



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

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

TESIS

**ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN LOS TRABAJADORES
DEL HOSPITAL DE APOYO YUNGAY, ANCASH - 2023.**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

PRESENTADO POR:

JUANA DEL ROSARIO HERRERA HUERTA

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR:

MG. KELLY FARA VARGAS PRADO

CÓDIGO ORCID: N° 0000-0002-3322-1825

CHINCHA, 2023

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Mg. Susana Marleny Atuncar Deza

Decana (e) de la Facultad de Ciencias de la Salud

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que Juana del Rosario Herrera Huerta estudiante de la Facultad de ciencias de la Salud, del programa Académico de Psicología, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADO: "ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL DE APOYO YUNGAY, ANCASH - 2023."

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el desarrollo de la Investigación. Estoy remitiendo, conjuntamente con la presente los anillados de la investigación, con mi firma en señal de conformidad.

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

Cordialmente,



Mg. Kelly Fara Vargas Prado
DNI N° 42721030

CODIGO ORCID: 0000-0002-3322-1825

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Juana Del Rosario Herrera Huerta, identificado(a) con DNI N° 75870693, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Psicología, de la Facultad de Ciencias de la Salud, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "Estrés laboral y ansiedad en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023. ", declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las 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 en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni 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:

18%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, 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, 09 de Diciembre del 2023



Apellidos y nombres: Juana Del Rosario Herrera Huerta

DNI N° 75870693

DEDICATORIA

A mi madre Luz Huerta, por brindarme su apoyo, compañía y confianza a lo largo de mi vida y más aún en esta etapa tan importante de mi carrera.

A mi hermana Lorena, por su soporte a lo largo de este proceso, a Abel por la ayuda brindada durante este tiempo y a Natalia por el apoyo y guía durante el desarrollo de esta tesis.

Juana

AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarme la fuerza, salud y bienestar para cumplir las metas trazadas.

Al Rector de la Universidad Autónoma de Ica, Dr. Hernando Martín Campos Martínez, a la Decana de la facultad de Ciencias de la Salud, Dra. Susana Marleni Atuncar Deza, por brindarme la oportunidad de culminar la carrera y cumplir esta aspiración personal.

A mi asesora de tesis, Magister Kelly Vargas Prado, por el acompañamiento, tiempo y conocimientos brindados para el desarrollo y termino de esta investigación.

Al Hospital de Apoyo Yungay, a la Directora Carmen Obregón Valverde por permitirme muy gentilmente realizar la aplicación de este estudio, y de manera especial a todos los trabajadores que fueron parte de la muestra, por su tiempo y dedicación, quienes permitieron realizar mi investigación.

La autora.

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la ansiedad en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023.

Con una metodología tipo básica, de diseño no experimental, descriptivo correlacional. Con una población muestral de 60 trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash; los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron un cuestionario para evaluar el estrés laboral y una escala para evaluar la ansiedad. Los resultados mostraron que el 30% de los trabajadores presentaron un nivel bajo de estrés laboral, un 43% nivel medio y el 27% presentaron un nivel alto; con respecto a la variable ansiedad, los trabajadores presentaron un 83% de nivel leve y un 17% nivel moderado.

Concluyendo de esta manera que existe una relación significativa entre el estrés laboral y la ansiedad en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023, obteniéndose un valor de significancia de 0.013, y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0.318 siendo esta positiva baja.

Palabras claves: Estrés laboral, ansiedad, agotamiento, estímulo y estresores.

ABSTRACT

The aim of this study was to determine the relationship between work-related stress and anxiety in workers at the Yungay Support Hospital, Anchas - 2023.

With a basic methodology, non-experimental, descriptive correlational design. With a sample population of 60 workers from the Hospital de Apoyo Yungay, Ancash; the instruments used for data collection were a questionnaire to evaluate work stress and a scale to evaluate anxiety. The results showed that 30% of the workers presented a low level of work-related stress, 43% a medium level and 27% a high level; with respect to the anxiety variable, 83% of the workers presented a slight level and 17% a moderate level.

Thus concluding that there is a significant relationship between work stress and anxiety in the workers of the Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023, obtaining a significance value of 0.013, and the Spearman's Rho correlation coefficient was 0.318, this being a low positive correlation.

Key words: Job stress, anxiety, burnout, stimulus and stressors.

ÍNDICE GENERAL

| | |
|--|-----------|
| Portada | i |
| Constancia de aprobación de investigación | ii |
| Declaratoria de autenticidad de la investigación | iii |
| Dedicatoria | iv |
| Agradecimiento | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| Índice general/Índice de tablas académicas y figuras | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 12 |
| II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 14 |
| 2.1. Descripción del Problema | 14 |
| 2.2. Pregunta de investigación general | 15 |
| 2.3. Preguntas de investigación específicas | 15 |
| 2.4. Objetivo General | 16 |
| 2.5. Objetivos Específicos | 16 |
| 2.6. Justificación e importancia | 16 |
| 2.7. Alcances y limitaciones | 17 |
| III. MARCO TEÓRICO | 19 |
| 3.1. Antecedentes | 19 |
| 3.2. Bases teóricas | 26 |
| 3.3. Marco conceptual | 39 |
| IV. METODOLOGÍA | 42 |
| 4.1. Tipo y Nivel de investigación | 42 |
| 4.2. Diseño de la Investigación | 42 |
| 4.3. Hipótesis general y específicas | 43 |
| 4.4. Identificación de las variables | 43 |
| 4.5. Matriz de operacionalización de variables | 45 |
| 4.6. Población – Muestra | 48 |
| 4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información | 49 |
| 4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos | 51 |
| V. RESULTADOS | 52 |
| 5.1. Presentación de Resultados | 52 |

| | |
|--|-----|
| 5.2. Interpretación de Resultados | 64 |
| VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS | 67 |
| 6.1. Análisis inferencial | 67 |
| VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 71 |
| 7.1. Comparación de resultados | 71 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 73 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 75 |
| ANEXOS | 82 |
| Anexo 1: Matriz de consistencia | 83 |
| Anexo 2: Instrumento de recolección de datos | 85 |
| Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición | 93 |
| Anexo 4: Data de resultados | 101 |
| Anexo 5: Consentimiento informado | 113 |
| Anexo 6: Documentos administrativos | 114 |
| Anexo 7: Evidencias fotográficas/otras evidencias | 118 |
| Anexo 8: Informe de Turnitin al 28% de similitud | 121 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | Pág. |
|----------|--|------|
| Tabla 1 | Datos sociodemográficos de los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023. | 52 |
| Tabla 2 | Estrés laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023. | 53 |
| Tabla 3 | Clima organizacional de los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023. | 54 |
| Tabla 4 | Estructura organizacional de los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023. | 55 |
| Tabla 5 | Territorio organizacional de los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023. | 56 |
| Tabla 6 | Tecnología de los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023. | 57 |
| Tabla 7 | Influencia del líder de los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023. | 58 |
| Tabla 8 | Falta de cohesión de los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023. | 59 |
| Tabla 9 | Respaldo del grupo de los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023. | 60 |
| Tabla 10 | Ansiedad de los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023. | 61 |
| Tabla 11 | Ansiedad estado de los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023. | 62 |
| Tabla 12 | Ansiedad rasgo de los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023. | 63 |
| Tabla 13 | Prueba de normalidad | 67 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | | Pág. |
|-----------|--|------|
| Figura 1 | Estrés laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023. | 53 |
| Figura 2 | Clima organizacional de los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023. | 54 |
| Figura 3 | Estructura organizacional de los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023. | 55 |
| Figura 4 | Territorio organizacional de los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023. | 56 |
| Figura 5 | Tecnología de los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023. | 57 |
| Figura 6 | Influencia del líder de los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023. | 58 |
| Figura 7 | Falta de cohesión de los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023. | 59 |
| Figura 8 | Respaldo del grupo de los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023. | 60 |
| Figura 9 | Ansiedad de los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023. | 61 |
| Figura 10 | Ansiedad estado de los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023. | 62 |
| Figura 11 | Ansiedad rasgo de los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023. | 63 |

I. INTRODUCCIÓN

Es una realidad que el estrés se encuentra presente en cada una de las etapas de la vida. El estrés laboral se ha vuelto un problema de salud creciente en las personas debido a los constantes cambios a los cuales se ven expuestos dentro de sus centros de labores, los cuales también afectan su vida cotidiana. Por su parte, la ansiedad se trata de una respuesta innata del ser humano que ayuda a evitar o solucionar los problemas que puedan presentarse a lo largo de la vida, sin embargo, esta puede convertirse en una patología y afectar a la salud mental como al desempeño dentro del ámbito laboral de las personas.

Es así, que el estrés laboral según Siegrist (1996), es el resultado de la perturbación entre el esfuerzo y la recompensa del trabajo. Esta recompensa se divide en dinero, oportunidades y estima. Cuando existe esta perturbación entre el esfuerzo y la recompensa estas generan respuestas emocionales y fisiológicas que derivan en un estado de estrés y angustia.

Los trastornos de ansiedad se caracterizan por un miedo y una preocupación excesivos y por trastornos del comportamiento conexos. Los síntomas son lo suficientemente graves como para provocar una angustia o una discapacidad funcional importantes. Existen varios tipos: trastorno de ansiedad generalizada, trastorno de pánico, trastorno de ansiedad social, trastorno de ansiedad de separación, etc. (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022).

La presente investigación resulta necesaria ser abordada, ya que el estrés laboral es un tema que afecta en sobre manera al personal de salud el cual se encuentra bajo mucha presión debido a las diversas enfermedades que han afectado a nivel mundial estos últimos años, por este motivo los niveles de ansiedad también se han elevado y por ende es importante

investigarlo para poder crear programas que aporten en la disminución de estas dos variables.

En este sentido, la presente investigación busca determinar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en los trabajadores del Hospital de Apoyo de Yungay, Ancash – 2023. Para esto se trabajará con una metodología de tipo básica de corte transversal con diseño no experimental.

Desde un punto de vista formal, este trabajo de investigación se elaboró de acuerdo al esquema básico vigente en la institución, el cual tiene las siguientes partes:

En el capítulo I, se encuentra la introducción del proyecto de investigación.

Capítulo II. Se presenta el planteamiento del problema de investigación; en este capítulo se plasma la pregunta de investigación general y específicos, la formulación de objetivos, la justificación y la importancia.

Capítulo III. Marco teórico; se expone de manera sistemática aspectos relacionados con los antecedentes de estudio, así como las bases teóricas y el marco conceptual.

Capítulo IV. Metodología; en este capítulo se hace referencia al tipo y diseño de investigación utilizado; también se plasmó la hipótesis general como específicas; variables, operacionalización de variables, la población, muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, las técnicas de procesamiento de los datos.

Capítulo V. Resultados; se presentaron los resultados y la interpretación de estos, el análisis de cada variable y el cruce de resultados.

Capítulo VI. Análisis. Se presenta el análisis inferencial de los resultados.

Capítulo VII. Discusión. Se presenta la prueba de hipótesis y la comparación de los resultados con el marco teórico. Finalmente se exponen las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

La autora.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

En la actualidad los seres humanos se distinguen por la capacidad que tienen de adaptación al cambio, pese a esto, cualquier cambio al que sean expuestos puede generar estrés y ansiedad; en el entorno laboral tanto el estrés como la ansiedad son generados muchas veces debido a las carencias de las organizaciones en las cuales trabajan, y aunque es muy común percibir estos síntomas en su vida, si estos prevalecen de manera absurda tanto que influyen de manera negativa en el desempeño diario de los individuos, se convierte en un problema de salud mental.

A nivel internacional, en un estudio realizado en Ecuador a los trabajadores del área de terapia intensiva del Hospital General Riobamba, el 5.88% presentaron niveles altos de estrés laboral, lo que viene repercutiendo en la salud de los trabajadores como también dentro de su esfera física, psicológica y social (Castillo et al., 2023). Así mismo, en un estudio realizado en el Hospital de Enfermedades Infecciosas de Jinan, provincia de Shandong, en China, se encontró que el 28.5% de los participantes presentaban una alta prevalencia de ansiedad, la cual es significativamente mayor en los participantes que tienen ingresos mensuales bajos, turnos nocturnos, y el trabajo en salas de aislamiento con casos confirmados de COVID-19 (Xing et al., 2021).

A nivel nacional, en un estudio realizado en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins y el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen de Lima, tanto a personal clínico y no clínico durante la pandemia; el 78.5% de los trabajadores presentaban niveles de estrés moderado o grave, lo que generaba en los individuos poca tolerancia al trabajo, dificultad para socializar, entre otros (Huarcaya et al., 2022). De

igual manera, en un estudio realizado a los profesionales sanitarios de diversos establecimientos de salud de Lima y provincia se encontraron síntomas de ansiedad leve, moderado y severo del 53.6%, lo que les genera una gran frustración, aislamiento, impotencia y apatía (Osorio et al., 2022).

A nivel local, los trabajadores del hospital de apoyo de Yungay se encuentran expuesto al estrés y ansiedad debido a la carga laboral que tienen y a los riesgos que corren debido a su área de trabajo. Es así que se pudo observar que muchos de los trabajadores ya presentan síntomas como agotamiento, irritabilidad, cefaleas, frustración, apatía, ira, entre otros síntomas. Es debido a esta razón que es de suma importancia realizar este estudio para así obtener la información necesaria para que pueda ser usada en la creación de nuevos programas dirigidos a la disminución de estos síntomas.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la ansiedad en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023?

2.3. Preguntas de investigación específicas

PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la ansiedad estado en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023?

PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la ansiedad rasgo en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023?

2.4. Objetivo general y específicos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la ansiedad en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023.

Objetivos específicos

OE1. Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y la ansiedad estado en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023.

OE2. Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y la ansiedad rasgo en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023.

2.5. Justificación e importancia

Justificación

Este trabajo se justificó en los siguientes aspectos:

Justificación teórica: Esta investigación se realizó con el propósito de aportar al conocimiento existente sobre el estrés laboral y la ansiedad en trabajadores, tomando en cuenta todos los aspectos externos e internos que influyen en la aparición de dichas variables, desde un punto de vista imparcial. Los resultados de este estudio servirán para fomentar el discernimiento de esta problemática.

Justificación práctica: El propósito de la investigación se orienta para que los resultados brinden información actualizada la cual permita el desarrollo de estrategias diseñadas a fortalecer los mecanismos para enfrentar situaciones de estrés y ansiedad, todo esto como base para el desarrollo de programas que disminuyan estas variables y ayuden a la promoción de la conciencia social y la enseñanza sobre esta problemática.

Justificación metodológica: La investigación se sometió a exigentes estándares de investigación científica en psicología, con un enfoque cuantitativo, la cual les permitirá a futuras investigaciones replicar el estudio en el contexto que vean conveniente.

Justificación psicológica: La salud mental de los trabajadores se ve altamente afectada por el estrés y la ansiedad, debido a que influyen negativamente en el desempeño de estos, por lo cual es un tema que genera preocupación en la actualidad, y por lo que se volvió necesario este estudio para conocer las consecuencias que estas desencadenan y se recopiló información que sirva de aporte para un futuro.

Importancia

Fue de vital importancia analizar el problema y profundizar en los niveles de interferencia del desempeño eficaz del personal de salud, de esta manera se dió a conocer la realidad del problema y con la información obtenida se podrá ayudar a desarrollar programas que sirvan para el afrontamiento de la ansiedad y estrés laboral, mejorando así el desempeño de los individuos tanto en el área laboral como en su vida diaria.

2.6. Alcances y limitaciones

Alcances

Dentro de los alcances se consideró los siguientes:

Alcance social: Los participantes de la investigación fueron los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay.

Alcance espacial o geográfica: El estudio se llevó a cabo en el Hospital de Apoyo Yungay, ubicado en el distrito y provincia de Yungay departamento de Ancash.

Alcance temporal: La investigación se llevó a cabo en el año 2023.

Alcance metodológico: La investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental y correlacional, de manera que se pudo establecer la relación entre las variables.

Limitaciones

Dentro de las limitaciones que se han podido presentar a lo largo del desarrollo de la investigación, se tuvo la siguiente:

La principal limitación del estudio fue la poca disponibilidad de tiempo de los trabajadores para la aplicación de los instrumentos debido a sus jornadas laborales, razón por la cual el tiempo de aplicación se extendió

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Khaira et al. (2022), en su investigación: Estudio para evaluar la ansiedad, el estrés y la depresión entre los internos de MBBS que trabajan en un centro de aislamiento de cuidados paliativos de un hospital de tercer nivel: Un estudio observacional; tiene como objetivo evaluar la magnitud de la ansiedad, el estrés y la depresión; se trata de un estudio descriptivo observacional transversal, con una población de 250 internos, y una muestra de 144; se utilizó la Escala de Estrés Percibido- 4 (PSS-4) y el Cuestionario de Salud del Paciente para la Depresión y Ansiedad-4 (PHQ-4). Teniendo como resultados que el 42% tiene estrés leve, el 5% moderado y el 2% grave, y el otro 51% presenta una escala de estrés normal, por otro lado, el 19% presentan síntomas de ansiedad los cuales requieren una evaluación adicional, y el 81% presentan síntomas de ansiedad normal. Concluyendo así que la ansiedad, estrés y la depresión que presentan los internos tiene un efecto perjudicial en su salud, calidad de vida y rendimiento futuro, por motivos de que más de la mitad de la población presentan puntuaciones anormales y requieren de una evaluación psicológica adicional.

En este estudio, los resultados manifestaron que son las mujeres internas quienes muestran un mayor nivel de ansiedad y estrés en comparación con los varones y aquellas personas que contrajeron COVID durante su servicio mostraron menos síntomas de ansiedad que aquellas que no la contrajeron. En múltiples investigaciones se ha visto que son las mujeres las que están más propensas a sufrir de problemas de salud psicológicas como lo son la ansiedad y el estrés.

Ebrahim et al. (2021), en su estudio: Ansiedad y estrés percibido entre los médicos que trabajan en los hospitales universitarios de El Cairo en medio de la pandemia de COVID-19; el objetivo fue analizar el nivel de ansiedad y estrés que se observa en los médicos durante la pandemia; se trata de un estudio transversal; su población fue de 208 médicos y su muestra fue de 195; se utilizó el cuestionario de trastornos de ansiedad generalizada (TAG) y la escala de estrés percibido (PSS). Obteniendo como resultados que un 80.3% presentan estrés moderado, y un 19.7% no presentan síntomas de estrés; un 57.7% presentan ansiedad leve a moderada y el 42.3% no presentan síntomas de ansiedad. Concluyéndose que la ansiedad y el estrés que se observaron entre los médicos durante la COVID-19 se consideran elevados independientemente de las diferentes características sociodemográficas y clínicas.

Al analizar el estudio se encontró que los participantes de la investigación mostraron un grado alto de preocupación, presentan miedo de contagiar a algún miembro de su familia, en especial a miembros de la tercera edad, muchos se sienten inquietos, tienen problemas para relajarse, se enfadan e irritan con mucha facilidad y muchos de ellos sienten que algo malo les va a ocurrir durante varios días. Siendo esto congruente con otras investigaciones en las que se obtuvieron resultados similares.

Pulagam y Satyanarayana (2021), en su estudio: Estrés, ansiedad y agotamiento relacionado con el trabajo entre los trabajadores de atención primaria de salud: Un estudio transversal comunitario en Kolar; el estudio se basa en la evaluación del estrés, el agotamiento y la ansiedad relacionadas con el ambiente laboral y el análisis de sus factores sociodemográfico; siendo un estudio transversal, con una población muestral de 150 trabajadores; se

aplicaron la Escala de Ansiedad Moderada de Zung, la Escala de Estrés Percibido de Cohen y el Inventario de Burnout de Copenhague. Obteniendo como resultados que el 43.3% presentaban ansiedad leve a moderada, el 7.3% tenía ansiedad moderada a grave, el 2.7% ansiedad grave y el 46.7% no presentaban síntomas de ansiedad, por otro lado, el 32% presentaba nivel bajo de estrés, el 54% presentaba estrés moderado y el 14% niveles altos de estrés. Concluyendo que tanto el estatus socioeconómico, la formación, el tipo de labores y las percepciones sobre esta afectan de manera importante a la salud mental de los trabajadores. Este estudio en relación con otros demuestra que el estrés laboral afecta la salud física y mental de los trabajadores.

Este estudio demostró que el estrés, la ansiedad y el agotamiento relacionados con el trabajo de atención primaria afectan tanto a la salud física como a la salud mental de los trabajadores, es así que estas se encuentran muy vinculadas con los empleos que exigen una mayor interacción con el público y demuestra también, que los trabajadores sanitarios que se encuentran en contacto directo con las personas tienen más posibilidades de sufrir estrés y agotamiento. La detección periódica del estrés, la ansiedad y el agotamiento en relación con el trabajo es de gran necesidad.

Castillo et al. (2023), en su estudio: Estrés laboral y ansiedad en trabajadores de la salud del área de terapia intensiva; el objetivo del estudio fue determinar la relación que existe entre la ansiedad y el estrés laboral en los trabajadores de salud; siendo una investigación no experimental, transversal y descriptiva; con una población muestral de 45 trabajadores; se aplicó la tercera versión del cuestionario de estrés laboral de Villalobos y la escala de Hamilton para obtener los niveles de ansiedad. Obteniendo un 75.56% de trabajadores con estrés laboral y

el 57.78% con ansiedad, teniendo un nivel medio de estrés laboral del 41.18% y un nivel bajo de ansiedad del 50.0%. Concluyendo así que existe una correlación positiva entre el estrés laboral y la ansiedad, así mismo se observó que los trabajadores que están expuestos al estrés laboral son tres veces más propensos a tener ansiedad.

En el análisis del presente estudio se identificó que existe una alta proporción del personal de terapia intensiva que padecía de estrés laboral y trastornos de ansiedad. La alta demanda de servicios, la severidad de los casos y la falta de recursos y medicamentos generaron estrés laboral. Es así que se demostró que el estrés laboral puede ser un factor desencadenante de la ansiedad en los trabajadores. De esta manera los trabajadores de salud que brindaron servicio en el área crítica durante la pandemia fueron más vulnerables al estrés laboral.

Antecedentes nacionales

Banda (2022), en su estudio: Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en el personal de salud del servicio de traumatología-Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo: el objetivo del estudio fue el de determinar la relación existente entre el estrés laboral, la ansiedad y el miedo al COVID-19 en el personal de Salud; con una metodología básica de diseño no experimental, descriptivo, correlacional; tuvo una población muestral de 50 trabajadores sanitarios; se utilizó la escala de DASS 21 para medir el estrés laboral y la ansiedad. Obteniendo como resultados que el 50% del personal presentan niveles bajos de estrés, el 26% tienen niveles regulares de estrés y el 24% tienen un nivel alto de estrés, por otro lado, el 62% presentó niveles leves de ansiedad, el 12% tienen un nivel regular de ansiedad y el 26% presentan niveles altos de ansiedad. Concluyendo así la existencia de una relación directa y fuerte entre el estrés laboral, la ansiedad y el miedo al COVID-19, con una significancia bilateral de 0,000 y un coeficiente de 0,746.

En el análisis de este estudio se identificó que existe presencia de estrés laboral y ansiedad, lo cual genera que sea indispensable generar estrategias dirigidas a reducir estos índices. Es de suma importancia también el realizar un monitoreo regular de los trabajadores para evaluar los niveles tanto de estrés como ansiedad. Se debe de tomar en cuenta que se tienen que mejorar las condiciones laborales de los trabajadores para fortalecer su bienestar psicológico.

Osorio et al. (2022) en su investigación sobre: Factores asociados al desarrollo de estrés, ansiedad y depresión en trabajadores sanitarios en el contexto de la pandemia por COVID-19 en Perú; su objetivo es describir las características sociodemográficas e identificar los factores asociados a la depresión, la ansiedad y las manifestaciones psicológicas del estrés; fue un estudio transversal, aplicado a una población de 258 trabajadores sanitarios, con una muestra de 254; se utilizaron los cuestionarios validados para trastornos de ansiedad generalizada (GAD-7), salud del paciente (PHQ-9) y la escala de impacto del estresor revisada (IES -R). Obteniendo como resultados que el 73.6% presentó niveles leves, moderados y severos de estrés, y el 26.4% no presentaron estrés, por otro lado, el 53.6% presentaron niveles leves, moderados y severos de ansiedad, y el 46.4% no presentaron niveles de ansiedad. Concluyendo que los trabajadores manifestaron alteraciones psicológicas asociadas al personal no médico y vivir solo.

En cuanto al análisis, esta investigación evidencia que los profesionales con síntomas depresivos obtuvieron un mayor puntaje en la escala de ansiedad y depresión. Con el repentino aumento de la demanda por problemas de salud, los servicios y personal de salud enfrentan un trabajo intensivo, mayores turnos y pocas horas de descanso, lo cual eleva los niveles de estrés. Esto en el contexto de la

pandemia muestra que los trabajadores de la salud corren un mayor riesgo relacionado con los trastornos de salud mental.

Gamarra (2022), en su investigación titulada: Niveles de estrés laboral y ansiedad en el personal administrativo del Hospital Es Salud III, Chimbote, 2021; el objetivo es determinar los niveles de estrés laboral y ansiedad de los trabajadores; siendo un diseño descriptivo no experimental; con una población muestral de 380 trabajadores; se utilizó un instrumento para medir estrés y la escala de Hamilton para la ansiedad. Obteniendo como resultados que el 98.7% de los trabajadores presentaron un nivel alto de estrés laboral, y el 1.3% niveles bajos de estrés laboral, por otro lado, un 95.5% presentaron niveles graves de ansiedad, el 3.4% niveles moderados y el 1.1% no presentaron ansiedad. Concluyendo así que existen niveles altos de estrés y ansiedad en los trabajadores debido a diversos factores como las condiciones de trabajo, la exposición al contagio entre otros.

Este estudio evidenció niveles altos de estrés laboral y ansiedad en los trabajadores administrativos del hospital, esto debido a que el personal de salud laboraba bajo condiciones difíciles como el miedo al contagio durante la pandemia, así como también a los rasgos del rol que tienen dentro del hospital y las condiciones del trabajo. Debido a estos niveles es importante la implementación de programas de ayuda psicológica para el personal que contribuyan a la disminución de la ansiedad y el estrés.

Tupiño (2022), en su estudio sobre: Ansiedad y estrés laboral en el personal de un centro de salud en el Tambo, en el contexto COVID-19; tuvo como objetivo determinar los niveles y síntomas del estrés laboral y la ansiedad en los trabajadores de la salud; siendo una investigación de tipo descriptivo de enfoque cuantitativo y no

experimental; con una población muestral de 60 trabajadores; se utilizó el test de IDARE y la escala de estrés laboral de la OMS-OIT. Obteniendo como resultados que el 52% mostró niveles leves de ansiedad como rasgo, y el 48% no presentó ansiedad como rasgo, el 60% mostró niveles leves de ansiedad como estado, y el 40% no mostró ansiedad como estado, por otro lado, el 90% presentó niveles bajos de estrés laboral y el 10% mostró niveles promedios de estrés. Concluyendo de esta manera que la incidencia de ansiedad y estrés laboral relacionada con la pandemia es leve o baja. Esto se explica porque este estudio se desarrolló luego del periodo crítico de la pandemia. Sin embargo, esta aparición mínima debe ser monitoreada para evitar el desarrollo de problemas.

El análisis del estudio arroja que a pesar del COVID-19 que afectaba en su momento a la población, los trabajadores no mostraron indicadores importantes de ansiedad y estrés, por lo cual presentaban una adecuada salud mental. Pese a esto, el estudio demuestra que la exposición a la pandemia genera niveles leves tanto de ansiedad, esto se debe a los factores de aprendizaje y el desarrollo de rasgos de personalidad de los individuos, como al estrés laboral, siendo que existe una mayor prevalencia de estrés en varones que puede explicarse por los roles organizacionales que manejan.

Leveau et al. (2021), en su estudio llamado: Depresión, ansiedad y estrés en personal de salud de áreas de tratamiento de COVID – 19, del hospital de Ica, 2021; tuvo como objetivo determinar el grado de depresión, ansiedad y estrés en los profesionales de la salud que laboran en las áreas de COVID – 19; siendo una investigación de tipo observacional, transversal, prospectiva, descriptiva; con una población de 55 profesionales de la salud y una muestra de 48; se utilizó el cuestionario DASS-21 para medir el estrés, la ansiedad y depresión.

Obteniendo como resultados que el 37.4% presentó un nivel normal de ansiedad, el 18.8% ansiedad leve, el 31.3% ansiedad moderada, y el 12.5% ansiedad severa, por otro lado, el 68.7% presentó un nivel normal de estrés, el 12.5% estrés leve, el 12.5% estrés moderado, y el 6.3% estrés severo. Concluyendo así que más de la mitad de los profesionales de la salud experimentan algún grado de depresión, ansiedad y en menor medida estrés. De manera similar, los niveles más altos de depresión, ansiedad y estrés entre los profesionales de la salud se asocian con las áreas de trabajo donde existen casos graves de COVID – 19.

El estudio evidenció que los trabajadores que laboran en áreas críticas con pacientes infectados por COVID presentan niveles mucho más altos de ansiedad y estrés laboral, esto en comparación con los trabajadores que se encuentran laborando en áreas con pacientes que presentan COVID moderado. Esto puede deberse al grado de preocupación que genera el estar expuesto al contagio como también a las posibles pérdidas de pacientes en estado crítico. Por lo cual se necesita realizar un programa de ayuda para estos trabajadores a fin de poder optimizar su labor.

Antecedentes locales

No se encontraron antecedentes locales.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Estrés laboral

3.2.1.1. Conceptualización del estrés laboral

En la opinión de Rodríguez et al. (2022), el estrés laboral es el malestar físico y psicológico que experimentan los individuos debido a las diversas exigencias que enfrentan en el trabajo. La respuesta de una persona al estrés relacionado con el trabajo depende

de aspectos clave de su personalidad que determinan y predicen el comportamiento en diferentes situaciones.

Por otro lado, Burbano et al. (2019), refiere que el estrés laboral es una condición que desencadena una serie de cambios fisiológicos que amenazan la armonía interna en respuesta a una amenaza percibida.

Para Cruz et al. (2016), el estrés laboral ocurre cuando las demandas ambientales exceden la capacidad de un individuo para afrontarlas y controlarlas y puede manifestarse de diversas maneras.

La OMS (2015), define al estrés laboral como un conjunto de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales que resultan de eventos y demandas abrumadoras en el entorno laboral.

Para Rodríguez et. al (2011), el estrés laboral se refiere a un cierto nivel de insatisfacción laboral u otros motivos como rotación laboral, carga excesiva de trabajo, ambiente laboral e incluso enfermedades médicas y clínicas relacionadas con la fatiga laboral.

En concordancia con estos conceptos de estrés laboral según los diferentes autores, se infiere que el estrés laboral son las reacciones físicas y psicológicas resultantes de situaciones laborales negativas para el individuo como la sobrecarga de labores, los conflictos con los compañeros de trabajo, la diferencia entre el desempeño laboral y la remuneración, entre otros aspectos, los cuales afectan de manera negativa en la salud tanto física, psicológica y social de los individuos que la padecen.

3.2.1.2. Dimensiones del estrés laboral

Según Ivancevich y Matesson (1989), el estrés laboral se mide en siete dimensiones:

Clima organizacional: El clima organizacional es visto como un filtro a través del cual pasan los fenómenos organizacionales objetivos y,

cuando lo perciben los individuos, influye en su comportamiento y satisfacción laboral. Se puede concluir que el clima organizacional se refiere al ambiente de trabajo que permea dentro de una organización e influye en el comportamiento de los empleados y la satisfacción laboral. Un buen ambiente de trabajo puede mejorar el desempeño y la productividad de los empleados, pero un ambiente de trabajo inadecuado puede poner en riesgo la salud física y mental de sus empleados.

Estructura organizacional: Se refiere a como se asignan las funciones y responsabilidades que cada miembro de la organización debe de desempeñar para lograr las metas propuestas. Así se organiza el trabajo dentro de la organización y se determina el tipo de comunicación y coordinación entre los puestos individuales para completar con éxito las tareas. La estructura organizacional es un aspecto fundamental para entender una empresa: como se entiende y se organiza a sí misma. Una buena organización, al menos en principio, asegura un funcionamiento más armonioso y la consecución de las características deseables dentro de la organización.

Territorio organizacional: Se refiere al espacio personal en el que los trabajadores desarrollan sus actividades laborales, es decir, donde trabajan, juegan, bromean y piensan. Muchas personas desarrollan un sentido de propiedad sobre su espacio personal dentro de la organización. Las investigaciones han demostrado que la territorialidad es un fuerte factor de estrés, especialmente cuando se trabaja en territorio ajeno o cuando el propio territorio es invadido.

Tecnología: Se refiere al conjunto de herramientas, conocimientos y procesos utilizados para transformar las entradas organizacionales en productos finales que la organización transmite al entorno exterior. La tecnología es un recurso fundamental para que las empresas aumenten la eficiencia, la productividad y la competitividad en el mercado. La tecnología puede afectar la estructura de una

organización y sus subsistemas psicosociales y es un factor importante para la eficacia organizacional.

Influencia del líder: La influencia del liderazgo es fundamental para la gestión de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, la calidad de vida laboral de los trabajadores y la eficacia organizacional. El liderazgo es un mecanismo clave dentro de las organizaciones para lograr eficacia tanto en las crisis como en la recuperación. Si se utiliza correctamente, este liderazgo puede resultar particularmente beneficioso en el mercado actual al mantener una fuerte cohesión interna.

Falta de cohesión: Se refiere a la falta de conexión y unión entre los miembros de un equipo o grupo de trabajo. Sin cohesión, los miembros del equipo no pueden trabajar juntos de manera efectiva y lograr los objetivos establecidos. La falta de cohesión en un grupo de trabajo puede dificultar la consecución de los objetivos marcados por la organización. La confianza, la determinación y la dedicación son cualidades que unen y conectan a un equipo.

Respaldo del grupo: Se refiere al apoyo y colaboración que los miembros del equipo se brindan entre sí para lograr las metas establecidas. La confianza y el apoyo grupal son esenciales para el éxito de un equipo de trabajo. La falta de cohesión y apoyo dentro de un grupo puede dificultar el logro de los objetivos establecidos por la empresa, reducir la productividad y provocar conflictos y baja motivación.

De acuerdo a estas siete dimensiones que sirven para medir el estrés laboral, las cuales son; el clima organizacional, el cual se refiere al clima dentro de la organización que influye en el comportamiento de los trabajadores, la estructura organizacional, que se refiere a la asignación de tareas que cada individuo tiene dentro de la organización, el territorio organizacional, que explica el sentido de

territorialidad que siente cada individuo hacia su área de trabajo, la tecnología, se basa en las herramientas y equipos disponibles para la organización, la influencia del líder, que es el impacto que los individuos en posición de autoridad tiene sobre otros, la falta de cohesión, que se refiere a la falta de conexión que pueden sentir algunos individuos con la organización y su equipo de trabajo, y por último, el respaldo del grupo, el cual se refiere a la comunicación afectiva que influye en el éxito de los grupos dentro de la organización. Cuando se perciben indicadores negativos en estos aspectos, el clima organizacional deja de ser sostenible, lo que puede afectar no solo el desempeño de todos los trabajadores, sino también afectar a la organización y su desarrollo.

3.2.1.3. Etapas del estrés laboral

Murillo (2021), describe las tres etapas del estrés y menciona que estas se manifiestan de diferente manera según la persona y la fuente de estrés:

Etapas de alarma: Esta etapa se caracteriza por la reacción inmediata del organismo ante la percepción de una amenaza. Esta respuesta desencadena la liberación de las hormonas del estrés como la adrenalina y cortisol, las cuales preparan al cuerpo para dar la respuesta de huida o lucha. Esta fase puede acompañarse de síntomas como respiración agitada, tensión muscular y aceleración del ritmo cardíaco.

Etapas de resistencia: Esta es la segunda fase del estrés, la cual se caracteriza por el intento del cuerpo para adaptarse al factor de estrés. Durante esta etapa, el organismo intenta mantener el equilibrio y hacer frente a los factores estresantes. Sin embargo, si los factores estresantes persisten, el cuerpo puede fatigarse y ser incapaz de afrontarlos eficazmente.

Etapa de fatiga: Esta es la etapa final del estrés y se caracteriza por la incapacidad del organismo para hacer frente al factor de estrés. Esta fase puede generar fatiga física y mental, y aumentar el riesgo de sufrir problemas de salud como enfermedades cardíacas, depresión y ansiedad. Es importante identificar y abordar las causas del estrés antes de que llegue a esta etapa.

Estas tres etapas explican cómo se desencadena el estrés en un individuo desde el comienzo, iniciando con la fase de alarma, en la cual el organismo percibe una amenaza y genera una respuesta inmediata, continúa con la fase de resistencia, en la cual el cuerpo intenta adaptarse al factor estresante, y, por último, la fase de fatiga, en la cual el organismo es incapaz de afrontar la fase de estrés y esto desencadena en problemas de salud tanto físicas como psicológicas.

3.2.1.4. Causas del estrés laboral

Para Henao et al. (2018), el estrés en el área laboral se puede originar por diversos factores, los cuales pueden ser:

Largas jornadas laborales: El rápido desarrollo de la economía obliga a las empresas a trabajar las 24 horas del día, lo que genera largas jornadas laborales. Esta situación puede generar tensión, fatiga, insomnio, irritabilidad, depresión y otras condiciones, limitando el tiempo que los trabajadores pueden pasar con sus familias, dificultando la participación en actividades sociales y afectando su calidad de vida.

Sobrecarga de trabajo: La sobrecarga de trabajo también puede contribuir al estrés. Una encuesta realizada entre enfermeros encontró que el exceso de trabajo es un factor importante para la salud y seguridad de los profesionales y el impacto que tiene en la familia de cada profesional. El estrés puede alterar significativamente la

respuesta emocional a situaciones amenazantes y alterar el estado de ánimo y el comportamiento de un individuo (Cedeño 2020).

Conflictos con colegas y supervisores: Los conflictos con colegas y supervisores también pueden contribuir al estrés en el trabajo. Un estudio realizado entre representantes de servicio al cliente demostró que el estrés es causado por factores como la mala comunicación, la falta de reconocimiento y la falta de apoyo de colegas y gerentes (Ayma y Hancoco, 2018).

Falta de control en el trabajo: La falta de control en el trabajo puede causar estrés. Un estudio realizado en docentes demostró que el estrés era generado por factores como la falta de autonomía, escasos recursos y falta de apoyo entre los trabajadores (Iguasnia y Saquisela, 2020).

Aunque las causas del estrés relacionado con el trabajo son muchas y varían de individuo a individuo, existen algunas causas más comunes de este mismo, como las ya mencionadas. Pero todas estas desencadenan en la decadencia de la salud tanto psicológica y física de quienes la padecen, conduciendo también a una menor productividad, un mayor ausentismo y una mayor rotación, como también a la interferencia de la vida diaria del individuo.

3.2.1.5. Teorías que fundamentan el estrés laboral

Existen diversas teorías sobre el estrés, muchas de estas se centran en el estrés relacionado con el trabajo y como esta afecta a la salud y el bienestar de los trabajadores, a continuación, se presentan algunas teorías relevantes:

Teoría transaccional del estrés: Lazarus y Folkman (1984), su teoría se centra en la relación entre los individuos y su entorno y como esta relación influye en la experiencia del estrés. Según esta teoría, se considera que el estrés es el resultado de una transacción entre un

individuo y su entorno, en la que el individuo evalúa la situación y sus recursos para afrontarla. Esta evaluación se realiza en dos etapas:

-Evaluación primaria: En esta etapa, una persona evalúa la situación y decide si es amenaza o un desafío. Cuando se percibe como una amenaza se activa la respuesta de estrés.

-Evaluación secundaria: En esta etapa, una persona evalúa sus recursos para afrontar la situación y decide si son suficientes. Cuando los recursos se perciben como insuficientes se activan respuestas de estrés.

Según esta teoría, el afrontamiento es un proceso activo mediante el cual los individuos utilizan estrategias para afrontar el estrés y reducir sus efectos. Estas estrategias pueden ser de naturaleza instrumental, como buscar apoyo social o resolver problemas o de naturaleza emocional, como regular las emociones (Berra, et al. 2014).

Self, Work, Social: Ostermann y Gutiérrez (2000), proponen un modelo sobre salud laboral denominado Self, Work, Social, que considera al estrés como el inter-juego entre estos tres factores que pueden actuar de forma negativa como estresores en la vida del trabajador o de manera positiva como factor de apoyo. Esto explica el supuesto de que el nivel de estrés o la tolerancia se vean afectados no solo por el ámbito laboral sino también por lo personal o social.

Desequilibrio esfuerzo – recompensa: Siegrits (1990), propone el modelo de desequilibrio esfuerzo – recompensa, el cual habla de la importancia del trabajo remunerado, el esfuerzo mental y físico, como también de la recompensa. El modelo muestra cómo la disparidad entre costos y beneficios conduce a respuestas emocionales y de estrés asociadas con esta desventaja; cuando los trabajadores perciben una diferencia entre el esfuerzo que realizan y las recompensas que obtienen, pueden experimentar estrés laboral y un

riesgo mayor de problemas de salud tanto física como mental (Cervantes y Rico, 2008).

Estas teorías explican que el estrés laboral se genera debido a una diferencia entre la recompensa y el esfuerzo que existe en el área laboral, siendo que en muchas ocasiones los individuos perciben que su trabajo no se ve reflejado en concordancia con la recompensa que obtienen del lugar en el cual laboran, motivo por el cual se genera en los individuos problemas que afectan su salud tanto física como psicológica, así como también la vida diaria y su relación con el entorno.

3.2.2. Ansiedad

3.2.2.1. Conceptualización de la ansiedad

Lang (2002), define a la ansiedad como la respuesta emocional ante una situación que el sujeto percibe o interpreta como amenazante o peligrosa.

Así mismo, Chacón et al. (2021), menciona que la ansiedad es una respuesta emocional natural frente a circunstancias amenazantes para la persona. Aunque, si estas respuestas se vuelven perturbadoras, será necesaria una evaluación para establecer su implicación patológica de la ansiedad.

Por otro lado, Placencia y Silvia (2021), mencionan que la ansiedad es la percepción de un estado emocional normal en una situación particular y representa una reacción habitual ante otra situación cotidiana estresante. Por tanto, si el miedo excede lo normal en cuanto a parámetros de intensidad, frecuencia y duración, o se asocia a estímulos que no resultan amenazantes para el organismo, provoca síntomas patológicos en el individuo.

En la opinión de Pardo (2017), la ansiedad existe como una emoción subjetiva en situaciones amenazantes o peligrosas. Estas

reacciones son generalmente involuntarias, pero algunas pueden ocurrir de manera consciente.

Para Quijano (2015), la ansiedad es un sentimiento positivo siempre que exista un peligro real para el individuo. Por el contrario, si la tensión se produce en situaciones que no ameriten un verdadero estado de peligro se convertirá en un problema.

Según estos conceptos, la ansiedad es una respuesta natural de lucha o huida ante la percepción de una situación de amenaza por un peligro sea externo o interno, esta se caracteriza por un sentimiento de inseguridad, inquietud o malestar. Suele ser positiva siempre y cuando se esté en una situación real de amenaza, sin embargo, cuando se experimentan niveles desproporcionados de ansiedad esta se puede convertir en un trastorno, el cual puede interferir con la vida diaria de quien la padece.

3.2.2.2. Dimensiones de la ansiedad.

Según Spielberger et al. (1970), existen dos dimensiones:

Ansiedad estado: Este concepto evalúa etapas emocionales temporales que varían en intensidad y duración. Esto significa que ante situaciones que se perciben como amenazantes, la intensidad de la emoción aumenta sin considerar si el peligro es real o no. Sin embargo, en otras situaciones en las que no se percibe una amenaza, las emociones se reducen, incluso si existe un peligro real.

Ansiedad rasgo: La ansiedad rasgo es una medida disposicional estable que describe la tendencia general de una persona a percibir situaciones como amenazantes. Esto se considera un rasgo de personalidad que puede ser factor de riesgo para el desarrollo de trastornos de ansiedad. La ansiedad rasgo está relacionada con rasgos de personalidad como el neuroticismo, la apertura a la experiencia, la amabilidad, la extraversión y la escrupulosidad. En

resumen, la ansiedad rasgo es una medida disposicional estable que indica la tendencia general de un individuo a percibir situaciones como amenazantes.

De acuerdo a las dimensiones de ansiedad, estos son dos tipos, la primera, ansiedad estado, la cual se refiere a la respuesta emocional transitoria que se percibe ante una situación específica, la cual desaparece en cuanto la amenaza termina. La segunda, ansiedad rasgo, se refiere a la generalización de experimentar ansiedad que tiene un individuo en diversas situaciones, esta permanece latente hasta que se activa por algún estímulo. Esta respuesta no está necesariamente relacionada con una amenaza real.

3.2.2.3. Síntomas de la ansiedad

Para Baeza et al. (2013), los síntomas de la ansiedad son los siguientes:

Síntomas fisiológicos: Síntomas motores como taquicardia, ahogo, temblores, sequedad de boca, hiperhidrosis, náuseas, vómitos, indigestión, diarrea, estreñimiento, temblores de extremidades, tensión muscular – fatiga excesiva y dolores de cabeza.

Síntomas conductuales: Agresión – fracaso en tareas – cambio de curso – abuso de sustancias y abandono escolar.

Síntomas psicológicos: Miedo, preocupación, catastrofismo, falta de atención, ira, bloqueo de pensamiento e insomnio, irritabilidad, inquietud, agitación, dificultad para relajarse durante las actividades.

Los síntomas de la ansiedad pueden variar de persona a persona y muestran que pueden afectar de manera negativa los diversos ámbitos de la vida de quien lo padece, así como en el aspecto psicológico y físico. Se debe de tener en cuenta que no todas las personas que padecen de ansiedad tendrán todos los síntomas ya

expuesto líneas arriba, dado que estas pueden variar en intensidad y duración, es esta la razón por la cual se debe de prevenir esta enfermedad.

3.2.2.4. Tipos de ansiedad

En la opinión de Masías, et al. (2019), la ansiedad es un trastorno de la salud mental muy común y que puede manifestarse de muchas maneras:

Trastorno de ansiedad generalizada: Este tipo de trastorno de ansiedad se caracteriza por una excesiva preocupación por situaciones cotidianas. Este sentimiento de preocupación puede ser difícil de controlar e interfiere con la vida diaria.

Trastorno de ansiedad social: Este trastorno se caracteriza por la ansiedad y miedo extremos en situaciones sociales. Este miedo se puede relacionar con ser juzgado, avergonzado o humillado frente a las demás personas.

Trastorno de pánico: Es un tipo de trastorno de ansiedad caracterizado por ataques de pánico inesperados. Estos ataques van acompañados por síntomas de sudoración, palpitaciones del corazón y temblores.

Trastorno de estrés postraumático: Este trastorno de ansiedad se desarrolla después de presenciar o pasar por un evento traumático. Los síntomas incluyen terrores nocturnos, flashbacks y evitación de desencadenantes relacionados con el evento traumático.

Trastorno obsesivo – compulsivo: Este tipo de trastorno está caracterizado por pensamientos y obsesiones intrusivos, conductas y compulsiones repetitivas. Estas compulsiones pueden interferir en la vida diaria y causar una angustia significativa.

Existen diversos tipos de ansiedad, estos pueden generarse por situaciones cotidianas, en ambientes sociales, ataques de pánico, ser

desencadenantes de algún evento traumático o por pensamientos intrusivos que tiene el individuo, cada individuo puede experimentar la ansiedad de manera diferente. Estos afectan en sobre manera la salud física como psicológica de quienes lo padecen, así como su vida diaria. Por tanto, es importante la búsqueda de ayuda en cuanto se perciban los síntomas.

3.2.2.4. Teorías que fundamentan la ansiedad

Investigadores y expertos en el campo de la psicología han propuesto diversas teorías sobre la ansiedad. Estas teorías tienen como objetivo explicar las causas, procesos y efectos de la ansiedad humana. Algunas de las teorías más relevantes son:

Teoría bifactorial: Mowrer (1960), propuso el primer gran modelo explicativo de la ansiedad. Este modelo considera dos etapas en las que se desarrolla y mantiene la ansiedad:

Condicionamiento clásico o pavloviano: Esta primera etapa explica que se establece una respuesta de miedo ante un estímulo que se considera peligroso, por ejemplo, un perro como estímulo.

Condicionamiento operante o instrumental: Esta segunda etapa en la que el mantenimiento del miedo se produce a través de mecanismos de evitación activa, siguiendo el ejemplo anterior, al evitar encuentros con perros estas manteniendo tu miedo a los perros, reforzando así la idea de que los perros son peligrosos y evitando la posibilidad de un encuentro seguro con un perro.

Teoría de la preparación de Seligman: Seligman (1998), propuso en su teoría la capacidad innata de todos los humanos para aprender reacciones fóbicas. También creía que las fobias incluyen cuatro características:

Selectiva: esto significa que la fobia no es aleatoria, sino que se limita a una variedad de estímulos.

Facilidad de adquisición: una fobia no tiene por qué ser traumática en ese encuentro o estímulo, y puede desencadenarse con un solo encuentro.

Resistencia a la extinción: fobias difíciles de erradicar o eliminar.

Irracionalidad: la existencia de un desajuste entre peligro real del estímulo y la respuesta.

Teoría de la incubación de Eysenck: Eysenck (1980), propuso el tercer gran modelo del miedo, el miedo se adquiere y se mantiene según los principios del condicionamiento clásico tipo B, que, entre otras cosas, depende menos de estado motivacional de la persona para el desarrollo del miedo. También aumenta el llamado punto crítico. Las interacciones necesarias para crear o mantener el miedo, es decir, la fuerza de la respuesta al estímulo y la corta duración del estímulo.

Estas teorías hablan de cómo es que se desarrolla la ansiedad, siendo que esta es una respuesta de miedo ante un estímulo que se percibe como amenazante, al cual es expuesto el individuo. Los autores refieren que la ansiedad es innata, que se posee de manera natural sin haberse aprendido previamente, que puede estar presente desde el nacimiento o que se desarrolló durante la vida temprana del individuo. La ansiedad se basa en la reacción del individuo ante un estímulo.

3.3. Marco conceptual

Afrontamiento: Se refiere a los esfuerzos cognitivos y conductuales que realiza una persona para afrontar el estrés, las amenazas y las situaciones difíciles. Estas situaciones pueden ser físicas, emocionales o sociales, y la forma de afrontarlas dependen de la persona y la situación en la que se encuentre (Gonzales et al., 2014).

Ansiedad: Es una respuesta emocional compleja que se activa a través de un proceso de valorización y reevaluación cognitiva, en el que el sujeto reúne y analiza información sobre la situación, los recursos y los resultados esperados, y toma decisiones estratégicas que le permitan actuar (Díaz, 2019).

Conducta: Se refiere al comportamiento, conducta o actitud de una persona ante un estímulo o situación particular. Se entiende como el comportamiento de una persona en un momento determinado, y está influenciado por factores internos y externos como la personalidad, el entorno social y cultural y las experiencias pasadas (Córcoles, 2017).

Esfuerzo: Se refiere a la cantidad de energía que un individuo invierte en una determinada tarea, la cual puede ser reforzada o castigada dependiendo de las consecuencias que se deriven de esa acción (García, 2020).

Estímulos: Son eventos o situaciones que activan los sentidos y hacen que una persona reaccione. Estos estímulos pueden ser de naturaleza física, cognitiva o emocional y desencadenar diversos procesos psicológicos y fisiológicos dentro del cuerpo (Martínez, 2009).

Estrés: Es la respuesta fisiológica y psicológica del cuerpo ante una situación que se percibe como amenazante o difícil. Esta respuesta se activa por factores internos o externos y se manifiesta como síntomas físicos y emocionales como aumento del ritmo cardiaco, sudoración, ansiedad e irritabilidad (Vásquez, 2023).

Estrés laboral: Se refiere a las reacciones fisiológicas y psicológicas que experimenta una persona ante situaciones estresantes en el ámbito laboral. Esta reacción puede ser causada por factores internos o

externos como la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre el trabajo y el acoso laboral (Cedeño, 2020).

Estresores: Son eventos y situaciones que desencadenan una respuesta de estrés en el cuerpo. Estos pueden ser de naturaleza física, psicológica o social y varían de intensidad y duración. Los factores estresantes pueden causar respuestas de estrés agudas o crónicas, dependiendo de cómo se perciban y manejen (Terán-Muñoz, 2023).

Neuroticismo: Es un aspecto de la personalidad en el que las personas experimentan emociones negativas, como miedo, tristeza e ira, con mayor frecuencia e intensidad que otras. Las personas con un alto nivel de neuroticismo pueden experimentar estrés con más frecuencia y tener dificultades para afrontar situaciones estresantes (Gonçalves, 2022).

Recompensa: Es un estímulo que aumenta la probabilidad de que una conducta se repita en el futuro. Según esta perspectiva, el aprendizaje ocurre a través del condicionamiento, y el condicionamiento ocurre a través de la interacción con estímulos ambientales, incluidos castigos y recompensas. En este sentido, las recompensas son incentivos que refuerzan las conductas deseadas (Montesinos, 2015).

IV. METODOLOGÍA

Esta investigación fue de enfoque cuantitativo, partiendo de un marco conceptual relacionado con la pregunta de investigación, y se crearon mediciones con el objetivo de generalizar o normalizar los resultados (Bernal, 2010).

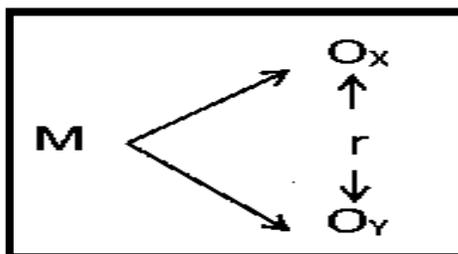
4.1. Tipo y nivel de investigación

Esta investigación es de tipo básica, la cual es el estudio de un problema con el único fin de buscar conocimiento (Baena, 2017). Siendo de corte transversal, la cual es un método de recolección de datos realizado en un momento específico con el propósito de describir la influencia de variables y sus interrelaciones (Hernández et al., 2014).

Es de nivel correlacional porque su propósito es cuantificar la importancia de dos o más variables. Intenta predecir el siguiente valor que tendrá el comportamiento de las personas de un grupo en relación a una variable (Carrasco, 2006).

4.2. Diseño de Investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, porque se realizó sin intervenir de manera deliberada sobre las variables; se basó en la observación de los fenómenos tal cual se dan en su hábitat natural, para después analizarlos (Hernández et al., 2014). Siendo exactamente un descriptivo correlacional, porque se determinarán las relaciones existentes entre las variables de estudio sin el objetivo de buscar relaciones causales (Bernal, 2010). La cual se representa de la siguiente manera:



Donde:

M = Muestra (Trabajadores del hospital)

Ox = Estrés laboral

Oy = Ansiedad

r = Relación

4.3. Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el estrés laboral y la ansiedad en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023.

Hipótesis específicas

HE1. Existe una relación significativa entre el estrés laboral y la ansiedad estado en los trabajadores del hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023.

HE2. Existe una relación significativa entre el estrés laboral y la ansiedad rasgo en los trabajadores del hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023.

4.4. Identificación de las variables

Variable X. Estrés laboral

Dimensiones:

D1. Clima organizacional

D2. Estructura organizacional

D3. Territorio organizacional

D4. Tecnología

D5. Influencia del líder

D6. Falta de cohesión

D7. Respaldo del grupo

Variable Y. Ansiedad

Dimensiones:

D1. Ansiedad estado

D2. Ansiedad rasgo

4.5. Matriz de operacionalización de variables

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA DE VALORES | NIVELES Y RANGOS | TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA |
|----------------|---------------------------|--|-------------|---|--|------------------------------|
| Estrés laboral | Clima organizacional | -Desarrollo laboral -Cooperación -Valores colectivos | 1,10,11,20. | -Nunca -Raras veces - Ocasionalmente -Algunas veces - Frecuentemente -Generalmente siempre | Baja = 25 - 58 Media = 59 - 92 Alta = 93 - 125 | Escala ordinal |
| | Estructura organizacional | -Responsabilidad -Estructura | 2,12,16,24. | | | |
| | Territorio organizacional | -Sentido de pertenencia | 3,15,22. | | | |
| | Tecnología | -Disponibilidad de recursos | 4,14,25. | | | |
| | Influencia del líder | -Apoyo del jefe -Liderazgo corporativo | 5,6,13,17. | | | |
| | Falta de cohesión | -Conflictos -Condiciones de trabajo | 7,9,18,21. | | | |

| | | | | | | |
|--|--------------------|---|----------|--|--|--|
| | Respaldo del grupo | -Trabajo en equipo -Relaciones -Cooperación | 8,19,23. | | | |
|--|--------------------|---|----------|--|--|--|

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA DE VALORES | NIVELES Y RANGOS | TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA |
|----------|-----------------|--|---|---|---|------------------------------|
| Ansiedad | Ansiedad estado | -Tensión. -Aprensión. -Nerviosismo. -Pensamientos molestos. - Preocupaciones -Cambio fisiológicos. | 1,2,3,4,5,6,7,8,9,1 0,11,12,13,14,15,1 6,17,18,19,20. | -Nada. -Algo. -Bastante. -Mucho | Leve = 40 - 93 Moderada = 94 - 146 Severa = 147 - 200 | Escala ordinal |
| | Ansiedad rasgo | -Respuesta ansiosa. -Temblores. | 21,22,23,24,25,26 ,27,28,29,30,31,32 ,33,34,35,36,37,38 ,39,40 | -Casi nunca. -A veces. -A menudo. -Casi siempre. | | |

4.6. Población – Muestra

Población

Para Arias (2006), la población es un conjunto finito o infinito de elementos cuyos resultados de investigación son integrales y tienen características comunes. Esto se explica por el problema y los objetivos de la investigación.

Para este estudio la población total estuvo conformada por 60 trabajadores de salud del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023.

Muestra

Según Rojas-Soriano (2013), una muestra es un subconjunto finito y representativo de alguna variable o fenómeno en una población. Debido a que la población es pequeña y a la disponibilidad, se decidió para el propósito de la investigación estudiar a toda la población.

Por tanto, la muestra estuvo constituida por 60 trabajadores de salud del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores del Hospital de Apoyo de Yungay, que participen voluntariamente de la investigación.
- Trabajadores que firmaron su consentimiento informado.
- Trabajadores que se encontraban laborando los días de aplicación.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que se encontraban de licencia.
- Trabajadores que se encuentra de vacaciones.
- Trabajadores que no acepten firmar el consentimiento informado.
- Trabajadores que no se encontraron presentes durante la evaluación.

Muestreo

Este estudio utiliza el muestreo no probabilístico de tipo censal, que según Niño (2018), se utiliza este tipo de método cuando el tamaño de la muestra es muy pequeño o cuando se cuenta con una base de datos de fácil acceso.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para llevar a cabo la recolección de información de los participantes de la investigación se realizó la solicitud de la carta de presentación a la universidad, la cual fue llevada al hospital para conseguir la autorización y empezar con la evaluación de los trabajadores.

Técnica

Encuesta: Es un método de investigación que recopila información de un grupo de individuos mediante cuestionarios estandarizados. Los resultados se utilizan para obtener información sobre actitudes, comportamientos, opiniones o características de la población (Medina et al., 2020).

Instrumento

Cuestionario para evaluar estrés laboral: El instrumento está compuesto por 25 ítems, en donde se encuentran 7 dimensiones; clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo. Este instrumento tiene como finalidad evaluar el nivel de estrés laboral que presentan los trabajadores.

Validez

La validez fue evaluada por tres expertos en la especialidad de psicología con doctorado y maestría que se encuentran registrados en la SUNEDU, como:

Dra. Alegría Alvaron Verónica

Mg. Lizeth E. Terry Torres.

Mg. Carmen Ivonne Cárdenas Lara

Lo investigación fue validada por los tres expertos con claridad, coherencia, consistencia y objetividad, obteniendo resultados positivos.

Confiabilidad

Para confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach, debido a que el instrumento presentaba respuestas politómicas. La coherencia resultante fue de 0,93, evidencia de la confiabilidad del instrumento.

Instrumento

Escala para evaluar la ansiedad: El instrumento está compuesto por 40 ítems, en donde se encuentran dos dimensiones; ansiedad estado y ansiedad rasgo. Este instrumento tiene como finalidad evaluar el nivel de ansiedad que presentan los trabajadores.

Validez

La validez fue evaluada por tres expertos en la especialidad de psicología con doctorado y maestría que se encuentran registrados en la SUNEDU, como:

Dra. Alegría Alvaron Verónica

Mg. Lizeth E. Terry Torres.

Mg. Carmen Ivonne Cárdenas Lara

Lo investigación fue validada por los tres expertos con claridad, coherencia, consistencia y objetividad, obteniendo resultados positivos.

Confiabilidad

Para confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach, debido a que el instrumento presentaba respuestas politómicas. La coherencia resultante fue de 0,935, evidencia de la confiabilidad del instrumento.

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos

Inicia con el final de la recopilación de datos. Primero organizamos y registramos los datos en el SPSS, para el respectivo análisis e interpretación de los resultados. Una vez obtenido los datos se procede con los siguiente:

Estadística descriptiva: Es aquella parte de la estadística que proporciona procedimientos para resumir y describir las principales características de un conjunto de observaciones (Medenhall et al., 2010).

1° Codificación: Se selecciona la información y se generan códigos para cada uno de los participantes de la muestra.

2° Calificación: Consiste en la asignación de puntajes o valores acordes a los criterios establecidos para la recolección de datos.

3° Tabulación de datos: Se generó una base de datos con los puntajes de las preguntas de cada sujeto muestral y se aplicó estadígrafos para su calificación que permitieron conocer cuáles son las características de la distribución de los datos y se usaran las frecuencias y los porcentajes.

4° Interpretación de resultados: En esta parte del proceso, una vez hecha la tabulación de los datos se presentarán en tablas y figuras, estos serán interpretados en función de la variable.

Estadística inferencial: Son un conjunto de procedimientos que permiten extraer conclusiones sobre una población a partir de muestras de la misma (Mendenhall et al., 2010).

5° Comprobación de hipótesis: Las hipótesis serán elaboradas a través de los métodos estadísticos, comprobando las hipótesis de estudio.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

Tabla 1.

Datos sociodemográficos de los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------|----------------------|------------|------------|
| Sexo | Masculino | 27 | 45% |
| | Femenino | 33 | 55% |
| Edad | 20 a 30 años | 21 | 35% |
| | 31 a 40 años | 18 | 30% |
| | 41 a 50 años | 14 | 23% |
| | 51 a 60 años | 7 | 12% |
| Tipo | Personal médico | 43 | 71% |
| | Administrativo | 7 | 7% |
| | Personal de servicio | 10 | 17% |
| Estado civil | Soltero | 32 | 54% |
| | Casado | 14 | 23% |
| | Conviviente | 14 | 23% |
| Grado de instrucción | Primaria | 1 | 2% |
| | Secundaria | 6 | 10% |
| | Técnica | 33 | 55% |
| | Universitaria | 20 | 33% |
| Tiempo laborando | Menos de dos años | 13 | 13% |
| | 2 a 6 años | 28 | 28% |
| | 7 a 10 años | 8 | 13% |
| | Más de 10 años | 11 | 18% |
| Situación laboral | Contratado | 42 | 70% |
| | Nombrado | 18 | 30% |

Tabla 2.

Estrés laboral en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Baja | 18 | 30% |
| Media | 26 | 43% |
| Alta | 16 | 27% |
| Total | 60 | 100% |

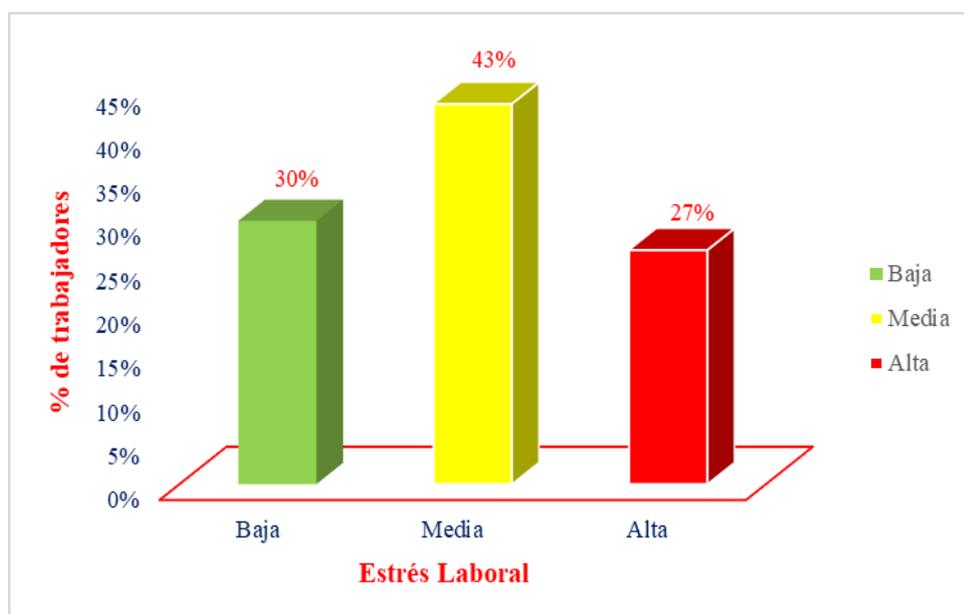


Figura 1. Estrés laboral en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023.

Tabla 3

Clima organizacional en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Baja | 22 | 37% |
| Media | 24 | 40% |
| Alta | 14 | 23% |
| Total | 60 | 100% |

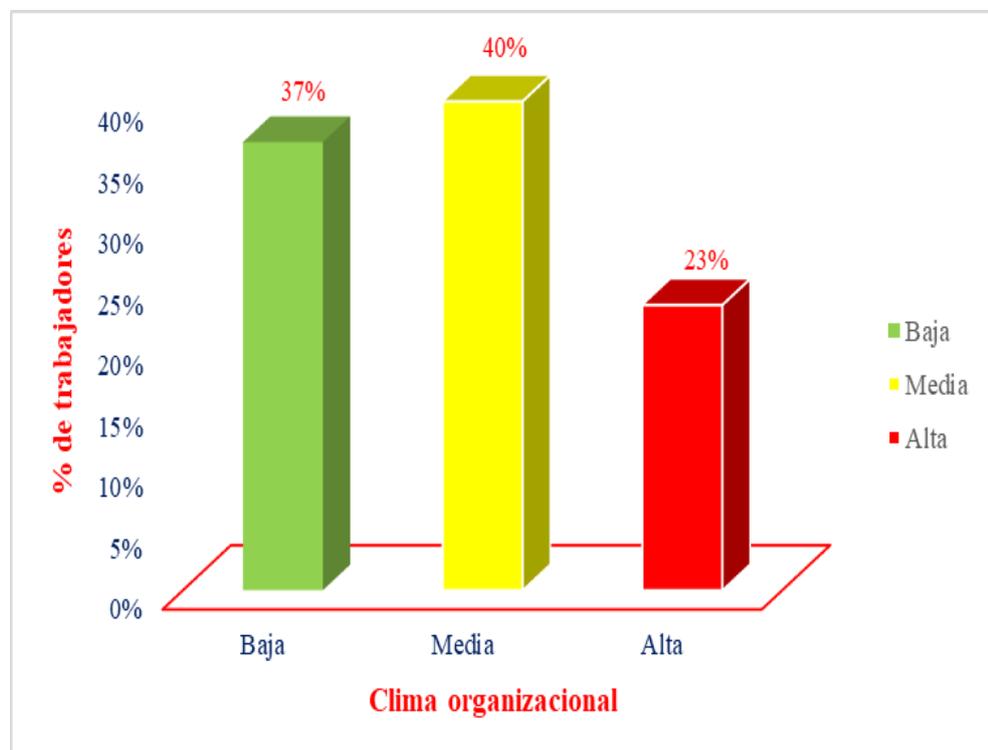


Figura 2. Clima organizacional en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023.

Tabla 4.

Estructura organizacional en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Baja | 23 | 38% |
| Media | 26 | 43% |
| Alta | 11 | 18% |
| Total | 60 | 100% |

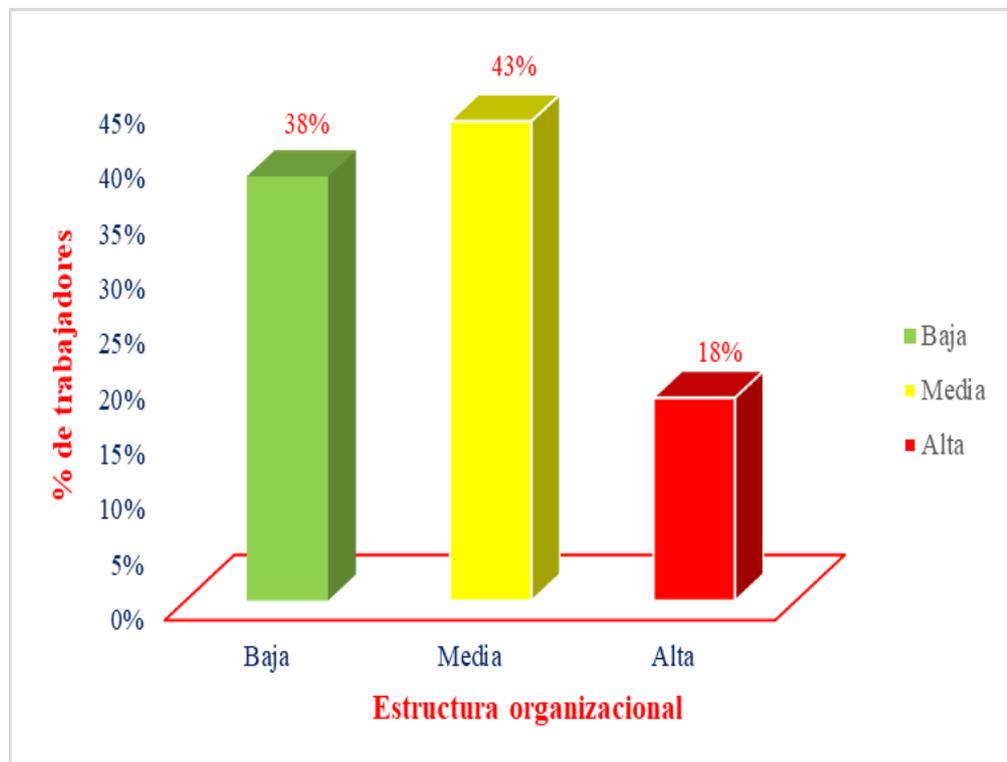


Figura 3. Estructura organizacional en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023.

Tabla 5.

Territorio organizacional en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Baja | 32 | 54% |
| Media | 23 | 38% |
| Alta | 5 | 8% |
| Total | 60 | 100% |

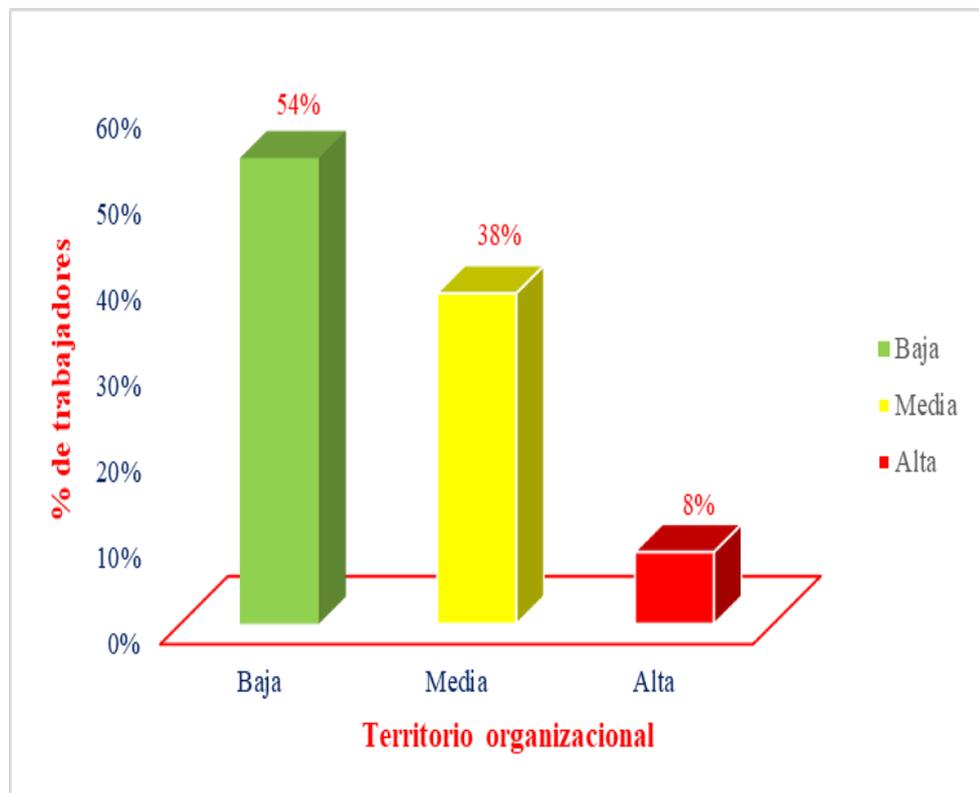


Figura 4. Territorio organizacional en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023.

Tabla 6.

Tecnología de los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Baja | 17 | 28% |
| Media | 31 | 52% |
| Alta | 12 | 20% |
| Total | 60 | 100% |

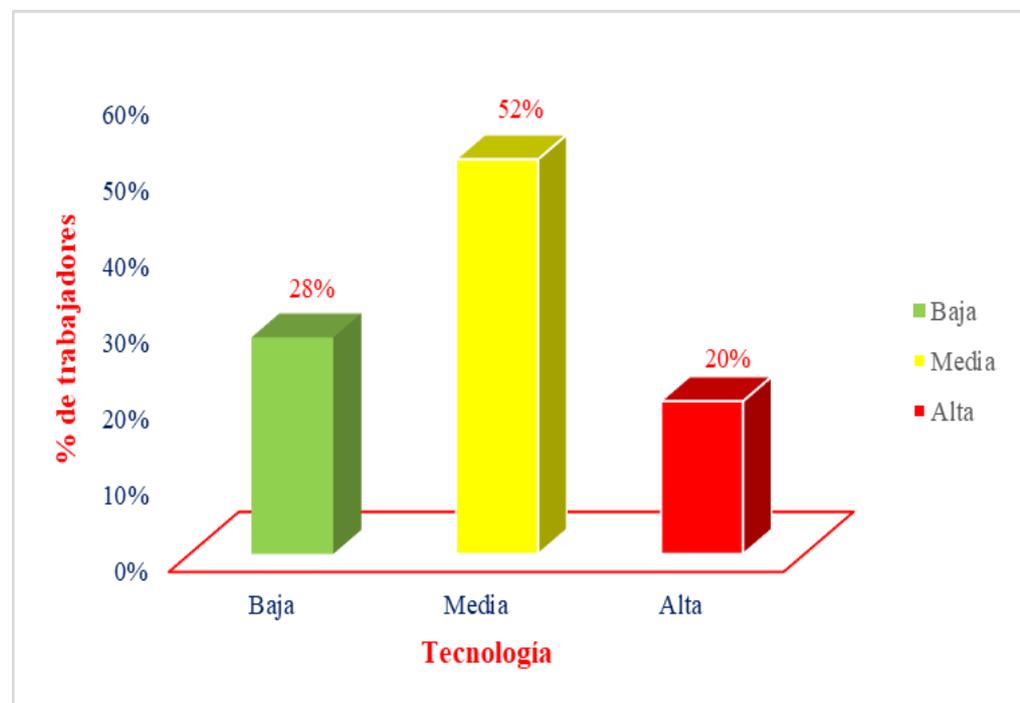


Figura 5. Tecnología de los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023.

Tabla 7.

Influencia del líder en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Baja | 25 | 42% |
| Media | 18 | 30% |
| Alta | 17 | 28% |
| Total | 60 | 100% |

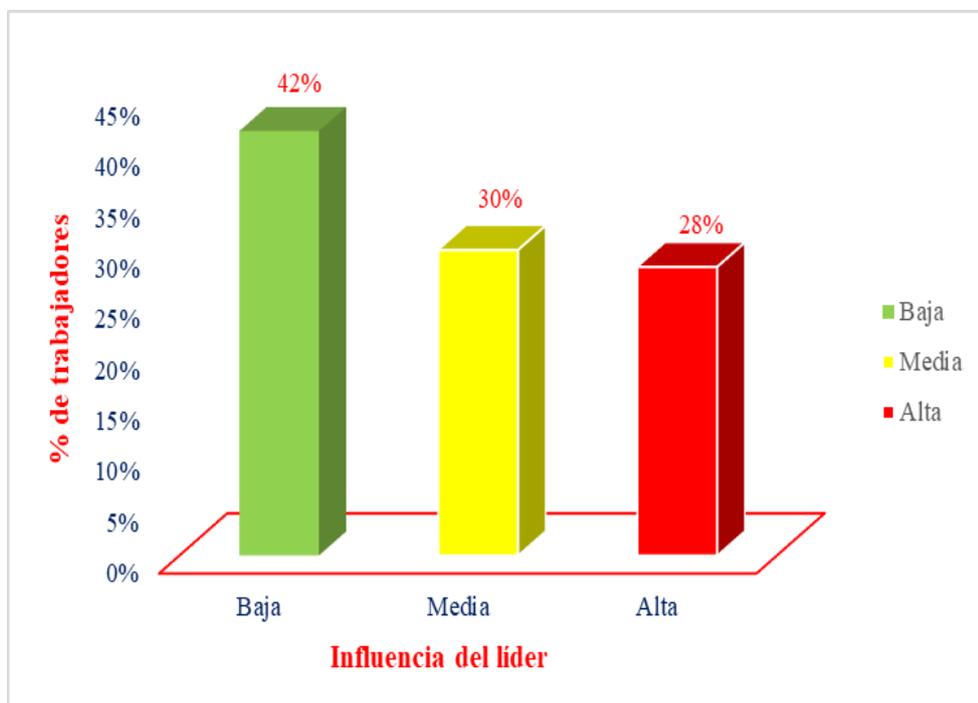


Figura 6. Influencia del líder en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023.

Tabla 8.

Falta de cohesión en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Baja | 23 | 38% |
| Media | 14 | 23% |
| Alta | 23 | 38% |
| Total | 60 | 100% |

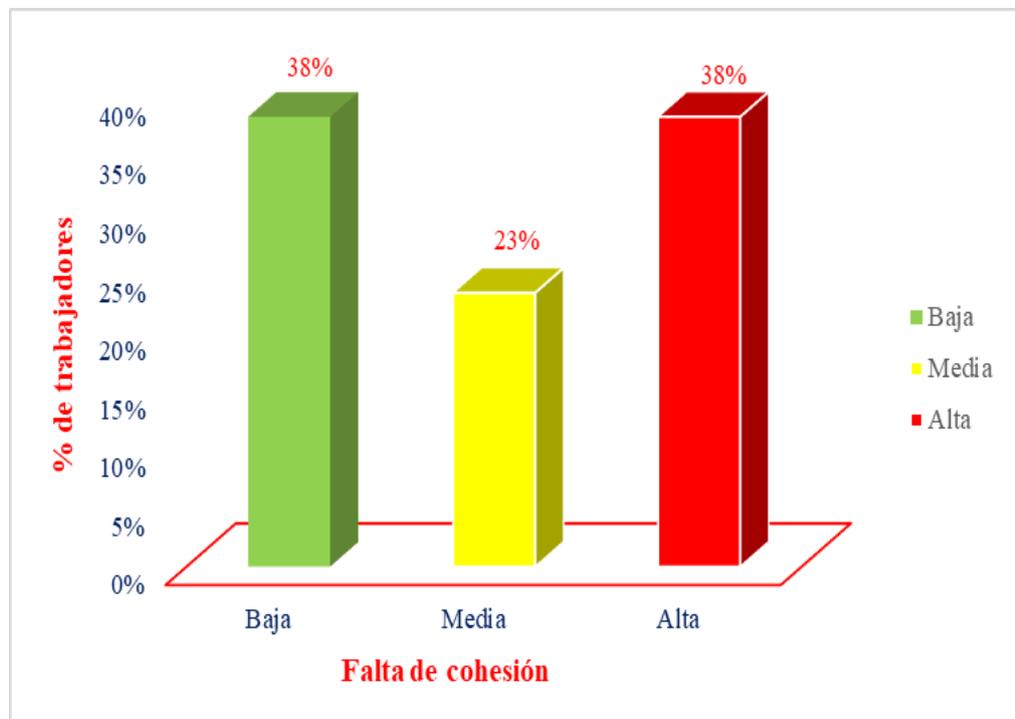


Figura 7. Falta de cohesión en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023.

Tabla 9

Respaldo del grupo en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Baja | 22 | 37% |
| Media | 30 | 50% |
| Alta | 8 | 13% |
| Total | 60 | 100% |

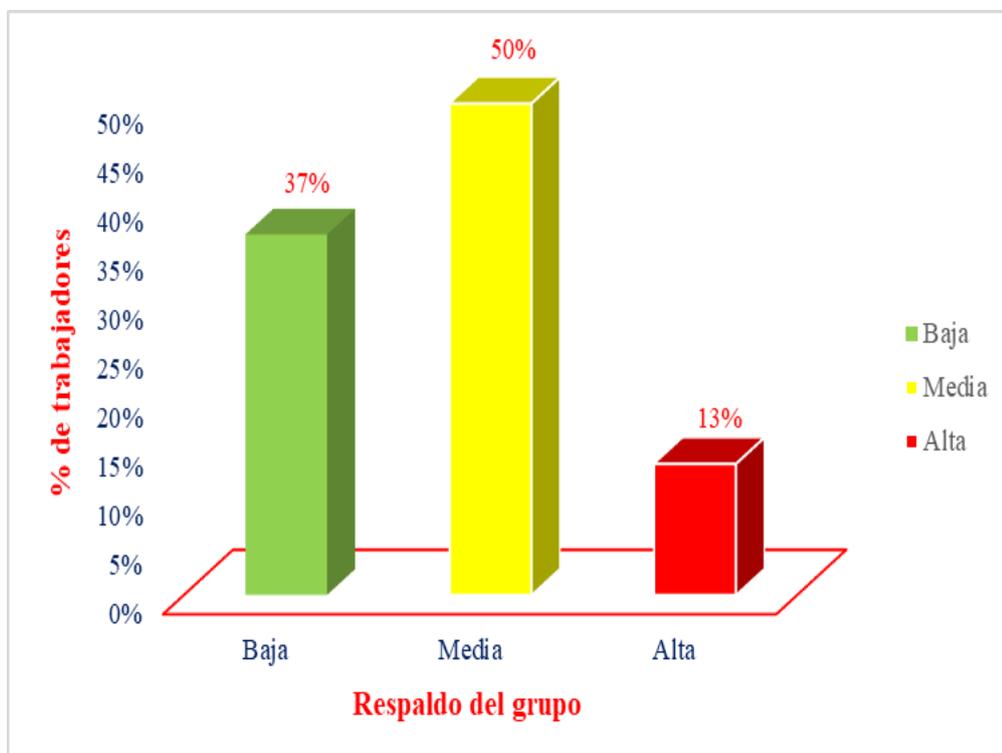


Figura 8. Respaldo del grupo en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023.

Tabla 10.

Ansiedad en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Leve | 50 | 83% |
| Moderada | 10 | 17% |
| Severa | 0 | 0% |
| Total | 60 | 100% |

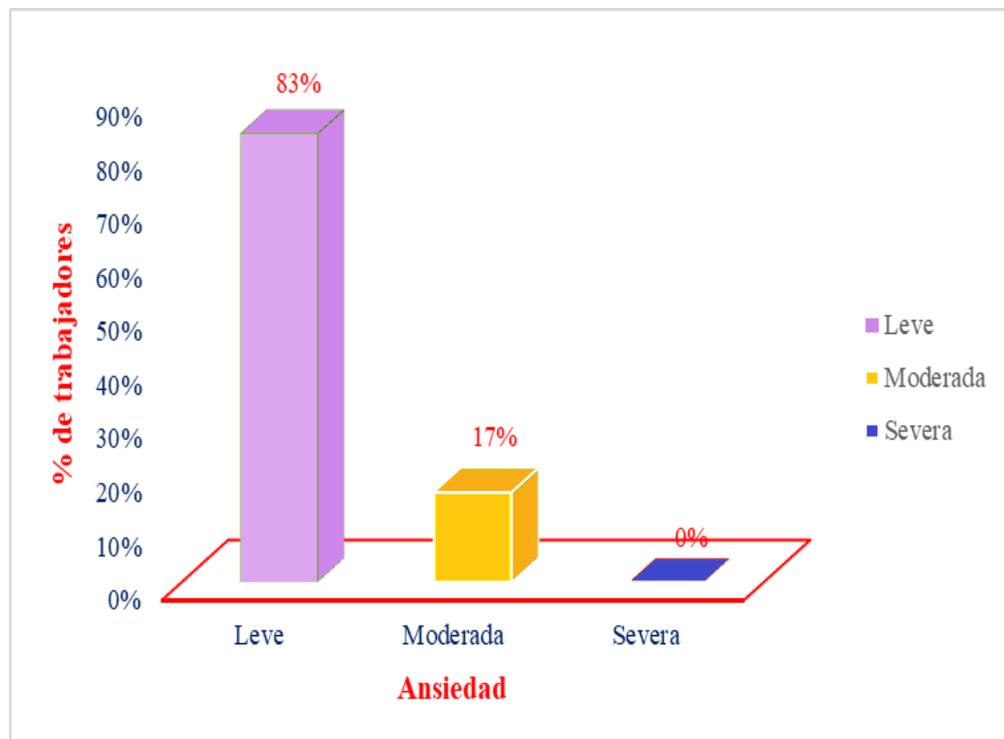


Figura 9. Ansiedad en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023.

Tabla 11.

Ansiedad estado en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Leve | 51 | 85% |
| Moderada | 9 | 15% |
| Severa | 0 | 0% |
| Total | 60 | 100% |

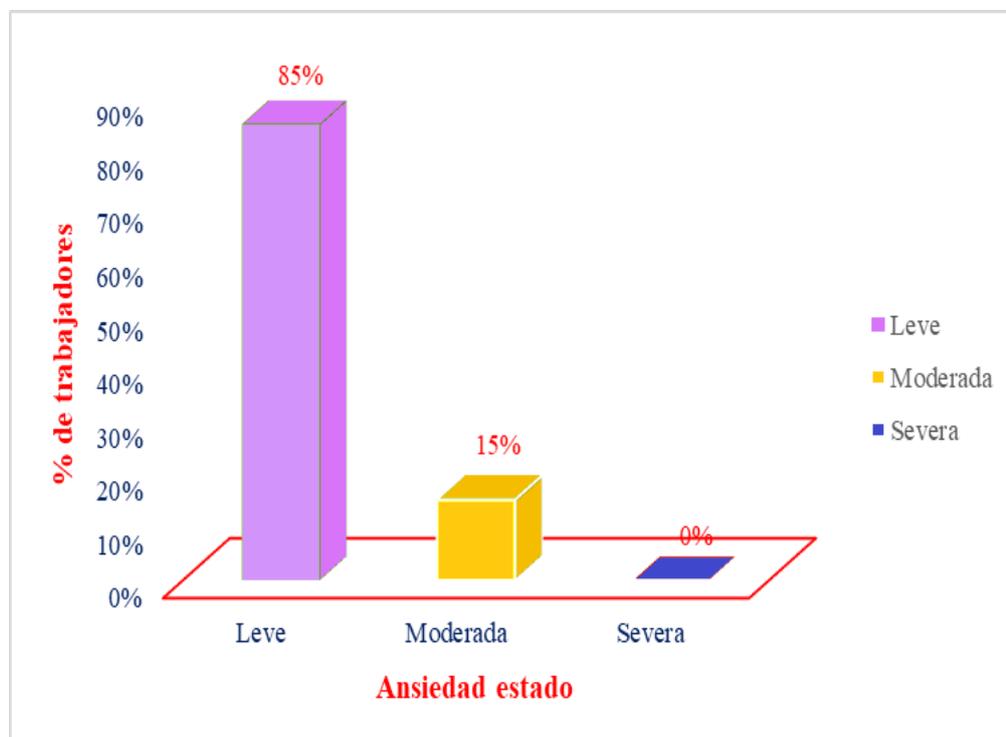


Figura 10. Ansiedad estado en los trabajadores del Hospital de apoyo Yungay, Ancash - 2023.

Tabla 12.

Ansiedad rasgo en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Leve | 51 | 85% |
| Moderada | 9 | 15% |
| Severa | 0 | 0% |
| Total | 60 | 100% |

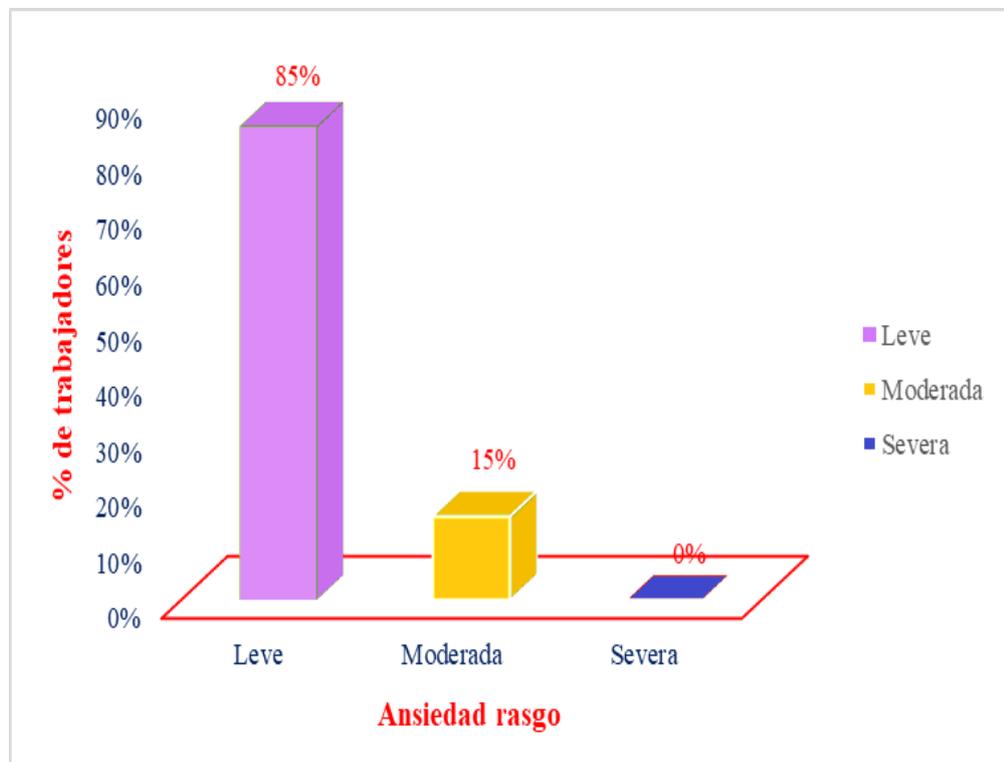


Figura 11. Ansiedad rasgo en los trabajadores del Hospital de apoyo Yungay, Ancash - 2023.

5.2. Interpretación de Resultados

De la tabla 2 y figura 1, se observa que, 18 trabajadores que corresponden al 30% de la muestra de estudio presentan estrés laboral bajo; 26 trabajadores que corresponden al 43% de la muestra de estudio presentan estrés laboral medio y 16 trabajadores que corresponden al 27% de la muestra de estudio presentan estrés laboral alto.

De la tabla 3 y figura 2, se observa que, en la dimensión de clima organizacional, 22 trabajadores que corresponden al 37% de la muestra de estudio presentan nivel bajo; 24 trabajadores que corresponden al 40% de la muestra de estudio presentan nivel medio y 14 trabajadores que corresponden al 23% de la muestra de estudio presentan nivel alto.

De la tabla 4 y figura 3, se observa que, en la dimensión de estructura organizacional, 23 trabajadores que corresponden al 38% de la muestra de estudio presentan nivel bajo; 26 trabajadores que corresponden al 43% de la muestra de estudio presentan nivel medio y 11 trabajadores que corresponden al 18% de la muestra de estudio presentan nivel alto.

De la tabla 5 y figura 4, se observa que, en la dimensión de territorio organizacional, 32 trabajadores que corresponden al 54% de la muestra de estudio presentan nivel bajo; 23 trabajadores que corresponden al 38% de la muestra de estudio presentan nivel medio y 5 trabajadores que corresponden al 8% de la muestra de estudio presentan nivel alto.

De la tabla 6 y figura 5, se observa que, en la dimensión de tecnología, 17 trabajadores que corresponden al 28% de la muestra de estudio presentan nivel bajo; 31 trabajadores que corresponden al 52% de la muestra de estudio presentan nivel medio y 12

trabajadores que corresponden al 20% de la muestra de estudio presentan nivel alto.

De la tabla 7 y figura 6, se observa que, en la dimensión de influencia del líder, 25 trabajadores que corresponden al 42% de la muestra de estudio presentan nivel bajo; 18 trabajadores que corresponden al 30% de la muestra de estudio presentan nivel medio y 17 trabajadores que corresponden al 28% de la muestra de estudio presentan nivel alto.

De la tabla 8 y figura 7, se observa que, en la dimensión de falta de cohesión, 23 trabajadores que corresponden al 38% de la muestra de estudio presentan nivel bajo; 14 trabajadores que corresponden al 23% de la muestra de estudio presentan nivel medio y 23 trabajadores que corresponden al 38% de la muestra de estudio presentan nivel alto.

De la tabla 9 y figura 8, se observa que, en la dimensión de respaldo de grupo, 22 trabajadores que corresponden al 37% de la muestra de estudio presentan nivel bajo; 30 trabajadores que corresponden al 50% de la muestra de estudio presentan nivel medio y 8 trabajadores que corresponden al 13% de la muestra de estudio presentan nivel alto.

De la tabla 10 y figura 9, se observa que, 50 trabajadores que corresponden al 83% de la muestra de estudio presentan ansiedad leve y 10 trabajadores que corresponden al 17% de la muestra de estudio presentan ansiedad moderada.

De la tabla 11 y figura 10, se observa que, en la dimensión de ansiedad estado, 51 trabajadores que corresponden al 85% de la muestra de estudio presentan nivel leve y 9 trabajadores que corresponden al 15% de la muestra de estudio presentan nivel moderado.

De la tabla 12 y figura 11, se observa que, en la dimensión de ansiedad rasgo, 51 trabajadores que corresponden al 85% de la muestra de estudio presentan nivel leve y 9 trabajadores que corresponden al 15% de la muestra de estudio presentan nivel moderado.

VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial

H0: Los datos no tienen distribución normal.

H1: Los datos tienen distribución normal.

Tabla 13.

Prueba de normalidad

| | Kolmogorov - Smirnov | | |
|---------------------------|----------------------|-----|-------|
| | Estadístico | gl. | sig. |
| Estrés laboral | 0.218 | 60 | 0.001 |
| Clima organizacional | 0.237 | 60 | 0.012 |
| Estructura organizacional | 0.246 | 60 | 0.001 |
| Territorio organizacional | 0.335 | 60 | 0.002 |
| Tecnología | 0.264 | 60 | 0.001 |
| Influencia del líder | 0.268 | 60 | 0.003 |
| Falta de cohesión | 0.255 | 60 | 0.011 |
| Respaldo del grupo | 0.269 | 60 | 0.000 |
| Ansiedad | 0.505 | 60 | 0.001 |
| Ansiedad estado | 0.512 | 60 | 0.010 |
| Ansiedad rasgo | 0.512 | 60 | 0.001 |

En el análisis de la prueba de normalidad se utilizó la prueba de Kolmogoroy-Smirnov, debido a que la muestra de esta investigación fue mayor a 50 trabajadores, obteniendo un valor menor a 0,05; por la cual se evidencia que existe una distribución no paramétrica, razón por la que los datos no tienen una distribución normal, por tal motivo se utilizó la prueba no paramétrica denominada Prueba de la independencia Rho de Spearman con la finalidad de determinar la asociación entre las variables.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula. Ho: $r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre el estrés laboral y la ansiedad en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023.

Hipótesis alterna. Ha: $r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre el estrés laboral y la ansiedad en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023.

Nivel de significación

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión

$p > \alpha$ = acepta H0 se rechaza la hipótesis alterna.

$p < \alpha$ = rechaza H0 se acepta la hipótesis alterna.

Estadígrafo de prueba

Prueba de correlación de Rho Spearman

| | | | Estrés laboral | Ansiedad |
|-----------------|----------------|----------------------------|----------------|----------|
| Rho de Spearman | Estrés laboral | Coeficiente de correlación | 1.000 | .318* |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | 0.013 |
| | | N | 60 | 60 |
| | Ansiedad | Coeficiente de correlación | .318* | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.013 | 0.000 |
| | | N | 60 | 60 |

Se observa que el p-valor ($p = 0.013$), es menor que el valor de significancia ($\alpha = 0.05$), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a); por lo tanto, existe relación significativa entre el estrés laboral y la ansiedad en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023. Además, se observa que los resultados de la prueba Rho de Spearman es igual a 0.318 siendo positiva baja.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis nula. $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre el estrés laboral y la ansiedad estado en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023.

Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre el estrés laboral y la ansiedad estado en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023.

Nivel de significación

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna.

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna.

Estadígrafo de prueba

Prueba de correlación de Rho Spearman

| | | | Estrés laboral | Ansiedad estado |
|-----------------|-----------------|-----------------------------|----------------|-----------------|
| Rho de Spearman | Estrés laboral | Coefficiente de correlación | 1.000 | .268* |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | 0.038 |
| | | N | 60 | 60 |
| | Ansiedad estado | Coefficiente de correlación | .268* | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.038 | 0.000 |
| | | N | 60 | 60 |

Se observa que el p-valor ($p = 0.038$), es menor que el valor de significancia ($\alpha = 0.05$), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a); por lo tanto, existe relación significativa entre el estrés laboral y la ansiedad estado en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023. Además, se observa que los resultados de la prueba Rho de Spearman es igual a 0.268 siendo positiva baja.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis nula. $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre el estrés laboral y la ansiedad rasgo en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023.

Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre el estrés laboral y la ansiedad rasgo en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023.

Nivel de significación

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna.

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna.

Estadígrafo de prueba

Prueba de correlación de Rho Spearman

| | | | Estrés laboral | Ansiedad rasgo |
|-----------------|----------------|----------------------------|----------------|----------------|
| Rho de Spearman | Estrés laboral | Coeficiente de correlación | 1.000 | .329* |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | 0.010 |
| | | N | 60 | 60 |
| | Ansiedad rasgo | Coeficiente de correlación | .329* | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.010 | 0.000 |
| | | N | 60 | 60 |

Se observa que el p-valor ($p = 0.010$), es menor que el valor de significancia ($\alpha = 0.05$), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a); por lo tanto, existe relación significativa entre el estrés laboral y la ansiedad rasgo en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023. Además, se observa que los resultados de la prueba Rho de Spearman es igual a 0.329 siendo positiva baja.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados

Esta investigación tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la ansiedad en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023. Como también el de determinar la relación del estrés laboral con las dimensiones de ansiedad (ansiedad estado y ansiedad rasgo).

En el proceso de la investigación se presentaron diversas limitaciones, como fue la poca disponibilidad de tiempo para la aplicación de los instrumentos debido a sus jornadas laborales, razón por la cual el tiempo de aplicación se extendió.

Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron el cuestionario para evaluar estrés laboral y la escala de ansiedad, los cuales fueron validados por expertos, evaluándose la confiabilidad mediante el alfa con un coeficiente de 0.93 para el cuestionario de estrés laboral y un coeficiente de 0.935 para la escala de ansiedad, demostrando así que ambos valores representan una buena confiabilidad.

Se logró determinar que existe una relación significativa entre el estrés laboral y la ansiedad en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023. Considerando los resultados de la investigación, se observa que el valor de significancia del estudio es de 0.013, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.318. Estos resultados pueden ser comparados con los obtenidos por Banda (2022), en el personal de salud del servicio de traumatología- Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo (Chiclayo), obteniendo que existe una relación directa entre el estrés laboral y la ansiedad, con una significancia bilateral de 0.000 y un coeficiente de 0.746.

De otro lado, con respecto a la variable de estrés laboral se obtuvo que el 43% de los trabajadores presentan estrés laboral de nivel medio, que se asemeja con los resultados obtenidos por Castillo (2023), donde el 41.18% de los trabajadores de salud del área de terapia intensiva de Riobamba (Ecuador), presentó un nivel medio de estrés laboral; así mismo, Ebrahim et al (2021), obtuvo un 80.3% de estrés moderado entre los médicos que laboran en hospitales de El Cairo (Egipto). De igual manera, Pulagam y Satyanarayana (2021), encontraron un 54% de estrés laboral moderado en los trabajadores de un hospital en Kolar (India). Con respecto a la información teórica, esta se fundamenta con Rodríguez et al. (2022), el estrés laboral es el malestar físico y psicológico que experimentan los individuos debido a las diversas exigencias que enfrentan en el trabajo. La respuesta de una persona al estrés relacionado con el trabajo depende de aspectos clave de su personalidad que determinan y predicen el comportamiento en diferentes situaciones.

Con respecto a la variable de ansiedad se obtuvo como resultado que un 83% presentó ansiedad leve, lo cual es consistente con la investigación de Banda (2022), el cual obtuvo que el 62% del personal de salud del servicio de traumatología - Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo (Chiclayo) presentaron niveles leves de ansiedad; Osorio et al. (2022), encontró que el 53.6% de los trabajadores sanitarios de salud en el Perú mostraron niveles leves de ansiedad; de igual manera, Leveau et al. (2021), obtuvo que el 18.8% del personal de salud del hospital de Ica presentaban ansiedad leve. Sobre la información teórica, se fundamenta con Quijano (2015), la ansiedad es un sentimiento positivo siempre que exista un peligro real para el individuo. Por el contrario, si la tensión se produce en situaciones que no ameriten un verdadero estado de peligro se convertirá en un problema.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Primera:** Se logró determinar la relación significativa entre el estrés laboral y la ansiedad en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023. Considerando los resultados de la investigación, se observa que el valor de significancia del estudio es de 0.013, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.318 siendo esta positiva baja.
- Segunda:** Se logró establecer la relación significativa entre el estrés laboral y la ansiedad estado en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023. Considerando los resultados de la investigación, se observa que el valor de significancia del estudio es de 0.038, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.268 siendo esta positiva baja.
- Tercera:** Se logró establecer la relación significativa entre el estrés laboral y la ansiedad rasgo en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023. Considerando los resultados de la investigación, se observa que el valor de significancia del estudio es de 0.010, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.329 siendo esta positiva baja.

Recomendaciones

Primera: A la dirección del Hospital, se sugiere implementar talleres dirigidos a la disminución del estrés laboral de los trabajadores de las diversas áreas.

Segunda: Al área de psicología, trabajar en la planificación de talleres que proporcionen técnicas para disminuir los niveles de estrés laboral, concientizar sobre los efectos negativos que pueden ser perjudiciales en su desarrollo diario y brindar información sobre la problemática, a fin de que los trabajadores puedan tener una mejor calidad de vida.

Tercera: A los trabajadores, organicen sus actividades, establézcanse metas razonables, tomen un descanso y planifiquen actividades que disfruten en sus días libres.

Cuarta: A los trabajadores, procuren asistir a los talleres dirigidos a la disminución del estrés laboral realizados por el hospital como por otras organizaciones.

Quinta: A los futuros investigadores, en su búsqueda de información que tenga relación con estas variables, profundicen, descubran y perfeccionen los métodos para conseguir resultados favorables, que ayuden a la implementación de nuevas técnicas para disminuir los niveles de ambas variables que perjudiquen el desarrollo normal de las personas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. y Miranda M. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
<https://bit.ly/3QCcSgv>
- Ayma, C. y Hanco, A. (2018). *Causas y efectos del estrés laboral en el área de atención al cliente en Sedapar S.A. de Arequipa primer semestre del 2017*. [Tesis para optar el título profesional de licenciadas en relaciones industriales, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa] Repositorio institucional UNSA
<https://bit.ly/3S8KT9m>
- Baeza, C., Bulbena, A., Fénetrier, C. y Gély, M. (2013). Trastornos psicosomáticos y su relación con alexitimia, ansiedad, depresión y demanda de ayuda psicológica. *Psicología y Salud*, 21(2), 227-237.
<https://bit.ly/46DrWzN>
- Berra, E., Muñoz, S., Vega, C., Silva, A., y Gómez, G. (2014). Emociones, estrés y afrontamiento en adolescentes desde el modelo de Lazarus y Folkman. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 16(1), 37-57.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80230114003>
- Banda, E. (2022). *Estrés laboral, ansiedad y miedo al covid-19 en el personal de salud del servicio de traumatología-Hospital Almazor Aguinaga Asenjo*. [Tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión de los servicios de la salud, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81546>
- Buela-Casal, G., Guillén-Riquelme, A. y Seisdedos, N. (1975). *Inventario de ansiedad: rasgo-estado*. 8ª ed. TEA Ediciones.
- Burbano, O., Sánchez, J. y Mera, A. (2019). Biomarcadores de estrés laboral en residentes: artículo de revisión. *Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud Universidad del Cauca*, 21 (2).
<https://bit.ly/46DA8QL>

- Castillo, C., Noroña, D. y Vega, V. (2023). Estrés laboral y ansiedad en trabajadores de la salud del área de terapia intensiva. *Revista Cubana de Reumatología*, 25(1).
<https://bit.ly/3QoPuCZ>
- Cedeño, J. y Cao, E. (2020). Influencia del estrés laboral en el ambiente familiar del personal de enfermería. *MIKARIMIN Revista Multidisciplinaria*, 6.
<https://bit.ly/46CybE8>
- Cervantes, N. y Rico, R. (2008). *Incidencia de estrés – Tensión laboral y síndrome de quemarse por el trabajo y factores psicosociales de riesgo asociados, en trabajadores de la industria del petróleo* [Tesis para obtener el título de licenciada en psicología, Universidad nacional autónoma de México]. Repositorio Institucional UNAM.
<https://ru.dgb.unam.mx/handle/20.500.14330/TES01000695834>
- Chacón, E., Xatruch, D., Fernández, M. y Murillo, R. (2021). Generalidades sobre el trastorno de ansiedad. *Revista Cúpula*, 35 (1): 23-36.
<https://bit.ly/3Q86eNe>
- Córcoles, M. (2017). Definición de los patrones desinhibido y extravertido de conducta en una muestra hispanoamericana de adolescentes con conductas antisociales. *Letras Jurídicas*, 8.
<https://bit.ly/402qSD6>
- Cooper, Cary, L., Kirkcaldy, Bruce D. y Brown, J. (1994). A model of job stress and physical health: The role of individual differences. *Personality and Individual Differences*. Reino Unido, Pergamon Press, an imprint of Elsevier Science, 16(4).
[https://doi.org/10.1016/0191-8869\(94\)90194-5](https://doi.org/10.1016/0191-8869(94)90194-5).
- Cruz M., López E., Cruz R. y Llanillo M. (2016). La micro y pequeña empresa: Un análisis desde la perspectiva económico-administrativa. Tópicos selectos de micro y pequeñas empresas. *ECORFAN*, 1.
<https://www.ecorfan.org/actas.php>
- Díaz I. y De la Iglesia, G. (2019). Ansiedad: Revisión y Delimitación Conceptual. Universidad de Buenos Aires. *Summa Psicológica UST*,

16: 42 – 50.
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/130624>.

Ebrahim, E., Ahmed, M., Gaber, D., y Elnahas, H. (2021). Anxiety and Perceived Stress among Physicians Working at Cairo University Hospitals Amid COVID-19 Pandemic. *World Family Medicine Journal*, 19(9).
<https://doi.org/10.5742/MEWFM.2021.94125>.

Gamarra, F. (2022). *Niveles de estrés laboral y ansiedad en el personal administrativo del Hospital Es Salud III, Chimbote, 2021*. [Tesis para optar el grado académico de maestro en intervención psicológica]. Repositorio Institucional - UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/82232>

García-Nieto, M., Viñarás-Abad, M. y Cabezuelo-Lorenzo, F. (2020). Medio siglo de evolución del concepto de Relaciones Públicas (1970-2020). Artículo de revisión. *El Profesional de la Información*, 29(3).
<https://bit.ly/45FmgnM>

Gonçalves, F., Ribeiro, A., Freiman, B. y Santos, C. (2022). Neuroticismo e conscienciosidade como preditores de resultados positivos após cirurgia bariátrica: uma revisão sistemática. *Conjeturas*, ISSN:1657-5830, 22(13). <https://bit.ly/3Q0IFWN>

González, A., Nava, F. y Perales, G. (2014). Estrategias de afrontamiento: psicología positiva y optimismo. *Revista Electrónica, Salud y Sociedad*, 2 (1). 1 – 8.
<https://bit.ly/45R4Zry>

González, M., y Landero, R. (2006). Síntomas psicossomáticos y teoría transaccional del estrés. *Ansiedad y Estrés*, 12(1).
<https://bit.ly/3Q2FOwy>

Henao, D., García, A., Toquica, P. y Suarez, O. (2019). *Causas del estrés laboral en los trabajadores caso “centinela”, de la compañía de seguridad y vigilancia privada de diciembre 2017 a junio 2018*. [Tesis para optar el título de especialista en gestión de la seguridad y salud en el trabajo, Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano] Repositorio institucional UTADEO.
<https://bit.ly/48Y5XFt>

- Huarcaya, J., Villarreal, B., Luna, M., Rojas, W., Alarcon, C., Villarreal, D., Vilela, A. L., y Ramírez, S. (2022). Factors Associated with Mental Health Outcomes in Hospital Workers during the COVID-19 Pandemic: A Mixed-Methods Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), Article 9. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095346>.
- Iguasnia, S. y Saquisela, M. (2020). Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 18-28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897544>
- Khaira, R., Malhotra, V., Oberoi, S., Nehrudurai, S., Chahat, M. y Kaur, H. (2022). A study to Assess Anxiety, Stress and Depression among MBBS interns working in Covid care Isolation facility of a tertiary level Hospital: An Observational study. *Indian Journal of Community Health*, 34(2), 289-293. <https://doi.org/10.47203/IJCH.2022.v34i02.026>
- Leveau-Bartra, H., Córdova-Tello, I. M., Chávez-Navarro, J., Peche-Choque, J. y Guerrero-Órtiz, H. (2021). Depresión, ansiedad y estrés en personal de salud de áreas de tratamiento covid-19, del hospital regional de Ica, 2021. *Revista Médica Panacea*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.35563/rmp.v10i1.401>.
- Levitt, J. (1980). Respuestas de las plantas al estrés ambiental: agua, radiación, sal y otras tensiones. *Asian Journal of Science and Technology* Vol. 11. <https://bit.ly/40ccw3f>
- Martínez, M. (2009). Aproximación al concepto de ansiedad en psicología: su carácter complejo y multidimensional. *Aula*, Vol. 5. <https://doi.org/10.14201/3270>
- Macías, M., Pérez, C., López, L., Beltrán, L., y Morgado, C. (2019). Trastornos de ansiedad: revisión bibliográfica de la perspectiva actual. *Revista eNeurobiología*, 10(24). <https://doi.org/10.25009/eb.v10i24.2544>

- Medina et al. (2007). *Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos*. *Revista Salud Pública Y Nutrición*, 8(4).
<https://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/197>
- Medina-Velásquez, Y., Narváez, M., Atuesta, J., Díaz, E., Motta, O., López, G., y Herrera, F. (2020). Variación en la definición del examen articular para la clinimetría de la artritis reumatoide: resultados de una encuesta realizada a un grupo de reumatólogos colombianos. *Revista Colombiana de Reumatología*, 27(3). <https://bit.ly/3S5dKvb>
- Montesinos, M. (2015). Enseñanza de técnica quirúrgica en la residencia según el modelo conductista. *Inmanencia (San Martín, Prov. B. Aires)*, 4(2): 33-36.
<https://bit.ly/3M57r71>
- Mowrer, O. (1960). *Learning theory and behavior*. New York: Wiley. *University of Illinois, Champaign, IL*, Num. 5.
<https://bit.ly/46F8S4i>
- Murillo, D. (2021). Influencia del estrés en el rendimiento académico: Una Revisión Bibliográfica. *Revista De Investigación E Información En Salud*, 16(41), 68–79.
<https://doi.org/10.52428/20756208.v16i41.169>
- Niño E. (2018). Guía de investigación científica. *Gobierno del Perú*, 4-6.
<https://bit.ly/477QssB>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). Trastornos mentales. Consultado el 05 de mayo del 2023. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>
- Osorio-Martínez, M., Malca-Casavilca, M., Condor-Rojas, Y., Becerra-Bravo, M. y Ruiz-Ramirez, E. (2022). Factores asociados al desarrollo de estrés, ansiedad y depresión en trabajadores sanitarios en el contexto de la pandemia por COVID-19 en Perú. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(3), 271-284.
<https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.03.04>
- Ostermann, R. y Gutierrez, R. (2000). Conceptualization of Work Stress, Work Support in Mexican simple. *108 th Annual Convention*.

- American Psychological Association*, 25(3).
<https://archivosdeprevencion.eu/index.php/aprl/article/view/183>
- Pardo, A. (2017). La ansiedad. Un enemigo sin rostro. *Revista De Medicina De La Universidad De Navarra*, 48(1), 50-50.
<https://doi.org/10.15581/021.9029>
- Plasencia, J. y Silva D. (2021). *Niveles de ansiedad y depresión durante la pandemia de la covid – 19 en el personal sanitario de la red asistencial Essalud – Cajamarca*. [Tesis para optar el título de profesional de licenciada en psicología, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo] Repositorio Continental.
<https://bit.ly/45ENiLK>
- Pulagam, P. y Satyanarayana, P. (2021). Stress, anxiety, work-related burnout among primary health care worker: A community based cross sectional study in Kolar. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 10(5), 1845-1851.
https://doi.org/10.4103/jfmpc.jfmpc_2059_20.
- Quijano, S. (2015). *Nivel de ansiedad del paciente en el preoperatorio del servicio de cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo - 2013*. [Tesis para optar el título de especialista en enfermería en centro quirúrgico, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] Repositorio CYBERTESIS.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/13513>.
- Ribes, E. (2017). Nueva evidencia empírica sobre la versión revisada de la teoría bifactorial del aprendizaje. *Interamerican Journal of Psychology*, 2(1).
<https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/view/462>
- Rodríguez, C. y Rivas, H. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 72-88.
<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- Rodríguez-Pérez, M., Carrera, E. y Quispe, L. (2022). Estudio correlacional de estrés laboral y las dimensiones de personalidad en docentes ecuatorianos. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(2). <https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.98>

- Seligman, M. (1998). Sobre la generalidad de las leyes del aprendizaje. *Escritos de Psicología - Psychological Writings*, 1(2), 1-12. <https://doi.org/10.24310/espsiescpsi.vi2.13427>
- Terán-Muñoz, D. (2023). Una aproximación a los conceptos de códigos éticos y bioéticos de profesionales en psicología. *Psicología UNEMI*, 7(13). <https://bit.ly/49cup6a>
- Tobeña, A., Calzada, L., Driscoll, P., Castellano, B., Aguilar, R., Fernández-Teruel, A., Escorihuela, R., y González, B. (1998). Respuestas de estrés y efectos de la experiencia temprana evidencia conductual, fisiológica y neuromorfológica. *Ansiedad y estrés*, 4(2), 135-170. <https://bit.ly/3Qk9DJ0>
- Tupiño, M. (2022). *Ansiedad y estrés laboral en el personal de un centro de salud en el Tambo, en el contexto COVID-19*. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología, Universidad Continental] Repositorio Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12417>.
- Vásquez-Ventura, I., Guzmán-Ortiz, E., Rivera, P. y Fernández-Sánchez, H. (2023). El concepto del estrés de aculturación desde la mirada del inmigrante hispano en los Estados Unidos. *Index de enfermería digital*, 32(2). <https://bit.ly/48UHAZj>
- Xing, L., Xu, M., Sun, J., Wang, Q.-X., Ge, D., Jiang, M., Du, W. y Li, Q. (2021). Anxiety and depression in frontline health care workers during the outbreak of Covid-19. *International Journal of Social Psychiatry*, 67(6), 656-663. <https://doi.org/10.1177/0020764020968119>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Estrés laboral y ansiedad en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023.

Responsable: Herrera Huerta, Juana del Rosario.

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS | VARIABLES | METODOLOGÍA |
|---|---|--|--|--|
| <p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la ansiedad en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023?</p> <p>Problemas específicos: PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la ansiedad estado en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación que existe</p> | <p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la ansiedad en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023.</p> <p>Objetivos específicos: OE1. Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y la ansiedad estado en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023.</p> <p>OE2. Establecer la relación que existe entre</p> | <p>Hipótesis general Existe una relación significativa entre el Estrés Laboral y la Ansiedad en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023.</p> <p>Hipótesis específicas: HE1. Existe una relación significativa entre el estrés laboral y la ansiedad estado en los trabajadores del hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023.</p> <p>HE2. Existe una relación significativa</p> | <p>Variable 1: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones: D1. Clima organizacional D2. Estructura organizacional D3. Territorio organizacional D4. Tecnología D5. Influencia del líder D6. Falta de cohesión D7. Respaldo del grupo</p> <p>Variable 2: Ansiedad</p> <p>Dimensiones: D1. Ansiedad estado D2. Ansiedad rasgo</p> | <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Tipo de investigación: Básica de corte transversal.</p> <p>Nivel de Investigación: Correlacional.</p> <p>Diseño: no experimental.</p> <p>Población: 60 trabajadores de salud.</p> <p>Muestra: 60 trabajadores de salud.</p> <p>Técnica instrumentos: Técnica: Encuesta.</p> |

| | | | | |
|---|---|---|--|---|
| <p>entre el estrés laboral y la ansiedad rasgo en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023?</p> | <p>el estrés laboral y la ansiedad rasgo en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023.</p> | <p>entre el estrés laboral y la ansiedad rasgo en los trabajadores del hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023.</p> | | <p>Instrumentos: Cuestionario de estrés laboral. Escala de ansiedad.</p> <p>Métodos de análisis de datos: Estadística Descriptiva. Estadística Inferencial.</p> |
|---|---|---|--|---|

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos
CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ESTRÉS LABORAL

Código:

Fecha:

Edad:

Sexo: Femenino () Masculino ()

Estado civil: Soltero () Casado () Conviviente () Separado ()
 Viudo()

Grado de Instrucción: Primaria () Secundaria () Técnica ()
 Universitaria () Sin estudios ()

Profesión/Ocupación:

Indicaciones: Aquí hay algunas preguntas sobre sus sentimientos con relación a su trabajo. Por favor lea cada pregunta y responda en base a lo que usted siente.

- 1 si la condición **NUNCA** es fuente de estrés.
- 2 si la condición **RARAS VECES** es fuente de estrés
- 3 si la condición **OCASIONALMENTE** es fuente de estrés.
- 4 si la condición **ALGUNAS VECES** es fuente de estrés.
- 5 si la condición **FRECUENTEMENTE** es fuente de estrés.
- 6 si la condición **GENERALMENTE** es fuente de estrés.
- 7 si la condición **SIEMPRE** es fuente de estrés.

| N | ÍTEMS | RESPUESTA | | | | | | |
|---|---|-----------|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | El que no comprenda las metas y misión del hospital me causa estrés. | | | | | | | |
| 2 | El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa. | | | | | | | |
| 3 | El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés. | | | | | | | |
| 4 | El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa. | | | | | | | |
| 5 | El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa. | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|--|
| 6 | El que mi supervisor no me respete me estresa. | | | | | | |
| 7 | El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés. | | | | | | |
| 8 | El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés. | | | | | | |
| 9 | El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro del hospital me causa estrés. | | | | | | |
| 10 | El que la forma en que trabaja el hospital no sea clara me estresa. | | | | | | |
| 11 | El que las políticas generales del hospital impidan mi buen desempeño me estresa. | | | | | | |
| 12 | El que las personas que están a mi nivel dentro del hospital tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés. | | | | | | |
| 13 | El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa. | | | | | | |
| 14 | El no tener el conocimiento técnico para competir dentro del hospital me estresa. | | | | | | |
| 15 | El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa. | | | | | | |
| 16 | El que se maneje mucho papeleo dentro del hospital me causa estrés. | | | | | | |
| 17 | El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés. | | | | | | |
| 18 | El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa. | | | | | | |
| 19 | El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de | | | | | | |

| | | | | | | | |
|-----------|--|--|--|--|--|--|--|
| | trabajo que me hacen los jefes me causa estrés. | | | | | | |
| 20 | El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés. | | | | | | |
| 21 | El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés. | | | | | | |
| 22 | El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa. | | | | | | |
| 23 | El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés. | | | | | | |
| 24 | El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés. | | | | | | |
| 25 | El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés. | | | | | | |

Fuente: Adaptado de Medina et, al. (2007)

Ficha técnica

| Ficha técnica del instrumento: | |
|---------------------------------------|---|
| Nombre Original | Escala de Estrés Laboral OIT-OMS |
| Autores | Medina et al. (2007) |
| Procedencia | México |
| Administración | Individual y colectiva. |
| Duración | 15 minutos. |
| Aplicación | Adolescentes y Adultos. |
| Calificación | Manual |
| Objetivo | Evalúa los niveles de estrés laboral |
| Dimensiones | Clima organizacional Estructura organizacional Territorio organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo del grupo |
| Escala valorativa | 1 = Nunca 2 = Raras Veces 3 = Ocasionalmente 4 = Algunas Veces 5 = Frecuentemente 6 = Generalmente 7 = Siempre |

ESCALA PARA EVALUAR LA ANSIEDAD

Código:

Fecha:

Indicaciones: A continuación, encontrará unas frases que se utilizan corrientemente para describirse uno a sí mismo. Lea cada frase y rodee la puntuación (0 a 3) que indique mejor cómo se SIENTE UD. AHORA MISMO, en este momento. No hay respuestas buenas ni malas. No emplee demasiado tiempo en cada frase y conteste señalando la respuesta que mejor describa su situación presente.

0 = NADA 1 = ALGO 2 = BASTANTE 3 = MUCHO

| | Ansiedad - Estado | Valorización | | | |
|----|---|---------------------|----------|----------|----------|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 1 | Me siento calmado. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 2 | Me siento seguro. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 3 | Estoy tenso. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 4 | Estoy contrariado. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 5 | Me siento cómodo (estoy a gusto). | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 6 | Me siento alterado. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 7 | Estoy preocupado por posibles desgracias futuras. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 8 | Me siento descansado. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 9 | Me siento angustiado. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 10 | Me siento confortable. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 11 | Tengo confianza en mí mismo. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 12 | Me siento nervioso. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 13 | Estoy alarmado. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 14 | Me siento muy "atado" (como oprimido). | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 15 | Estoy relajado. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 16 | Me siento satisfecho. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 17 | Estoy preocupado. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 18 | Me siento aturdido y sobreexcitado. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 19 | Me siento alegre. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 20 | En este momento me siento bien. | 0 | 1 | 2 | 3 |

Indicaciones: A continuación, encontrará unas frases que se utilizan corrientemente para describirse uno a sí mismo. Lea cada frase y rodee la puntuación (0 a 3) que indique mejor cómo se SIENTE UD. AHORA MISMO, en este momento. No hay respuestas buenas ni malas. No emplee demasiado tiempo en cada frase y conteste señalando la respuesta que mejor describa su situación presente.

0 = CASI NUNCA 1 = A VECES 2 = A MENUDO 3= CASI SIEMPRE

| Ansiedad - Rasgo | | Valorización | | | |
|-------------------------|---|---------------------|---|---|---|
| 21 | Me siento bien. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 22 | Me canso rápidamente. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 23 | Siento ganas de llorar. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 24 | Me gustaría ser tan feliz como otros. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 25 | Pierdo oportunidades por no decidirme pronto. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 26 | Me siento descansado. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 27 | Soy una persona tranquila, serena y pacífica. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 28 | Veo que las dificultades se amontonan y no puedo con ellas. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 29 | Me preocupo demasiado por cosas sin importancia. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 30 | Soy feliz. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 31 | Suelo tomar las cosas demasiado seriamente. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 32 | Me falta confianza en mí mismo. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 33 | Me siento seguro. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 34 | Evito enfrentarme a las crisis o dificultades. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 35 | Me siento triste (melancólico) | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 36 | Estoy satisfecho. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 37 | Me rondan y molestan pensamientos sin importancia. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 38 | Me afectan tanto los desengaños, que no puedo olvidarlos. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 30 | Soy una persona estable. | 0 | 1 | 2 | 3 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 40 | Cuando pienso sobre asuntos y preocupaciones actuales me pongo tenso y agitado. | 0 | 1 | 2 | 3 |
|----|---|---|---|---|---|

Fuente: Adaptado de Buela-Casal et al. (2011)

¡Muchas gracias por participar en la presente investigación!

Ficha Técnica

| Ficha técnica del instrumento: | | |
|---------------------------------------|---|--|
| Nombre Original | Cuestionario de ansiedad estado – rasgo. | |
| Autores | Buela – Casal et al. (2011) | |
| Procedencia | España | |
| Administración | Individual y colectiva. | |
| Duración | 10 minutos. | |
| Aplicación | Adolescentes y Adultos. | |
| Calificación | Manual | |
| Objetivo | Evalúa los niveles de ansiedad | |
| Dimensiones | Ansiedad Estado Ansiedad Rasgo | |
| Escala valorativa | 0 = Nada 1 = Algo 2 = Bastante 3 = Mucho | 0 = Casi Nunca 1 = A Veces 2 = A Menudo 3= Casi Siempre |

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición

Validez y confiabilidad del cuestionario para evaluar el estrés laboral

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Estrés laboral y ansiedad en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023

Nombre del Experto: DRA. ALEGRIA ALVARON VERONICA

Nombre del instrumento: Cuestionario de Estrés laboral.

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

| Aspectos a Evaluar | Descripción: | Evaluación Cumple/ No cumple | Preguntas a corregir |
|--------------------|---|------------------------------|----------------------|
| 1. Claridad | Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado | Cumple | |
| 2. Objetividad | Las preguntas están expresadas en aspectos observables | Cumple | |
| 3. Conveniencia | Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado | Cumple | |
| 4. Organización | Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario | Cumple | |
| 5. Suficiencia | El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad | Cumple | |
| 6. Intencionalidad | El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación | Cumple | |
| 7. Consistencia | Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado | Cumple | |
| 8. Coherencia | Existe relación entre las preguntas e indicadores | Cumple | |
| 9. Estructura | La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación | Cumple | |
| 10. Pertinencia | El cuestionario es útil y oportuno para la investigación | Cumple | |

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento es aplicable

Nombre: ALEGRIA ALVARON VERONICA

Grado académico: DOCTORA

No. DNI: 31662054

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Estrés laboral y ansiedad en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023

Nombre del Experto: MG. LIZETH E. TERRY TORRES

Nombre del instrumento: Cuestionario de Estrés laboral.

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

| Aspectos a Evaluar | Descripción: | Evaluación Cumple/ No cumple | Preguntas a corregir |
|--------------------|---|------------------------------|----------------------|
| 1. Claridad | Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado | Cumple | |
| 2. Objetividad | Las preguntas están expresadas en aspectos observables | Cumple | |
| 3. Conveniencia | Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado | Cumple | |
| 4. Organización | Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario | Cumple | |
| 5. Suficiencia | El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad | Cumple | |
| 6. Intencionalidad | El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación | Cumple | |
| 7. Consistencia | Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado | Cumple | |
| 8. Coherencia | Existe relación entre las preguntas e indicadores | Cumple | |
| 9. Estructura | La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación | Cumple | |
| 10. Pertinencia | El cuestionario es útil y oportuno para la investigación | Cumple | |

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento es aplicable



Nombre: LIZETH E. TERRY TORRES
Grado académico: MAGISTER
C.P.S.P: 13872

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

IV. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Estrés laboral y ansiedad en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023

Nombre del Experto: MG. CARMEN IVONNE CARDENAS LARA

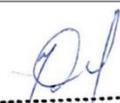
Nombre del instrumento: Cuestionario de Estrés laboral.

V. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

| Aspectos a Evaluar | Descripción: | Evaluación Cumple/ No cumple | Preguntas a corregir |
|--------------------|---|------------------------------|----------------------|
| 1. Claridad | Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado | Cumple | |
| 2. Objetividad | Las preguntas están expresadas en aspectos observables | Cumple | |
| 3. Conveniencia | Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado | Cumple | |
| 4. Organización | Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario | Cumple | |
| 5. Suficiencia | El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad | Cumple | |
| 6. Intencionalidad | El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación | Cumple | |
| 7. Consistencia | Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado | Cumple | |
| 8. Coherencia | Existe relación entre las preguntas e indicadores | Cumple | |
| 9. Estructura | La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación | Cumple | |
| 10. Pertinencia | El cuestionario es útil y oportuno para la investigación | Cumple | |

VI. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento es aplicable



Carmen Ivonne Cardenas Lara
Psicóloga
C.P.S.P. N° 9868

Nombre: CARMEN IVONNE CARDENAS LARA
Grado académico: MAGISTER
C.P.S.P: 9868

Confiabilidad

| Resumen de procesamiento de casos | | | |
|--|-----------------------------|----------|----------|
| | | N | % |
| Casos | Válido | 18 | 100,0 |
| | Excluido^a | 0 | ,0 |
| | Total | 18 | 100,0 |

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0.93 | 25 |

Validez y confiabilidad de la escala para evaluar la Ansiedad

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Estrés laboral y ansiedad en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023

Nombre del Experto: DRA. ALEGRIA ALVARON VERONICA

Nombre del instrumento: Escala para evaluar Ansiedad

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

| Aspectos a Evaluar | Descripción: | Evaluación Cumple/ No cumple | Preguntas a corregir |
|--------------------|---|---------------------------------|----------------------|
| 1. Claridad | Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado | Cumple | |
| 2. Objetividad | Las preguntas están expresadas en aspectos observables | Cumple | |
| 3. Conveniencia | Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado | Cumple | |
| 4. Organización | Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario | Cumple | |
| 5. Suficiencia | El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad | Cumple | |
| 6. Intencionalidad | El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación | Cumple | |
| 7. Consistencia | Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado | Cumple | |
| 8. Coherencia | Existe relación entre las preguntas e indicadores | Cumple | |
| 9. Estructura | La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación | Cumple | |
| 10. Pertinencia | El cuestionario es útil y oportuno para la investigación | Cumple | |

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento es aplicable



Nombre: ALEGRIA ALVARON VERONICA
Grado académico: DOCTORA
No. DNI: 31662054

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Estrés laboral y ansiedad en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023

Nombre del Experto: MG. LIZETH E. TERRY TORRES

Nombre del instrumento: Escala para evaluar Ansiedad

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

| Aspectos a Evaluar | Descripción: | Evaluación Cumple/ No cumple | Preguntas a corregir |
|--------------------|---|------------------------------|----------------------|
| 1. Claridad | Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado | Cumple | |
| 2. Objetividad | Las preguntas están expresadas en aspectos observables | Cumple | |
| 3. Conveniencia | Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado | Cumple | |
| 4. Organización | Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario | Cumple | |
| 5. Suficiencia | El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad | Cumple | |
| 6. Intencionalidad | El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación | Cumple | |
| 7. Consistencia | Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado | Cumple | |
| 8. Coherencia | Existe relación entre las preguntas e indicadores | Cumple | |
| 9. Estructura | La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación | Cumple | |
| 10. Pertinencia | El cuestionario es útil y oportuno para la investigación | Cumple | |

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento es aplicable



Nombre: LIZETH E. TERRY TORRES
Grado académico: MAGISTER
C.P.S.P: 13872

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

IV. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Estrés laboral y ansiedad en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash – 2023

Nombre del Experto: MG. CARMEN IVONNE CARDENAS LARA

Nombre del instrumento: Escala para evaluar Ansiedad

V. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

| Aspectos a Evaluar | Descripción: | Evaluación Cumple/ No cumple | Preguntas a corregir |
|--------------------|---|------------------------------|----------------------|
| 1. Claridad | Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado | Cumple | |
| 2. Objetividad | Las preguntas están expresadas en aspectos observables | Cumple | |
| 3. Conveniencia | Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado | Cumple | |
| 4. Organización | Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario | Cumple | |
| 5. Suficiencia | El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad | Cumple | |
| 6. Intencionalidad | El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación | Cumple | |
| 7. Consistencia | Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado | Cumple | |
| 8. Coherencia | Existe relación entre las preguntas e indicadores | Cumple | |
| 9. Estructura | La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación | Cumple | |
| 10. Pertinencia | El cuestionario es útil y oportuno para la investigación | Cumple | |

VI. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento es aplicable



Carmen Ivonne Cardenas Lara
Psicóloga
C.Ps.P. N° 9868

Nombre: CARMEN IVONNE CARDENAS LARA
Grado académico: MAGISTER
C.P.S.P: 9868

Confiabilidad

| Resumen de procesamiento de casos | | | |
|--|-----------------------------|----------|----------|
| | | N | % |
| Casos | Válido | 18 | 100,0 |
| | Excluido^a | 0 | ,0 |
| | Total | 18 | 100,0 |

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0,935 | 40 |

Anexo 4: Data de resultados

| VARIABLE X. ESTRÉS LABORAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P1 | P2 | P2 | P2 | P2 | P2 | P2 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 2 | 1 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 7 | 7 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 5 | 7 | 2 | 1 | 5 | 1 | 4 | 5 | 7 | |
| 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | |
| 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 2 | 2 | 6 | 6 | 6 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 6 | 6 | 6 | 4 | 6 | 4 | 4 | 6 | 6 | 6 | 4 | 6 | |
| 4 | 2 | 1 | 3 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 7 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | |
| 2 | 1 | 1 | 6 | 1 | 7 | 1 | 1 | 1 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 7 | 1 | 7 | |
| 3 | 2 | 4 | 3 | 6 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 6 | 2 | 4 | 2 | 6 | 3 | 7 | 3 | 4 | 1 | 6 | 4 | 4 | |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 7 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 7 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 7 | 7 |
| 1 | 2 | 2 | 4 | 6 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 6 | 6 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 |
| 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 7 | 3 | 5 | 1 | 2 | 4 | 6 | 7 | 7 | 5 | 4 | 2 | 7 | 7 | 7 |
| 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 7 | 2 | 1 | 7 | 7 | 2 | 2 | 6 | 6 | 6 | 2 | 7 | 2 | 7 | 7 | 7 | 2 | 7 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 |
| 4 | 2 | 2 | 3 | 6 | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 1 | 2 | 6 | 2 | 3 | 6 | 2 | 6 | 2 | 6 | 4 | 2 | 6 | 6 | 6 |
| 2 | 6 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 6 | 5 | 6 | 3 | 5 | 4 | 3 | 6 | 7 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 1 | 2 | 2 | 6 |
| 5 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 5 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 |
| 2 | 5 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 6 | 3 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 1 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 6 | 2 | 1 | 2 | 6 |
| 3 | 4 | 2 | 5 | 1 | 7 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 |
| 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 3 | 1 | 1 | 3 | 7 | 6 | 1 | 1 | 3 | 7 | 6 | 4 | 5 | 2 | 4 | 7 | 6 | 7 | 5 | 7 | 6 | 1 | 2 | 3 | 7 |
| 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 1 | 7 | 2 | 6 | 2 | 6 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 7 |
| 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 7 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 7 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 6 | 5 |
| 6 | 3 | 1 | 3 | 2 | 5 | 2 | 6 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 7 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 7 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 4 | 6 | 3 | 7 | 7 | 5 | 7 | 2 | 7 | 7 | 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 2 | 3 | 6 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 1 | 1 | 7 | 1 | 7 | 1 | 1 | 1 | 7 | 7 |
| 3 | 2 | 4 | 7 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 7 |
| 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 6 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | 5 | 5 | 2 | 1 | 6 | 1 | 6 | 6 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 6 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 6 | 4 | 7 | 6 | 3 | 6 | 1 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 1 | 6 | 6 | 6 | 3 | 2 | 6 | 1 | 3 | 6 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 2 | 7 | 4 | 6 | 5 | 3 | 4 | 6 | 7 | 4 | 2 | 2 | 6 | 3 | 1 | 6 | 4 | 2 | 5 | 1 | 6 | 2 | 6 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 7 | 7 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 7 |
| 1 | 7 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 3 | 5 | 4 | 7 | 6 | 3 | 5 | 7 | 6 | 3 | 2 | 5 | 5 | 7 | 7 | 2 | 3 | 7 |
| 6 | 5 | 4 | 7 | 6 | 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 4 | 5 | 3 | 7 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 1 | 4 | 7 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 6 | 1 | 6 | 2 | 4 | 1 | 5 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 |

| VARIABLE Y. ANSIEDAD | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 |
| 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 2 |
| 0 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 3 | 3 | 2 | 1 | 0 | 2 | 3 | 0 | 0 |
| 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 |
| 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 2 | 3 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 2 | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 0 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 0 |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 1 | 0 | 2 | 2 |
| 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 |
| 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 0 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| 2 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 3 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 3 | 0 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 1 |
| 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 |
| 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |

VARIABLE Y: DATOS DE ANSIEDAD

| P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32 | P33 | P34 | P35 | P36 | P37 | P38 | P39 | P40 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 2 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 2 | 2 | 0 | 3 | 2 | 0 | 1 |
| 0 | 1 | 0 | 3 | 3 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 3 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 3 |
| 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 3 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 |
| 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 3 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | 1 | 0 | 1 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 0 | 3 | 3 | 1 | 2 | 0 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 0 | 2 | 3 | 0 | 3 | 2 | 3 |
| 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 3 | 2 | 3 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 0 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 |
| 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 2 |
| 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| 2 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 2 | 3 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 |
| 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 3 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 1 |
| 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 0 | 1 | 0 | 3 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 |
| 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 3 | 3 | 0 | 3 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 | 2 | 1 | 1 |
| 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 2 | 3 | 2 | 0 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 |
| 0 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 3 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 3 | 3 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |

Anexo 5: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

“Estrés laboral y ansiedad en los trabajadores del Hospital de Apoyo
Yungay, Ancash - 2023.”

Institución: Universidad Autónoma de Ica.

Responsable: Juana del Rosario Herrera Huerta.

Estudiante del programa académico de Psicología.

Objetivo: Por la presente se le invita a participar de la investigación que tiene como finalidad determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la ansiedad en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023. Al participar de este estudio, deberá responder un instrumento de 25 ítems y otro de 40, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si usted acepta a participar de este estudio, deberá responder un instrumento denominado “Cuestionario de estrés laboral” y “Escala de ansiedad”, los cuales deberán ser resueltos en un tiempo de 25 minutos.

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, por ello, El responsable de la investigación garantiza que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por la Investigadora, y autorizo voluntariamente, participar en el estudio indicado, habiéndome informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

..... de, de 2023

Firma:

Apellidos y nombres:

DNI:

Anexo 6: Documentos administrativos



SOLICITO: Permiso para realizar trabajo de Investigación.

DRA. CARMEN OBREGÓN VALVERDE
DIRECTORA DEL HOSPITAL DE APOYO YUNGAY - ANCASH

Yo, Herrera Huerta Juana del Rosario, identificada con documento nacional de identidad número 75870693, domiciliada en el barrio Cochahuaín S/N, distrito y provincia de Yungay, departamento de Ancash. Ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que habiendo culminado la carrera profesional de Psicología y estando en el proceso de tesis para optar el Título de Licenciada, solicito a usted permiso para realizar el trabajo de investigación en su institución sobre el tema de "Estrés laboral y ansiedad en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023"

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Yungay, 06 de Noviembre del 2023.

A handwritten signature and a fingerprint impression of Herrera Huerta Juana del Rosario.

Herrera Huerta Juana del Rosario
DNI N° 75870693

AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO

Chincha Alta, 21 de noviembre del 2023

OFICIO N°01147-2023-UAI-FCS

HOSPITAL DE APOYO YUNGAY
CARMEN OBREGÓN VALVERDE.
DIRECTORA DEL HOSPITAL DE APOYO YUNGAY
YUNGAY, DISTRITO Y PROVINCIA DE YUNGAY, DEPARTAMENTO DE ANCASH.

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



Marleni Atuncar Deza
DR. **MARLENI ATUNCAR DEZA**
DECANA (E)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

(056) 269176
info@autonomadeica.edu.pe
Av. Abelardo Alva Maurtua 489
autonomadeica.edu.pe



CARTA DE PRESENTACIÓN

La Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, suscribe que,

Hace Constar:

Que, **HERRERA HUERTA JUANA DEL ROSARIO**; identificada con DNI 75870693 del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la Tesis Profesional denominada: **"ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL DE APOYO YUNGAY, ANCASH - 2023."**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 21 de noviembre del 2023



DR. SUSANA MARLENI ATUNCAR DEZA
DECANA (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

(056) 269176
info@autonoma-de-ica.edu.pe
Av. Abelardo Alva Maurtua 489
autonoma-de-ica.edu.pe





CONSTANCIA DE EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Quien suscribe, C.D. Carmen Obregón Valverde, otorga la presente constancia de ejecución de proyecto de investigación a:

Juana del Rosario Herrera Huerta, identificada con documento nacional de identidad número 75870693, estudiante y egresada de la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad Autónoma de Ica, facultad de Ciencias de la Salud.

Quien ha realizado la ejecución de su proyecto de investigación tendiente a la obtención del título profesional de Psicología, bajo mi autorización y supervisión ha aplicado los instrumentos de investigación a los trabajadores del Hospital a mi dirección. Con el proyecto denominado **“Estrés laboral y ansiedad en los trabajadores del Hospital de Apoyo Yungay, Ancash - 2023”**.

La estudiante ha realizado su ejecución de investigación a completa satisfacción.

Se otorga la presente constancia para los fines que considere convenientes.

Yungay, 06 de Diciembre del 2023.



c.c. Archivo.-
CBOV/irs

Caserio de Piquip – Yungay
secretariahospitaly@hotmail.com
Telef. 957030078

Anexo 7: Evidencias fotográficas/otras evidencias
Aplicación de los instrumentos



Aplicación de los instrumentos



Aplicación de los instrumentos



Aplicación de los instrumentos



Aplicación de los instrumentos



Aplicación de los instrumentos



Anexo 8: Informe de turnitin al 28% de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

08. HERRERA HUERTA JUANA DEL ROS
ARIO.docx

AUTOR

HERRERA

RECuento DE PALABRAS

20942 Words

RECuento DE CARACTERES

96254 Characters

RECuento DE PÁGINAS

122 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

6.3MB

FECHA DE ENTREGA

Sep 9, 2024 11:32 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 9, 2024 11:34 AM GMT-5

● 18% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

● **18% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet | 10% |
| 2 | repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet | 4% |
| 3 | Universidad Cesar Vallejo on 2018-11-25 Submitted works | 2% |
| 4 | hdl.handle.net Internet | 1% |
| 5 | biblioteca.uny.edu.ve Internet | <1% |
| 6 | Elena Amparo Guzmán Agüero. "Impacto de la ansiedad y estrés en pe... Crossref | <1% |
| 7 | Universidad Nacional de Piura on 2022-04-09 Submitted works | <1% |
| 8 | Universidad Cesar Vallejo on 2018-12-17 Submitted works | <1% |

| | | |
|----|--|-----|
| 9 | Universidad San Ignacio de Loyola on 2018-06-22 Submitted works | <1% |
| 10 | Universidad Cesar Vallejo on 2018-02-05 Submitted works | <1% |
| 11 | repositorio.continental.edu.pe Internet | <1% |
| 12 | Gabriela Hechenleitner, Paulina Ornella A. Morales Ruiz, Marcela Cort... Publication | <1% |
| 13 | Universidad Continental on 2019-03-30 Submitted works | <1% |
| 14 | Universidad Femenina del Sagrado Corazón on 2022-07-16 Submitted works | <1% |
| 15 | ti.autonomadeica.edu.pe Internet | <1% |