

FACULTAD DE HUMANIDADES

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

**Ansiedad y bienestar laboral en el personal de
seguridad de un establecimiento penitenciario de
Huancayo - 2022**

Angela Yulisa Fonseca Flores
Fiorela Celene Vila Poma

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología

Huancayo, 2023

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

Tesis 03 - Fonseca - Vila

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|--|----|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 2 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 2% |
| 3 | repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 4 | es.scribd.com Fuente de Internet | 1% |
| 5 | repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 6 | repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 7 | www.researchgate.net Fuente de Internet | 1% |
| 8 | "Relación entre el autoconcepto y las habilidades sociales en estudiantes de educación pertenecientes a una universidad" | 1% |

privada de Arequipa-Perú, 2019", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2020

Publicación

| | | |
|----|---|------|
| 9 | repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 10 | repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 11 | eprints.ucm.es Fuente de Internet | <1 % |
| 12 | repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 13 | repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 14 | repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 15 | repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 16 | docplayer.es Fuente de Internet | <1 % |
| 17 | bonga.unisimon.edu.co Fuente de Internet | <1 % |
| 18 | repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 19 | repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |

| | | |
|----|--|------|
| 20 | intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 21 | tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 22 | www.theibfr.com Fuente de Internet | <1 % |
| 23 | vsip.info Fuente de Internet | <1 % |
| 24 | fr.slideshare.net Fuente de Internet | <1 % |
| 25 | repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 26 | 1library.co Fuente de Internet | <1 % |
| 27 | cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 28 | repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 29 | repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 30 | "60° Congreso de AEPNYA - una iniciativa compartida con la AACAP", Revista de Psiquiatría Infanto-Juvenil, 2016 Publicación | <1 % |

| | | |
|----|--|------|
| 31 | unividafup.edu.co Fuente de Internet | <1 % |
| 32 | repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 33 | repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 34 | upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet | <1 % |
| 35 | revia.areandina.edu.co Fuente de Internet | <1 % |
| 36 | Silva López Arlene. "Estrés, apoyos y rendimiento en estudiantes de psicología", TESIUNAM, 2013 Publicación | <1 % |
| 37 | moam.info Fuente de Internet | <1 % |
| 38 | rinacional.tecnm.mx Fuente de Internet | <1 % |
| 39 | repository.unimilitar.edu.co Fuente de Internet | <1 % |
| 40 | core.ac.uk Fuente de Internet | <1 % |
| 41 | repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |

| | | |
|----|--|------|
| 42 | repositorioslatinoamericanos.uchile.cl Fuente de Internet | <1 % |
| 43 | www.coursehero.com Fuente de Internet | <1 % |
| 44 | "Evaluación del uso de multidispositivos y shared display como herramientas para la enseñanza colaborativa del lenguaje en alumnos de tercero básico", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2016 Publicación | <1 % |
| 45 | repositorio.uti.edu.ec Fuente de Internet | <1 % |
| 46 | repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 47 | servigas13.galeon.com Fuente de Internet | <1 % |
| 48 | idoc.pub Fuente de Internet | <1 % |
| 49 | repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 50 | Torres Pozos Karla Itzel. "Conductas agresivas en internos del reclusorio : validación de una escala", TESIUNAM, 2016 Publicación | <1 % |
| 51 | dspace.uazuay.edu.ec Fuente de Internet | <1 % |

<1 %

52

www.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

53

digibug.ugr.es

Fuente de Internet

<1 %

54

paot.org.mx

Fuente de Internet

<1 %

55

repositorio.uct.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

56

repositorio.umch.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

57

repositorio.espe.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

58

revistas.um.es

Fuente de Internet

<1 %

59

repositorio.usanpedro.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

60

Jose Manuel Vazquez. "", IEEE Latin America Transactions, 12/2007

Publicación

<1 %

61

prezi.com

Fuente de Internet

<1 %

62

renati.sunedu.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

63

Pedro Palacios, Cintia Rodríguez, Cecilia Méndez-Sánchez, Alicia-Edith Hermosillo-De-La-Torre et al. "The development of the first symbolic uses in Mexican children from the pragmatics of object / Desarrollo de los primeros usos simbólicos en niños mexicanos desde la pragmática del objeto", Estudios de Psicología, 2016

Publicación

<1 %

64

repositorio.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

65

"Psicoterapia y recuperación de un episodio de esquizofrenia : experiencia subjetiva de pacientes y terapeutas chilenos", Pontificia Universidad Catolica de Chile, 2019

Publicación

<1 %

66

bdigital.uexternado.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

67

docero.mx

Fuente de Internet

<1 %

68

es.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

69

pt.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

| | | |
|----|---|------|
| 70 | repositorio.ulatina.ac.cr Fuente de Internet | <1 % |
| 71 | repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 72 | repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 73 | siicsalud.com Fuente de Internet | <1 % |
| 74 | (Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. Publicación | <1 % |
| 75 | Mendoza Castro Victor Omar. "Perspectivas actuales de la ansiedad desde un enfoque cognitivo-conductual", TESIUNAM, 2007 Publicación | <1 % |
| 76 | conrado.ucf.edu.cu Fuente de Internet | <1 % |
| 77 | link.springer.com Fuente de Internet | <1 % |
| 78 | repositorio.uch.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 79 | repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet | <1 % |

80

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

81

repositorio.unc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

82

repositorio.uta.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

83

repository.unipiloto.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

84

www.revistaespirales.com

Fuente de Internet

<1 %

85

"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 32 (2016)", Brill, 2018

Publicación

<1 %

86

Florencia Pirrón Maira Judith. "Prevalencia y factores psicológicos, socio-demográficos, laborales, asociados al síndrome de Burnout en personal de enfermería de la Unidad de Medicina Familiar no. 60 del IMSS de Coatzacoalcos, Ver.", TESIUNAM, 2015

Publicación

<1 %

87

López Zahar Jenifer Samantha. "Nivel de ansiedad entre estudiantes de las carreras de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala", TESIUNAM, 2016

Publicación

<1 %

| | | |
|----|--|------|
| 88 | alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 89 | biblioteca.cejamericas.org Fuente de Internet | <1 % |
| 90 | doaj.org Fuente de Internet | <1 % |
| 91 | ebuah.uah.es Fuente de Internet | <1 % |
| 92 | produccioncientificaluz.org Fuente de Internet | <1 % |
| 93 | rabida.uhu.es Fuente de Internet | <1 % |
| 94 | repositorio.epneumann.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 95 | repositorio.pucesa.edu.ec Fuente de Internet | <1 % |
| 96 | repositorio.uees.edu.ec Fuente de Internet | <1 % |
| 97 | repositorio.umsa.bo Fuente de Internet | <1 % |
| 98 | repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 99 | tdx.cat Fuente de Internet | <1 % |

| | | |
|-----|--|------|
| 100 | uvadoc.uva.es Fuente de Internet | <1 % |
| 101 | worldwidescience.org Fuente de Internet | <1 % |
| 102 | www.dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 103 | www.institucional.mendoza.edu.ar Fuente de Internet | <1 % |
| 104 | www.repositorio.usac.edu.gt Fuente de Internet | <1 % |
| 105 | repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 106 | "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 27 (2011)", Brill, 2015 Publicación | <1 % |
| 107 | Larios Rodríguez Cecilia, Tinoco Pérez Ana Luisa. "Síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en profesionales del área jurídica del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF)", TESIUNAM, 2011 Publicación | <1 % |
| 108 | www.anh.gov.co Fuente de Internet | <1 % |

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Activo

Dedicatoria

A mi ángel, quien me cuida desde el Cielo, mi padre, Miguel Fonseca; a mi madre, Rosa Flores, por todo su apoyo incondicional en este proceso de mucho aprendizaje; a mi hermana Fanny Fonseca, quien es mi compañera de vida a la cual quiero mucho. A toda mi familia materna, que siempre me apoya.

Angela Yulisa Fonseca Flores

Con todo cariño, a mis padres, César y Angélica, por ser el pilar fundamental en mi vida y guiar día tras día mi formación personal, académica y espiritual. A ellos les debo todo lo que soy, por darme la vida y brindarme su apoyo incondicional. Este nuevo logro también es de ustedes.

A Héctor, mi fiel compañero, por brindarme su amor y su tiempo, por compartir sus conocimientos y experiencias. ¡Gracias!

Fiorela Celene Vila Poma

Agradecimientos

A Dios, por habernos otorgado una familia maravillosa, por darnos la fuerza y sabiduría necesarias para llegar a la meta.

A nuestra familia, por darnos ejemplo de superación, humildad y sacrificio, enseñándonos a valorar lo que tenemos.

Sugiero eliminar.

Angela Yulisa Fonseca Flores

Fiorela Celene Vila Poma

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la ansiedad y el bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo, en el periodo 2022. Metodológicamente, se trató de un estudio con enfoque cuantitativo y correlacional, con un diseño no experimental y transversal. Como población, se contó con el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo, un total de 150 sujetos, sobre los que se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple, quedando la muestra reducida a 137 personas. Como instrumentos de recolección de datos se contó con la Escala de Ansiedad de Zung (1985, adaptado por Valladolid, 2021) y el Cuestionario de Bienestar Laboral General (gBLG) (Blach et al., 2010, adaptado por Díaz y Medina, 2019). Los resultados indican que existe una relación altamente significativa, de grado moderado y signo negativo, es decir las dos variables, tanto ansiedad, como bienestar laboral, en cuanto a su correlación es distinta de cero, por lo mismo el coeficiente de correlación entre las dos variables nos da como resultado que todos los valores se encuentran por encima de 0,680, lo que las ubica como correlaciones de grado moderado a fuerte. Se puede observar, además, que todos los valores de correlación son negativos, lo que significa que la relación encontrada es de tipo inversa. Es decir, a medida que aumenta la ansiedad en los sujetos de la muestra, disminuye el bienestar laboral y sus indicadores; y viceversa, lo mismo que sucede entre el primero y los indicadores del segundo (afectos, competencias y expectativas). Entonces, esta investigación es correlacional negativa, ya que en la medida que aumenta la ansiedad, disminuye el bienestar laboral y sus indicadores, y viceversa.

Palabras clave: Ansiedad, bienestar laboral, personal de seguridad, establecimiento penitenciario.

Abstract

The present investigation had as general objective to determine the relationship between anxiety and labor well-being in the security personnel of a penitentiary establishment in Huancayo, in the period 2022. Methodologically, it was a study with a quantitative and correlational approach, with a design non-experimental and cross-sectional. As a population, there were security personnel from a Huancayo prison, a total of 150 subjects, on whom a simple random probabilistic sampling was applied, leaving the sample reduced to 137 people. As data collection instruments, the Anxiety Scale Zung (1985, adapted by Valladolid, 2021) and the General Labor Well-Being Questionnaire (gBLG) (Blach et al., 2010, adapted by Díaz & Medina, 2019) were available. The results indicate that there is a highly significant relationship, of a moderate degree and a negative sign, that is to say, the two variables of both anxiety and occupational well-being in terms of their correlation are different from zero, therefore the correlation coefficient between the two variables shows us gives as a result that all the values are above 0,680, which places them as correlations of moderate to strong degree, it can also be observed that all the correlation values are negative, which means that the relationship found is of the inverse type. This means that, as anxiety increases in the subjects of the sample, occupational well-being and its indicators decrease; and vice versa, the same thing that happens between the first and the second indicators: affections, skills and expectations. So, this research is negative correlational since as anxiety increases, labor well-being and its indicators decrease, and vice versa.

Keywords: Anxiety, well-being at work, security personnel, penitentiary establishment.

Índice de contenido

| | |
|---|-----|
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimientos..... | iii |
| Resumen | iv |
| Abstract..... | v |
| Índice de tablas | ix |
| Índice de figuras | x |
| Introducción..... | xi |
| Capítulo I. Planteamiento del problema | 13 |
| 1.1 Planteamiento del problema | 13 |
| 1.1.1 Problema general..... | 18 |
| 1.1.2 Problemas específicos | 18 |
| 1.2 Objetivos..... | 18 |
| 1.2.1 Objetivo general | 18 |
| 1.2.2 Objetivos específicos..... | 19 |
| 1.3 Justificación | 19 |
| Capítulo II. Marco teórico | 21 |
| 2.1 Antecedentes del problema..... | 21 |
| 2.1.1 Antecedentes internacionales | 21 |
| 2.1.2 Antecedentes nacionales | 24 |
| 2.2 Bases teóricas..... | 26 |
| 2.2.1 Ansiedad..... | 26 |
| 2.2.2 Ansiedad desde la perspectiva clínica | 29 |
| 2.2.3 Modelos teóricos de la ansiedad..... | 32 |

| | |
|---|----|
| 2.2.4 Bienestar laboral..... | 36 |
| 2.2.5 Modelo teórico de bienestar laboral general | 39 |
| 2.3 Definición de términos | 41 |
| Capítulo III. Hipótesis y variables | 43 |
| 3.1 Hipótesis | 43 |
| 3.1.1 Hipótesis general | 43 |
| 3.1.2 Hipótesis específicas | 43 |
| 3.2 Variables | 44 |
| 3.3 Operacionalización | 44 |
| Capítulo IV. Metodología..... | 47 |
| 4.1 Métodos de investigación | 47 |
| 4.2 Configuración de la investigación | 47 |
| 4.1.1 Enfoque de la investigación | 47 |
| 4.1.2 Tipo de investigación | 48 |
| 4.1.3 Diseño de investigación | 48 |
| 4.3 Población y muestra..... | 49 |
| 4.3.1 Población..... | 49 |
| 4.3.2 Muestra..... | 49 |
| 4.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos..... | 54 |
| 4.4.1 Técnica | 54 |
| 4.4.2 Instrumentos | 54 |
| 4.5 Procedimiento | 57 |
| 4.6 Descripción del análisis de datos | 57 |
| Capítulo V. Resultados y discusión..... | 59 |
| 5.1 Estadísticos descriptivos..... | 59 |

| | | |
|-----|---|----|
| 5.2 | Estadísticos inferenciales | 60 |
| 5.3 | Discusión | 62 |
| | Conclusiones..... | 67 |
| | Recomendaciones | 68 |
| | Referencias | 70 |
| | Anexos | 79 |
| | Anexo 1. Matriz de consistência | 80 |
| | Anexo 2. Escala de Ansiedad de Zung | 82 |
| | Anexo 3. Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG) | 84 |
| | Anexo 4. Formato de consentimiento informado | 87 |
| | Anexo 5. Oficio de permiso..... | 89 |
| | Anexo 6. Tablas cruzadas | 90 |

Índice de tablas

| | | |
|-----------|--|----|
| Tabla 1. | Matriz de operacionalización de la variable ansiedad | 44 |
| Tabla 2. | Matriz de operacionalización de la variable bienestar laboral..... | 45 |
| Tabla 3. | Categorización de la muestra por edad | 51 |
| Tabla 4. | Categorización de la muestra por estado civil | 51 |
| Tabla 5. | Categorización de la muestra por lugar de procedencia | 52 |
| Tabla 6. | Categorización de la muestra por tenencia actual de pareja | 52 |
| Tabla 7. | Categorización de la muestra por grado de instrucción..... | 52 |
| Tabla 8. | Categorización de la muestra por cargo ocupado | 53 |
| Tabla 9. | Categorización de la muestra por condición laboral..... | 53 |
| Tabla 10. | Categorización de la muestra por tiempo de servicio..... | 53 |
| Tabla 11. | Categorización de la muestra por historial de tratamiento por ansiedad | 54 |
| Tabla 12. | Estadísticos de frecuencia de la variable ansiedad | 59 |
| Tabla 13. | Estadísticos de frecuencia de la variable bienestar laboral y sus indicadores | 60 |
| Tabla 14. | Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov..... | 61 |
| Tabla 15. | Rho de Spearman entre la ansiedad y el bienestar laboral y sus indicadores ... | 61 |

Índice de figuras

| | | |
|-----------|--|----|
| Figura 1. | Modelo de la teoría periférica de la emoción | 33 |
| Figura 2. | Evolución de los modelos teóricos de la ansiedad en el psicoanálisis | 34 |
| Figura 3. | Modelo teórico de la ansiedad en el enfoque cognitivo-conductual..... | 35 |
| Figura 4. | Modelo teórico de la ansiedad de Zung | 36 |
| Figura 5. | Modelo teórico del bienestar laboral general..... | 39 |

Introducción

Las instituciones penitenciarias son espacios sociales muy complejos, no solo por el hecho de albergar a una población de personas privadas de libertad, entre las que se incluyen sujetos que han cometido crímenes de variada índole y donde la convivencia diaria involucra situaciones de violencia; sino por el hecho de que, como cualquier otra institución, requieren de un personal capaz de laborar en ese espacio. Y este personal deberá hacer frente a riesgos elevados, tanto para su salud física, como mental.

En ese sentido, entre los funcionarios que se encuentran más expuestos a estos riesgos está el personal de seguridad, tanto por el hecho de que están en contacto directo con los privados de libertad, como por el hecho de que tienen bajo su cargo y responsabilidad la seguridad del establecimiento, lo que propicia luchas internas de poder, enfrentamientos frontales y otras dinámicas igual de delicadas. Esto propicia un escenario en el que el personal de seguridad está propenso a desarrollar condiciones de salud mental y ocupacional alteradas, como lo puede ser el desarrollo de ansiedad o la reducción del bienestar laboral.

En ese sentido, se tiene la presente investigación, que busca determinar la relación entre la ansiedad y el bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo, en el año 2022. Y, para ello, se ha establecido un estudio deductivo, cuantitativo, puro, no experimental y correlacional, con una muestra de 137 funcionarios de seguridad, a los que se les aplicaron dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos, y cuyos resultados se analizaron por medio de estadísticos descriptivos e inferenciales.

Así pues, el presente trabajo de investigación se ha dividido en 5 capítulos. En el primer capítulo, se aborda el planteamiento y formulación del problema, los objetivos y la

justificación. En el segundo capítulo, se desarrolla el marco teórico, con los antecedentes nacionales e internacionales, las bases teóricas y la definición de términos. En el tercer capítulo, se muestran la hipótesis general y específicas, lo mismo que las variables de estudio y su operacionalización. En el cuarto capítulo, se presenta todo el marco metodológico, atendiendo al método, enfoque, tipo y diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el procedimiento y la descripción del análisis de datos. En el quinto capítulo, se presentan los resultados de la investigación, tanto los descriptivos como los inferenciales, y la discusión de dichos resultados.

La investigación finaliza con una sección dedicada a las conclusiones y otra a las recomendaciones, para pasar a las referencias y los anexos correspondientes.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1 Planteamiento del problema

El ser humano obtiene bienestar gracias a la interacción con diferentes contextos que estimulan el alcance y la consolidación de habilidades varias. En ese sentido, se ha identificado al campo laboral como un lugar propicio para obtener experiencias de logro y satisfacción. Puesto que presenta oportunidades para el crecimiento profesional e individual, acompañado de la ayuda psicosocial que aporta el contacto con otros colegas o compañeros (Carr, 2007).

Sin embargo, también se puede convertir en un lugar exigente, lleno de múltiples requerimientos, capaces de favorecer sentimientos de incertidumbre, insatisfacción o estrés, lo cual tiene un impacto sobre el bienestar de quien labora (Gil-Monte, 2005; Ovejero, 2006). En este contexto, la persona puede tener dificultad para afrontar las presiones y exigencias laborales, al sentir que las mismas superan su capacidad de respuesta y de conocimiento (Leka et al., 2004).

Álvarez y Fernández (1991) establecen que existe un mayor riesgo de bajo bienestar laboral para aquellos que se dedican a profesiones u oficios relacionados a ofrecer servicios que impactan sobre el bienestar de otros, debido a que tienen la tarea de

atender y cuidar a quienes están a su cargo. En este sentido, profesiones dedicadas a los servicios sociales o de salud, centros de reclusión y centros educativos se posicionan como las de mayor exigencia laboral (Maslach, 2009).

En ese sentido, se identifican como instituciones totales a aquellos centros que funcionan como internados y en donde sus residentes deben hacer vida plena; los establecimientos penitenciarios entran en esta categoría (Saldaña et al., 2007). Siguiendo con lo anterior, se podría decir que aquellos que trabajan dentro de centros penitenciarios son profesionales en continua relación con población vulnerable (Molina y Moreno, 2012). Ello se presta para un clima de ansiedad y estrés elevados, bajo bienestar laboral, clima organizacional tenso, entre otros, para los que se debe desarrollar flexibilidad y respuestas inmediatas de adaptación y resolución de problemas (Kendall, 2008).

En Perú, el Instituto Nacional Penitenciario (INPE) se configura como el organismo público encargado de la dirección y administración de todo el sistema penitenciario del Perú; siendo sus objetivos reeducar, rehabilitar y reincorporar a los reos a la sociedad (Instituto Nacional Penitenciario [INPE], 2016). En ese sentido, cualquier centro penitenciario tiene dispuestos trabajadores destinados a labores administrativas, de tratamiento o seguridad. Específicamente, los trabajadores del área de seguridad se dividen en dos tipos: intramuros y extramuros. Los primeros se encargan de mantener el orden dentro del espacio penitenciario y de asistir a las necesidades de los internos, mientras que los segundos se encargan de la gestión de seguridad afuera de los centros penitenciarios y en las personas que lo visitan. Se entiende que la mayor carga de tensión la reciben los trabajadores de seguridad intramuros, pero en general, ambos cargos se consideran de algo riesgo en términos de bienestar laboral. Así pues, para lograr una gestión lo menos tensa y lo más efectiva posible, deben apoyarse de un reglamento legal interno, que justifica el

conjunto de prohibiciones y obligaciones que deben aplicar con frecuencia. Todo esto, en equilibrio con los objetivos de reeducación y rehabilitación (Coloma, 2012).

Dentro de la institución penitenciaria, los trabajadores de seguridad pueden representar el 58 % de todo el conjunto laboral, enfrentándose a tareas complejas propias de las características del entorno de trabajo (Pizarro, 2008). Por otro lado, la sobrepoblación y el hacinamiento son condiciones que representan significativamente la condición vigente de estos establecimientos a nivel nacional. En 68 establecimientos, se hayan recluidas un aproximado de 89 464 personas, lo que representa un 118 % de sobrepoblación general y un 98 % de hacinamiento. Así pues, mientras unos alcanzan el 519 % de sobrepoblación, otros centros no superan su capacidad de albergue (INPE, 2022a).

Estas cifras permiten identificar al internamiento como una política penitenciaria que ha caído en tendencia y abuso, afectando el servicio que prestan las instituciones y siendo el personal laboral penitenciario a quien le corresponde lidiar con las consecuencias de la misma; aunque se ha comprobado en la actualidad que dicha política genera más delincuencia y colapso de las instituciones (Gallegos, 2004).

En el Perú, los técnicos de seguridad resultan insuficientes para el cumplimiento total de sus funciones. Para el año 2018, último en el cual se actualizaron estas estadísticas, hubo un total de 1 869 técnicos de seguridad intramuros y un total de 910 técnicos de seguridad extramuros. Para este año, la población total de internos era de 82 492, lo que representa una clara sobrecarga laboral para este conjunto de trabajadores. Concretamente, las cifras van desde 20 internos, en el mejor caso, a 117 internos por agente penitenciario, en el caso más extremo (Defensoría del Pueblo, 2018).

Además, hay que destacar que resulta una dificultad importante el hecho de que en términos de infraestructura haya un atraso y falta de adecuación a los estándares, así como

la carencia de insumos hace aún más complejo para los técnicos de seguridad el cumplimiento de sus tareas (Sobrado, 2021; Defensoría del Pueblo, 2018). Igualmente, impacta en su calidad vital en el trabajo el hecho de estar expuestos a cambios constantes de turno y a la aparición de situaciones eventuales e imprevistas (Kalinsky, 2008).

Y, a todo lo anterior, es necesario sumarle el factor de que la ocupación como técnico de seguridad en prisiones es una que recibe un muy bajo reconocimiento y valoración social, pues se considera a estos sujetos como partícipes o cómplices en las cadenas de corrupción y mantenimiento de la violencia interna, siendo además una ocupación con una remuneración baja, de S/. 1 800,00 mensuales, aproximadamente, que no se ajusta al riesgo asumido, tanto en el componente físico, como en el psíquico y el social, como se puede ver en las convocatorias laborales recientes (INPE, 2022b). En ese sentido, una razón por la que se les puede llegar a considerar cómplices del mantenimiento del *status quo* de violencia es el hecho de que se trata de cargos muy jerarquizados, en donde cada funcionario se debe a una cadena de comando, que le resta autonomía y poder de acción rápida ante situaciones imprevistas, que ocurren con frecuencia y que, debido a la inacción por burocracia de cargo, suelen evolucionar a conflictos internos o más violencia (Gallegos, 2004).

Esto, finalmente, marca la dinámica de las relaciones internas entre reos y guardias, que es principalmente confrontativa, y puede llegar a extenderse a otros campos de la realidad social del trabajador (García-Vita y Melendro, 2013). Sin embargo, el desarrollo de relaciones armoniosas entre reos y guardias es una pieza fundamental del logro de un mayor bienestar laboral, pues se trata de una convivencia cercana, diaria, a mitad de camino entre formal e informal, y entre profesional e íntima; pues son los guardias la principal fuente de contacto de los reos con la burocracia carcelaria, de allí que sean

quienes reciben sus reclamos y peticiones, pero también los principales receptores de su manipulación, intimidación y batallas por el control (Kalinsky, 2008; Pizarro, 2008).

Siendo para Constant (2011), la representación más clara del control en la comunidad carcelaria, es natural que los guardias sean concebidos como enemigos en la lucha de poder interna que establecen los privados de libertad, tanto entre ellos, como contra el sistema en sí. Se entiende, entonces, la elevada tensión a la que deben enfrentarse estos empleados y el grado de ansiedad que ello puede desembocar. Es así como, cada vez que surge una nueva situación de estrés, tensión, violencia o agresividad, o simplemente una situación compleja de toma de decisiones, el técnico de seguridad debe hacer frente a este reto con una serie de esfuerzos cognitivos, comportamentales y socioemocionales que terminan afectando la salud mental y el bienestar general y laboral. Según Garland (2004), este escenario propicia un rechazo al trabajo, incumplimiento de responsabilidades, disminución de la calidad vital sobre múltiples aspectos de la vida privada e incluso el desarrollo de psicopatologías.

Al respecto, Stack y Tsoudis (1997) señalan que estos empleados tienen un mayor riesgo de suicidio, hasta un 40 % mayor que el que se observa en otros trabajos, además de una tasa de estrés elevada (Keinan & Malach-Pines, 2007, Blanco-Álvarez & Thoen, 2017), un bajo bienestar laboral y síntomas elevados de síndrome de burnout (Sánchez, 2017; Ardila, 2017; Cuéllar et al., 2019), un clima laboral y afrontamiento al estrés deficiente (Castillo, 2018), baja resiliencia (Guimarey, 2018), baja satisfacción laboral y felicidad (Moreno et al., 2018), y, en general, mayores riesgos psicosociales (Álvarez, 2020). Sin embargo, no existen estudios que permitan comprender la dinámica con la cual interactúan la ansiedad y el bienestar laboral en este tipo de colaboradores de instituciones penitenciarias.

Por todo lo anterior, se considera necesaria la elaboración de una investigación que permita comprender cuál es el grado de relación entre la ansiedad y el bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo, en el periodo 2022.

1.1.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la ansiedad y el bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo, en el periodo 2022?

1.1.2 Problemas específicos

P_{E1}. ¿Cuál es la relación entre la ansiedad y el indicador de afectos del bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo, en el periodo 2022?

P_{E2}. ¿Cuál es la relación entre la ansiedad y el indicador de competencias del bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo, en el periodo 2022?

P_{E3}. ¿Cuál es la relación entre la ansiedad y el indicador de expectativas del bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo, en el periodo 2022?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la ansiedad y el bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo, en el periodo 2022.

1.2.2 *Objetivos específicos*

- O_{E1}. Determinar la relación entre la ansiedad y el indicador de afectos del bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo, en el periodo 2022.
- O_{E2}. Determinar la relación entre la ansiedad y el indicador de competencias del bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo, en el periodo 2022.
- O_{E3}. Determinar la relación entre la ansiedad y el indicador de expectativas del bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo, en el periodo 2022.

1.3 *Justificación*

En cuanto a la justificación teórica, la presente permite comprender las diferencias de las manifestaciones del bienestar laboral en trabajos de alta carga ansiógena, como lo son los trabajos de seguridad en el contexto penitenciario, lo que contribuirá con el debate académico sobre este tema. De la misma forma, permite valorar la forma y el nivel en que se presentan los cuadros de ansiedad en este contexto, para con ello alimentar las teorías sobre el tema.

Por su parte, en cuanto a la justificación metodológica, direcciona el procedimiento de operacionalización de variables, muestreo, recolección y análisis de datos riguroso y validado, que se espera sea útil para la comunidad académica que busque replicar los resultados de esta investigación. Además, el estudio aborda dos variables que no han sido estudiadas ampliamente en conjunto en el contexto laboral penitenciario, por lo cual será un referente dentro de esta línea de investigación para futuros investigadores interesados.

En cuanto a la justificación social, es importante entender que los profesionales de seguridad que trabajan en el contexto penitenciario se enfrentan a una realidad laboral compleja, violenta y desgastante, que lleva a que se permeen estos problemas en su vida personal. Al ser las prisiones un mal necesario dentro de todos los países, es prudente abordar estudios que permitan comprender la realidad de su fuerza laboral, de modo de poder ofrecerles mejores alternativas y calidad de vida general, esperando con ello la consecución de un mayor y más positivo impacto en la vida de comunidad y familia.

Finalmente, en cuanto a la justificación práctica, el estudio de la ansiedad desde la óptica organizacional, al asociarla al bienestar laboral, permite entender que los problemas de la psicología clínica también son injerencia de las organizaciones, y mucho más cuando el servicio prestado por la fuerza laboral está asociado al control de la violencia y la agresividad. En ese sentido, trabajos de investigación como el presente son útiles de cara a establecer políticas más eficientes de gestión organizacional de la salud mental de los colaboradores. Se espera, entonces, una movilización de los directivos de los centros penitenciarios para tomar medidas preventivas sobre la ansiedad en sus trabajadores y de promoción de un mayor bienestar laboral a partir de los resultados hallados.

Capítulo II

Marco teórico

2.1 Antecedentes del problema

2.1.1 Antecedentes internacionales

Álvarez (2020) realizó una investigación en la Universidad Complutense de Madrid (España), titulada *Burnout, estrés, técnicas de afrontamiento al estrés, satisfacción laboral y riesgos psicosociales en funcionarios de un centro penitenciario de Chile*, en la cual tuvo como objetivo discriminar si existe correlación entre las cinco variables mencionadas en el título en el contexto de los centros penitenciarios de Arica, en Chile. En cuanto a la metodología, se trató de una investigación cuantitativa, con diseño transversal y correlacional. Contó con una muestra de 290 funcionarios de prisiones (gendarmes), a los que se les aplicó los siguientes instrumentos de recolección de datos: Inventario de Burnout de Maslach (MBI-HSS), Cuestionario de Satisfacción Laboral (S20/23), Cuestionario de Afrontamiento de Estrés (CAE), Escala para Evaluar Indicadores Físicos y Psicoemocionales de Estrés y Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (SUSESO – ISTAS21). Entre los resultados a destacar, se observó un bajo porcentaje de funcionarios afectados por el Burnout, y se correlacionó esta variable con la técnica de afrontamiento de la focalización en la solución del problema, al tiempo que no

se correlacionó con la satisfacción laboral. Como conclusión, en el modelo desarrollado, se observó que tener pareja, consumir menos alcohol, tener jornada parcial, moderada a alta satisfacción laboral, usar la evitación y la expresión emocional abierta como afrontamiento al estrés funcionan como factores de protección ante el burnout.

Cuéllar et al. (2019) realizaron una investigación en la Universidad de Popayán (Colombia), titulada *Nivel de agotamiento emocional en funcionarios del Instituto Penitenciario y Carcelario INPEC en la ciudad de Popayán*, en la cual tuvieron como objetivo hacer una descripción estadística del grado de agotamiento emocional en la población identificada en el título. En cuanto a la metodología, se trató de una investigación cuantitativa, con diseño transversal y descriptivo. Contó con una muestra de 26 funcionarios tanto del cuerpo administrativo como el de vigilancia, a los que se les aplicó el siguiente instrumento de recolección de datos: Inventario de Burnout de Maslach (MBI-HSS). Entre los resultados a destacar, se observó que tanto el personal administrativo como el de vigilancia obtuvo niveles medios de burnout, pero la puntuación media del personal de vigilancia fue superior a la del personal administrativo. Por tanto, pudo concluir que el personal de vigilancia dentro de un instituto penitenciario se enfrenta a un mayor riesgo de burnout que el personal administrativo.

Moreno et al. (2018) realizaron una investigación en la Universidad Simón Bolívar (Colombia) titulada *Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en funcionarios del instituto nacional penitenciario y carcelario (INPEC) en Cúcuta*, en la cual tuvieron como objetivo estudiar la relación entre el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad en un grupo de funcionarios del INPEC de Cúcuta. En cuanto a la metodología, se trató de una investigación cuantitativa, con diseño transversal y correlacional. Contó con una muestra de 85 funcionarios de seguridad, a los que se les aplicó los siguientes instrumentos de recolección de datos: Escala de Bienestar Psicológico, Escala de

Satisfacción Laboral (SL-SPC) y Escala de Felicidad para Adultos (EFPA). Entre los resultados a destacar, se observó que un 57 % de la muestra obtuvo puntuaciones medias con tendencia alta en cuanto a bienestar laboral, un 66 % obtuvo el mismo tipo de puntuaciones para la satisfacción laboral, y el 74 % con la variable felicidad. A partir de lo anterior, concluye que existe relación entre las tres variables de estudio: bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad.

Blanco-Álvarez y Thoen (2017) realizaron una investigación, en la Texas Tech University (Estados Unidos) titulada *Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses*, con el objetivo de correlacionar el posible grado de estrés ocupacional de la muestra con otras variables, como ansiedad, depresión y burnout. En cuanto a la metodología, se trató de una investigación cuantitativa, con diseño transversal y correlacional. Contó con una muestra de 66 oficiales correccionales, a los que se les aplicó los siguientes instrumentos de recolección de datos: Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS), Escala de Estrés Laboral para Oficiales Correccionales (EELOC) y Cuestionario Breve de Burnout (CBB). Entre los resultados a destacar, se observó que no hubo diferencias significativas entre hombres y mujeres. Llega a la conclusión de que el estrés laboral se correlaciona significativamente con estrés, ansiedad y depresión, mas no con burnout.

Ardila (2017) realizó una investigación en la Universidad Militar Nueva Granada (Colombia) titulada *Síndrome del Burnout en los funcionarios del cuerpo de custodia y vigilancia del establecimiento penitenciario de Acacias-Meta*, en la cual tuvo como objetivo determinar la presencia de burnout en los funcionarios del cuerpo de custodia y vigilancia de un establecimiento penitenciario. En cuanto a la metodología, se trató de una investigación cuantitativa, con diseño transversal y descriptivo. Con una muestra de 59 funcionarios, a los que se les aplicó el siguiente instrumento de recolección de datos:

Inventario de Burnout de Maslach (MBI-HSS). Entre los resultados a destacar, se observó que la muestra tenía un cansancio emocional predominantemente severo, y lo mismo se observó en la dimensión de despersonalización y la de realización personal. Como conclusión del presente trabajo, desarrolló una guía de recomendaciones preventivas contra el burnout, a nivel institucional, grupal e individual.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Valladolid (2021) realizó una investigación en la Universidad Autónoma del Perú (Lima) titulada *Ansiedad en aspirantes de una escuela de formación penitenciaria y trabajadores de un centro penitenciario en la ciudad de Lima*, en la cual tuvo como objetivo valorar el contraste de medias entre la ansiedad de aspirantes y trabajadores de un centro penitenciario. En cuanto a la metodología, se trató de una investigación cuantitativa, con diseño transversal y descriptivo. Utilizó una muestra de 150 aspirantes de una escuela de formación penitenciaria y 150 trabajadores penitenciarios, a los que se les aplicó el siguiente instrumento de recolección de datos: Escala de Autovaloración de Ansiedad de Zung. Entre los resultados a destacar, se observó que no existen diferencias significativas en cuanto a edad, sexo o estado civil pero sí sobre la condición de aspirante o trabajador. Concluye que los aspirantes a trabajadores penitenciarios mostraron mayor nivel de ansiedad que los trabajadores ya constituidos.

Guimarey (2018) realizó una investigación en la Universidad César Vallejo (Lima) titulada *Resiliencia y estrés laboral en el personal del Establecimiento Penitenciario Ancón II, 2017*, en la cual tuvo como objetivo vislumbrar la posible correlación entre el estrés en el trabajo y la resiliencia en la mencionada muestra. En cuanto a la metodología, se trató de una investigación cuantitativa, con diseño transversal y correlacional. Contó con una muestra de 170 servidores penitenciarios, a los que se les aplicaron los siguientes

instrumentos de recolección de datos: Escala de Resiliencia de Wagnild y Young, y Cuestionario de Estrés Laboral. Entre los resultados a destacar, se observó que el 53,5 % de la muestra tiene una resiliencia débil, mientras que el 52,4 % tiene un estrés laboral alto. A partir de lo anterior, pudo concluir que existe relación inversa entre las dos variables de estudio.

Castillo (2018) realizó una investigación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Lima) titulada *Relación entre el clima social laboral, afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en el personal de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Lurigancho*, en la cual tuvo como objetivo valorar y tipificar la correlación entre las tres variables en una muestra de trabajadores del contexto penitenciario. En cuanto a la metodología, se trató de una investigación cuantitativa, con diseño transversal y correlacional. Contó con una muestra de 80 sujetos, a los que se les aplicaron los siguientes instrumentos de recolección de datos: Escala de Clima Social en el Trabajo (WES), Inventario de Estimación de Afrontamiento (COPE - Breve) y Escala de Bienestar Psicológico (EBP). Entre los resultados a destacar, se observó que no hubo diferencias significativas en las variables en relación al sexo, ni se encontró relación entre las dimensiones del clima social laboral y los estilos de afrontamiento. Como conclusión, existe relaciones entre los estilos de afrontamiento y las dimensiones del bienestar psicológico, y entre estas últimas y las dimensiones del clima social laboral.

Cerón y Tipula (2018) realizaron una investigación en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (Huánuco, titulada “Niveles de ansiedad y estrés en los agentes Policiales de la comisaria PNP de la ciudad de Huánuco-2016”, en la cual tuvieron como objetivo valorar el grado de estrés y de ansiedad en la mencionada muestra. En cuanto a la metodología, se trató de una investigación cuantitativa, con diseño transversal y descriptivo. Contaron con una muestra de 60 policías, a los que se les aplicó el Inventario

de Estrés de Melgosa y la Escala de Ansiedad de Zung. Entre los resultados a destacar, se observó que solo un 4 % de la muestra presenta un estrés alto, de la misma forma que toda la muestra se ubicó en un nivel normal de ansiedad. Concluye que los agentes policiales de la muestra no tienen problemas significativos en lo referido a ansiedad o estrés.

Sánchez (2017) realizó una investigación en la Pontificia Universidad Católica del Perú titulada *Síndrome de agotamiento profesional y bienestar en técnicos de seguridad de un establecimiento penitenciario de Lima*, en la cual tuvo como objetivo ponderar el grado de correlación entre el SAP y el bienestar en la mencionada población. En cuanto a la metodología, se trató de una investigación cuantitativa, con diseño transversal y correlacional. Contó con una muestra de 131 técnicos de seguridad, a los que se les aplicó los siguientes instrumentos de recolección de datos: Inventario de Burnout de Maslach (MBI-HSS) y Escalas de Bienestar (Afecto Positivo, Afecto Negativo y Florecimiento). Entre los resultados a destacar, se observó que un 55 % y 58 % de la muestra presentaron valores altos de agotamiento emocional y despersonalización, respectivamente, mientras un 73 % presentó valores bajos de realización personal; lo que coloca al 23,66 % de la muestra en la categoría de SAP. En cuanto al balance afectivo, solo un 6 % de la muestra presentó uno de tipo negativo y un 92 % de tipo positivo. A partir de lo anterior, las conclusiones son que existe una relación inversa entre las escalas de afecto positivo y florecimiento y el burnout, y una relación directa entre este último y la escala de afecto negativo.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Ansiedad

La ansiedad se considera, junto con el estrés, una de las entidades nosológicas más abarcadas en los estudios psicológicos. Y, aunque

se podría asegurar que en la actualidad existe un consenso sobre su definición general, la misma también puede variar mucho, dependiendo del enfoque del teórico que se encargue de su descripción de rasgos y la explicación de sus dinámicas. Por ejemplo, el concepto general de ansiedad sería cónsono con el de Lazarus (1986), para quien se trata de una respuesta negativa a estímulos aversivos que todavía no han ocurrido, pero que el sujeto es capaz de visualizar, con la convicción de que pueden ocurrir. En este concepto general sobre el que hay un acuerdo colectivo también se aclara que la ansiedad puede ser una respuesta normal, adaptativa y deseada, en circunstancias y grados apropiados, de la misma forma que puede ser patológica, desadaptativa y rechazada, en circunstancias y grados inapropiados.

Pero ya fuera de este concepto general, empiezan las diferencias por constructo teórico, de allí que estudiar la ansiedad en la actualidad siga siendo un tema vigente. Un punto de partida interesante en estas diferencias por constructos teóricos sería el concepto de ansiedad de Zung (1985), por tratarse de uno de tipo psicobiológico, y remitir a valoraciones más objetivas y medibles, con las que la mayoría de las corrientes psicológicas podrán estar de acuerdo. Así pues, este autor plantea que la ansiedad es un estado de alerta del cuerpo ante una posible (no necesariamente comprobada) amenaza a la integridad, propia, ajena o colectiva, física, socioemocional o moral. Esta alerta cumple el propósito de movilizar la energía del cuerpo para una eventual huida, enfrentamiento o evitación.

Sin embargo, dicho así, resulta difícil distinguirlo del concepto de miedo, que también implica una respuesta psicobiológica a un estímulo, que moviliza energía corporal para la huida, el enfrentamiento o la evitación. Ante ello, Zung (1985) plantea que lo que caracteriza a la ansiedad, y que la distingue del miedo, es que se experimenta en la forma de un temor indefinido, que genera inseguridad o tensión emocional. Mientras que en el

miedo el temor es definido y claro, y no se caracteriza por la inseguridad porque el estímulo temido está presente. Por ejemplo, si un sujeto tiene un examen en una semana, puede estar ansioso por el mismo, pero sin definir claramente que es lo que teme de ese evento, pues las imágenes negativas se suelen solapar y confundir en la mente. Al llegar el día del examen, y estar frente a este, leer una pregunta y descubrir que se ha olvidado la respuesta, el temor ya es claro y definible. Si no hay motivo para temer durante el examen, porque se conocen todas las respuestas, la ansiedad podría continuar y, al no haber un estímulo amenazante claro, continuaría la indeterminación de estas sensaciones.

Un concepto complementario al de Zung (1985), sería el de May (2000), para quien lo que determina si un estímulo se tornará ansiógeno es el hecho de que la amenaza experimentada sea sobre un valor que el sujeto considere capital en su vida. En el caso anterior, mientras el sujeto experimenta ansiedad por un examen que ocurrirá recién en una semana, lo que moviliza esa ansiedad es que siente amenazado el valor de ser un buen estudiante (o ser un buen hijo para sus padres), pero por ser dicho valor algo inasible, la ansiedad pareciera no tener un foco específico.

Reyes (2010) plantea algo muy parecido, cambiando la amenaza a un valor capital por la amenaza a un aspecto esencial del desarrollo del sujeto, según su apreciación. De allí que la ansiedad suela estar asociada a los grandes temas, como seguridad personal, salud, estabilidad financiera, libertad individual, manejo de relaciones socioafectivas, crecimiento personal, ciclo de la vida, etc.

De estos conceptos más generales, es posible pasar a otros más específicos, como en el enfoque conductual, donde la ansiedad sería un estímulo discriminativo, sostenido a partir de una relación funcional con reforzadores que han sido recibidos en el pasado, tanto por observación como por modelado (Sierra et al., 2003). Por su parte, el enfoque cognitivo considera que la ansiedad se debe a pensamientos distorsionados, que surgen

como interpretación al estímulo y, como tal, generan una respuesta disfuncional, que puede ser modificada si se modifica el pensamiento (Beck, 1985). Mientras que el enfoque psicodinámico, con Freud en 1894 como iniciador, indica que la ansiedad se da como respuesta a la tensión que existe entre los impulsos inaceptables del ello, que el superyó restringe, y que el yo debe negociar, generando como residuo la sensación de ansiedad (Horacio, 2002).

Sea como sea que se interprete o aborde la ansiedad, para todos los autores consultados existe una consecuencia clara ante este conjunto de respuestas comportamentales, cognitivas y emocionales, cuando las mismas se dan de forma exacerbada: la reducción de la capacidad del individuo a dar una respuesta adaptativa y estable en los diferentes contextos en los que se desarrolla. Es por esta razón que la persona con ansiedad termina teniendo problemas en su vida personal, sus amistades y relaciones de pareja, su vida académica y/o laboral.

2.2.2 Ansiedad desde la perspectiva clínica

De acuerdo con el *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales* en su 5ta Edición (DSM-5), de la Asociación Americana de Psiquiatría (APA, 2014), la ansiedad se considera una forma de responder de manera anticipada a una posible amenaza que pudiera o no llegar a ocurrir, que produce en el sujeto que la experimenta tensión a nivel muscular, conductas de hipervigilancia, exceso de cautela y/o evitación. Es importante destacar, que para este manual los trastornos de ansiedad serían aquellos en los que se manifiestan tanto síntomas de ansiedad como de miedo, entendiendo a este último como una forma de responder desde lo emocional a una amenaza que sí puede encontrarse próxima, ya sea esta real o solo imaginaria, que produce en el sujeto que la experimenta una activación de su sistema autónomo, de modo de preparar su cuerpo para defenderse de

lo temido, o bien fugarse, todo esto enmarcado en pensamientos de que corre un gran peligro. Eso quiere decir que ambas formas de responder a estímulos amenazantes se pueden solapar en algunos contextos, pero también diferenciar claramente en otros. Por lo que es posible que estas sensaciones se enmascaren o reduzcan gracias a la evitación, lo que no significa que no estén presentes.

Así pues, los trastornos ansiosos difieren unos de otros en función de los elementos, personas o eventos que generan el estado ansioso, de temor o que llevan a conductas evitativas. También se diferenciarán por las cogniciones a las que puedan estar asociados, como tipos de pensamientos, creencias disfuncionales, etc. Y una vez distinguido el factor que origina la ansiedad, el temor o la evitación, es necesario distinguirlo de las formas normales de ansiedad, temor y evitación (APA, 2014).

Al respecto, Morrison (2015) plantea que un nivel bajo de ansiedad, además de esperado en todo sujeto, puede considerarse apropiado para la adaptación y por ende muy importante para conseguir el bienestar personal y una interacción apropiada con el entorno. Esto también ocurre con un grado de miedo bajo, por ejemplo, en la forma de cautela para alejarse de peligros innecesarios. En ese sentido, un técnico en el área de vigilancia se beneficiará de cierto grado de ansiedad, pues le permitirá prepararse para eventuales alzamientos de los reos o acciones violentas o agresivas puntuales que estos puedan intentar dentro del centro penitenciario.

La ansiedad constituye casi un síntoma omnipresente, en tanto que se le puede encontrar en la mayoría de las psicopatologías y condiciones de salud mental afectadas, en mayor o menor grado; lo que implica que, desde la perspectiva clínica, los signos y síntomas de ansiedad, incluso cuando son moderados, no siempre implicarán un trastorno específico en esta área, sino que podrían estar enmascarando otro trastorno existente. De allí la dificultad de determinar si estos signos o síntomas hablan de una ansiedad

adaptativa, de un trastorno de ansiedad o de otra condición en la cual la ansiedad cumple un rol secundario. Ello sin contar cuando la ansiedad aparece como una respuesta al consumo de sustancia (constituya este un trastorno o no) o es el resultado de una condición médica específica. Todo ello es necesario que sea descartado a la luz de lograr un adecuado diagnóstico. Por eso es importante acotar que, este estudio entenderá la ansiedad solo como una manifestación física, conductual y emocional, pero no se espera que estos resultados reflejen un diagnóstico clínico completo (Morrison, 2015).

El DSM-5, APA (2014) señala que en tanto que es un hecho que las personas con ansiedad clínica sobrevaloran con mucha frecuencia el peligro real de los estímulos que le resultan ansiógenos, solo el profesional clínico estará en la capacidad de determinar si dicha ansiedad o miedo son, en efecto, exagerados. Para ello, será necesario que contraste esto con lo esperado para el contexto y cultura del sujeto. Así pues, por medio de un test psicológico perceptivo, es posible acceder solo a esta valoración personal, y como tal posiblemente desproporcionada, sobre la cual no se aplica un ejercicio clínico de contraste; de modo que no hay forma de saber si la ansiedad es justificada o no. Por ejemplo, en un funcionario carcelario, quizás el temor sobre la propia vida sea justificado, pues se enfrenta a situaciones reales de vida o muerte con mayor frecuencia a la de la población común.

En ese tipo de casos, se intenta valorar si estos signos o síntomas se generalizan fuera de los contextos objetivamente ansiógenos o temibles, y si persisten más allá del tiempo en el cual la amenaza se circunscribe. De allí, que en el DSM-5 se indique que la ansiedad clínica se distingue con facilidad del temor o ansiedad adaptativos precisamente por su naturaleza excesiva o por su duración más allá de las etapas del desarrollo humano en las que se pueden considerar normales. Por todo esto, se entiende que la ansiedad comprendida desde una perspectiva clínica requiere de un análisis más completo y

delicado que el que se realiza cuando se habla de ansiedad como respuesta normal o exacerbada (mas no patológica) a estímulos contextuales (APA, 2014).

2.2.3 *Modelos teóricos de la ansiedad*

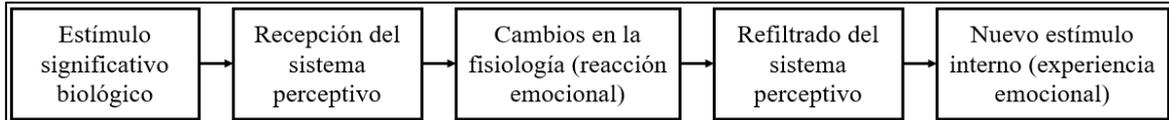
Existen múltiples modelos teóricos de la ansiedad que, si bien comparten puntos en común, se pueden diferenciar ya sea en los factores que explican el desarrollo de la ansiedad o bien en sus consecuencias. También es cierto que muchos modelos teóricos pueden ser más antiguos que otros, pero ello no impide que hayan seguido evolucionando a lo largo de los años. Así pues, la cronología de estos modelos teóricos no es sencilla, lo mismo que el análisis del grado de vigencia de cada uno.

Sin embargo, se podría decir que el primer modelo teórico desde el cual se atendió el tema de la ansiedad fue el psicofisiológico, que es el que se está usando para esta investigación, aunque en sus evoluciones actuales y vigentes, pues las descripciones realizadas originalmente ni siquiera utilizaban el término ansiedad. Al respecto, James (como se cita en Díaz y De la Iglesia, 2019) desarrolló la llamada ‘teoría periférica de la emoción’ basado en sus estudios sobre el sistema autónomo y somático. En su propuesta, primero ocurría un estímulo significativo a nivel biológico que era recibido por el sistema perceptivo, lo que generaba cambios en la fisiología, que este autor llamaba *reacción emocional*, la misma que era refiltrada por el sistema perceptivo, como un nuevo estímulo, ahora interno, con lo que se daba lo que llamaba la *experiencia emocional*. Ante estímulos aversivos, entonces, se generaban cambios somáticos desagradables, que propiciaban una reacción emocional acorde, que es lo que hoy se entiende como ansiedad. Será Cannon (como se cita en Díaz y De la Iglesia, 2019), quienes definen que estas respuestas somáticas estaban diseñadas para ayudar a la persona a prepararse para una reacción de supervivencia, funcionando como una ‘alarma emocional’.

A continuación, se muestra la figura 1, con el modelo de la teoría periférica de la emoción en la ansiedad.

Figura 1

Modelo de la teoría periférica de la emoción



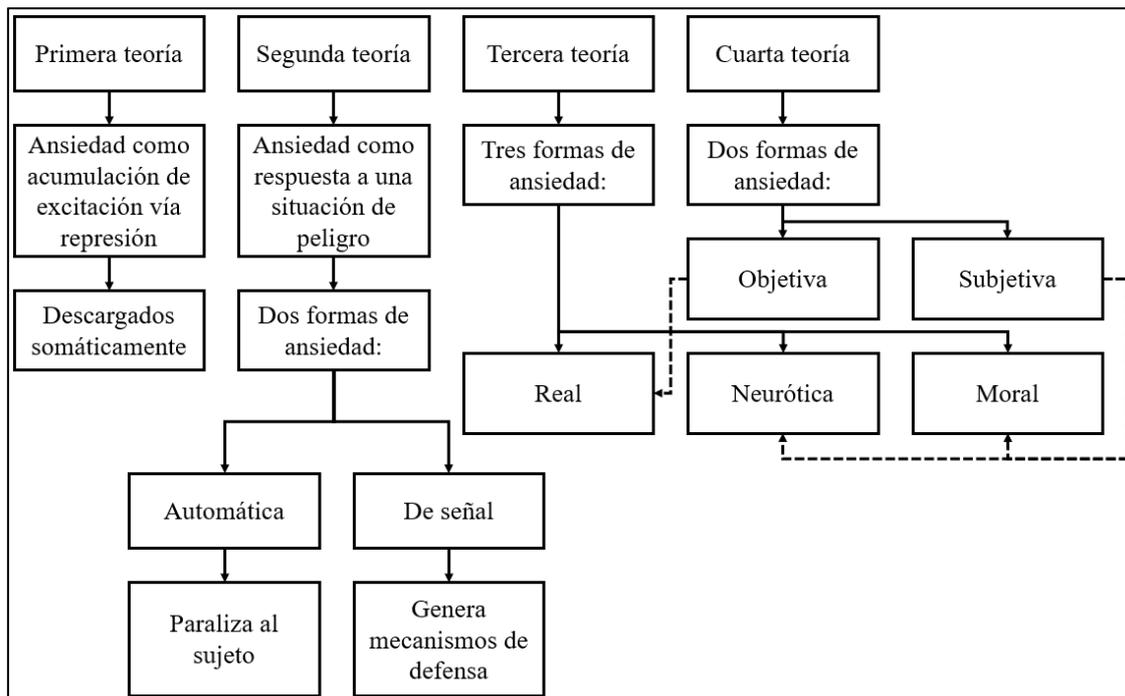
Nota. Adaptado de Díaz y de la Iglesia, 2019.

Pero no será hasta el surgimiento del modelo teórico psicodinámico que se empezará a hablar directamente de *ansiedad*, y ahora no solo desde el modelo fisiológico, sino añadiendo la realidad intrapsíquica, gracias al método introspectivo del psicoanálisis. En ese sentido, en 1894, Freud postula sus llamadas *tres teorías de la ansiedad*. Aquí una de las bases de la comprensión del proceso fisiológico es que la ansiedad partía de la acumulación de excitación vía represión (de impulsos del *ello* inaceptables), que se intentaba descargar por medio de la ruta somática, como un intento de salir a la luz de la consciencia. Más adelante cambió el postulado, aceptando que la represión no fungía como causa sino como consecuencia de la ansiedad, y añadió que toda ansiedad era una respuesta a una sensación de peligro, malinterpretada sobre la base de trastornos desarrollados durante la infancia. En su concepción, existían dos formas de ansiedad, a saber, la automática y la de señal, ocupándose la primera de paralizar al sujeto y la segunda de prepararlo para aplicar mecanismos de defensa (punto donde podría ingresar la represión como respuesta defensiva). Más adelante, se desharía de esta delimitación de la ansiedad, argumentando la existencia de tres tipos de ansiedad, a saber, la real (surgida en el yo), la neurótica (donde el yo lidia con el *ello*) y la moral (donde el yo lidia con el *superyó*). Finalmente, descartó esta postura y planteó solo dos tipos de ansiedad, a saber, la objetiva (o real, proveniente de estímulos aversivos exteriores) y la subjetiva (o neurótica,

proveniente de la lucha entre *ello*, *yo* y *superyó*). Es importante entender que muchos de estos preceptos han sido confrontados en los postulados de diversas escuelas psicoanalíticas posfreudianas (Bobes et al., 2002). A continuación, se muestra la figura 2, con la evolución de los modelos teóricos de la ansiedad en el psicoanálisis.

Figura 2

Evolución de los modelos teóricos de la ansiedad en el psicoanálisis



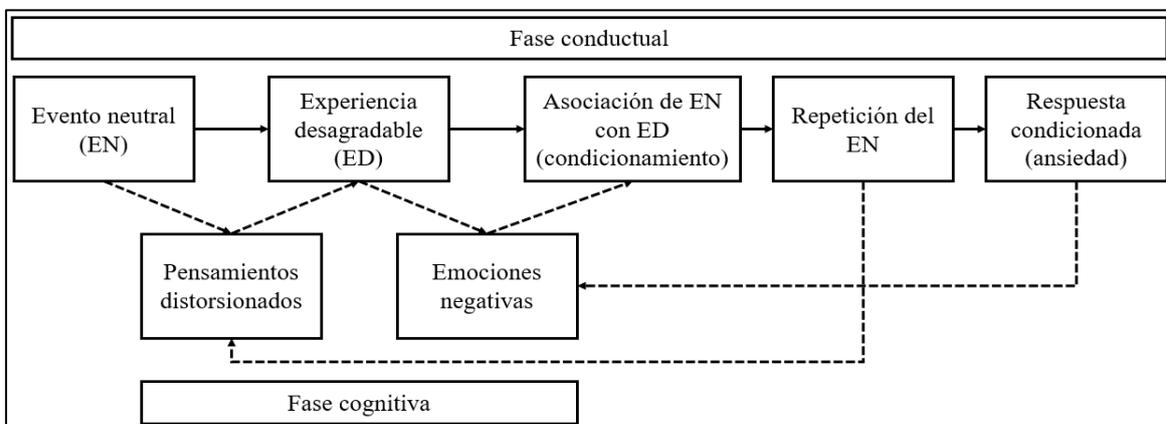
Nota. Adaptado de Bobes et al.,2002.

Ya a inicios del siglo XX, surge el modelo teórico de la psicología experimental, cuando se intentaron probar que las emociones se construían como patrones de reacción que eran heredados, vinculados al sistema visceral y glandular. Al estar estas teorías alineadas con el enfoque conductual, se entendía que la ansiedad y las emociones en general eran conductas internas, inaccesibles y únicamente observables por medio de la evidencia de conductas externas. Así pues, se trata de operacionalizar la ansiedad como la respuesta comportamental a un estímulo antecedente, por lo que lo importante era valorar a dicho estímulo y dicha respuesta, ignorando el proceso intermedio de traducción. Al

respecto, estos autores entienden a la ansiedad como una respuesta condicionada, es decir, que se aprendió al asociar un evento neutral a nivel emocional con una experiencia desagradable. Más adelante, el enfoque cognitivo-conductual abordará el aspecto emocional y cognitivo, para hacer más compleja la comprensión del proceso de la ansiedad (Watson y Rayner, como se cita en González, 1993). A continuación, se muestra la figura 3, con el modelo teórico de la ansiedad en el enfoque cognitivo-conductual.

Figura 3

Modelo teórico de la ansiedad en el enfoque cognitivo-conductual



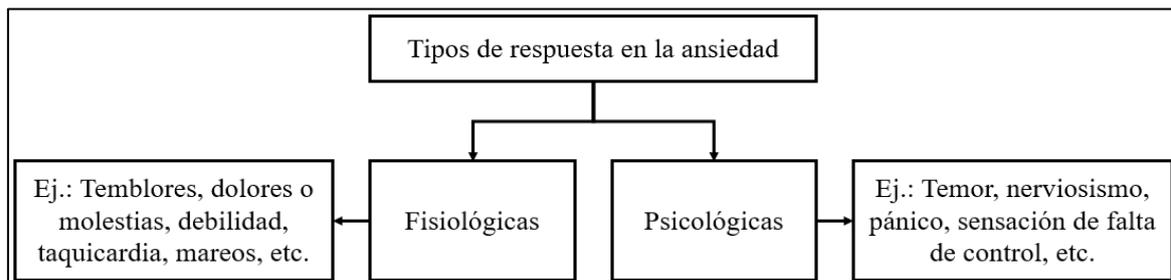
Nota. Adaptado de González, 1993.

Finalmente, el último salto importante en los modelos teóricos de la ansiedad, fue dado por medio del enfoque psicométrico factorial, con (Cattell, como se cita en Díaz y De la Iglesia, 2019). Lo que hizo este autor fue compilar todos los aspectos que se consideraban parte de la ansiedad, tanto a nivel somático, conductual, emocional, cognitivo y más, con el objetivo de construir instrumentos sobre los que fuera posible determinar su validez por medio de pruebas factoriales. Es decir, se trataba de un intento de operacionalizar cuáles de estos componentes servían en mayor o menor grado para comprender y explicar la ansiedad, lo mismo que entender cómo se relacionaban entre sí. Es así como surgen los conceptos de *ansiedad rasgo*, tendencia ansiosa circunscrita en la personalidad, y *ansiedad estado*, manifestación transitoria ante una situación ansiógena

concreta. En ese mismo campo, se encuentra el modelo teórico de Zung (1985), que ya antes se explicó que se fundamentaba en el enfoque psicobiológico, y como tal entiende que la ansiedad se evidencia a partir de las respuestas fisiológicas, como temblores, dolores o molestias físicos, debilidad, cansancio, taquicardia, náuseas, mareos, desmayos, dificultad para respirar, adormecimiento de miembros, entre otros; y las respuestas psicológicas y emocionales, siendo el temor, nerviosismo, pánico y sensación de falta de control, entre otros, las principales. A continuación, se muestra la figura 4, con el modelo teórico de la ansiedad de Zung.

Figura 4

Modelo teórico de la ansiedad de Zung



Nota. Adaptado de Zung, 1985.

2.2.4 Bienestar laboral

Antes de definir el concepto de bienestar laboral, conviene comprender primero qué se entiende como bienestar, para lo cual puede ser útil el concepto desarrollado por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013): condición vital que le permite a una persona ser consciente sobre cuán capaz es, de la misma forma que le facilita el afrontamiento apropiado de las tensiones vitales, de modo que le sea posible vivir de forma fructífera, aportando algo a la comunidad en la que se desenvuelve. Además, cabe acotar que, desde la declaración constitucional de este organismo, se ha considerado que el bienestar es la piedra angular de lo que se comprende como salud, entendida como algo más que la ausencia de una condición de salud afectada. Este ángulo ayuda a entender el

bienestar laboral como aquel estado que permite la productividad y la obtención de frutos en el trabajo, que permite que la persona logre su realización vocacional, contribuyendo esto a otros contextos de su vida personal y social.

Blanch et al. (2010) señalan que para quienes se trata de una serie de valoraciones y respuestas socioemocionales vinculadas al nivel en el cual la vida se experimenta desde la satisfacción personal. En otras palabras, es la percepción subjetiva, y sus manifestaciones, de estar y sentirse bien en los diferentes contextos vitales, ante lo cual el bienestar laboral sería la percepción subjetiva de estar y sentirse bien con la situación laboral, lo que incluye, pero no limita, la elección de carrera u ocupación, la vocación y trascendencia, el trabajo en sí y sus condiciones.

Además, para Blanch et al. (2010), tanto el bienestar como concepto general, como el bienestar laboral, como concepto específico, han sido abordados, históricamente, desde dos puntos de vista teóricos opuestos, uno de ellos enfocado en lo situacional y otro, en lo personal, siendo este último el de más repetencia entre estudios. Según el primer modelo, el bienestar general o laboral sería el resultado de las condiciones contextuales o situacionales a las que debe hacer frente un individuo. Asimismo, si tiene acceso a un sistema de salud público inclusivo y eficiente, a agua potable y servicios básicos, o puede recibir y aprovechar oportunidades de crecimiento personal, esto incidirá positivamente en su bienestar general. Y si cuenta con un trabajo digno, con condiciones justas y estimulantes, y el mismo es suficiente para que las necesidades básicas queden satisfechas, lo mismo que las de logro, seguridad y autoactualización, entonces se experimentará el bienestar laboral.

Sin embargo, como se mencionó anteriormente, la postura teórica más habitual sobre el bienestar general y laboral es aquella centrada en la persona, en donde no se niega que existen estímulos ambientales y situacionales que pueden tener un peso final, pero en

las cuales los atributos personales, como la salud mental previa, la personalidad, el carácter, los valores, etc., generarán el marco sobre el cual se construye el bienestar, en cualquiera de sus formas. De acuerdo con Blanch et al. (2010), esta postura es la más popular pues patologiza al sujeto que no consigue el bienestar y reduce la responsabilidad de las políticas públicas, las dinámicas sociales y el contexto organizacional sobre el resultado final en esta variable. Es por eso que, desde el advenimiento de la psicología positiva, se ha tratado de abordar el problema del bienestar desde una postura centrada en la situación o cuando menos mixta, que es justamente la postura de los autores mencionados.

Desde esa perspectiva, un concepto de bienestar laboral muy completo sería el de Estrada y Ramírez (2010), para quienes se refiere a que un sujeto pueda satisfacer sus motivaciones personales como parte de una unidad organizacional, y como tal que también pueda satisfacer las motivaciones propias de la organización, para lo cual es capaz de la asunción de retos de diversa índole. Eso quiere decir que importa la satisfacción individual y la forma en la que la persona se integra a la realidad organizacional, aprovechando y disponiendo de sus recursos personales, como la realidad política y cultural en la que esté enmarcado y las acciones organizacionales concretas que realice la empresa o institución.

Gómez (como se cita en Marca, 2018) enfatiza este rol protagónico de las organizaciones en la gestión del bienestar al decir que el mismo funciona como un indicador de que la forma de actuar de una empresa es positiva y se alinea con un objetivo central de conseguir que el colaborador experimente una integración adecuada con su contexto laboral, de modo que mantenga su desempeño y los resultados a los que se le asocia. A partir de esto, se considera una de las mayores metas a cumplir por una organización: porque será lo que permitirá que se cumplan los otros objetivos de la organización y de cada colaborador.

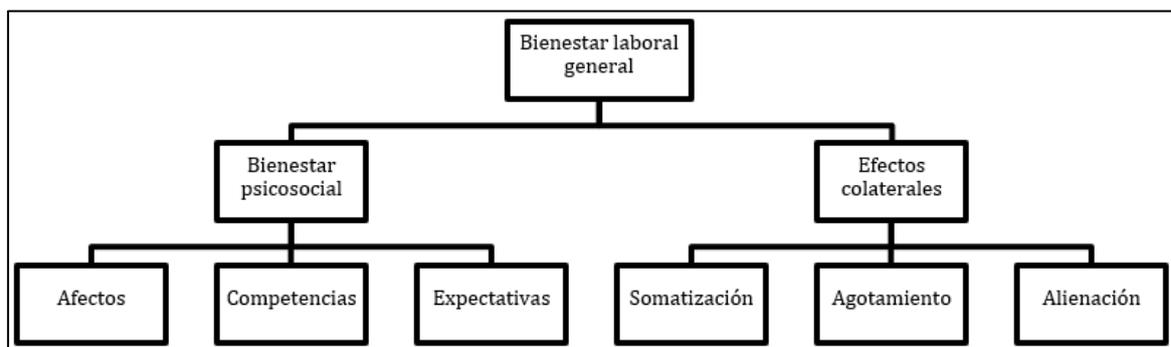
2.2.5 Modelo teórico de bienestar laboral general

Blanch et al. (2010) desarrollaron su modelo teórico del bienestar laboral general a partir de varios trabajos de investigación en los que fueron poniendo a prueba las subescalas de un instrumento, que eventualmente desembocó en lo que hoy es el Cuestionario de Bienestar Laboral General. El mismo se compartimenta en 2 grandes dimensiones, a saber, el bienestar psicosocial y los efectos colaterales, ambos con sus respectivas subdimensiones, que se pueden observar en la Figura 1.

Dicho esto, a continuación, se presentará cada una de las subdimensiones de este modelo. Sin embargo, se hará énfasis en las que se derivan de la dimensión ‘bienestar psicosocial’, en tanto que para el presente estudio no se utilizará la escala de ‘efectos colaterales’, ya que estos efectos colaterales que mide el instrumento se solapan con algunos de los indicadores del instrumento para medir la ansiedad, basado en la teoría de Zung (1985).

Figura 5

Modelo teórico del bienestar laboral general



Nota. Tomado de Blanch et al., 2010.

Con respecto a los afectos, de acuerdo con Venegas (2018), se considera que existen tanto los afectos positivos como los negativos. Los primeros aluden a las emociones de placer, que se materializan por medio de la motivación del individuo, su energía, la necesidad de ser parte de un grupo y los sentimientos de dominio, logro y éxito.

Por su parte, los afectos negativos están marcados por emociones de displacer, que se materializan por medio de los temores del individuo, su inhibición, lo que le genera inseguridad, lo mismo que sus fracasos y frustraciones. Desde ese punto de vista, las personas dentro del polo positivo de los afectos se muestran satisfechos consigo y el entorno, entusiasmados con las situaciones que enfrentan, confiados de sus recursos y los de sus pares, y capaces de manifestar amistad, amor y civismo. Mientras que las personas desde el polo negativo de muestras apáticas, tristes y anhedónicas, aburridas, con sentimientos de culpabilidad, envidia y vergüenza.

En cuanto a las competencias, según Bisquerra y Pérez (2007), las mismas aluden a la serie de capacidades, conocimientos, actitudes y habilidades que se necesitan entender y llevar a cabo las tareas del cargo con los resultados proyectados. Eso quiere decir que existen competencias diferentes para cada contexto y cada rol que es posible ejecutar en dichos contextos; que es lo que, en última instancia, le permitirá al individuo la adaptación a cada contexto en el que se desenvuelva, dado que la sociedad instrumentaliza a cada uno de sus miembros, forzándolos a ser competentes en una serie de actividades básicas y algunas pocas específicas. Es por ello que las competencias facilitan afrontar de forma apropiada las circunstancias vitales y, así, alcanzar el éxito.

Y ya en lo referido a las expectativas, Vadillo (2013) plantea que se parte de una suposición base en la que los colaboradores tienen motivación que les impulsa a realizar las acciones que consideran que pueden dirigirles con mayor probabilidad a las recompensas que buscan. Eso quiere decir que una expectativa en el campo laboral, se valora como positiva en la medida de que su *outcome* sea compatible con una recompensa que el sujeto desea. Es por eso que, por ejemplo, una persona con motivación intrínseca y otra con motivación extrínseca sentirán sus expectativas satisfechas de forma diferente si sus empleadores los estimulan de la misma forma. En otras palabras, esto pone todo el

peso en el equipo de gestión del capital humano, para entender las necesidades y deseos de sus colaboradores, de modo de configurar rutas de expectativas y satisfacción personalizadas. Esto lo resume este autor, diciendo que es necesario equilibrar lo que se le exige al colaborador en función de su puesto con las necesidades que este tiene y las expectativas que puede desarrollar.

Ya para cerrar, la somatización es entendida como la manera en la cual el cuerpo es capaz de transformar una dolencia emocional o psicológica en una de índole física, como una forma de defensa ante la ansiedad. Por su parte, el agotamiento aludiría a un estado mental de falta de energía volitiva, que es habitualmente acompañado por impotencia, bajo desempeño y frustración (Venegas, 2018). Por último, la alienación sería el fenómeno bajo el cual el trabajo se vuelve una fuente de sufrimiento o un impedimento para el desarrollo personal y el establecimiento de relaciones sanas; todo lo cual lo lleva al aislamiento físico y/o mental, y teniendo repercusión, tanto en los aspectos laborales, como en los personales (Beleño et al., 2014).

Como se puede observar, a partir de lo anterior, este modelo teórico es integral y toma en cuenta las múltiples aristas involucradas en las sensaciones de bienestar o malestar que puede experimentar un individuo en su ambiente laboral y en los demás contextos vitales que guarden alguna relación con este o puedan verse afectados por él mismo.

2.3 Definición de términos

Ansiedad. Estado de alerta del cuerpo ante una posible (no necesariamente comprobada) amenaza a la integridad, propia, ajena o colectiva, física, socioemocional o moral. Esta alerta cumple el propósito de movilizar la energía del cuerpo para una eventual huida, enfrentamiento o evitación (Zung, 1985).

Bienestar. Condición vital que le permite a una persona ser consciente sobre cuán capaz es, de la misma forma que le facilita el afrontamiento apropiado de las tensiones vitales, de modo que le sea posible vivir de forma fructífera, aportando algo a la comunidad en la que se desenvuelve (OMS, 2013).

Bienestar laboral. Serie de valoraciones y respuestas socioemocionales vinculadas al nivel en el cual la vida laboral se experimenta desde la satisfacción personal (Blanch et al., 2010).

Miedo. Forma de responder desde lo emocional a una amenaza que sí puede encontrarse próxima, ya sea esta real o solo imaginaria, que produce en el sujeto que la experimenta una activación de su sistema autónomo, de modo de preparar su cuerpo para defenderse de lo temido, o bien fugarse (APA, 2014).

Capítulo III

Hipótesis y variables

3.1 Hipótesis

3.1.1 *Hipótesis general*

Existe relación entre la ansiedad y el bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo, en el periodo 2022.

3.1.2 *Hipótesis específicas*

H_{E1}. Existe relación entre la ansiedad y el indicador de afectos del bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo, en el periodo 2022.

H_{E2}. Existe relación entre la ansiedad y el indicador de competencias del bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo, en el periodo 2022.

H_{E3}. Existe relación entre la ansiedad y el indicador de expectativas del bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo, en el periodo 2022.

3.2 Variables

La presente investigación cuenta con dos variables, a saber, ansiedad y bienestar laboral.

3.3 Operacionalización

Se incorporan la tabla 1 y tabla 2, donde es posible observar la matriz de operacionalización para ambas variables, en cada una de las cuales, se indica su división en dimensiones, indicadores e ítems y la escala de medición utilizada.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable ansiedad

| Título: Ansiedad y bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo - 2022. | | | |
|--|-----------------------------------|--|---|
| Variable de estudio: Ansiedad. | | | |
| Conceptualización de la variable: Estado de alerta del cuerpo ante una posible amenaza a la integridad, propia, ajena o colectiva, física, socioemocional o moral. Esta alerta cumple el propósito de movilizar la energía del cuerpo para una eventual huida, enfrentamiento o evitación (Zung, 1985). | | | |
| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición |
| • Síntomas afectivos. • Síntomas somáticos. | • Intranquilidad. | 9. “Me siento tranquilo y puedo permanecer en calma fácilmente.” | Ordinal. Escala de Likert de frecuencia de 4 niveles: (0) nunca o raras veces, (1) algunas veces, (2) buen número de veces y (3) siempre o casi siempre. |
| | • Miedo. | 2. “Me siento con temor sin razón.” | |
| | • Nervios. | 1. “Me siento más nervioso y ansioso que de costumbre.” | |
| | • Alteración. | 4. “Me siento como si fuera a reventar y partirme en pedazos.” | |
| | • Angustia. | 5. “Siento que todo está bien y que nada malo puede sucederme.” | |
| | • Temblores. | 6. “Me tiemblan los brazos y las piernas.” | |
| | • Dolores y molestias corporales. | 7. “Me mortifican los dolores de cabeza, cuello o cintura.” 15. “Sufro de molestias estomacales o indigestión.” | |
| | • Palpitaciones. | 10. “Puedo sentir que me late el corazón muy rápido.” | |
| | • Mareos y desmayos. | 11. “Sufro de mareos.” 12. “Sufro de desmayos o siento que me voy a desmayar.” | |

| | |
|---------------------------------------|--|
| • Problemas de sueño. | 3. “Despierto con facilidad o siento pánico.” 19. “Me quedo dormido con facilidad y descanso bien durante la noche.” 20. “Tengo pesadillas.” |
| • Agotamiento. | 8. “Me siento débil y me canso fácilmente.” |
| • Dificultades respiratorias. | 13. “Puedo inspirar y expirar fácilmente.” |
| • Cuerpo adormecido. | 14. “Se me adormecen o hincan los dedos de las manos y los pies.” |
| • Micción alterada. | 16. “Orino con mucha frecuencia.” |
| • Aumento de la temperatura corporal. | 17. “Generalmente, mis manos están secas y calientes.” 18. “Siento bochornos.” |

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable bienestar laboral

| Variable de estudio: Bienestar laboral. | | | |
|--|--------------------|--|---|
| Conceptualización de la variable: Serie de valoraciones y respuestas socioemocionales vinculadas al nivel en el cual la vida laboral se experimenta desde la satisfacción personal (Blanch et al., 2010). | | | |
| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición |
| • Bienestar psicosocial | • Afectos. | “Actualmente, en mi trabajo, siento: 1. Insatisfacción / Satisfacción.” 2. Inseguridad / Seguridad.” 3. Intranquilidad / Tranquilidad.” 4. Impotencia / Potencia.” 5. Malestar / Bienestar.” 6. Desconfianza / Confianza.” 7. Incertidumbre / Certidumbre.” 8. Confusión / Claridad.” 9. Desesperanza / Esperanza.” 10. Dificultad / Facilidad.” | Ordinal. Escala de Likert óptica de 7 niveles. |
| | • Competencias | “Actualmente, en mi trabajo, siento: 11. Insensibilidad / Sensibilidad.” 12. Irracionalidad / Racionalidad.” 13. Incompetencia / Competencia.” 14. Inmoralidad / Moralidad.” 15. Maldad / Bondad.” 16. Fracaso / Éxito.” 17. Incapacidad / Capacidad.” 18. Pesimismo / Optimismo.” 19. Ineficacia / Eficacia.” 20. Inutilidad / Utilidad.” | |
| “En mi trayectoria laboral” | | | |

-
- Expectativas.
 21. “Mi motivación por el trabajo”.
 22. “Mi identificación con los valores de la organización”.
 23. “Mi rendimiento profesional”.
 24. “Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo”.
 25. “La calidad de mis condiciones de trabajo”.
 26. “Mi autoestima profesional”.
 27. “La cordialidad en mi ambiente social de trabajo”.
 28. “La conciliación de mi trabajo con mi vida privada”.
 29. “Mi confianza en mi futuro profesional”.
 30. “Mi calidad de vida laboral”.
 31. “El sentido de mi trabajo”.
 32. “Mi acatamiento de las pautas de la dirección”.
 33. “Mi estado de ánimo laboral”.
 34. “Mis oportunidades de promoción laboral”.
 35. “Mi sensación de seguridad en el trabajo”.
 36. “Mi participación en las decisiones de la organización”.
 37. “Mi satisfacción con el trabajo”.
 38. “Mi realización profesional”.
 39. “El nivel de excelencia de mi organización”.
 40. “Mi eficacia profesional”.
 41. “Mi compromiso con el trabajo”.
 42. “Mis competencias profesionales”.
 - “Está(n) bajando / Está(n) subiendo”
-

Capítulo IV

Metodología

4.1 Métodos de investigación

Este estudio utiliza el método deductivo, el cual, según Hernández et al. (2014), es aquel que parte de una hipótesis, para a partir de ella establecer conclusiones ajustadas al contexto de estudio. En otras palabras, va de lo general a lo específico. En ese sentido, la presente investigación se considera en este método, pues parte de una hipótesis sobre la posible relación de tipo inversa entre la ansiedad y el bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo.

4.2 Configuración de la investigación

4.1.1 Enfoque de la investigación

Este estudio es considerado cuantitativo. Según Arias (2012), se refiere a estudios donde la recolección de datos es de tipo numérico y el procesamiento de estos se da por medio de técnicas estadísticas. En ese sentido, en la presente investigación se utilizarán dos cuestionarios para la recolección de datos, y estos se procesarán a través del uso de estadísticos de corte descriptivo y también inferenciales.

4.1.2 Tipo de investigación

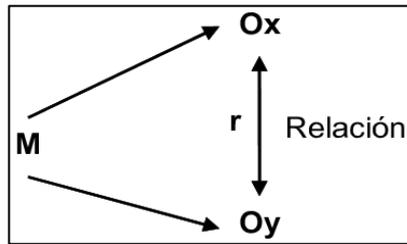
Según su propósito, este estudio es puro, lo que Hernández et al. (2014), conceptualizan como aquella investigación en la cual no se aplican los conocimientos en el terreno práctico y solo se espera la comprensión de variables teóricas dentro de contextos específicos. Así pues, aquí se expondrán las variables ansiedad y bienestar laboral en el personal de seguridad que labora en un establecimiento penitenciario de Huancayo.

De acuerdo con su nivel, la presente investigación se considera de tipo correlacional, entendida esta como el estudio que se centra en entender la relación entre dos o más variables, describiendo para ello la magnitud de la relación, su dirección y si se considera o no estadísticamente significativa (Hernández et al., 2014). Al respecto, la presente investigación tomará en cuenta solo los rasgos descriptivos del nivel y dirección de la relación entre las variables estudiadas, sin pretender con ello explicar el porqué de su ocurrencia.

4.1.3 Diseño de investigación

Sobre el nivel experimental, y según Arias (2012), este estudio es no experimental. Esto implica que no se hará control de variables, ni se alterarán, estudiándose justo como se encuentran en la realidad. Sobre el constructo del tiempo, y citando al mismo metodólogo, esta tesis es transversal, lo que implica que la recolección de información será única, sin repetición ni seguimiento. Y para finalizar, el diseño es correlacional, pues, también, según el mencionado autor, intenta determinar el nivel y positividad de la relación entre la ansiedad y el bienestar laboral en la población estudiada.

A continuación, se muestra la representación gráfica del diseño correlacional.



Donde:

M = muestra del estudio.

Ox = medición de la variable X (ansiedad).

Oy = medición de la variable Y (bienestar laboral).

r = coeficiente de correlación.

4.3 Población y muestra

4.3.1 Población

Ballestrini (2006) concibe al universo o población como el total de elementos, objetos, sujetos o casos que se toman en consideración para el estudio, y sobre los que se espera que los resultados sean representativos. La unidad muestral sería el tipo de elemento a tomar en cuenta para contabilizar el tamaño de la población. En ese sentido, para la presente investigación se tomará como unidad muestral al personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo, teniendo por tanto la población un tamaño de 150 sujetos.

4.3.2 Muestra

El muestreo probabilístico aleatorio simple, que fue el usado en este estudio, según Hernández et al. (2014), permite a todos los elementos que pertenecen a la población ser elegidos con igualdad de probabilidad y se basa en una fórmula para su aplicación, a saber:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Donde:

N = tamaño de la población.

Z = nivel de confianza.

P = probabilidad de éxito.

Q = probabilidad de fracaso.

D = Margen de error.

Para la presente investigación, se consideró un nivel de confianza del 95 % (lo que implica un valor de Z de 1,96), un margen de error de 2,5 % y una heterogeneidad de 50 % (P y Q = 0,5), que son los valores considerados estándares y que permiten conseguir una muestra representativa de alto nivel. Con ello, el resultado fue una muestra de 137 colaboradores de seguridad.

Para elegir estos, se siguieron los siguientes criterios de inclusión: (1) Ser técnicos de seguridad intramuros o haber laborado en este puesto en los últimos 6 meses, (2) Tener más de 3 meses trabajando como técnico de seguridad en este establecimiento penitenciario o cualquier otro. Y el único criterio de exclusión tomado en consideración es que no aceptaran la participación voluntaria en la investigación.

Una vez determinados quiénes cumplían con estos criterios, para garantizar la aleatoriedad de la muestra, se asignó un número a cada uno de los sujetos de la población, y con un aplicativo web (<https://es.piliapp.com/random/number/>), se asignaron los 137 colaboradores de seguridad de la muestra final por sorteo, usando la opción de generador de números aleatorios sin duplicados. Dicho esto, a continuación, se muestra la categorización de la muestra del estudio.

En la tabla 3, se observa que hay una distribución heterogénea entre los rangos de edades de los participantes, con un 29,9 % entre los 44 y 49 años, un 28,5 % entre los 38 y 43 años, un 25,5 % entre los 31 y 37 años y un 16,1 % entre los 50 y 55 años.

Tabla 3

Categorización de la muestra por edad

| | F | % |
|-----------------|-----|-------|
| de 31 a 37 años | 35 | 25,5 |
| de 38 a 43 años | 39 | 28,5 |
| de 44 a 49 años | 41 | 29,9 |
| de 50 a 55 años | 22 | 16,1 |
| Total | 137 | 100,0 |

En la tabla 4, se observa que la mayoría de los participantes, con un 49,6 %, se encuentran casados, seguidos por un 24,1 % que se encuentran solteros, un 20,4 % que se encuentran separados o divorciados, y en un porcentaje minoritario, con un 5,8 %, los participantes que se encuentran en unión libre.

Tabla 4

Categorización de la muestra por estado civil

| | F | % |
|---------------------------|-----|-------|
| Casado(a) | 68 | 49,6 |
| Soltero(a) | 33 | 24,1 |
| Separado(a)/Divorciado(a) | 28 | 20,4 |
| Unión libre | 8 | 5,8 |
| Total | 137 | 100,0 |

En la tabla 5, se observa que hay una distribución bastante diversa entre los lugares de procedencia de los sujetos de la muestra, siendo la mayoría de Junín, dada la locación en la que fue realizada la investigación, seguida de las personas provenientes de Ayacucho, Lima y Huancavelica, entre las cuales suman un total de 86,7 %.

Tabla 5*Categorización de la muestra por lugar de procedencia*

| | F | % | | F | % | | F | % |
|----------------|----|------|-------------|----|------|----------|-----|-------|
| Áncash | 1 | ,7 | Huánuco | 5 | 3,6 | Loreto | 1 | ,7 |
| Arequipa | 3 | 2,2 | Ica | 1 | ,7 | Moquegua | 1 | ,7 |
| Ayacucho | 27 | 19,7 | Jauja Junín | 1 | ,7 | Puno | 4 | 2,9 |
| Huancavelica | 15 | 10,9 | Junín | 54 | 39,4 | Tacna | 2 | 1,5 |
| Huancayo Junín | 4 | 2,9 | Lima | 18 | 13,1 | Total | 137 | 100,0 |

En la tabla 6, se observa que la mayoría de las personas de la muestra, con un total de 71,5 % cuentan con pareja en la actualidad, a diferencia del 28,5 %, que no tienen pareja actualmente.

Tabla 6*Categorización de la muestra por tenencia actual de pareja*

| | F | % |
|-------|-----|-------|
| Sí | 98 | 71,5 |
| No | 39 | 28,5 |
| Total | 137 | 100,0 |

En la tabla 7, se observa que la mayoría de las personas de la muestra, con un total de 59,1 % tienen estudio superior no universitario, seguido de un 35,0 % de sujetos que cuentan con estudio superior universitario, y representando a una minoría, con un 5,8 %, los participantes que cuentan con postgrado.

Tabla 7*Categorización de la muestra por grado de instrucción*

| | F | % |
|---------------------------|-----|-------|
| Superior no universitario | 81 | 59,1 |
| Superior universitario | 48 | 35,0 |
| Postgrado | 8 | 5,8 |
| Total | 137 | 100,0 |

En la tabla 8, se observa que la mayoría de las personas de la muestra, con un total de 91,2 % ostentan el cargo de técnico, con la minoría de la muestra en los cargos de supervisor y alcaide, con un 6,6 % y 2,2 %, respectivamente.

Tabla 8*Categorización de la muestra por cargo ocupado*

| | F | % |
|------------|-----|-------|
| Alcaide | 3 | 2,2 |
| Supervisor | 9 | 6,6 |
| Técnico | 125 | 91,2 |
| Total | 137 | 100,0 |

En la tabla 9, se observa que la mayoría de las personas de la muestra, con un total de 67,9 % tienen la condición laboral de nombrado, mientras que solo el 32,1 % de la muestra tienen condición de contratado.

Tabla 9*Categorización de la muestra por condición laboral*

| | F | % |
|------------|-----|-------|
| Contratado | 44 | 32,1 |
| Nombrado | 93 | 67,9 |
| Total | 137 | 100,0 |

En la tabla 10, se observa que la mayor parte de los participantes se ubican en los dos primeros rangos de tiempo de servicio, a saber, de 9 a 13 años, con un 39,4 %, y de 3 a 8 años, con un 37,2 %. Esto es seguido de los sujetos de la muestra con tiempo de servicio entre 14 y 18 años, que suman un 21,2 %, con una minoría de la muestra, en el rango final, de 19 a 23 años, representada por un 2,2 %.

Tabla 10*Categorización de la muestra por tiempo de servicio*

| | F | % |
|-----------------|-----|-------|
| de 3 a 8 años | 51 | 37,2 |
| de 9 a 13 años | 54 | 39,4 |
| de 14 a 18 años | 29 | 21,2 |
| de 19 a 23 años | 3 | 2,2 |
| Total | 137 | 100,0 |

En la tabla 11, se observa que solo una minoría de la muestra de estudio, representada por un 16,1 % ha recibido previamente tratamiento por ansiedad, mientras que el 83,9 %, representando a la mayoría, no ha recibido nunca este tipo de tratamiento.

Tabla 11

Categorización de la muestra por historial de tratamiento por ansiedad

| | F | % |
|-------|-----|-------|
| Sí | 22 | 16,1 |
| No | 115 | 83,9 |
| Total | 137 | 100,0 |

4.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

4.4.1 Técnica

La encuesta, técnica aplicada en este estudio, según Palella y Martins (2012), tiene como objetivo recabar información de diferentes sujetos en tanto que su opinión es útil para el trabajo de investigación, utilizando para ello una lista de aseveraciones o preguntas, por lo general en formato escrito, que se le facilitan al informante clave del estudio, para que, bajo acuerdo de anonimato, pueda responderlas.

4.4.2 Instrumentos

El cuestionario es el correlato instrumental de la técnica encuesta. Hernández et al. (2014) lo definen como una serie de preguntas o aseveraciones vinculadas a una variable y sus dimensiones. Así pues, en este estudio se aplicarán estos cuestionarios: (a) Escala de Ansiedad de Zung (1965, adaptado por Valladolid, 2021); (b) Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG) (Blanch et al., 2010, adaptado por Díaz & Medina, 2019). A continuación, se presentan las fichas de instrumentos de cada cuestionario.

Ficha técnica de Escala de Ansiedad de Zung

| | | |
|----------------------|---|---|
| Autor original | : | William Zung. |
| Año de publicación | : | 1985. |
| Procedencia | : | Alemania. |
| Adaptación al Perú | : | Marilyn Valladolid (2021). |
| Ámbito de aplicación | : | Adolescentes y adultos. |
| Administración | : | Autoaplicada, escrita, individual/colectiva. |
| Cantidad de ítems | : | 20. |
| Tipos de ítems | : | Escala de Likert de frecuencia de 4 niveles: (0) nunca o raras veces, (1) algunas veces, (2) buen número de veces y (3) siempre o casi siempre. |
| Tiempo de aplicación | : | 5 a 10 minutos, aproximados. |
| Dimensiones | : | (1) síntomas afectivos, (2) síntomas somáticos. |

Así pues, como se puede observar, se trata de un cuestionario corto en escala de Likert de tipo autoaplicado. Los reactivos están enmarcados en una comprensión psicobiológica de la ansiedad, que es la teoría manejada por el autor. Funciona como un complemento de la evaluación clínica, por lo cual el mismo no puede ser usado directamente para diagnosticar la ansiedad, pero puede ser muy útil para valorar la evolución del cuadro clínico de un paciente. Al ser la mayor parte de los ítems sobre los síntomas somáticos, su principal limitación es que puede dificultar la valoración de la ansiedad en personas con menos propensión a los síntomas somáticos y mayor propensión a los síntomas afectivos (Valladolid, 2021).

En cuanto a la confiabilidad, la misma fue obtenida por medio de una prueba piloto en una muestra de 150 aspirantes a trabajadores penitenciarios y 150 trabajadores penitenciarios, obteniendo un alfa de Cronbach de ,798. En cuanto a la validez, la misma

fue obtenida por juicio de expertos, calculándose luego la V de Aiken, con ,849 como resultado. En función de ambos valores, se considera que el instrumento es óptimo para su aplicación (Valladolid, 2021).

Ficha técnica de Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG)

| | | |
|----------------------|---|---|
| Autores originales | : | Joseph Blanch, Miguel Sahagún, Leonor Cantera y Genís Cervantes. |
| Año de publicación | : | 2010. |
| Procedencia | : | España. |
| Adaptación al Perú | : | Jessica Díaz y Katherine Medina (2019). |
| Ámbito de aplicación | : | Adultos. |
| Administración | : | Autoaplicada, escrita, individual/colectiva. |
| Cantidad de ítems | : | 55. |
| Tipos de ítems | : | Escala de Likert óptica de 7 niveles. |
| Tiempo de aplicación | : | 30 minutos, aproximados. |
| Dimensiones | : | (1) bienestar psicosocial, (2) efectos colaterales (esta segunda dimensión no ha sido tomada en cuenta para la presente investigación). |

Este instrumento de recolección de datos es uno completo y complejo, cuyas subescalas fueron desarrolladas por separado a lo largo de los años, arrancando en 2005 con las tres subescalas principales del bienestar laboral (afectos, competencias y expectativas), que luego fueron ampliadas y revisadas en el 2009. En ese mismo año, se crearon y validaron los reactivos de la subescala de somatización. Finalmente, en el año 2010 se fusionaron estas subescalas junto a la de agotamiento y alienación, creándose el instrumento definitivo, y mejorándose sus propiedades psicométricas (Blanch et al., 2010).

Esto es indicativo de un instrumento de recolección de datos cuidadosamente diseñado y validado.

En cuanto a la confiabilidad, la misma fue obtenida por medio de una prueba piloto en una muestra de 348 docentes a nivel secundario, obteniendo un coeficiente omega entre ,73 y ,84. En cuanto a la validez, esta fue obtenida por juicio de expertos, calculándose luego la V de Aiken, con entre ,83 y 1 como resultado. En función de ambos valores, se considera que el instrumento es óptimo para su aplicación (Díaz & Medina, 2019).

4.5 Procedimiento

La implementación de este estudio se concretó en dos fases. En primer lugar, se aplicó los dos instrumentos de recolección de datos, a saber, la Escala de Ansiedad de Zung, de lo que se obtuvo el nivel de ansiedad y sus dimensiones; y el Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG), de lo que se obtuvo el grado de bienestar laboral y sus indicadores. La segunda y última etapa alude a los cálculos estadísticos que permitieron la obtención del coeficiente relacional entre variables. El insumo de esta etapa es la data recogida en la primera, la misma que vertió en IBM SPSS v. 25, el software estadístico de mayor uso en investigaciones, lo que permitió realizar los cálculos descriptivos e inferenciales.

4.6 Descripción del análisis de datos

Como ya se mencionó, el análisis de datos se llevó a cabo, principalmente, con el software estadístico IBM SPSS v.25, previo ordenamiento de la data en el software de hoja de cálculo Microsoft Excel. Con ello se calcularon los estadísticos descriptivos, primordialmente de frecuencia, lo que fue útil para entender cómo se desenvolvía la población de estudio en variables y dimensiones.

Luego se calcularon los estadísticos inferenciales, solo tras revisar el ajuste a la normalidad de la muestra gracias a una prueba de bondad de ajuste, en este caso, la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov, usada en muestras de gran tamaño como la propia (Romero-Saldaña, 2016). El resultado de esta prueba determina si una muestra se ajusta a una curva normal o paramétrica. De ser ese el caso, se aplicaría un estadístico paramétrico (Pearson). En caso contrario, un no paramétrico (Spearman) (Camacho-Sandoval, 2008). Esto servirá para comprender el nivel y positividad de la relación entre el par de variables y sus dimensiones; es decir, será lo que responda, afirmativa o negativamente, a la hipótesis de la tesis.

Capítulo V

Resultados y discusión

5.1 Estadísticos descriptivos

A continuación, se presentan las tablas 12 y 13, a través de los cuales se expondrán los resultados descriptivos de la presente investigación.

En la tabla 12, se observa que la mayor parte de la muestra de estudio se categoriza, en términos de su ansiedad, en los dos niveles más bajos, a saber, ausencia de ansiedad, en un 48,2 %, y ansiedad mínima o moderada en un 46,0 %. Así pues, la menor parte de la muestra se divide entre los sujetos con ansiedad marcada o severa, con un 4,4 %, y con ansiedad en grado máximo o grave, con un 1,5 %.

Tabla 12

Estadísticos de frecuencia de la variable ansiedad

| | F | % |
|----------------------------------|-----|-------|
| No hay ansiedad | 66 | 48,2 |
| Ansiedad mínima o moderada | 63 | 46,0 |
| Ansiedad marcada o severa | 6 | 4,4 |
| Ansiedad en grado máximo o grave | 2 | 1,5 |
| Total | 137 | 100,0 |

En la tabla 13, se observa que, para el indicador de afectos, la mayor parte de la muestra con un 58,4 %, se encuentra en un nivel medio, seguida de un 23,4 % que presenta

un nivel bajo de bienestar laboral en este aspecto, y solo un 18,2 % que manifiesta un nivel alto al respecto. Esta misma proporción en función de los niveles se observa también en el indicador de competencias (nivel medio, 52,6 %; nivel bajo, 27,7 %; nivel alto, 19,7 %), el indicador de expectativas (nivel medio, 54,0 %; nivel bajo, 23,4 %; nivel alto, 22,6 %) y la variable bienestar laboral (nivel medio, 53,3 %; nivel bajo, 27,0 %; nivel alto, 19,7 %). Se entiende, entonces, que los resultados apuntan a un nivel entre medio y bajo en toda la variable.

Tabla 13

Estadísticos de frecuencia de la variable bienestar laboral y sus indicadores

| | Afectos | | Competencias | | Expectativas | | Bienestar laboral | |
|-------------|---------|-------|--------------|-------|--------------|-------|-------------------|-------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Nivel bajo | 32 | 23,4 | 38 | 27,7 | 32 | 23,4 | 37 | 27,0 |
| Nivel medio | 80 | 58,4 | 72 | 52,6 | 74 | 54,0 | 73 | 53,3 |
| Nivel alto | 25 | 18,2 | 27 | 19,7 | 31 | 22,6 | 27 | 19,7 |
| Total | 137 | 100,0 | 137 | 100,0 | 137 | 100,0 | 137 | 100,0 |

5.2 Estadísticos inferenciales

Siendo la hipótesis de la presente investigación una de tipo correlacional, es necesario aplicar, como estadístico inferencial o prueba de hipótesis, un coeficiente de correlación. Así pues, para determinar si se debe utilizar un coeficiente de correlación paramétrico o no paramétrico, es necesario, en primer lugar, aplicar una prueba de normalidad, en este caso la prueba Kolmogórov-Smirnov, que es la que corresponde a muestras del tamaño de la presente.

Así pues, a continuación, se presenta la tabla 14, con la mencionada prueba de normalidad, para determinar el ajuste paramétrico de la muestra de estudio y decidir el instrumento estadístico a utilizar.

En la tabla 14, se puede observar que los valores de significancia, tanto para la variable ansiedad, como para la variable bienestar laboral y sus indicadores, son menores

al p valor de referencia de 0,05. Esto significa que existe diferencia entre la muestra de estudio y una muestra paramétrica, lo que se traduce en la necesidad de aplicar un coeficiente de correlación no paramétrico, a saber, el Rho de Spearman, el mismo que se presenta en la tabla 15.

Tabla 14

Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov

| | | Ansiedad | Afectos | Competencias | Expectativas | Bienestar laboral |
|------------------------------------|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| N | | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 |
| Parámetros normales ^{a,b} | Media | 43,04 | 39,11 | 38,17 | 87,15 | 164,42 |
| | Desviación estándar | 11,693 | 16,452 | 16,575 | 34,662 | 66,915 |
| Máximas diferencias extremas | Absoluta | ,090 | ,105 | ,111 | ,134 | ,116 |
| | Positivo | ,061 | ,105 | ,111 | ,134 | ,116 |
| | Negativo | -,090 | -,088 | -,098 | -,106 | -,104 |
| Estadístico de prueba | | ,090 | ,105 | ,111 | ,134 | ,116 |
| Sig. asintótica (bilateral) | | ,009 ^c | ,001 ^c | ,000 ^c | ,000 ^c | ,000 ^c |

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

En la tabla 15, se puede observar que los valores de significancia, tanto para la variable ansiedad, como para la variable bienestar laboral y sus indicadores, son menores al p valor de referencia de 0,05 e incluso al p valor de referencia 0,01. Esto se traduce en que existe una correlación altamente significativa entre la ansiedad y el bienestar laboral, lo mismo que entre la ansiedad y todos los indicadores del bienestar laboral.

Tabla 15

Rho de Spearman entre la ansiedad y el bienestar laboral y sus indicadores

| | | Afectos | Competencias | Expectativas | Bienestar laboral |
|----------|-----------------------------|---------|--------------|--------------|-------------------|
| Ansiedad | Coefficiente de correlación | -,687 | -,683 | -,716 | -,713 |
| | Sig. (bilateral) | ,000** | ,000** | ,000** | ,000** |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 |

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

Por otra parte, se puede observar que todos los valores de correlación son negativos, lo que significa que la relación encontrada es de tipo inversa. Eso significa que,

a medida que aumenta la ansiedad en los sujetos de la muestra, disminuyen el bienestar laboral y sus indicadores; y viceversa. Y, finalmente, todos los valores se encuentran por encima de 0,680, lo que las ubica como correlaciones de grado moderado a fuerte. Esto significa que la ansiedad incide en el bienestar laboral y sus indicadores, en un nivel de moderado a elevado.

5.3 Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la ansiedad y el bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo, en el periodo 2022, para lo cual se le aplicó a la muestra de estudio la Escala de Ansiedad de Zung y el Cuestionario de Bienestar Laboral General. Con esta data, se calculó el coeficiente de correlación entre la variable ansiedad y la variable bienestar laboral, con sus indicadores afectos, competencias y expectativas. Al respecto, se encontró que existía una relación altamente significativa, de signo negativo y grado moderado entre todos los pares de correlación evaluados.

Así pues, para valorar la pertinencia y el alcance de estos resultados, incluidos también los resultados descriptivos, se contrastarán los mismos con literatura empírica reciente asociada a estas variables.

En ese sentido, se cuenta con la investigación de Moreno et al. (2018), quienes evaluaron, entre otras variables, el bienestar laboral de funcionarios de un instituto penitenciario en Colombia, y encontraron que un 57 % de la muestra presentó un bienestar laboral con tendencia alta y un 66 % presentó satisfacción laboral en un nivel alto. Estos resultados son diferentes a los de la presente investigación, en la medida de que la mayor parte de la muestra, con un 53,3 % obtuvo una puntuación media en la variable bienestar laboral, seguida por un 27 % que presentó una puntuación baja. Esto podría deberse a las

diferencias de las condiciones laborales entre los centros penitenciarios de ambos estudios, lo que abre el debate de la importancia de incorporar la evaluación de factores sobre la estructura y dinámica laboral en este tipo de estudios. Además del hecho de que la investigación de Moreno et al. (2018) fue realizada en Colombia, por lo que podrían obrar diferencias culturales o sociales.

Otra investigación vinculada a la variable bienestar es la de Sánchez (2017), que evaluó esta variable, junto al Síndrome de Agotamiento Profesional (SAP), en un grupo de técnicos de seguridad penitenciaria del Perú. Al respecto, resalta que encontraron resultados favorables en un 92 % de la muestra, neutrales en un 2 % y negativos en un 6 %. Si bien esto podría resultar contrario a los resultados de la presente investigación, también constituye una inconsistencia interna para la investigación de Sánchez (2017), en tanto que los resultados de la variable muestran un 23,66 % de la muestra con este síndrome, a un 8,4 % con tendencia y a un 12,21 % con riesgo. En ese sentido, tomando en cuenta que el SAP en sí mismo constituye una forma de malestar, tanto individual, como laboral, las puntuaciones obtenidas en la variable bienestar no parecen tan precisas como correspondería, por lo que la misma investigadora advierte de la necesidad de analizar los resultados de su estudio con máxima cautela.

En cuanto a la variable ansiedad, es posible contrastarla con el estudio de Valladolid (2021), que se centró en evaluar esta variable en un grupo de aspirantes a personal de seguridad en prisiones y trabajadores ya establecidos en este tipo de instituciones. Es importante destacar que, en ambas investigaciones, se utilizó el mismo instrumento de recolección de datos. Al respecto, encontraron que un 38,7 % de la muestra estudiada presentaba ansiedad mínima o moderada, un 4 % presentaba ansiedad marcada o severa y solo un 1 % presentaba ansiedad en grado máximo. Estos resultados son muy similares a los encontrados en el presente estudio, con un 46 % puntuando como ansiedad

mínima o moderada, un 4,4 % puntuando como ansiedad marcada o severa y un 1,5 % puntuando como ansiedad en grado máximo. Esta investigación también fue realizada en Perú, por lo que se entiende que los resultados pueden semejarse más. Adicionalmente, es importante destacar el hallazgo de este estudio de que la ansiedad resultó mayor en el grupo de aspirantes, de lo que se deduce que puede ser importante valorar los años de experiencia en el trabajo como técnico de seguridad penitenciaria.

Otra investigación en el Perú fue la de Cerón y Tipula (2018), quienes valoraron la ansiedad y el estrés de un grupo de agentes policiales. Si bien estos no laboran directamente en un centro penitenciario, se consideró relevante, dado los riesgos y dificultades inherentes del trabajo policial, que se considera que se asemejan al de un técnico en seguridad penitenciaria. Acá también se utilizó la Escala de Ansiedad de Zung. Sin embargo, los resultados de este estudio mostraron que toda la muestra presentaba un nivel normal de ansiedad y solo un 4 % presentó un estrés elevado. Esto da a pensar que es posible que el trabajo policial y de técnico de seguridad penitenciaria no compartan los mismos niveles y tipos de tensión, lo que podría traducirse en distintos niveles de ansiedad. Además, los investigadores aclaran que, durante el periodo de toma de datos en su investigación, los oficiales de policía se encontraban disfrutando de actividades extramuros de ocio y deporte, lo que podría haber incidido en la forma en que contestaron las pruebas psicológicas. Como se puede evidenciar, los resultados en esta investigación fueron distintos a los resultados obtenidos en la propia muestra poblacional, lo que da a entender que en sí la diferencia de población y la situación que estos atraviesan en el momento que se aplica la prueba es muy importante, ya que va a depender de estos mismos factores la variación de los resultados finales.

Ahora bien, en la búsqueda de bibliografía sobre ansiedad y bienestar laboral en personal de seguridad penitenciaria u otras ocupaciones y profesiones afines, no fue

posible encontrar ningún estudio que abarcara exactamente las mismas dos variables, involucrando, en cambio, otras variables, como burnout, estrés, afrontamiento de estrés, satisfacción laboral y riesgos psicosociales en el caso de Álvarez (2020), agotamiento emocional en el caso de Cuéllar et al. (2019), resiliencia y estrés laboral en el caso de Guimarey (2018), clima social laboral, afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en el caso de Castillo (2018); estrés laboral en el caso de Blanco-Álvarez y Thoen (2017), y Síndrome de Burnout en el caso de (Ardila, 2017). Es decir, que el estudio realizado con estas mismas variables aún no se ha efectuado a nivel nacional y regional, por lo mismo que se considera importante concretarlo y realizar la respectiva comparación con algunos estudios parecidos.

El estudio más parecido al propio de entre los consultados es el de Briceño (2021), quien evaluó la relación entre la ansiedad y el bienestar psicológico en personal policial especializado en la protección de magistrados. Al respecto, se encontraron valores descriptivos similares a los de la presente investigación, e incluso superiores, con un 93,2 % de la muestra presentando ansiedad y un 87,9 % de la muestra con un nivel de bienestar medio. Y en cuando a la conclusión obtenida, se determinó que existe correlación entre la ansiedad y el bienestar psicológico. Sin embargo, esta similitud tendría que evaluarse con cautela en la medida de que se valoró el bienestar psicológico y no el bienestar laboral. A razón de ello, se debe considerar hasta un cierto punto que las variables se correlacionan con otro tipo de indicadores, pero se debe examinar con prudencia la variación de indicadores que estos representan.

Sin embargo, es necesario entender que la dinámica correlacional de dos o más variables, en principio, no debería variar en función del contexto de las personas sobre las que se mide. En ese sentido, conviene valorar otros estudios sobre ansiedad y bienestar laboral en población no asociada, para comprobar la posible convergencia o divergencia.

Así pues, se tiene que las investigaciones consultadas resultan todas convergentes con los resultados del presente estudio. Por ejemplo, está la investigación de Yslado et al. (2022), realizada en Perú, con población de personal hospitalario, que encontró correlación entre estas dos variables, y también entre estas y el Síndrome de Burnout y la depresión. También es posible mencionar el trabajo de Ccama y Aguilar (2021), realizado en Perú, con población de técnicos en enfermería y donde también se encontró correlación entre las dos variables de interés. O bien el trabajo de investigación de Agualimpia et al. (2020), realizado en Colombia, con población de asesores comerciales automotrices, en el que fue posible encontrar relación entre las dos variables del presente estudio y, además, sobre el estrés y el Síndrome de Burnout. Lo que da a entender que este estudio, ya sea relacionado con alguna variable más, sí se demuestra que existe una correlación negativa, por supuesto basándose en los resultados de esta investigación que fue realizada en Colombia, en una muestra poblacional de personal de técnicos en enfermería.

Como se puede observar de lo anteriormente explicado, los resultados del presente estudio se enmarcan dentro de los hallazgos generales de la literatura empírica más reciente, por lo que se puede confiar en los mismos, y se puede esperar de estos un alcance descriptivo para el contexto de personal técnico en seguridad y otras profesiones u ocupaciones similares.

Conclusiones

Una vez analizada la información recolectada en la presente investigación, ha sido posible arribar a las siguientes conclusiones:

- Existe correlación de $-0,687$, con significancia al $0,000$. Esto quiere decir que existe una relación altamente significativa, inversa y de grado moderado, entre la ansiedad y el indicador de afectos del bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo, en el periodo 2022. Ante ello, se concluye que en la medida de que aumenta la ansiedad, disminuye el indicador de afectos y viceversa.
- Existe un valor de correlación de $-0,683$, con significancia al $0,000$. Existe una relación altamente significativa, inversa y de grado moderado, entre la ansiedad y el indicador de competencias del bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo, en el periodo 2022. Dando a entender que, en la medida que aumenta la ansiedad, disminuye el indicador de competencias y viceversa.
- Existe un valor de correlación de $-0,716$, con significancia al $0,000$. Existe una relación altamente significativa, inversa y de grado moderado, entre la ansiedad y el indicador de expectativas del bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo, en el periodo 2022. Ante ello, se concluye que en la medida que aumenta la ansiedad, disminuye el indicador de expectativas y viceversa.
- Existe un valor de correlación de $-0,713$, con significancia al $0,000$. Existe una relación altamente significativa, inversa y de grado moderado, entre la ansiedad y el bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo, en el periodo 2022. Ante ello, a medida que aumenta la ansiedad disminuye el bienestar laboral y viceversa.

Recomendaciones

Presentadas las conclusiones del presente estudio, las autoras de la misma hacen acopio de todos los conocimientos ganados y las reflexiones logradas durante todo el trabajo investigativo, para presentar las siguientes recomendaciones.

- A las instituciones penitenciarias en el Perú, se les recomienda realizar evaluación psicológica continua del personal técnico de seguridad, e incluso del personal administrativo y de apoyo, con el objetivo de valorar la evolución de variables clave para el buen desempeño y salud mental de los colaboradores. Además de la ansiedad y el bienestar laboral, se podría evaluar otros factores como la posible presencia de estrés, Síndrome de Burnout, clima social familiar, estrategias de afrontamiento, entre otros, de modo de contar con un perfil completo, que permita prevenir enfermedades ocupacionales psicológicas.
- A las instituciones penitenciarias en el Perú, se les recomienda realizar programas de sensibilización, de capacitación en habilidades blandas, grupos de apoyo, actividades extramuros de ocio y dispersión, entre otros, que contribuyan a mejorar el bienestar general y laboral de los colaboradores, lo que se sabe repercutirá en una reducción de la ansiedad y otros factores asociados.
- Al Estado peruano, se le conmina a prestar atención a las carencias y necesidades urgentes del sistema penitenciario nacional, que se enfrenta a sobrepoblación, sobrecarga laboral para los colaboradores, condiciones de trabajo deficientes, entre otros aspectos, que no solo repercuten directamente sobre la calidad de vida general y asociada al trabajo para todos los actores dentro del sistema penitenciario, sino que además permitiría reducir de forma sistemática los riesgos a la integridad física, psicológica y moral asociados a este tipo de trabajo.

- A los investigadores interesados en trabajar dentro de esta línea de investigación, se les recomienda hacer estudios de corte explicativo, para tratar de comprender a más cabalidad y precisión los factores que inciden en un adecuado bienestar laboral, tanto en población de técnicos en seguridad penitenciaria, como en otros trabajos de alto riesgo. También es necesario hacer estudios longitudinales, en conjunto con estrategias de intervención, para comprender cómo evolucionan estas variables en la población de estudio.

Referencias

- Agualimpia, K., Castaño, M., Gutiérrez, K., y Maturana, D. (2020). *El Bienestar Laboral y la Salud Mental de los Empleados en las Organizaciones* [Tesis de pregrado, Institución Universitaria Tecnológica de Antioquia]. Repositorio Institucional de la TDEA. <https://dspace.tdea.edu.co/handle/tdea/1235>
- Álvarez, E., y Fernández, L. (1991). El Síndrome de “Burnout” o el desgaste profesional (I); revisión de estudios. *Revista Asociación Española de Neuropsicología*, 11(39), 257-265. <https://www.revistaaen.es/index.php/aen/article/view/15231>
- Álvarez, P. (2020). *Burnout, estrés, técnicas de afrontamiento al estrés, satisfacción laboral y riesgos psicosociales en funcionarios de un centro penitenciario de Chile* [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio Institucional de la UCM. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/59702/>
- Ardila, D. (2017). *Síndrome del Burnout en los funcionarios del cuerpo de custodia y vigilancia del establecimiento penitenciario de Acacias-Meta* [Tesis de pregrado, Universidad Militar de Nueva Granada]. Repositorio Institucional UNIMILITAR. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/16218>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. (6ª ed.). Episteme.
- Asociación Americana de Psiquiatría (2014). *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales* (5ª ed.). Panamericana.
- Ballestrini, M. (2006). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. (7ª ed.). BL Consultores Asociados.

- Beck, A. (1985). Diagnóstico y tratamiento de un trastorno de ansiedad generalizado. *Análisis y Modificación de Conducta*, 11(28).
<https://doi.org/10.33776/amc.v11i28.1701>
- Beleño, R., Crissien, J., Silvera, L. y Ucrós, M. (2014). *Bienestar Laboral de los Docentes y Administrativos de la Universidad de la Costa C.U.C en el 2013* [Tesis de maestría, Universidad de la Costa]. Repositorio institucional del CUC.
<https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/1217>
- Bisquerra, R., y Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. *Educación XXI*, 10, 61-82. <https://doi.org/10.5944/educxx1.1.10.297>
- Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L., y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316500007>
- Blanco-Álvarez, T., y Thoen, M. (2017). Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. *Revista Costarricense de Psicología*, 36(1), 45-59.
<http://dx.doi.org/10.22544/rcps.v36i01.03>
- Bobes, J., Portilla, M., y Bousoño, M. (2002). Evolución conceptual y nosográfica del Trastorno de Ansiedad Generalizada. *Interpsiquis*, 3, 1-6.
<https://psiquiatria.com/bibliopsiquis/evolucion-conceptual-y-nosografica-del-trastorno-de-ansiedad-generalizada-1751/>
- Briceño, P. (2021). *Bienestar psicológico y ansiedad en el personal PNP del Departamento de Protección de Magistrados de la Dirección de Seguridad del Estado de la PNP – 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio institucional de la UAI.
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1577>

- Camacho-Sandoval, J. (2008). Asociación entre variables: correlación no paramétrica. *Acta Médica Costarricense*, 50(3), 144-146.
<https://doi.org/10.51481/amc.v52i6.377>
- Carr, A. (2007). *Psicología positiva: la ciencia de la felicidad*. Paidós.
- Castillo, M. (2018). *Relación entre el clima social laboral, afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en el personal de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Lurigancho* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/9783>
- Ccama, B., y Aguilar, E. (2021). *Ansiedad y bienestar psicológico en profesionales y técnicos en enfermería del C.S. San Francisco de Tacna, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional de la UAI.
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1532>
- Cerón, M., y Tipula, E. (2018). *Niveles de ansiedad y estrés en los agentes Policiales de la comisaria PNP de la ciudad de Huánuco-2016* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio institucional de la UNHEVAL.
<https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/3891>
- Coloma, R. (2012). *Análisis psicosocial y organizacional de los trabajadores de instituciones penitenciarias* [Tesis doctoral, Universidad da Coruña]. Repositorio Institucional de la UDC. <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/10086>
- Constant, C. (2011). Relaciones entre internas y guardias en el penal de mujeres de Lima: Análisis de las desigualdades de trato. *Bulletin de l'Institut Français d'Études Andines*, 40(2), 411-418. <https://doi.org/10.4000/bifea.1550>
- Cuéllar, C., Fajardo, E., y Villaquirán, L. (2019). *Nivel de agotamiento emocional en funcionarios del Instituto Penitenciario y Carcelario INPEC en la ciudad de*

- Popayán* [Tesis de pregrado, Universidad de Popayán]. Repositorio institucional de la UDP. <http://unividafulp.edu.co/repositorio/items/show/151>
- Defensoría del Pueblo. (2018). *Retos del Sistema Penitenciario Peruano: un diagnóstico de la realidad carcelaria de mujeres y varones*. Defensoría del Pueblo. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2019/04/Retos-del-sistema-penitenciario.pdf>
- Díaz, I., y De la Iglesia, G. (2019). Ansiedad. Revisión y Delimitación Conceptual. *Summa Psicológica UST*, 16(1), 42-50. <https://doi.org/10.18774/0719-448x.2019.16.1.393>
- Díaz, J., y Medina, K. Evidencias de validez y confiabilidad del cuestionario de bienestar laboral general en docentes de la ciudad de Trujillo. *Revista de Investigación de Estudiantes de Psicología*, 8(1), 39-54. <https://doi.org/10.18050/jang.v18i1.2092>
- Estrada, Y. y Ramírez, M. (2010). El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. *Revista de Investigación en Turismo y Desarrollo Local*, 3(8). <https://www.eumed.net/rev/turydes/08/errr.htm>
- Gallegos, P. (2004). *El trabajo penitenciario* [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. Repositorio institucional de la UCHILE. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/114018>
- García-Vita, M. y Melendro, M. (2013). El ambiente en prisión: la atención recibida por las reclusas y las relaciones intramuros. *Revista interuniversitaria*, (22), 43-56. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4275791>
- Garland, B. (2004). The Impact of Administrative Support on prison treatment staff burnout: an exploratory study. *The Prison Journal*, 84(4), 452-471. <https://doi.org/10.1177/0032885504269343>
- Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Pirámide.

- González, M. (1993). Aproximación al concepto de ansiedad en psicología: su carácter complejo y multidimensional. *Aula*, 5, 9-21.
<https://gredos.usal.es/handle/10366/69050>
- Guimarey, M. (2018). *Resiliencia y estrés laboral en el personal del Establecimiento Penitenciario Ancón II, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19126>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Horacio, A. (2002). Diferentes enfoques teóricos acerca de la ansiedad. En A. Horacio (Ed.), *La ansiedad y sus trastornos* (pp. 45-48). Polemos.
- Instituto Nacional Penitenciario. (2016). *Informe Estadístico Penitenciario 2016*. Ministerio de Justicia y Derechos humanos.
<http://inpe.gob.pe/documentos/estadística/2016/90-octubre-2016/file.html>
- Instituto Nacional Penitenciario. (2022a). *Informe Estadístico 2022 Junio*. Ministerio de Justicia y Derechos humanos. https://siep.inpe.gob.pe/Archivos/2022/Informes%20estadisticos/informe_estadistico_junio_2022.pdf
- Instituto Nacional Penitenciario. (2022b). *CAS N° 071: Agentes de Seguridad Penitenciaria – OR. Lima*. <https://empleoz.com/ofertas-de-trabajo/inpe-cas-ndegree-071-agentes-de-seguridad-penitenciaria-or-lima/633cae4587f75e065bdb72a1>
- Kalinsky, B. (2008). El agente penitenciario: La cárcel como ámbito laboral. *RUNA, Archivo para las Ciencias del Hombre*, 28(1), 43-57.
<https://doi.org/10.34096/runa.v28i1.1209>

- Keinan, G., & Malach-Pines, A. (2007). Stress and burnout among prison personnel. Sources, outcomes, and intervention strategies. *Criminal Justice and Behavior*, 34(3), 380-398. <https://doi.org/10.1177/0093854806290007>
- Kendall, R. (2008). *Experiencia carcelaria y salud mental en mujeres peruanas privadas de libertad penal de chorrillos* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/2531>
- Lazarus, R. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca Ediciones.
- Leka, S., Griffiths, A. y Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. OMS.
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>
- Marca, C. (2018). *Factores Organizacionales que afectan el Bienestar Laboral del Personal de Enfermería de los Servicios Críticos y Emergencia de una Clínica Privada en la ciudad de Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.] Repositorio Institucional de la UPC.
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625246>
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*, 11(32), 37-43.
<https://www.imbiomed.com.mx/articulo.php?id=73874>
- May, R. (2000). *El Dilema del Hombre*. Gedisa.
- Molina, M. y Moreno, M. (2012). Síndrome del Burnout y engagement en profesionales del sistema penitenciario costarricense. *Revista de Ciencias Sociales*, 137, 65-81.
<http://dx.doi.org/10.15517/rcs.v0i137.8419>
- Moreno, W., Pedraza, M., & Nuván, H. (2018). *Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario*

(INPEC) en Cúcuta [Tesis de pregrado, Universidad Simón Bolívar.]

<http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/3498>

Morrison, J. (2015). *DSM-5. Guía para el diagnóstico clínico*. Manual Moderno.

Organización Mundial de la Salud. (OMS, 2013). *Plan de acción sobre salud mental 2013-2020*. OMS. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/97488>

Ovejero, A. (2006). *Psicología del trabajo en un mundo globalizado: cómo hacer frente al mobbing y al estrés laboral*. Biblioteca Nueva.

Palella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. (3ª ed.). FEDUPEL.

Pizarro, A. (2008). Estrés en funcionarios penitenciarios. *Revista de Estudios Criminológicos y Penitenciarios*, 17(22), 570-585.

<https://historiaydoctrinainstitucional.gendarmeria.gob.cl/picture.php?/22089/category/1197>

Reyes, J. (2010). *Trastorno de Ansiedad. Guía práctica para diagnóstico y tratamiento*. <http://www.bvs.hn/Honduras/pdf/TrastornoAnsiedad.pdf>

Romero-Saldaña, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3), 105-114.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>

Saldaña, A., Salas-Menotti, I. y Solórzano, C. (2007). Descripción de las estadísticas de problemáticas psicosociales en guardianes penitenciarios de Colombia. *Suma Psicológica*, 14(1), 7-22. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=134216860001>

Sánchez, V. (2017). *Síndrome de Agotamiento Profesional y bienestar en técnicos de seguridad de un establecimiento penitenciario de Lima* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7702>

- Sierra, J., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal-estar E Subjetividade*, 3(1), 26-25.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27130102>
- Sobrado, R. (2021). *Construyendo Rutas de Esperanza y Oportunidades CREO: Formulación de un programa de tratamiento penitenciario innovador en el Sistema Penitenciario Peruano (2006-2012)* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú.] Repositorio Institucional de la PUCP.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/19379>
- Stack, J., & Tsoudis, O. (1997). Suicide risk among corrections officers: A logistical regression analysis. *Archives of Suicide Research*, 3, 183-186.
<https://doi.org/10.1080/13811119708258270>
- Vadillo, T. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. ESIC.
- Valladolid, M. (2021). *Ansiedad en aspirantes de una escuela de formación penitenciaria y trabajadores de un centro penitenciario en la ciudad de Lima*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú.] Repositorio institucional de la AUTÓNOMA. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1455>
- Venegas, S. (2018). *El bienestar laboral en funcionarios del sector público, análisis y propuesta de intervención – Caso trabajadores del servicio de alcantarillado de la EAB – ESP* [Tesis de maestría, Universidad Externado]. UE.
<https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/648>
- Yslado, R., Núñez, L., Montané, L., Bobadilla, R., de la Cruz, L., Pinto, I., Rojas, A. y Obeso, H. (2022). Burnout syndrome, anxiety, depression and occupational well-being among Peru hospital staff during the COVID-19 pandemic. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas* 2022, 41, e2555.
<http://scielo.sld.cu/pdf/ibi/v41/1561-3011-ibi-41-e2555.pdf>

Zung, W. (1985). *Escala de automedición de la ansiedad*. TEA Ediciones.

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistência

Anexo 2. Escala de Ansiedad de Zung

Anexo 3. Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG)

Anexo 4. Formato de consentimiento informado

Anexo 5. Oficio de permiso

Anexo 6. Tablas cruzadas

Anexo 1. Matriz de consistência

| Problemas | Objetivos | Hipótesis | Variables y dimensiones | Marco metodológico |
|---|---|---|---|---|
| <p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la ansiedad y el bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo, en el periodo 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la ansiedad y el indicador de afectos del bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo, en el periodo 2022? • ¿Cuál es la relación entre la ansiedad y el indicador de competencias del bienestar laboral en el personal de seguridad de un | <p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la ansiedad y el bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo, en el periodo 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la ansiedad y el indicador de afectos del bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo, en el periodo 2022. • Determinar la relación entre la ansiedad y el indicador de competencias del bienestar laboral en el personal de seguridad de un | <p>Hipótesis general:</p> <p>Existe una relación entre la ansiedad y el bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo, en el periodo 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre la ansiedad y el indicador de afectos del bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo, en el periodo 2022. • Existe relación entre la ansiedad y el indicador de competencias del bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento | <ul style="list-style-type: none"> • Ansiedad. <ul style="list-style-type: none"> • Síntomas afectivos. <ul style="list-style-type: none"> • Intranquilidad. • Miedo. • Nervios. • Alteración. • Angustia. • Síntomas somáticos. <ul style="list-style-type: none"> • Temblores. • Dolores y molestias corporales. • Palpitaciones. • Mareos y desmayos. • Problemas de sueño. • Agotamiento. • Dificultades respiratorias. • Cuerpo adormecido. • Micción alterada. • Aumento de la temperatura corporal. | <p>Método: hipotético-deductivo.</p> <p>Enfoque: cuantitativo.</p> <p>Tipo: pura y descriptiva.</p> <p>Diseño: no experimental, transversal y correlacional.</p> <p>Población: 150 colaboradores de seguridad de un centro penitenciario de Huancayo.</p> <p>Muestra: 137 colaboradores de seguridad de un centro penitenciario de Huancayo (muestro probabilístico aleatorio simple).</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> |

| | | | | |
|--|--|---|--|---|
| <p>establecimiento penitenciario de Huancayo, en el periodo 2022?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la ansiedad y el indicador de expectativas del bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo, en el periodo 2022? | <p>establecimiento penitenciario de Huancayo, en el periodo 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la ansiedad y el indicador de expectativas del bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo, en el periodo 2022. | <p>penitenciario de Huancayo, en el periodo 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre la ansiedad y el indicador de expectativas del bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo, en el periodo 2022. | <ul style="list-style-type: none"> • Bienestar laboral. • Bienestar psicosocial. <ul style="list-style-type: none"> • Afectos. • Competencias. • Expectativas. | <p>Instrumentos: (a) Escala de Ansiedad de Zung (1965, adaptado por Valladolid, 2021); (b) Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG) (Blanch et al., 2010, adaptado por Díaz & Medina, 2019).</p> |
|--|--|---|--|---|

Anexo 2. Escala de Ansiedad de Zung

Instrucciones: Marque con una X en el espacio correspondiente, según como usted se haya sentido durante la última semana.

| Ítems | Nunca o casi nunca | A veces | Con bastante frecuencia | Siempre o casi siempre |
|--|--------------------|---------|-------------------------|------------------------|
| 1. "Me siento más nervioso y ansioso que de costumbre". | | | | |
| 2. "Me siento con temor sin razón". | | | | |
| 3. "Despierto con facilidad o siento pánico". | | | | |
| 4. "Me siento como si fuera a reventar y partirme en pedazos". | | | | |
| 5. "Siento que todo está bien y que nada malo puede sucederme". | | | | |
| 6. "Me tiemblan los brazos y las piernas". | | | | |
| 7. "Me mortifican los dolores de cabeza, cuello o cintura". | | | | |
| 8. "Me siento débil y me canso fácilmente". | | | | |
| 9. "Me siento tranquilo y puedo permanecer en calma fácilmente". | | | | |
| 10. "Puedo sentir que me late el corazón muy rápido". | | | | |
| 11. "Sufro de mareos". | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 12. "Sufro de desmayos o siento que me voy a desmayar". | | | | |
| 13. "Puedo inspirar y expirar fácilmente". | | | | |
| 14. "Se me adormecen o hincan los dedos de las manos y los pies". | | | | |
| 15. "Sufro de molestias estomacales o indigestión". | | | | |
| 16. "Orino con mucha frecuencia". | | | | |
| 17. "Generalmente, mis manos están secas y calientes". | | | | |
| 18. "Siento bochornos". | | | | |
| 19. "Me quedo dormido con facilidad y descanso bien durante la noche". | | | | |
| 20. "Tengo pesadillas". | | | | |

Anexo 3. Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG)

Edad:

Sexo:

Cargo:

Instrucciones: De acuerdo a cada enunciado coloque una “X” en el número que elija en relación al cómo se siente con trabajo que realiza actualmente.

Escala de afectos

Instrucciones: coloque una “X” en el número elegido.

Actualmente en mi trabajo, siento:

| | | | | | | | | |
|------------------|---|---|---|---|---|---|---|----------------|
| “Insatisfacción” | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | “Satisfacción” |
| “Inseguridad” | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | “Seguridad” |
| “Intranquilidad” | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | “Tranquilidad” |
| “Impotencia” | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | “Potencia” |
| “Malestar” | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | “Bienestar” |
| “Desconfianza” | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | “Confianza” |
| “Incertidumbre” | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | “Certidumbre” |
| “Confusión” | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | “Claridad” |
| “Desesperanza” | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | “Esperanza” |
| “Dificultad” | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | “Facilidad” |

Escala de competencias

Instrucciones: Coloque una "X" en el número elegido.

Actualmente, en mi trabajo, siento:

| | | | | | | | | |
|------------------|---|---|---|---|---|---|---|----------------|
| “Insensibilidad” | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | “Sensibilidad” |
| “Irracionalidad” | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | “Racionalidad” |
| “Incompetencia” | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | “Competencia” |
| “Inmoralidad” | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | “Moralidad” |
| “Maldad” | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | “Bondad” |
| “Fracaso” | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | “Éxito” |
| “Incapacidad” | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | “Capacidad” |
| “Pesimismo” | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | “Optimismo” |
| “Ineficacia” | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | “Eficacia” |
| “Inutilidad” | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | “Utilidad” |

Escala de expectativas

Instrucciones: Coloque una "X" en el número elegido.

En mi trayectoria laboral:

| | Está(n) bajando | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Está(n) subiendo. |
|---|-----------------|---|---|---|---|---|---|---|-------------------|
| “Mi motivación por el trabajo”. | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| “Mi identificación con los valores de la organización”. | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| “Mi rendimiento profesional”. | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| “Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo”. | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| “La calidad de mis condiciones de trabajo”. | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |

| | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| “Mi autoestima profesional”. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| “La cordialidad en mi ambiente social de trabajo”. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| “La conciliación de mi trabajo con mi vida privada”. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| “Mi confianza en mi futuro profesional”. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| “Mi calidad de vida laboral”. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| “El sentido de mi trabajo”. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| “Mi acatamiento de las pautas de la dirección”. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

En mi trayectoria laboral:

| | Está(n) bajando | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Está(n) subiendo. |
|--|------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------------------|
| “Mi estado de ánimo laboral”. | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| “Mis oportunidades de promoción laboral”. | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| “Mi sensación de seguridad en el trabajo”. | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| “Mi participación en las decisiones de la organización”. | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| “Mi satisfacción con el trabajo”. | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| “Mi realización profesional”. | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| “El nivel de excelencia de mi organización”. | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| “Mi eficacia profesional”. | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| “Mi compromiso con el trabajo”. | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| “Mis competencias profesionales”. | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |

Anexo 4. Formato de consentimiento informado

El propósito de este documento es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador se quedará con una copia firmada de este documento, mientras usted poseerá otra copia también firmada.

La presente investigación se titula “ANSIEDAD Y BIENESTAR LABORAL EN EL PERSONAL DE SEGURIDAD DE UN ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE HUANCAYO 2022” y es elaborada por estudiantes egresadas de la Universidad Continental, pertenecientes a la carrera de Psicología. El propósito de la investigación es determinar la relación de la ansiedad y bienestar laboral, además de conocer cómo es que desarrolla estas mismas variables en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo.

Para ello, se le solicita participar en una encuesta que le tomará 40 minutos de su tiempo aproximadamente. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Asimismo, participar en esta encuesta no le generará ningún perjuicio laboral. Si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente.

Su identidad será tratada de manera anónima, es decir, el investigador no conocerá la identidad de quien completó la encuesta. Asimismo, su información será analizada de manera conjunta con la respuesta de sus compañeros y servirá para la elaboración de artículos y presentaciones académicas.

Al concluir la investigación, si usted brinda su correo electrónico, recibirá un resumen con los resultados obtenidos y será invitado a una conferencia en la cual serán expuestos los resultados.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: _____

Fecha: _____

Correo electrónico: _____

Firma del participante: _____

Firma de las investigadoras: (1) _____

(2) _____

Anexo 5. Oficio de permiso

OFICIO N°001-2022

SEÑOR:
Lic. Guido Villavicencio Baca
Director del Establecimiento Penitenciario Huancayo.

PRESENTE. -



ASUNTO: **SOLICITO PERMISO PARA PODER REALIZAR LAS APLICACIONES DE TEST PSICOLÓGICOS.**

De nuestra mayor consideración y estima, reciba un saludo cordial, asimismo, expongo lo siguiente:

Solicito el permiso para poder realizar la aplicación presencial del test psicológico: **Escala de Ansiedad de Zung y Cuestionario de Bienestar Laboral General** al personal de seguridad que laboran en el Establecimiento Penitenciario Huancayo, con la finalidad de realizar una investigación titulada "Ansiedad y bienestar laboral en el personal de seguridad del INPE de Huancayo – 2022" todo ello con fines académicos, además de presentar un consentimiento informado al inicio de la evaluación, para que el personal autorice de forma individual dicha aplicación. Cabe mencionar que la aplicación se realizará por el mes de noviembre o diciembre del presente año.

De antemano le agradezco por anticipado su atención al presente y expresarle a Ud., las muestras de nuestra especial consideración.

Atentamente,

Huamancaca, 11 de mayo del 2022

Fonseca Flores Angela Yulisa
DNI: 72117167



Anexo 6. Tablas cruzadas

En la tabla 16, se observa que el 78,8 % de personas pertenecen al género masculino, siendo el rango de edad de 44 a 49 años con 28,5 % el predominante; por consiguiente, el 21,2 % de personas pertenece al género femenino, siendo el rango de edad de 9,5 % el predominante.

Tabla 16

Tabla cruzada de género y rango de edad

| | | 31 a 37 años | 38 a 43 años | 44 a 49 años | 50 a 55 años | Total |
|-----------|---|--------------|--------------|--------------|--------------|---------|
| Masculino | F | 22 | 27 | 39 | 20 | 108 |
| | % | 16,1 % | 19,7 % | 28,5 % | 14,6 % | 78,8 % |
| Femenino | F | 13 | 12 | 2 | 2 | 29 |
| | % | 9,5 % | 8,8 % | 1,5 % | 1,5 % | 21,2 % |
| Total | F | 35 | 39 | 41 | 22 | 137 |
| | % | 25,5 % | 28,5 % | 29,9 % | 16,1 % | 100,0 % |

En la tabla 2, se observa que el 40,9 % del personal de seguridad de género masculino y el 8,8 % del personal femenino son casados; además el 17,5 % del personal de seguridad de género masculino y el 6,6 % del personal femenino son solteros; también el 16,1 % del personal de seguridad masculino y el 4,4 % del personal femenino están separados por convivencia o divorciados; por consiguiente, el 4,4 % del personal masculino y el 1,5 % del personal femenino son de unión libre; por lo tanto cabe mencionar que existe mayor predominancia de casados en el personal masculino con un 40,9 %.

Tabla 17

Tabla cruzada de género y estado civil

| | | Casado(a) | Soltero(a) | Separado(a) | Unión libre | Total |
|-----------|---|-----------|------------|-------------|-------------|---------|
| Masculino | F | 56 | 24 | 22 | 6 | 108 |
| | % | 40,9 % | 17,5 % | 16,1 % | 4,4 % | 78,8 % |
| Femenino | F | 12 | 9 | 6 | 2 | 29 |
| | % | 8,8 % | 6,6 % | 4,4 % | 1,5 % | 21,2 % |
| Total | F | 68 | 33 | 28 | 8 | 137 |
| | % | 49,6 % | 24,1 % | 20,4 % | 5,8 % | 100,0 % |

En la tabla 3, se observa que el 56,2 % del personal masculino tiene pareja y el 22,6 % no tiene una pareja sentimental; así mismo el 15,3 % del personal femenino tiene pareja y el 5,8 % no tiene una pareja sentimental. Por lo tanto, el personal de género masculino cuenta con pareja en un 56,2 % siendo predominante.

Tabla 18

Tabla cruzada de género y situación sentimental

| | | ¿Tiene pareja actualmente? | | |
|-----------|---|----------------------------|--------|---------|
| | | Sí | No | Total |
| Masculino | F | 77 | 31 | 108 |
| | % | 56,2 % | 22,6 % | 78,8 % |
| Femenino | F | 21 | 8 | 29 |
| | % | 15,3 % | 5,8 % | 21,2 % |
| Total | F | 98 | 39 | 137 |
| | % | 71,5 % | 28,5 % | 100,0 % |

En la tabla 4, se observa que el 50,4 % del personal masculino tiene estudios superiores no universitarios, también el 23,4 % tiene estudios superiores universitarios y el 5,1 % presenta estudios de postgrado; mientras que el personal femenino con un 8,8 % tienen estudios superiores no universitarios, luego el 11,7 % menciona que tienen estudios superiores universitarios y el 0,7 % menciona tener estudios de postgrado. Por consiguiente, se evidencia en mayor predominancia de estudios superiores no universitarios en el personal masculino con un 50,4 % y con un 11,7 % se evidencia mayor predominancia en el género femenino al personal que cuenta con estudios universitarios.

Tabla 19

Tabla cruzada de género y grado de instrucción

| | | Superior no universitario | Superior universitario | Postgrado | Total |
|-----------|---|---------------------------|------------------------|-----------|---------|
| Masculino | F | 69 | 32 | 7 | 108 |
| | % | 50,4 % | 23,4 % | 5,1 % | 78,8 % |
| Femenino | F | 12 | 16 | 1 | 29 |
| | % | 8,8 % | 11,7 % | 0,7 % | 21,2 % |
| Total | F | 81 | 48 | 8 | 137 |
| | % | 59,1 % | 35,0 % | 5,8 % | 100,0 % |

En la tabla 5, se observa que, el 2,2 % del personal masculino ocupan el cargo de alcaide, el 5,8 % ocupa el cargo de supervisor y el 70,8 % ocupa el cargo de técnico de seguridad; mientras que el personal femenino cuenta con un porcentaje de 0 % en el cargo de alcaide, con el cargo de supervisor cuenta con un 0,7 % y con el 20,4 % ocupan el cargo de técnicas de seguridad.

Tabla 20

Tabla cruzada de género y cargo

| | | Alcaide | Supervisor | Técnico | Total |
|-----------|---|---------|------------|---------|---------|
| Masculino | F | 3 | 8 | 97 | 108 |
| | % | 2,2 % | 5,8 % | 70,8 % | 78,8 % |
| Femenino | F | 0 | 1 | 28 | 29 |
| | % | 0,0 % | 0,7 % | 20,4 % | 21,2 % |
| Total | F | 3 | 9 | 125 | 137 |
| | % | 2,2 % | 6,6 % | 91,2 % | 100,0 % |

En la tabla 6, se observa que el 19,7 % del personal masculino es contratado y el 59,1 % es nombrado; mientras que el 12,4 % del personal femenino es contratado y el 8,8 % es nombrado. Por lo tanto, en su mayoría el personal nombrado pertenece al género masculino con un 59,1 % y con el 19,7 % del personal masculino tiene predominancia en el personal contratado.

Tabla 21

Tabla cruzada de género y condición laboral

| | | Contratado | Nombrado | Total |
|-----------|---|------------|----------|---------|
| Masculino | F | 27 | 81 | 108 |
| | % | 19,7 % | 59,1 % | 78,8 % |
| Femenino | F | 17 | 12 | 29 |
| | % | 12,4 % | 8,8 % | 21,2 % |
| Total | F | 44 | 93 | 137 |
| | % | 32,1 % | 67,9 % | 100,0 % |

En la tabla 7, se observa que el personal masculino con un 21,9 % tiene de 3 a 8 años de servicio; con el 34,3 % tiene de 9 a 13 años de servicio, el 21,2 % tiene de 14 a 18 años de servicio y el 1,5 % tiene de 19 a 23 años de servicio a esta entidad pública; además el personal femenino cuenta con 15,3 % de trabajadores que tienen de 3 a 8 años de servicio, 5,1 % tienen de 9 a 13 años de servicio; el 0 % de 14 a 18 años de servicio y 0,7 % de 19 a 23 años de servicio. Por lo tanto, el género con mayor predominancia es el masculino con un 78,8 % y el rango de tiempo de servicio con mayor predominancia es de 9 a 13 con un 34,3 %.

Tabla 22

Tabla cruzada de género y tiempo de servicio

| | | 3 a 8 años | 9 a 13 años | 14 a 18 años | 19 a 23 años | Total |
|-----------|---|------------|-------------|--------------|--------------|---------|
| Masculino | F | 30 | 47 | 29 | 2 | 108 |
| | % | 21,9 % | 34,3 % | 21,2 % | 1,5 % | 78,8 % |
| Femenino | F | 21 | 7 | 0 | 1 | 29 |
| | % | 15,3 % | 5,1 % | 0,0 % | 0,7 % | 21,2 % |
| Total | F | 51 | 54 | 29 | 3 | 137 |
| | % | 37,2 % | 39,4 % | 21,2 % | 2,2 % | 100,0 % |

En la tabla 8, se observa que el 38,7 % del personal masculino se encuentra debajo de lo normal de los niveles de ansiedad, el 35 % se encuentra en ansiedad mínima a moderada, el 3,6 % manifiesta ansiedad marcada a severa y el 1,5 % presenta ansiedad en grado máximo; de igual forma el 9,5 % presenta ansiedad debajo de los niveles normales, el 10,9 % manifiesta ansiedad mínima a moderada, el 0,7 % presenta ansiedad marcada a severa y el 0 % ansiedad en grado máximo. En general el personal de seguridad presenta ansiedad mínima a moderada siendo los del género masculino en un 35 % y el género femenino en un 10,9 %.

Tabla 23

Tabla cruzada de género y niveles de ansiedad

| | | Debajo de lo normal | Ansiedad mínima a moderada | Ansiedad marcada a severa | Ansiedad en grado máximo | Total |
|-----------|---|---------------------|----------------------------|---------------------------|--------------------------|---------|
| Masculino | F | 53 | 48 | 5 | 2 | 108 |
| | % | 38,7 % | 35,0 % | 3,6 % | 1,5 % | 78,8 % |
| Femenino | F | 13 | 15 | 1 | 0 | 29 |
| | % | 9,5 % | 10,9 % | 0,7 % | 0,0 % | 21,2 % |
| Total | F | 66 | 63 | 6 | 2 | 137 |
| | % | 48,2 % | 46,0 % | 4,4 % | 1,5 % | 100,0 % |

En la tabla 9, se observa que el personal de 31 a 37 años con mayor predominancia de los niveles es debajo de lo normal con un 19 %; pero el personal de 38 a 43 años evidencia predominancia en los niveles de ansiedad mínima a moderada; igualmente el personal de 44 a 49 años de edad manifiesta predominancia en los niveles de ansiedad mínima a moderada; sin embargo, el personal de 50 a 55 años de edad manifiesta 8 % de los niveles debajo de lo normal.

Tabla 24

Tabla cruzada de edad y niveles de ansiedad

| | | Debajo de lo normal | Ansiedad mínima a moderada | Ansiedad marcada a severa | Ansiedad en grado máximo | Total |
|--------------|---|---------------------|----------------------------|---------------------------|--------------------------|---------|
| 31 a 37 años | F | 26 | 7 | 2 | 0 | 35 |
| | % | 19,0 % | 5,1 % | 1,5 % | 0,0 % | 25,5 % |
| 38 a 43 años | F | 14 | 24 | 1 | 0 | 39 |
| | % | 10,2 % | 17,5 % | 0,7 % | 0,0 % | 28,5 % |
| 44 a 49 años | F | 15 | 23 | 2 | 1 | 41 |
| | % | 10,9 % | 16,8 % | 1,5 % | 0,7 % | 29,9 % |
| 50 a 55 años | F | 11 | 9 | 1 | 1 | 22 |
| | % | 8,0 % | 6,6 % | 0,7 % | 0,7 % | 16,1 % |
| Total | F | 66 | 63 | 6 | 2 | 137 |
| | % | 48,2 % | 46,0 % | 4,4 % | 1,5 % | 100,0 % |

En la tabla 10, se observa que el personal que se encuentra casado presenta en mayor predominancia los niveles de ansiedad mínima a moderada con un 24,1 %; también el personal que se encuentra soltero presenta en mayor predominancia los niveles de ansiedad debajo de lo normal con un 15,3 %; así mismo el personal que se encuentra separado o divorciado de su pareja en mayor predominancia esta debajo de los normal de los niveles de ansiedad en un 15,3 %; igualmente el personal que se encuentra en unión libre con un 3,6 % siendo el porcentaje predominante esta debajo de los niveles normales de ansiedad.

Tabla 25

Tabla cruzada de estado civil y niveles de ansiedad

| | | Debajo de lo normal | Ansiedad mínima a moderada | Ansiedad marcada a severa | Ansiedad en grado máximo | Total |
|-------------|---|------------------------|-------------------------------|------------------------------|-----------------------------|---------|
| Casado(a) | F | 29 | 33 | 4 | 2 | 68 |
| | % | 21,2 % | 24,1 % | 2,9 % | 1,5 % | 49,6 % |
| Soltero(a) | F | 21 | 10 | 2 | 0 | 33 |
| | % | 15,3 % | 7,3 % | 1,5 % | 0,0 % | 24,1 % |
| Separado(a) | F | 11 | 17 | 0 | 0 | 28 |
| | % | 8,0 % | 12,4 % | 0,0 % | 0,0 % | 20,4 % |
| Unión libre | F | 5 | 3 | 0 | 0 | 8 |
| | % | 3,6 % | 2,2 % | 0,0 % | 0,0 % | 5,8 % |
| Total | F | 66 | 63 | 6 | 2 | 137 |
| | % | 48,2 % | 46,0 % | 4,4 % | 1,5 % | 100,0 % |

En la tabla 11, se observa que el personal que tiene alguna pareja sentimental con el porcentaje predominante de 35 % se encuentra en ansiedad mínima a moderada; mientras que el personal que no tiene ninguna pareja sentimental se encuentra con el porcentaje predominante de 16,8 % perteneciendo a los niveles de ansiedad debajo de lo normal.

Tabla 26

Tabla cruzada de estado sentimental y niveles de ansiedad

| ¿Tiene pareja? | | Debajo de lo normal | Ansiedad mínima a moderada | Ansiedad marcada a severa | Ansiedad en grado máximo | Total |
|----------------|---|---------------------|----------------------------|---------------------------|--------------------------|---------|
| Sí | F | 43 | 48 | 5 | 2 | 98 |
| | % | 31,4 % | 35,0 % | 3,6 % | 1,5 % | 71,5 % |
| No | F | 23 | 15 | 1 | 0 | 39 |
| | % | 16,8 % | 10,9 % | 0,7 % | 0,0 % | 28,5 % |
| Total | F | 66 | 63 | 6 | 2 | 137 |
| | % | 48,2 % | 46,0 % | 4,4 % | 1,5 % | 100,0 % |

En la tabla 12, se observa que el personal que tiene de 3 a 8 años de servicio en mayor predominancia se encuentra debajo de los niveles normales de ansiedad con un 21,9 %; así mismo el personal que se encuentra laborando de 14 a 18 años se encuentra con mayor predominancia en los niveles normales de ansiedad con un 11,7 %; mientras que el personal que labora de 9 a 13 años se encuentra con mayor predominancia dentro de los niveles de ansiedad mínima a moderada; así mismo el personal que labora de 19 a 23 años con un porcentaje predominante de 1,5 %.

Tabla 27

Tabla cruzada de años de servicio y niveles de ansiedad

| | | Debajo de lo normal | Ansiedad mínima a moderada | Ansiedad marcada a severa | Ansiedad en grado máximo | Total |
|--------------|---|---------------------|----------------------------|---------------------------|--------------------------|---------|
| 3 a 8 años | F | 30 | 19 | 2 | 0 | 51 |
| | % | 21,9 % | 13,9 % | 1,5 % | 0,0 % | 37,2 % |
| 9 a 13 años | F | 20 | 32 | 2 | 0 | 54 |
| | % | 14,6 % | 23,4 % | 1,5 % | 0,0 % | 39,4 % |
| 14 a 18 años | F | 16 | 10 | 1 | 2 | 29 |
| | % | 11,7 % | 7,3 % | 0,7 % | 1,5 % | 21,2 % |
| 19 a 23 años | F | 0 | 2 | 1 | 0 | 3 |
| | % | 0,0 % | 1,5 % | 0,7 % | 0,0 % | 2,2 % |
| Total | F | 66 | 63 | 6 | 2 | 137 |
| | % | 48,2 % | 46,0 % | 4,4 % | 1,5 % | 100,0 % |

En la tabla 13, se observa que el personal que tiene de 31 a 37 años de edad con mayor predominancia evidencia nivel medio de bienestar laboral con un 14,6 %; asimismo el personal de 38 a 43 años de edad evidencias con un porcentaje predominante de 21,2 % niveles medios de bienestar laboral; por otra parte se evidencia el personal de 44 a 49 años de edad con un porcentaje predominante de 13,9 % niveles bajos de bienestar laboral; además el personal de 50 a 55 años de edad evidencia una igualdad en los niveles medios y altos de bienestar laboral con un 5,8 %.

Tabla 28

Tabla cruzada de rango de edad y niveles de bienestar laboral

| | | Nivel bajo | Nivel medio | Nivel alto | Total |
|--------------|---|------------|-------------|------------|---------|
| 31 a 37 años | F | 3 | 20 | 12 | 35 |
| | % | 2,2 % | 14,6 % | 8,8 % | 25,5 % |
| 38 a 43 años | F | 9 | 29 | 1 | 39 |
| | % | 6,6 % | 21,2 % | 0,7 % | 28,5 % |
| 44 a 49 años | F | 19 | 16 | 6 | 41 |
| | % | 13,9 % | 11,7 % | 4,4 % | 29,9 % |
| 50 a 55 años | F | 6 | 8 | 8 | 22 |
| | % | 4,4 % | 5,8 % | 5,8 % | 16,1 % |
| Total | F | 37 | 73 | 27 | 137 |
| | % | 27,0 % | 53,3 % | 19,7 % | 100,0 % |

En la tabla 14, se observa que el personal que se encuentra casado presenta en mayor predominancia niveles bajos de bienestar laboral con un 19 %; por otro lado, el personal que se encuentra soltero con un 18,2 %, el personal que se encuentra separado o divorciado con un 13,1 % y el personal de unión libre con un 4,4 % se encuentran dentro de los niveles medios de bienestar laboral.

Tabla 29

Tabla cruzada de estado civil y niveles de bienestar laboral

| | | Nivel bajo | Nivel medio | Nivel alto | Total |
|-------------|---|------------|-------------|------------|---------|
| Casado(a) | F | 26 | 24 | 18 | 68 |
| | % | 19,0 % | 17,5 % | 13,1 % | 49,6 % |
| Soltero(a) | F | 3 | 25 | 5 | 33 |
| | % | 2,2 % | 18,2 % | 3,6 % | 24,1 % |
| Separado(a) | F | 7 | 18 | 3 | 28 |
| | % | 5,1 % | 13,1 % | 2,2 % | 20,4 % |
| Unión libre | F | 1 | 6 | 1 | 8 |
| | % | 0,7 % | 4,4 % | 0,7 % | 5,8 % |
| Total | F | 37 | 73 | 27 | 137 |
| | % | 27,0 % | 53,3 % | 19,7 % | 100,0 % |

En la tabla 15, se observa que el personal que tiene pareja sentimental se encuentra en los niveles medios de bienestar laboral con un 33,6 %; asimismo el personal que no tiene pareja sentimental se encuentra en los niveles medios de bienestar laboral con un 19,7 %.

Tabla 30

Tabla cruzada de situación sentimental y niveles de bienestar laboral

| ¿Tiene pareja? | | Nivel bajo | Nivel medio | Nivel alto | Total |
|----------------|---|------------|-------------|------------|---------|
| Sí | F | 30 | 46 | 22 | 98 |
| | % | 21,9 % | 33,6 % | 16,1 % | 71,5 % |
| No | F | 7 | 27 | 5 | 39 |
| | % | 5,1 % | 19,7 % | 3,6 % | 28,5 % |
| Total | F | 37 | 73 | 27 | 137 |
| | % | 27,0 % | 53,3 % | 19,7 % | 100,0 % |

En la tabla 16, se observa que el personal que lleva trabajando de 3 a 8 años se encuentra dentro de los niveles medios con una predominancia de 25,5 %; igualmente que el personal de 9 a 13 años de servicio con una predominancia de 23,4 %; mientras que el personal que labora de 19 a 23 años de servicio con un 1,5 % presenta niveles bajos de bienestar laboral; por otro lado, el personal que labora de 14 a 18 años de servicio evidencias una igualdad entre los niveles bajos y niveles altos.

Tabla 31

Tabla cruzada de rango de años de servicio y niveles de bienestar laboral

| | | Nivel bajo | Nivel medio | Nivel alto | Total |
|--------------|---|------------|-------------|------------|---------|
| 3 a 8 años | F | 3 | 35 | 13 | 51 |
| | % | 2,2 % | 25,5 % | 9,5 % | 37,2 % |
| 9 a 13 años | F | 20 | 32 | 2 | 54 |
| | % | 14,6 % | 23,4 % | 1,5 % | 39,4 % |
| 14 a 18 años | F | 13 | 4 | 12 | 29 |
| | % | 9,5 % | 2,9 % | 8,8 % | 21,2 % |
| 19 a 23 años | F | 2 | 1 | 0 | 3 |
| | % | 1,5 % | 0,7 % | 0,0 % | 2,2 % |
| Total | F | 37 | 73 | 27 | 137 |
| | % | 27,0 % | 53,3 % | 19,7 % | 100,0 % |