

FACULTAD DE HUMANIDADES

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

**Ansiedad y estrés laboral en los colaboradores del
Instituto de Educación Superior CIMAC de
Abancay, 2023**

Katherin Tello Chirinos

Para optar el Título Profesional de
Licenciado en Psicología

Abancay, 2024

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



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

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Decana de la Facultad de Humanidades
DE : Meilyn Socorro Contreras Párraga
Asesor de trabajo de investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación
FECHA : 22 de Agosto de 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

Título:

ANSIEDAD Y ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR CIMAC DE ABANCAY, 2023

Autor:

1. KATHERIN TELLO CHIRINOS – EAP. Psicología

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 18 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores
Nº de palabras excluidas (**en caso de elegir "SI"**): 20 SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

**La firma del asesor obra en el archivo original
(No se muestra en este documento por estar expuesto a publicación)**

Dedicatoria

A Dios, por proveerme la vida y el entendimiento para poder realizar esta investigación.

A mis queridos padres Aparicio Tello y Mercedes Chirinos, por el apoyo incondicional que me brindaron; a mis hermanas, por haberme motivado día a día en todo este proceso académico, y a mi abuela, por estar siempre pendiente de mí y por el amor infinito que me ha brindado.

Agradecimiento

A la Universidad Continental, por abrirme las puertas para seguir con mis estudios y continuar adquiriendo conocimientos.

A mis padres, por el apoyo incondicional en mi crecimiento personal y académico, quienes con amor me han impulsado siempre a perseguir mis sueños y metas.

A mi asesora, Mag. Meilyn Socorro Contreras Párraga, quien con paciencia, sabiduría y conocimiento me motivó a realizar esta tesis.

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre ansiedad y estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay, en 2023. Para ello, se utilizó un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y con diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo integrada por 30 colaboradores del instituto y la recolección de datos se apoyó en la encuesta a través del instrumento de IDARE (Inventario de Ansiedad Rasgo-Estado), de R. Gorsuch, R. Lushene y Ch. Spielberger, y la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS, de Ivancevich y Matteson. Los resultados evidencian que el 90 % (27 colaboradores) presenta ansiedad moderada y el 10 % (3 colaboradores) tiene ansiedad grave, mientras que 60 % (18 colaboradores) presenta estrés laboral crónico. Por tanto, se concluye que existe una correlación significativa y directa entre las variables ansiedad y estrés laboral ($p=0,001$ y $r=0,272$). En ese sentido, se puede afirmar que un mayor nivel de ansiedad incrementa los niveles de estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay.

Palabra claves: ansiedad, estrés laboral, colaboradores, instituto.

Abstract

The research arises with the purpose of determining the relationship that exists between anxiety and work stress in the collaborators of the CIMAC Institute of Higher Education of Abancay, 2023, to achieve this objective, the research had a quantitative approach, correlational level and with a design non-experimental cross-sectional, the sample was made up of 30 collaborators of the institute, to collect the data the survey was supported through the IDARE instrument (Trait Anxiety Inventory – State) and the OIT – WHO Work Stress Scale. The results show that 90 % (27) employees present moderate anxiety, and 10 0% (3) present severe anxiety and 60 % (18) employees present chronic work stress. Therefore, it is concluded that there is a significant, direct and weak correlation between the anxiety variable and the work stress variable ($p=0,001$ and $r=0,272$). In this sense, it can be stated that a higher level of anxiety increases the levels of work stress in the employees of the CIMAC Higher Education Institute of Abancay.

Keywords: anxiety, work stress, collaborators, institute.

Índice

Agradecimiento.....	3
Resumen.....	4
Abstract.....	5
Índice	6
Índice de Tablas	8
Índice de Figuras.....	9
Introducción.....	10
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO.....	11
1.1. Planteamiento y formulación del problema.....	11
1.1.1. Planteamiento del problema.....	11
1.1.2. Formulación de problema	13
1.2. Determinación de los objetivos.....	14
1.2.1. Objetivo general.....	14
1.2.2. Objetivos específicos	14
1.3. Justificación e importancia del estudio.....	14
1.4. Limitación de la presente investigación.....	16
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	17
2.1 Antecedentes de la investigación.....	17
2.2. Bases teóricas.....	22
2.2.1. Ansiedad	22
2.2.2. Estrés.....	33
2.3. Definición de términos básicos.....	44
CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES	48
3.1. Hipótesis	48

3.1.1.	Hipótesis general.....	48
3.1.2.	Hipótesis específicas.....	48
3.2.	Operacionalización de las variables.....	48
3.2.1.	Definición conceptual	48
3.2.2.	Definición operacional de las variables	50
3.2.3.	Matriz de operacionalización de las variables	51
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA DE ESTUDIO		55
4.1.	Método, tipo o alcance de investigación.....	55
4.1.1.	Método de investigación.....	55
4.1.2.	Tipo o alcance	55
4.2.	Diseño de investigación	56
4.3.	Población y muestra.....	57
4.3.1.	Población	57
4.3.2.	Muestra	58
4.4.	Técnica e instrumento de recolección de datos	58
4.5.	Técnicas de análisis de datos	61
4.6.	Aspectos éticos	61
CAPÍTULO V RESULTADOS.....		62
5.1.	Resultados y análisis.....	62
5.2.	Discusión de resultados	69
CONCLUSIONES.....		73
RECOMENDACIONES.....		74
REFERENCIAS.....		76
ANEXOS		81

Índice de Tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización de las variables	51
Tabla 2. La distribución de los rangos de las puntuaciones que definen el nivel de ansiedad que presenta los colaboradores.....	60
Tabla 3. La distribución de los rangos de las puntuaciones que definen el nivel de estrés laboral que presenta los colaboradores	60
Tabla 4. Estadística de fiabilidad de la variable ansiedad y la variable estrés laboral	60
Tabla 5. Género.....	62
Tabla 6. Edad	62
Tabla 7. Labores que desempeñan	63
Tabla 8. Niveles de ansiedad en los colaboradores de CIMAC.....	64
Tabla 9. Niveles de estrés laboral en los colaboradores de CIMAC	64
Tabla 10. Prueba de normalidad	64
Tabla 11. Correlaciones entre ansiedad y estrés laboral en los colaboradores de CIMAC.....	65
Tabla 12. Correlaciones entre ansiedad rasgo y estrés laboral en los colaboradores de CIMAC.....	67
Tabla 13. Correlaciones entre ansiedad estado y estrés laboral en los colaboradores de CIMAC.....	68

Índice de Figuras

Figura 1. Diseño de investigación.....	56
Figura 2. Diagrama de dispersión de ansiedad y estrés laboral	66
Figura 3. Figura de dispersión estrés laboral y ansiedad rasgo	67
Figura 4. Figura de dispersión estrés laboral y ansiedad estado	69

Introducción

La investigación titulada "Ansiedad y estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay, 2023" aborda la creciente relevancia social de la ansiedad y el estrés, fenómenos que impactan directamente en el rendimiento laboral de colaboradores de los sectores público y privado. En este contexto, la presente tesis se sitúa en el marco de las ciencias aplicadas, con aplicaciones prácticas en áreas como la salud, laboral, escolar y clínica, a nivel mundial, nacional y local.

La estructura del trabajo se desarrolla de la siguiente manera:

Capítulo I: Introduce el estudio con el planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos y justificación del estudio. Además, se abordan las limitaciones que han influido en el desarrollo de la investigación.

Capítulo II: Se presenta el marco teórico que incluye antecedentes de la investigación y bases teóricas relacionadas con las variables y sus dimensiones, fundamentando así los resultados obtenidos.

Capítulo III: Expone las hipótesis contrastadas y las variables junto con sus dimensiones, estableciendo definiciones conceptuales y operacionales respaldadas por aportes teóricos de diversos autores.

Capítulo IV: Detalla la metodología de estudio, incluyendo el método, tipo o alcance de la investigación, diseño de investigación, población y muestra, así como las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección y análisis de datos.

Capítulo V: Presenta los resultados y análisis de los datos, asimismo, la discusión de los resultados.

Finalmente, se desarrollan las conclusiones y recomendaciones. Además, se adjuntan anexos como la matriz de consistencia y los instrumentos de investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Planteamiento y formulación del problema

1.1.1. Planteamiento del problema

En los últimos períodos, los estudios sobre ansiedad y estrés han ganado gran relevancia social, manifestándose en investigaciones y la aplicación de estos conocimientos en diversos sectores, como salud, laboral, escolar y clínico, entre otras áreas a nivel mundial.

La ansiedad se caracteriza por el miedo, la duda y la preocupación exagerada ante la incertidumbre, acompañado de pensamientos negativos. A nivel funcional, se manifiesta con tensión muscular y cambios en el sistema nervioso autónomo. Sus síntomas pueden ser cognitivos, fisiológicos y conductuales, afectando a personas de todas las edades.

Por otro lado, el estrés laboral se define como una tensión corporal y psicológica generada por el entorno laboral o pensamientos que causan frustración o desesperación. Aunque en dosis normales puede ser positivo para cumplir con responsabilidades, en exceso puede ser perjudicial para la salud (MedlinePlus, 2023).

En el contexto mundial, al 2019, las personas que sufrían un trastorno de ansiedad ascendían a 301 millones, incluyendo 58 millones de niños y adolescentes. La ansiedad social y generalizada era prevalente, según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022). En la Unión Europea, el porcentaje de personal administrativo con síntomas de ansiedad aumentó del 11 % en 2016 al 18 % en 2020, especialmente durante la crisis del

COVID-19. En Ecuador, en 2020, el 19,4 % de una muestra de 789 personas presentó ansiedad (MedlinePlus, 2023).

A nivel laboral, la presión en el entorno está generando altos niveles de estrés en trabajadores de varios países, siendo México, China y Estados Unidos algunos de los más afectados. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) informó que el 15 % de las personas con empleo sufre trastornos mentales, especialmente ansiedad y estrés laboral, afectando la salud laboral a nivel mundial (OMS, 2022).

A nivel nacional, el estrés afecta al 58 % de los ciudadanos peruanos, siendo las causas principales los problemas económicos, de salud y la sobrecarga laboral (“El 58 % de los peruanos sufre de estrés”, 2015). Aunque todos experimentan cierto grado de estrés, ansiedad y depresión, esta se vuelve problemática cuando interfiere con el desarrollo normal de la vida cotidiana, destacando la importancia de buscar la ayuda de expertos en el tema (Tusev et al., 2020). Según una encuesta realizada por la Agencia Peruana de Noticias (Andina), el 86,1 % de las personas presenta niveles elevados de ansiedad, depresión o estrés (“Ocho de cada diez padres de niños menores de 6 años presentan ansiedad”, 2021). Estos fenómenos cada vez son más comunes y preocupan a la sociedad, ya que muchos subestiman su impacto en la salud mental y física, y algunos carecen de los medios para buscar asistencia profesional.

Las regiones del Perú no escapan de esta problemática. Un estudio de 2022 reveló que Apurímac, Puno y Ayacucho presentan índices elevados de ansiedad, depresión o estrés, con porcentajes de 90,4 %, 89,1 % y 88,9 %, respectivamente (Andina, 2022).

En la provincia de Abancay, EsSalud informó que, en los últimos ocho meses, los casos de estrés han aumentado en un 70 %, siendo consecuencia de la ansiedad que ha generado tensión emocional en los trabajadores de los sectores privado y público. Esto ha

afectado el clima laboral, causando irritabilidad, falta de tolerancia y posiblemente problemas de salud más graves, como cáncer, hipertensión, diabetes o accidentes cerebrovasculares. Además, esta situación podría incidir negativamente en el logro de metas institucionales.

Con relación a los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC, estos enfrentan ambigüedad de roles, conflictos de roles, sobrecarga de responsabilidades y falta de participación en las decisiones, a los cuales se suma un ambiente físico con presencia de ruidos. Los síntomas observados incluyen dificultad para concentrarse o relajarse, irritabilidad, problemas gastrointestinales, cognitivos y de aprendizaje, negligencias, dificultad para solucionar problemas y dolores de cabeza.

Motivada por esta problemática, la presente investigación tiene como propósito determinar la relación entre la ansiedad y el estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay en el año 2023.

1.1.2. Formulación de problema

A. Problema general

¿Qué relación existe entre la ansiedad y el estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay en el año 2023?

B. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la ansiedad de rasgo y el estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay en el año 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la ansiedad de estado y el estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay en el año 2023?

1.2. Determinación de los objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la ansiedad y el estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay en el año 2023.

1.2.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre la ansiedad de rasgo y el estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay en el año 2023.
- Determinar la relación que existe entre la ansiedad de estado y el estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay en el año 2023.

1.3. Justificación e importancia del estudio

Teórica

Esta investigación se propuso analizar la conexión entre la ansiedad y el estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay en el año 2023. Los constructos y sus componentes fueron respaldados por una fundamentación teórica referenciada, basada en las contribuciones de autores relevantes en el campo, incluyendo las aportaciones de Spielberger (1972) y teoría de Selye (1973). La revisión del marco teórico sobre las variables ansiedad y estrés laboral proporcionaron una comprensión integral de la relación entre estos fenómenos.

Práctica

Los resultados obtenidos, al haber sido de índole correlacional, revelaron la naturaleza de la relación entre la ansiedad y el estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay. Esta información es de utilidad para

los directivos y personal administrativo de CIMAC, quienes pueden tomar decisiones informadas en función a los resultados del estudio y emprender acciones específicas para garantizar un desempeño laboral eficiente de los colaboradores. Por su parte, los colaboradores objeto de estudio pueden gestionar actividades o cambios orientados a minimizar o eliminar el estrés laboral, lo que contribuye con su bienestar mental para garantizar la consecución exitosa de sus objetivos.

Metodológica

Con el propósito de alcanzar de manera efectiva los objetivos propuestos en la presente investigación, se optó por la aplicación de técnicas de investigación específicas. En primer lugar, se realizaron encuestas dirigidas a los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay para recopilar datos relevantes, de forma directa y detallada, sobre la ansiedad y el estrés laboral. A fin de garantizar la fiabilidad y validez de los resultados, el cuestionario se sometió al juicio de expertos, además se dio prioridad a instrumentos reconocidos y validados previamente en contextos similares, asegurando la cohesión y coherencia interna de los elementos de medición. De este modo, es posible afirmar que los cuestionarios pueden ser replicados en futuras investigaciones.

Importancia

La investigación destaca por su relevancia al abordar la relación entre ansiedad y estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay. Su enfoque en el contexto natural y un momento específico ofrece una visión precisa de la salud mental y bienestar laboral de los colaboradores. Los resultados enriquecerán el conocimiento académico y serán herramientas valiosas para los líderes del instituto, quienes podrán tomar decisiones informadas y desarrollar estrategias específicas con el objetivo de abordar y reducir el estrés, mejorando las condiciones laborales y el

rendimiento general del personal. El enfoque transversal establece una referencia temporal clave para futuras investigaciones, facilitando un seguimiento a largo plazo de la dinámica entre la ansiedad y el estrés laboral en el instituto. Por tanto, la investigación no solo contribuye al conocimiento académico, sino que también tiene importantes implicaciones prácticas para el bienestar y la eficacia laboral en el entorno estudiado.

1.4. Limitación de la presente investigación

Dentro de las limitaciones que se presentaron durante el desarrollo de la investigación se encuentran las siguientes.

- La fiabilidad y veracidad de los datos recolectados representaban un desafío potencial. Para abordar esta limitación, se efectuó una verificación de la uniformidad y homogeneidad del instrumento mediante el coeficiente alfa de Cronbach, respaldada por la validación a través del juicio de tres expertos en ansiedad y estrés laboral.
- Algunos docentes no quisieron colaborar con la investigación, ya que solo trabajan por horas.
- Dificultades para la autorización del uso del nombre de la institución por cambio de director.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

A nivel internacional

Castillo et al. (2022) realizaron una investigación en el Hospital General Riobamba de Cuba (HGR) en contexto de COVID-19, con el propósito de determinar la relación existente entre la ansiedad y el estrés laboral. El tipo de investigación fue básica, no experimental-transversal, de nivel correlacional. Asimismo, como instrumento utilizaron un cuestionario validado. A su vez, para afirmar las hipótesis se valieron del coeficiente de correlación de Pearson, mientras que para medir la aparición de ansiedad causada por estrés laboral utilizaron la prueba de ODDS. Los resultados muestran el predominio del personal que percibe estrés laboral, con 76 %, y presentan ansiedad, con 58 %, mientras que el 41 % tiene estrés laboral moderado y el 50 % presenta ansiedad en nivel moderado. En conclusión, se halló un dominante porcentaje del personal que labora en el área de terapia intensiva del HGR con cuadros de estrés laboral y ansiedad. De esta forma, los investigadores confirmaron que existe una correlación positiva y fuerte entre los constructos. A su vez, la prueba de ODDS mostró que la intensificación del estrés laboral podría triplicar la aparición de la ansiedad.

Por su parte, Amaguaya (2021) desarrolló un análisis de la ansiedad laboral en los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Chambo. Para ello, efectuó un estudio cuantitativo, descriptivo, no experimental-transversal. Asimismo, delimitó la población a 50 empleados administrativos y recolectó los datos mediante los cuestionarios Ce-PAC y de ansiedad laboral. Los hallazgos evidenciaron que el 32 % de

los funcionarios muestra ansiedad leve y el 8 % presenta ansiedad moderada, la dimensión cognitiva ostenta mayor problemática. Por esta razón, el investigador propuso un plan de intervención a fin de mitigar los síntomas de las variables estudiadas.

Otra importante investigación sobre los niveles de estrés laboral y la ansiedad fue la desarrollada por Monterrosa-Castro et al. (2020), quienes trabajaron con médicos generales colombianos. Su investigación fue descriptiva-correlacional de corte transversal, con una muestra de 531 médicos generales. Los resultados indican que la mayoría de los encuestados labora en la capital, además que el 67 % presenta un estrés laboral leve y solo el 6% tiene estrés laboral severo; mientras que el 73% presenta un cuadro de ansiedad. En conclusión, 7 de cada 10 médicos manifiestan un cuadro de ansiedad y estrés laboral; sin embargo, no existe asociación entre el lugar donde laboran.

En China, Xing et al. (2021) evaluaron el impacto psicológico en los profesionales de la salud que trabajan en la primera línea. La muestra incluyó a 309 trabajadores de la salud: 97,4 % de sexo femenino y 2,6 % masculino. Los resultados revelaron que el 28,5 % experimentaba ansiedad, distribuida de la siguiente manera: el 20,1 % mostró niveles leves; el 6,1 %, moderados, y el 2,3%, graves. Además, se identificaron dos conclusiones destacadas: I) los trabajadores de salud más jóvenes presentaron niveles más altos de ansiedad, y II) la prevalencia de ansiedad fue superior en aquellos profesionales de la salud con ingresos salariales bajos.

En la misma línea, Lemos et al. (2019) efectuaron un estudio sobre los factores psicosociales relacionados al estrés en profesores universitarios de Colombia, para lo cual contaron con la participación de 61 docentes. La investigación tuvo un alcance correlacional, se empleó el cuestionario de ansiedad generalizada y grado de estrés percibido para recolectar la información. De acuerdo con los resultados obtenidos, el 21,3

% de los docentes presenta niveles significativos de estrés. Entre las principales causas de este estrés se encuentran la necesidad de trabajar desde casa y las interrupciones derivadas de la combinación entre responsabilidades familiares y laborales. Estos factores explican el 45,6 % de la variabilidad en el nivel de estrés laboral observada entre los docentes universitarios.

A nivel nacional

En lo referente al ámbito peruano, Espinoza y Mandujano (2022) investigaron la relación entre ansiedad y estrés laboral en los colaboradores de la empresa minera Chinalco. Para ello, emplearon un enfoque de investigación básica y descriptivo-correlacional, con una muestra de 150 personas. Asimismo, utilizaron la Escala de autoevaluación de ansiedad y el Sondeo de estrés laboral como instrumentos de recolección de datos. Respecto a la ansiedad, los resultados revelaron que el 81 % de los colaboradores tiene niveles normales, el 17 % leves y el 1,3 % moderados. En cuanto al estrés laboral, el 65 % experimentó niveles bajos, el 35 % regulares y solo el 0,7 % altos. Los análisis, respaldados por el coeficiente de correlación de Pearson ($r=0,357$) y un valor p de 0,000, indicaron una relación directa y significativa entre la gestión ineficiente de la ansiedad y el desarrollo del estrés laboral.

Por su parte, López (2022) desarrolló su investigación con trabajadores del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, de Chota, a fin de conocer la correspondencia entre las variables ansiedad y estrés laboral. El estudio siguió un diseño no experimental, básico, descriptivo-relacional, cuya muestra estuvo conformada por 242 trabajadores. López recolectó los datos aplicando el test de escala de Hamilton y un cuestionario de estrés. Los hallazgos le permitieron aseverar que el 74 % de sujetos estudiados no tenía ansiedad y el 26 % presentó una ansiedad leve. Asimismo, con respecto al estrés laboral, el 89 % tuvo

un nivel bajo y el 3 % medio, mientras que el 8 % no presentó estrés. De esta forma, se concluyó que las variables no sostienen una relación significativa y directa.

Las variables ansiedad y estrés laboral también fueron estudiadas por Rojas (2022), quien realizó su investigación con el personal de una entidad financiera de Lima, a fin de determinar la correlación entre ambos constructos. El investigador desarrolló su estudio en función al método hipotético-deductivo, descriptivo-correlacional, no experimental-transversal; la muestra delimitó 107 personas que trabajan en la empresa privada; la escala Zung y el cuestionario de OIT-OMS sirvieron como instrumentos. Su hallazgo reveló que el 82,2 % de sujetos estudiados no presenta ansiedad y solo el 5,6 % la tiene en nivel moderado. De igual forma, el 35,5 % tiene estrés crónico y el 40 % un nivel bajo. Concluye que existe una relación significativa entre las variables de estudio.

Otro estudio relevante fue el realizado por Díaz (2022), quien analizó la ansiedad y el estrés laboral en los empleados de Dirección de Redes Integradas de Salud (Diris) de Lima, en el contexto de la emergencia sanitaria por el COVID-19. La metodología que empleó fue de tipo básica, cuantitativa, descriptivo-correlacional, con diseño no experimental-transversal. Utilizó como instrumentos de recolección de datos IDARE y EEP-10-C, en una muestra de 102 servidores. Los resultados por dimensiones señalaron que existe una relación directa significativa y con tendencia a moderada entre la ansiedad rasgo y la variable estrés; entre ansiedad rasgo y capacidad de respuesta se da una correspondencia baja; entre el componente A. estado y estrés descubierto es moderada; mientras que entre el componente A. estado y competencia de respuesta el grado de relación es baja. Los coeficientes de correlación fueron de 0,569; 0,351; 0,481 y 0,315, respectivamente. El investigador concluyó que existe correlación directa y moderada entre ansiedad y estrés laboral.

Tupiño (2022) se propuso determinar los niveles de la ansiedad y el estrés laboral en el personal de un centro de salud en El Tambo, durante la pandemia por COVID-19. Para la consecución de sus objetivos, desarrolló una investigación bajo el enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y un diseño no experimental, con un tamaño de muestra de 60 trabajadores. De acuerdo con los resultados, el 56,7 % de las personas presenta tendencia a la ansiedad y el 60 % tiene un estado de ansiedad superior al promedio. A pesar de estos hallazgos, Tupiño concluyó que el nivel general de ansiedad y estrés laboral no fue extremadamente alto entre los profesionales del centro de salud, porque su principal función no era la atención de casos específicos de Covid-19. Sin embargo, se observó que los trabajadores eran propensos a síntomas asociados con la ansiedad, como irritabilidad, fatiga, dificultad para concentrarse, tensión muscular y alteraciones del sueño, etc.

Por último, Flores y Chura (2021) realizaron un estudio científico en referencia en personal de salud expuesto al COVID 19 en centro de salud del distrito de Cayma, Arequipa, con el propósito de determinar la relación entre las variables ansiedad y estrés laboral. Para tal efecto, se desarrolló una investigación de nivel correlacional, diseño no experimental-transversal, y se empleó el instrumento de Beck y de Cooper en una muestra de 30 personas. Los resultados evidenciaron que los biólogos son los colaboradores que presentan mayor ansiedad y estrés laboral, concluyendo que existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio.

Antecedentes regionales y locales

En Apurímac, los investigadores Apaza y Suárez (2021) estudiaron la ansiedad y resiliencia en medio de la pandemia por el COVID 19, con el objetivo de determinar la relación que existe entre ambas variables. Para ello, desarrollaron una investigación de tipo cuantitativa, correlacional, diseño no experimental-transversal, con una muestra de

124 estudiantes, a quienes se les aplicó el cuestionario de Ansiedad Estado y Rasgo STAI-C (1973) y la Escala de Resiliencia para Adolescentes. Según los resultados, existe una correlación baja y negativa entre las variables, por lo cual se deduce que cuando la ansiedad incrementa, la resiliencia decrece. Así, el 37,1 % de la muestra presentó un nivel alto de ansiedad y el 56,5 % un cuadro bajo de resiliencia.

Por otra parte, Morales (2021) realizó una investigación sobre estrés laboral y satisfacción en los trabajadores de la financiera Credinka, de la provincia de Abancay, a fin de conocer qué relación existe entre las variables de estudio, Metodológicamente, el estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, correlacional, diseño no experimental-transversal. La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta, mientras que el instrumento utilizado consistió en un cuestionario. La muestra estuvo comprendida por 45 trabajadores. De los resultados obtenidos, el 66,7 % presenta estrés laboral a veces; el 13,3 % casi siempre y el 4,4 % siempre. Por tanto, se concluyó que existe una relación inversa entre las variables: a mayor estrés, más bajo la satisfacción laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Ansiedad

La palabra ansiedad viene del latín *anxietas*, que significa angustia o aflicción. Prácticamente, es un estado en el cual la persona se siente alarmada, al margen de incertidumbre-inseguridad ante la vivencia, con una sensación que, en ocasiones, no tiene causa o motivo alguno.

Para conceptualizar la ansiedad, se recurrió a diversos autores que han estudiado este estado a lo largo de la historia.

De acuerdo con Spielberger (1972), la ansiedad se describe como un estado emocional de naturaleza inmediata que puede experimentar alteraciones con el transcurso

del tiempo. Este estado se caracteriza por una combinación única de emociones tensas y excitables, acompañada de pensamientos turbulentos, además de manifestar cambios en el cuerpo.

Por ejemplo, una situación en la que alguien se enfrenta a una tarea desafiante o a la toma de decisiones importantes puede generar ansiedad. En este contexto, la persona puede experimentar emociones tensas, pensamientos agitados sobre los posibles resultados y cambios corporales como aumento de la frecuencia cardíaca o sudoración.

La ansiedad, según Spielberger (1972, citado en Menijes, 2005), se define como "una reacción emocional desagradable causada por una incitación exterior o contexto considerado como amenaza o peligro, el resultado es la presencia de cambios conductuales y fisiológicos en la persona". Además, destaca que la anticipación es un rasgo común en el desarrollo de la ansiedad, con el propósito de buscar la adaptación.

Este estado emocional también se comprende como un escenario de censura emocional, caracterizado por la tensión, interpretación y desasosiego proporcionados por el sistema nervioso autónomo. Además, se subraya la presencia de preocupación y discernimiento, conocidos como ansiedad cognitiva, considerados como componentes de la acción somática organizada en el cuerpo (Menijes, 2005).

La ansiedad se caracteriza como una inquietud física y psicológica, marcada por la falta de confianza y seguridad, lo que lleva a la persona a experimentar tensión en todas sus dimensiones humanas. Esta emoción se manifiesta cuando la persona se siente amenazada o intimidada por situaciones de peligro, con el objetivo de prepararse para luchar o evitar. A niveles bajos o aceptables, la ansiedad es una reacción normal que permite una acción rápida; sin embargo, niveles elevados pueden causar daños severos en la salud mental (Sum, 2015).

Si bien experimentar ansiedad en la vida diaria es algo común, las personas que la experimentan de manera constante suelen experimentar un miedo agudo y persistente sobre el futuro. Esto puede manifestarse en forma de ataques de pánico, interfiriendo significativamente en el desarrollo normal de sus actividades cotidianas. Estos síntomas pueden surgir en la infancia y persistir hasta la edad adulta (MayoClinic, 2021).

A. Enfoques teóricos de la ansiedad

A lo largo del tiempo, el concepto de ansiedad ha experimentado un desarrollo desde diversos enfoques, los cuales se detallan a continuación:

La perspectiva conductual comprende a la ansiedad como consecuencia de un proceso condicionado, es decir, las personas que la padecen fueron asimilando equivocadamente la relación de estímulos, que eran neutros en un principio, con sucesos traumáticos, considerados como amenaza, cuya interpretación genera angustia en la persona, según Watson y Rayner (1920).

El enfoque cognitivo, propuesto por Beck (1976), conceptualiza la ansiedad como el resultado de cogniciones distorsionadas. En otras palabras, la persona clasifica mentalmente la situación y la aborda con una forma específica de pensar y actuar. Por ejemplo, un gerente puede mostrar en algún momento un estado de ánimo irritable y algunos subordinados lo manejarán de manera normal. Sin embargo, puede haber colaboradores que interpreten este comportamiento como una señal de peligro o intimidación para su bienestar físico o psicológico, desencadenando una respuesta neurofisiológica que genera ansiedad.

Teoría Biológica de la Ansiedad

Se destaca la función del sistema nervioso autónomo, específicamente el sistema simpático, y el circuito hipotálamo-hipófisis-suprarrenal (HHS).

El sistema simpático es una parte del sistema nervioso autónomo que se activa en situaciones de estrés o peligro, desencadenando respuestas de "lucha o huida". Es importante destacar que, durante episodios de ansiedad, el sistema simpático se activa, lo que provoca una serie de cambios físicos en el cuerpo, como aumento del ritmo cardíaco, dilatación de las vías respiratorias y liberación de hormonas del estrés, como el cortisol y la adrenalina (Troiani, 2021).

Por su parte, el circuito hipotálamo-hipófisis-suprarrenal (HHS) es una vía de comunicación hormonal que desencadena respuestas del cuerpo ante situaciones estresantes. El hipotálamo, una región del cerebro, libera la hormona liberadora de corticotropina (CRH), que estimula la glándula pituitaria para liberar la hormona adrenocorticotropa (ACTH). La ACTH, a su vez, estimula las glándulas suprarrenales para que liberen hormonas del estrés, como el cortisol y la adrenalina, que preparan al cuerpo para enfrentar la situación estresante (Díaz et al., 2018).

En suma, dentro de la Teoría Biológica de la Ansiedad se considera que la activación del sistema simpático y el circuito hipotálamo-hipófisis-suprarrenal desempeña un papel importante en la respuesta fisiológica del cuerpo ante la ansiedad y el estrés. Estos mecanismos están diseñados para ayudar al individuo a enfrentar situaciones amenazantes, pero pueden desencadenar síntomas de ansiedad cuando se activan de manera excesiva o inapropiada.

La teoría psicodinámica, según Freud (citado en Díaz, 2022), reconoce la ansiedad como un derivado del conflicto entre el impulso inadmisibles y el ego. Además, Freud logró distinguir entre la ansiedad real, neurótica y moral. La ansiedad real es una advertencia que surge en relación con el yo y el mundo exterior; la neurótica tiene su

origen en impulsos reprimidos, y la moral, identificada como vergüenza, surge cuando el superyó y los impulsos entran en conflicto.

La Teoría Rasgo-Estado de la ansiedad, postulada por Spielberger (1972), describe que la ansiedad se relaciona con el rasgo de la personalidad, entendido como la actitud o reacción ansiosa frente a situaciones cotidianas.

Ansiedad estado

La ansiedad estado se caracteriza por ser inmediata y puede cambiar con el tiempo, siendo una mezcla de sentimientos como miedo, tensión y nerviosismo, acompañados de rasgos fisiológicos. Por tanto, la ansiedad estado abarca el rasgo de personalidad relativamente estable.

La ansiedad estado (AE) es un estado emocional alterable en el tiempo, definido por sentimientos de aprensión y desasosiego. Casado (1994) señaló que la ansiedad estado depende de la percepción subjetiva del sujeto, siendo inmediata y una combinación de sentimientos tensos y nerviosos, y modificable con el tiempo. Si este proceso es constante, podría convertirse en ansiedad rasgo, predisponiendo un tipo de personalidad que interpreta la situación como amenaza y afectando el bienestar físico y psicológico del individuo.

La ansiedad estado se asimila como una fase emocional temporal, reconocida por su permanencia e intensidad. El individuo la experimenta como una predisposición patológica, expresada corporalmente, facilitando su reconocimiento y asimilación (Zegarra, 2021).

Ansiedad rasgo

La ansiedad rasgo, definida por Spielberger (1972) como un temperamento neurótico, genera reacciones ansiosas que persisten por largos periodos de tiempo,

influenciadas por factores biológicos. De igual forma, la ansiedad rasgo (AR) se define por la forma en que la persona reacciona frente a situaciones consideradas peligrosas (Gordillo y Ortega, 2023).

En resumen, la ansiedad rasgo percibe amenazas, mientras que la ansiedad estado se caracteriza por reacciones emocionales ante situaciones particulares.

B. La ansiedad laboral (AL)

Con frecuencia, la ansiedad laboral (AL) se origina debido a una gestión deficiente o una relación problemática entre el colaborador y sus responsabilidades laborales. Puede deberse a tareas que superan sus competencias cognitivas, habilidades y personalidad, así como al uso de herramientas de trabajo inadecuadas y a un ambiente laboral poco óptimo. Estos factores contribuyen a la intensificación de la ansiedad laboral, dando lugar a un rendimiento deficiente en el colaborador a nivel cognitivo, conductual, emocional y físico (OMS, 2022).

En el ámbito de trabajo, la ansiedad laboral ha ido adquiriendo una creciente importancia en la vida de la población económicamente activa, que pasa más de 8 horas diarias en su centro de labores, afectando su salud tanto somática como psicológica. Esta situación ha generado conflictos tanto verticales como horizontales en las organizaciones, generando preocupaciones respecto al logro de los objetivos y metas institucionales. Además, las demandas laborales superan la capacidad de respuesta de los colaboradores, lo que les provoca un estado ansioso (Bogiaizian et al., 2016).

C. Causas de la ansiedad

Son muchas las causas que podrían desencadenar la ansiedad en un individuo. Amaguaya (2021) las clasificó de la siguiente forma:

Causas genéticas: Podrían heredarse de padres a hijos, existe casos que en todo un grupo familiar las padecen, porque la participación genética es de un 40 %.

Causas físicas: El cerebro, a través sustancias químicas, en sí mismo gestiona las situaciones difíciles en la cotidianidad, pero se manifiesta síntomas de ansiedad si dichas sustancias están desequilibradas.

Causas psicológicas: Factores psicológicos desempeñan una función importante en el desarrollo de la ansiedad. Experiencias traumáticas, preocupaciones excesivas, estrés crónico, problemas familiares o laborales, miedo a situaciones específicas o anticipación de eventos futuros pueden desencadenar la ansiedad en algunas personas. Además, ciertos patrones de pensamiento negativo o catastrófico pueden contribuir a la ansiedad.

Causas médicas: Condiciones médicas asociadas a la ansiedad, como trastornos de salud física (enfermedades cardíacas), trastornos neurológicos (enfermedad de Parkinson), problemas endocrinos (hipertiroidismo), trastornos respiratorios (asma) y trastornos gastrointestinales (síndrome del intestino irritable).

Desregulación de neurotransmisores: Son sustancias químicas en el cerebro que transmiten señales entre las células nerviosas. Un desequilibrio en la actividad de ciertos neurotransmisores, como la serotonina, la noradrenalina y el GABA (ácido gamma-aminobutírico), puede ayudar al desarrollo de trastornos de ansiedad. Por ejemplo, niveles bajos de serotonina han sido asociados con la ansiedad y la depresión en algunos casos.

Causas ambientales: Son factores externos próximos a la persona en determinados espacios y momentos, cuyos contextos podrían ser tensos, peligrosos o amenazantes.

D. Niveles de la ansiedad

La ansiedad se manifiesta en distintos niveles, cada uno con características específicas que reflejan la intensidad y el impacto de este estado emocional:

Ansiedad leve: En este nivel, la persona experimenta un estado de alerta y se mantiene atenta ante la situación a la que está expuesta. Es consciente de su entorno y capaz de anticipar lo que podría suceder. Un ejemplo sería sentir ansiedad leve antes de realizar una presentación en público, lo que lleva a una mayor concentración y atención a los detalles.

Ansiedad moderada: En este nivel, la percepción de la persona comienza a verse afectada, obstaculizando la asimilación completa de la situación. Se intensifican las alteraciones emocionales, como la preocupación y la inquietud, y se pueden experimentar síntomas físicos más pronunciados, como tensión muscular o sudoración. Un ejemplo podría ser sentir ansiedad moderada al enfrentar una entrevista de trabajo, lo que puede generar una sensación de nerviosismo perceptible.

Ansiedad grave: En este nivel, la ansiedad alcanza una intensidad considerable. La persona tiende a anticipar peligros de manera exagerada, imaginando escenarios trágicos y catastróficos. Además de las alteraciones emocionales, se presentan cambios físicos y conductuales más pronunciados y prolongados en el tiempo. Por ejemplo, alguien con ansiedad grave podría experimentar ataques de pánico ante situaciones cotidianas, manifestando síntomas como palpitaciones, dificultad para respirar y evitación de actividades relacionadas con la ansiedad.

Los niveles mencionados ofrecen una perspectiva escalonada de la ansiedad, permitiendo comprender su impacto en función de la intensidad experimentada por el individuo (Briceño, 2021).

Sintomatología de la ansiedad

La ansiedad manifiesta una variedad de síntomas que afectan distintos aspectos de la experiencia humana. Estas manifestaciones se dividen en tres categorías principales:

Síntomas cognitivos: En este aspecto, la ansiedad se refleja en alteraciones de la memoria y del proceso de pensamiento. La persona puede experimentar confusión, distracción, sensaciones de despersonalización (sentirse extraño respecto a uno mismo) y desrealización (percibir el entorno como irreal o distante). Por ejemplo, en situaciones de ansiedad, alguien podría tener dificultades para recordar detalles importantes o sentirse desconectado de la realidad.

Síntomas fisiológicos: Estos síntomas involucran cambios en el cuerpo en respuesta a la ansiedad. Pueden incluir taquicardia (aumento de la frecuencia cardíaca), alteraciones digestivas, temblores, mareos, sudoración excesiva, entumecimiento, vértigo, dolor de cabeza y sensación de agotamiento. Un ejemplo sería sentir el corazón acelerado y temblores en las manos antes de una situación estresante.

Sintomatología conductual: En esta categoría, se observan comportamientos relacionados con la ansiedad. La persona puede tener la predisposición a huir o evitar situaciones que le generan miedo o temor. También puede recurrir a estrategias para aliviar la tensión, como comer en exceso o realizar movimientos repetitivos. Por ejemplo, alguien con ansiedad social puede evitar eventos sociales para no sentirse incómodo.

Es importante destacar que estos síntomas pueden manifestarse en diferentes etapas de la vida, desde la niñez hasta la adultez mayor, y su intensidad puede variar según la persona y la situación específica (MayoClinic, 2021).

Tratamiento de la ansiedad

El abordaje de la ansiedad se adapta a diversos métodos, cuya elección depende del tipo, la gravedad y otros factores. El propósito principal es minimizar los síntomas, prevenir la recurrencia y asegurar el rendimiento óptimo en diferentes áreas de la vida. Los tratamientos comunes incluyen:

Farmacológicos: La ansiedad se trata frecuentemente con medicamentos, siendo los antidepresivos inhibidores selectivos de la recaptación de serotonina (ISRS) una opción común. Estos medicamentos requieren varios días para hacer efecto y, en algunos casos, se recomienda el uso de benzodiazepinas mientras los ISRS surten efecto. Estas últimas actúan en el sistema límbico, reduciendo la excitación neuronal, pero su uso se limita a un periodo corto (Guillamón, 2016).

De acuerdo con García (2006), la administración de medicamentos debe ser realizada por un psiquiatra especializado y los antidepresivos, como la clorimipramina y la imipramina, junto con los ISRS, como la paroxetina, fluoxetina y sertralina, son opciones comunes. Estos medicamentos requieren varias semanas para surtir efecto y las dosis se ajustan según la respuesta clínica. Las benzodiazepinas, como el clonazepam y el alprazolam, pueden ser beneficiosas inicialmente y de manera ocasional para aliviar los síntomas inmediatos de ansiedad, pero su administración debe ser cuidadosa para evitar la dependencia (García, 2006).

Complementar el tratamiento farmacológico con psicoterapia, que implica la concienciación de la enfermedad, enseñanza del reconocimiento y control de los síntomas mediante ejercicios de relajación, es una práctica recomendada (García, 2006).

Psicoterapia: La terapia cognitivo-conductual (TCC) es considerada la mejor opción. Busca preparar y guiar a la persona para que aprenda a enfrentar situaciones que

le generan miedo o ansiedad, evitando la huida. Este tratamiento puede llevar varios días o meses para construir la autoconfianza del paciente (MayoClinic, 2021).

Medidas de autocuidado: La OMS (2022) y Bogiaizian et al. (2016) incluyeron prácticas y hábitos para mejorar el bienestar emocional y físico como:

- Evitar el consumo de drogas y alcohol, ya que estas sustancias contribuyen al desarrollo de la ansiedad.
- Mantener una vida equilibrada en los ámbitos social, laboral y familiar.
- Expresar sentimientos, preferencias e inquietudes.
- Aprender a aceptar ayuda y apoyo de otras personas.
- Practicar ejercicio para eliminar toxinas y reducir la adrenalina.
- Seguir una dieta nutritiva y saludable.
- Disfrutar del tiempo libre realizando actividades placenteras.
- Aprender a relativizar las situaciones y no asumirlas demasiado seriamente.

Meditación: Esta opción requiere un compromiso personal significativo. Busca reducir la aceleración del cuerpo, incluyendo el ritmo cardíaco, el metabolismo y la respiración, así como calmar la mente de pensamientos turbulentos (Fundación Salud, 2020).

Terapias psicosocial y ocupacional: La ansiedad laboral (AL) se manifiesta a través de síntomas como nerviosismo, agotamiento emocional y problemas de concentración. Puede derivar en el síndrome de burnout, especialmente cuando está relacionada con factores como baja remuneración, largas jornadas laborales y sobrecarga de funciones. La promoción de un ambiente laboral pacífico y armonioso se destaca como

una medida preventiva crucial para la salud mental de los colaboradores (García, 2006; Arcia et al., 2016).

Cada persona puede responder de manera única a estos tratamientos, por lo que la elección de la estrategia adecuada debe ser realizada por profesionales de la salud mental. Es fundamental considerar la evaluación y el seguimiento continuo para asegurar la eficacia y seguridad de las intervenciones.

2.2.2. Estrés

Hasta la fecha, diversos autores han emprendido la tarea de conceptualizar y comprender la naturaleza del estrés, ofreciendo perspectivas valiosas que enriquecen la comprensión del fenómeno. Entre las teorías más destacadas se encuentran las siguientes:

- **Teoría de Selye (1973)**

Selye define el estrés como "la respuesta no específica de la persona ante un acontecimiento en su ambiente externo" (López, 2022). Esta teoría destaca que el organismo responde a situaciones estresantes mediante reacciones biológicas medibles, como la liberación de hormonas. El modelo de Hans Selye introduce el concepto de Síndrome de Adaptación General (GAS), organizado en tres etapas, según Pol, Valera y Vidal (1999):

Fase de alarma: En esta etapa, el organismo reconoce el estresor y activa su sistema de respuesta al estrés. Se produce una liberación rápida de hormonas del estrés, como el cortisol y la adrenalina, que preparan al cuerpo para lidiar con la situación estresante. En esta fase, el cuerpo puede experimentar un aumento del ritmo cardíaco, la presión arterial y la respiración, así como una redistribución del flujo sanguíneo hacia los músculos y órganos vitales.

Fase de resistencia: Si el estresor persiste durante un período prolongado, el cuerpo ingresa a la fase de resistencia. En esta etapa, el cuerpo intenta adaptarse al estresor continuo y mantener la respuesta de estrés activada para hacer frente a la situación. Pueden desarrollarse cambios físicos y bioquímicos en el cuerpo para ayudar a mantener la homeostasis y la función normal. Pero, si el estrés persiste durante mucho tiempo, el cuerpo puede agotar sus recursos adaptativos.

Fase de agotamiento: Si el estrés crónico persiste y los recursos adaptativos del cuerpo se agotan, se produce la fase de agotamiento. En esta etapa, el cuerpo ya no puede mantener la respuesta de estrés de manera eficaz y puede experimentar un deterioro en la función fisiológica y un aumento del riesgo de enfermedad. Se muestra la fase de agotamiento manifestada en forma de fatiga crónica, trastornos del sueño, problemas de salud mental o física, y un mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares, entre otros efectos adversos para la salud.

- **Teoría de Lazarus y Folkman (1986)**

Esta teoría sostiene que el estrés surge del desequilibrio entre las demandas del entorno, ya sea externo o interno, y la capacidad de respuesta o disposición de la persona. Lazarus y Folkman (1986) señalaron que el estrés se manifiesta cuando la persona se siente desafiada y experimenta dificultades para responder eficientemente a las presiones en su ámbito personal, entorno familiar y, especialmente, en su desempeño laboral. Se refleja en la percepción de amenazas a la estabilidad laboral, generando emociones como miedo, nerviosismo y aumento de la frecuencia cardíaca (Amaguaya, 2021).

Estas teorías ofrecen enfoques complementarios para entender el estrés, considerando tanto las respuestas biológicas como los aspectos subjetivos y emocionales de esta experiencia. Al integrar estas perspectivas, se obtiene una visión más completa y

holística del impacto del estrés en la salud y el bienestar de los individuos. Es esencial considerar estas teorías al desarrollar estrategias de intervención y prevención del estrés en diversos contextos.

La teoría de Lazarus y sus colegas, junto con otras perspectivas transaccionales, abordan el estrés como una consecuencia del significado atribuido por un individuo a una situación específica. En este enfoque, se destaca que no son las características intrínsecas del sujeto ni los elementos ambientales por sí mismos los que generan estrés, sino la relación única entre la persona y el contexto al que se enfrenta.

Lazarus y Folkman (1986) sostuvieron que el estrés surge cuando hay un desequilibrio entre las demandas del entorno, ya sea interno o externo, y la capacidad del individuo para afrontar o manejar esas demandas. Este desequilibrio puede manifestarse cuando la persona percibe que las exigencias del entorno superan su capacidad para enfrentarlas de manera eficiente, lo que puede generar sentimientos de desafío, miedo y nerviosismo. Esta teoría destaca la subjetividad en la experiencia del estrés, ya que cada individuo interpreta y responde de manera única a las situaciones estresantes.

Por ejemplo, imagine a dos empleados enfrentando la misma carga de trabajo en la oficina. Uno puede verlo como un desafío emocionante que lo estimula a dar lo mejor de sí mismo, mientras que el otro puede interpretarlo como abrumador y estresante, sintiendo que no puede cumplir con las expectativas. En este caso, el estrés no es tanto el resultado de la carga de trabajo en sí misma, sino de la percepción individual y la capacidad de afrontamiento de cada empleado.

A. Otros modelos o teorías

Otros modelos teóricos sostienen que un entorno que resulte incómodo, inadecuado, amenazador o peligroso puede provocar estrés en las personas. Según estas teorías, el

estrés no solo depende del contexto inmediato, sino también del significado que la persona asigna a ese contexto, un significado que está influenciado por factores socioculturales. En otras palabras, la forma en que se percibe o reacciona ante un entorno estresante está determinado en parte por las experiencias culturales y sociales previas.

El modelo de desequilibrio, esfuerzo y recompensa de Siegrist (1996) muestra que existen dos conocimientos que se fundamentan en el control y su recompensa; podemos decir, el bajo esfuerzo ante las recompensas de largo plazo consigue producir un contexto de mayor riesgo en la salud del colaborador, porque los premios están fundados en la estima, el sueldo y la promoción de puesto laborales.

Cabe resaltar que el estrés es causado por muchos factores y puede afectar diferentes áreas de la vida de la persona.

De acuerdo con la OMS (2015), el estrés se comprende como una serie de respuestas fisiológicas que preparan al organismo para la acción o el desafío, siendo una adaptación evolutiva que permite la supervivencia de la especie.

MedlinePlus (2023) lo definió como un sentimiento de tensión tanto física como psicológica, generado por situaciones del entorno o pensamientos que causan frustración o desesperación en la persona. Es la respuesta del cuerpo ante una demanda o desafío, y en dosis normales puede ser positivo al ayudar a cumplir con responsabilidades en un tiempo establecido, pero su persistencia puede tener efectos perjudiciales para la salud.

Desde una perspectiva fisiológica, el estrés involucra reacciones relacionadas con las emociones y conductas manifestadas frente al desequilibrio entre situaciones desafiantes o amenazantes y la capacidad de respuesta del individuo. Además, tiene un componente biológico asociado a la activación del eje hipotálamo-adrenocortical y la excitación simpática (Holahan et al., 2017).

B. Estrés laboral

A lo largo del siglo XX, el estrés laboral ha ganado cada vez más relevancia social, convirtiéndose en un tema ampliamente estudiado en la actualidad.

El estrés laboral se manifiesta como una consecuencia de situaciones desafiantes, donde los colaboradores experimentan estrés al enfrentarse a un entorno, tarea o responsabilidad laboral que supera o desafía sus competencias, habilidades y experiencias profesionales, además de enfrentarse a limitaciones de recursos económicos, tecnológicos y de tiempo, lo que contribuye a una sensación de opresión (Stavroula et al., 2004).

La OMS (2022), al integrar las tres dimensiones del ser humano, conceptualizó el estrés laboral como una reacción física, psicológica y emocional que experimenta un trabajador frente a las demandas y presiones organizacionales, a menudo exacerbadas por una inadecuada gestión de su carga de trabajo.

En consecuencia, el estrés laboral se define como un conjunto de respuestas conductuales, emocionales, psicológicas y cognitivas que surgen como reacción a las demandas laborales que exceden las capacidades y habilidades del colaborador, poniendo a prueba su desempeño eficiente o desafiando sus competencias laborales (Barrio et al., 2006).

C. Dimensiones del estrés laboral

Estrés percibido

Se refiere a la evaluación subjetiva que una persona realiza sobre la magnitud de las demandas y presiones en su entorno en comparación con sus recursos y capacidades para afrontar esas demandas. Es la percepción individual del estrés, que puede variar según la interpretación y la valoración personal de la situación.

Según López (2022), entre sus características principales se encuentran:

- Subjetividad: Se trata de la experiencia subjetiva y personalizada de la intensidad del estrés.
- Evaluación cognitiva: Incluye procesos mentales de evaluación de las demandas y recursos disponibles en una situación dada.
- Contextualización individual: Lo que una persona considera estresante puede no serlo para otra, dependiendo de su perspectiva, experiencia y contexto.

Capacidad de afrontamiento

Se refiere a la habilidad de una persona para manejar y enfrentar situaciones estresantes de manera efectiva. Incluye las estrategias, recursos y habilidades que utiliza una persona para lidiar con el estrés y adaptarse a las demandas del entorno.

De acuerdo con López (2022), tiene las siguientes características:

- Estrategias de afrontamiento: Comprende el conjunto de enfoques utilizados para enfrentar el estrés, como la resolución de problemas, la búsqueda de apoyo social, la reevaluación cognitiva, entre otros.
- Resiliencia: La capacidad para recuperarse rápidamente de situaciones estresantes y mantener un funcionamiento óptimo.
- Recursos personales: Incluye factores como la autoeficacia, la autoestima y otras fortalezas personales que contribuyen a la capacidad de afrontamiento.
- Adaptabilidad: La habilidad para ajustar el comportamiento y las respuestas emocionales frente a desafíos y cambios en el entorno.

En resumen, el estrés percibido se centra en la interpretación personal del estrés, mientras que la capacidad de afrontamiento destaca la habilidad de una persona para

enfrentar y adaptarse de manera efectiva a las demandas estresantes de su entorno (López, 2022).

D. Causas de estrés laboral

Las causas del estrés laboral pueden ser diversas, pero, en su mayoría, desde la perspectiva laboral, están relacionadas con las responsabilidades y un ambiente de trabajo no óptimo.

Los estresores, que son situaciones que generan incomodidad o malestar a los colaboradores, se clasifican en:

Estrés psicológico: Implica los sentimientos individuales de cada colaborador, su impacto puede variar en función de su significancia.

Estresores biológicos: Se caracterizan por la liberación de corticoides, siendo una respuesta fisiológica del organismo como mecanismo de defensa.

Se destaca la intervención de factores físicos como la activación del sistema nervioso simpático y el circuito hipotálamo-hipófisis-suprarrenal. Estos mecanismos están involucrados en la respuesta de lucha o huida, que se activa durante situaciones estresantes a fin de preparar al cuerpo para enfrentar o huir de la amenaza percibida. Esta respuesta caracteriza la liberación de hormonas del estrés, como el cortisol y la adrenalina, las cuales aumentan la frecuencia cardíaca, la presión arterial y la respiración. De esta forma, la interacción entre estos sistemas fisiológicos puede contribuir tanto al estrés como a la ansiedad (Romero, 2009).

E. Factores psicosociales en el ambiente laboral

Se hace referencia a las circunstancias del entorno laboral, incluyendo las tareas asignadas al colaborador con relación a los objetivos organizacionales. Estos factores no

solo afectan el desempeño laboral, sino que también tienen un impacto significativo en el bienestar físico y psicológico de los individuos (Amaguaya, 2021).

Las causas inherentes al trabajo pueden atribuirse a situaciones como estar expuesto a metas laborales bajo presión de tiempo, tener una participación limitada en la toma de decisiones, falta de motivación, carga excesiva de responsabilidades laborales, remuneración insuficiente, control excesivo, acoso psicológico o sexual, compromisos laborales exagerados, rutina monótona o realizar actividades por debajo de la competencia profesional, entre otras (López, 2022).

Adicionalmente, el entorno externo o físico también desempeña un papel crucial, elementos como una iluminación inadecuada, presencia de ruido, espacios de trabajo reducidos y contaminación pueden contribuir al estrés laboral (Hoyo, 2004).

F. Consecuencias del estrés laboral

Son muchas las consecuencias, algunas de las cuales pueden tener efectos directos o secundarios en la salud de la persona. Al respecto, Hoyo (2004) ilustró ciertas consecuencias:

Consecuencias físicas. La permanencia de estrés en la cotidianidad del colaborador podría causar cambios fisiológicos y empeorar su estado de salud si la persona sufre enfermedades crónicas, las alteraciones en el organismo a causa del estrés son:

- Trastornos gastrointestinales: intestino irritable, úlcera péptica y una digestión lenta.
- Trastornos cardiovasculares: hipertensión arterial, arritmias cardíacas, entre otras enfermedades coronarias.

- Trastorno respiratorio: hiperventilación, asma bronquial y sensación de presión en la caja torácica.
- Trastornos endocrinos: diabetes, hipotiroidismo, hipoglucemia.
- Trastornos dermatológicos: dermatitis anormal, sudoración excesiva, alopecia.
- Trastornos musculares: calambres y contracturas, dolores musculares.

Consecuencias psicológicas. El sistema nervioso se verá alterado en cuanto a su funcionamiento óptimo, lo que para Hoyo (2004) puede inducir al cerebro a situaciones como:

- Problemas para dormir
- Inclinación a drogas y alcohol
- Alteraciones en la personalidad
- Síntomas esquizofrénicos
- Precipitación en hablar
- Tartamudeo
- Voz entrecortada
- Carencia de apetito
- Desarrollo de conductas impulsivas

Por otra parte, Stavroula et al. (2004) refirieron que el estrés en el trabajo puede causar daño físico y mental que, a su vez, afecta al sistema inmunológico, exponiendo a la persona a desarrollar enfermedades infecciosas con los siguientes síntomas frecuentes:

- Dificultad para concentrarse o relajarse
- Irritabilidad, mal humor, enfado, baja motivación

- Problemas cognitivos, atenciones bajas, negligencias, dificultada para solucionar problemas y aprendizaje deficiente
- Odio por su trabajo
- Dolores de cabeza

G. Tipos de estrés laboral

El estrés laboral se clasifica en dos tipos fundamentales: eustrés y distrés, según la perspectiva de diversos autores. Pose (2005) proporciona una distinción entre ambos:

Eustrés: Se caracteriza por permitir que la persona se adapte a las circunstancias y demandas del entorno laboral. En este caso, la percepción de exigencias y desafíos se traduce en una respuesta psicológicamente positiva y creativa. La persona que experimenta eustrés gestiona sus capacidades y habilidades de manera efectiva para hacer frente a los problemas y demandas laborales. Actúa de manera objetiva y clara, ya que sus emociones están bajo control y orientadas hacia el logro de objetivos laborales. En resumen, el eustrés se considera beneficioso para el individuo, ya que contribuye a un rendimiento laboral eficiente y satisfactorio.

Distrés: En contraste, el distrés se manifiesta cuando la persona percibe que las exigencias y desafíos laborales superan sus capacidades y habilidades. En situaciones de distrés, la persona puede estar expuesta a estresores prolongados y excesivos, lo que agota la capacidad de resistencia y adaptación del organismo. Este tipo de estrés puede tener consecuencias negativas para la salud física y mental del individuo, ya que puede generar un deterioro en su bienestar general y afectar negativamente su desempeño laboral.

La distinción entre eustrés y distrés proporciona un marco conceptual que ayuda a comprender cómo las experiencias laborales pueden influir de manera positiva o negativa en la salud y el rendimiento de los individuos en el ámbito laboral.

H. Tipos de estrés laboral

A continuación, se detallan los principales tipos de estrés laboral:

Estrés tecnológico: Este tipo de estrés surge a raíz de las tendencias tecnológicas en el entorno laboral que exigen adaptación. Algunos colaboradores pueden tener dificultades para ajustarse a cambios repentinos impuestos por la organización, lo que contribuye al aumento del estrés (Torres y Torres, 2022).

Estrés laboral episódico: Se trata de un estrés ocasional que desaparece cuando la causa subyacente se resuelve. Sus efectos suelen ser leves y transitorios (Ortiz, 2020).

Estrés laboral crónico: Este tipo de estrés afecta el desempeño del trabajador a lo largo de periodos extensos y es acumulativo. Surge cuando el colaborador está expuesto durante tiempos prolongados a factores estresantes en el ambiente laboral, como un entorno inadecuado o inestabilidad laboral, y sus consecuencias pueden manifestarse tanto a nivel psicológico como fisiológico, siendo potencialmente graves a medio y largo plazo (Ortiz, 2020).

Estrés positivo: Contrariamente a lo que se podría pensar, este tipo de estrés contribuye a la iniciativa de alcanzar metas o retos laborales. Se extingue una vez que se logra la meta y su percepción como positivo o negativo depende de varios factores individuales. Muchos lo ven como una oportunidad de desarrollo, mientras que otros pueden sentirse abrumados. En general, enfrentar estas situaciones puede ser beneficioso para el crecimiento personal y profesional del colaborador.

Estrés negativo: Este es un estrés nocivo que persiste incluso después de que el colaborador ha alcanzado metas y superado desafíos laborales. Afecta tanto la vida cotidiana como la laboral del individuo y puede perdurar incluso durante períodos de descanso o vacaciones laborales (Torres y Torres, 2022).

Cada tipo de estrés tiene implicaciones únicas y comprenderlos es esencial para abordar adecuadamente las causas y consecuencias del estrés laboral en el entorno de trabajo.

2.3. Definición de términos básicos

Actitud: Tendencia a actuar o pensar de cierta manera respecto de un determinado fenómeno, situación o estímulo, resultante de la experiencia o transmisión de una determinada perspectiva sobre dicha realidad (Rojas, 2022).

Afecto: Se refiere a un estado emocional y otros elementos que forman la gama completa de sentimientos humanos, desde los más placenteros hasta los más desagradables. Este conjunto se manifiesta a través de una liberación emocional, ya sea de forma inmediata o diferida, que puede ser tanto física como psíquica (Amaguaya, 2021).

Ansiedad: Estado emocional inmediato y temporal, o podría ser también sentimiento de miedo, con la iniciación de anticiparse a situaciones cotidianas, cuyos síntomas pueden manifestarse mediante el componente cognitivo, fisiológico o conductual. Los expertos aducen que su manifestación es normal mientras los niveles están dentro del estándar, pero si progresa a niveles grave podría afectar gravemente la salud mental y física (Díaz, 2022).

Asertividad: Se define como la capacidad de una persona para expresar su perspectiva y sus intereses de manera fácil y sin ansiedad, sin negar los puntos de vista y los intereses de los demás (López, 2022).

Confianza: Según la teoría de Bandura (1986), la autoestima se refiere a la percepción de la propia capacidad para alcanzar determinadas metas y realizar diversas actividades con éxito. A esto también se le llama autoeficacia.

Conducta: Cualquier comportamiento o acción que normalmente realiza un organismo de forma consciente y voluntaria (Castillo et al., 2022).

Colaboradores administrativos: Chiavenato (2011) consideró a los trabajadores o empleados como colaboradores, haciéndoles partícipes activos en la toma de decisiones y elaboración de los objetivos organizacionales, porque se les considera como seres humanos pensantes, con talento y capacidades, teoría aplicada por primera vez por Fayol.

La misión de los empleados administrativos es ejecutar tareas administrativas en un ambiente de oficina, en función a los objetivos de la institución. Además, poseen competencias indispensables como trabajo en equipo, habilidades comunicativas, capacidad para resolver problemas, conocimiento en uso de las TIC y competencias lingüísticas.

Estrés: Es un sentimiento de tensión corporal y psicológico como respuesta a un entorno desafiante que genera frustración o desesperación en la persona, es decir, se manifiesta cuando la persona se siente desafiada y con dificultad de responder o satisfacer con eficiencia las demandas-presiones en el ámbito personal o laboral (MedlinePlus, 2023).

Emoción: La emoción es una respuesta psicofisiológica compleja ante un estímulo que implica una serie de cambios en el organismo, tanto a nivel físico como mental. Estas

respuestas suelen incluir cambios en el estado de ánimo, expresiones faciales, reacciones fisiológicas (como cambios en la frecuencia cardíaca o sudoración) y patrones de pensamiento (Flores y Chura, 2021).

Empatía: La capacidad de percibir, descubrir y compartir el pensamiento y/o la perspectiva de una persona sabiendo cómo ponerse en el lugar de otra persona.

Estado: Describe al conjunto de actividades en la mente de la persona, es decir, es psicológica, transitoria y del momento o instante, formando parte de la mezcla de sentimientos ansiosos. Además, refleja las características de su personalidad, es algo transitorio y efímero. Por ejemplo, es muy evidente un estado melancólico cuando una persona está deprimida (Díaz, 2022).

Instituto: Es una organización de gestión privada o pública, cuyo director es la autoridad máxima. Tiene como misión formar a los futuros profesionales técnicos en determinadas carreras. La formación técnica demanda 3 años, en el caso del Instituto de Educación Superior CIMAC, de Abancay. Asimismo, es un ente dedicado a la investigación especializada en ciertas líneas de investigación.

Niveles: Permiten medir el fenómeno de estudio mediante escala de medición, con frecuencia es de tipo Likert, cuyo resultado se evidencia a través de frecuencias y porcentajes, precisando de forma ordinal los niveles de ansiedad y estrés laboral (Hernández y Mendoza, 2018).

Rasgo: Adhiere un modelo de reacciones-respuestas constantes y repetidas asociadas a la personalidad de un individuo; por tanto, la ansiedad rasgo es una disposición psicológica estable, una forma de comportarse ante las diversas circunstancias de la vida. Este tipo de ansiedad podría convertirse en una conducta (Díaz, 2022).

Respuesta: En Psicología, es cualquier conducta o respuesta provocada por un estímulo. Esta reacción puede ocurrir como resultado de cambios físicos, mecánicos, químicos o de otro tipo (Barrio et al., 2006).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa y directa entre la ansiedad y el estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay en el año 2023.

3.1.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa y directa entre la ansiedad de rasgo y el estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay en el año 2023.
- Existe una relación significativa y directa entre la ansiedad de estado y el estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay en el año 2023.

3.2. Operacionalización de las variables

3.2.1. Definición conceptual

Variable 1: Ansiedad

El concepto que describe se relaciona con la teoría de la ansiedad propuesta por Charles Spielberger en 1972. En este contexto, la ansiedad se aborda desde dos perspectivas: la ansiedad de rasgo y la ansiedad estado.

D1: Ansiedad rasgo

Definición: Se refiere a una disposición relativamente estable en la personalidad de un individuo que lo predispone a percibir y reaccionar ante situaciones amenazantes o peligrosas.

Características: Este rasgo ansioso persiste a lo largo del tiempo y se considera una parte intrínseca de la personalidad del individuo.

Ejemplo: Una persona con alta ansiedad rasgo podría tender a percibir situaciones cotidianas como más estresantes o amenazantes de lo que realmente son.

D2: Ansiedad estado

Definición: Se refiere a un estado emocional inmediato y efímero que surge en respuesta a situaciones específicas percibidas como amenazantes o estresantes.

Características: Este tipo de ansiedad es más temporal y variable, fluctuando en intensidad dependiendo de las circunstancias.

Ejemplo: Un individuo puede experimentar ansiedad estado antes de dar una presentación en público, pero esta ansiedad disminuirá una vez que la presentación haya concluido.

De este modo, la ansiedad rasgo se considera una predisposición más duradera en la personalidad de un individuo, mientras que la ansiedad estado es una respuesta emocional inmediata y transitoria ante situaciones específicas. Ambas dimensiones son importantes para comprender la experiencia completa de la ansiedad en un individuo, ya que interactúan de manera compleja en diversas situaciones y contextos.

Variable 2: Estrés laboral

Definición: Es la respuesta no específica de la persona ante un acontecimiento en su ambiente externo. La teoría de Selye afirma que la persona expresa reacciones-liberación biológicas medibles (hormonas) ante situaciones estresantes (López, 2022).

La respuesta no específica implica que el organismo reacciona de una manera general ante cualquier evento estresante, independientemente de la naturaleza específica de ese estresor. La reacción del cuerpo es uniforme y no está diseñada para abordar

situaciones particulares, sino más bien para movilizar recursos en respuesta al estrés en general.

D1: Estrés percibido

El estrés percibido se refiere a la evaluación subjetiva que una persona realiza sobre la magnitud de las demandas y presiones en su entorno en comparación con sus recursos y capacidades para afrontar esas demandas. Es la percepción individual del estrés, la misma que puede variar según la interpretación y la valoración personal de la situación.

D2: La capacidad de afrontamiento

Se refiere a la habilidad de una persona para manejar y enfrentar situaciones estresantes de manera efectiva. Incluye las estrategias, recursos y habilidades que utiliza una persona para lidiar con el estrés y adaptarse a las demandas del entorno.

3.2.2. Definición operacional de las variables

Ansiedad: La ansiedad es una respuesta natural del ser humano ante una situación de riesgo o peligro. El constructo cuantitativo será medido por el Inventario de Ansiedad Rasgo-Estado (IDARE).

Estrés laboral: Son reacciones físicas y mentales ante una situación o exigencia que supera la capacidad del colaborador, el estrés laboral puede provocar cansancio físico y mental al trabajador. El constructo es cuantitativo y será medido a través del cuestionario de OIT-OMS.

3.2.3. Matriz de operacionalización de las variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de las variables

Ansiedad Rasgo-Estado						
Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
Es un estado emocional inmediato: asociado a la ansiedad rasgo, percibe amenaza y reacciona, a la ansiedad estado, sustrato de emociones efímeras. Este rasgo ansioso persiste a lo largo del tiempo y se considera una parte intrínseca de la personalidad del individuo, sostuvo Spielberg (1972, citado en Díaz, 2022)	Constructo cuantitativo que será medido por el Inventario de Ansiedad Rasgo-Estado (IDARE), el cual se clasifica en dos dimensiones y consta de 40 ítems.	Ansiedad rasgo	Presencia de ansiedad	22. Me canso rápidamente. 23. Siento ganas de llorar. 24. Quisiera ser tan feliz como otros parecen serlo. 25. Pierdo oportunidades por no poder decidirme rápidamente. 28. Siento que las dificultades se amontonan al punto de no poder superarlas. 29. Me preocupo demasiado por cosas sin importancia. 31. Tomo las cosas muy a pecho. 32. Me falta confianza en mí mismo. 34. Procuro evitar enfrentarme a las crisis y dificultades. 35. Me siento melancólico. 37. Algunas ideas poco importantes pasan por mi mente y me molestan. 38. Me afecta tanto los desengaños que no me los puedo quitar de la cabeza. 40. Cuando pienso en mis preocupaciones actuales me pongo tenso y alterado.	Ordinal 1 = No en absoluto 2 = Un poco 3 = Bastante 4 = Mucho	

	Ausencia ansiedad	de	<p>21. Me siento bien.</p> <p>26. Me siento descansado.</p> <p>27. Soy una persona “tranquila serena y sosegada”.</p> <p>30. Soy feliz.</p> <p>33. Me siento seguro.</p> <p>36. Me siento satisfecho.</p> <p>39. Soy una persona estable.</p>
Ansiedad estado	Presencia ansiedad	de	<p>3. Estoy tenso.</p> <p>4. Estoy contraído o afligido.</p> <p>6. Me siento alterado.</p> <p>7. Estoy preocupado actualmente por un posible contratiempo.</p> <p>9. Me siento ansioso.</p> <p>12. Me siento nervioso.</p> <p>13. Me siento agitado.</p> <p>14. Me siento “a punto de explotar”.</p> <p>17. Estoy preocupado.</p> <p>18. Me siento muy agitado.</p>
	Presencia ansiedad	de	<p>1. Me siento calmado.</p> <p>2. Me siento seguro.</p> <p>5. Estoy a gusto.</p> <p>8. Me siento descansado.</p> <p>10. Me siento cómodo.</p> <p>11. Me siento en confianza en mí mismo.</p> <p>15. Me siento reposado.</p> <p>16. Me siento satisfecho.</p> <p>19. Me siento alegre.</p> <p>20. Me siento bien.</p>

Estrés laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<p>Es la respuesta no específica de la persona ante un acontecimiento en su ambiente externo. La teoría de Selye afirma que la persona expresa reacciones-liberación biológicas medibles (hormonas) ante situaciones estresantes. La respuesta no específica implica que el organismo reacciona de una manera general ante cualquier evento estresante, independientemente de la naturaleza específica de ese estresor (López, 2022).</p>	<p>El constructo es cuantitativo y será medido a través de cuestionario de OIT-OMS que consta de 20 ítems.</p>	<p>Estrés percibido</p>	<p>Pérdida-daño</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. No comprender las metas del instituto CIMAC me produce estrés. 2. La falta de respeto de mi supervisor me estresa. 3. El rendir informes a mi supervisor y subordinados me estresa. 4. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me ocasiona estrés. 5. La incapacidad y la falta de compromiso del equipo de trabajo me genera estrés. 6. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante el promotor me estresa. 10. La falta de conocimiento técnico para desempeñar las funciones laborales me estresa. 11. La desconfianza de mi supervisor en cuanto a mi desempeño laboral me causa estrés. 12. El que el instituto de educación superior carezca de dirección y objetivos me causa estrés. 13. La falta de respaldo de mi equipo de trabajo ante las demandas injustas del supervisor me causa estrés. 14. El que tenga que trabajar con los docentes y colaboradores administrativos me estresa. 16. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los subordinados, me causa estrés. 17. El no contar con la tecnología apropiada para el desempeño laboral de calidad me produce estrés. 18. La sobreexigencia del equipo de trabajo me causa estrés. 	<p>Ordinal</p> <p>1 = Nunca</p> <p>2 = Casi nunca</p> <p>3 = De vez en cuando</p> <p>4 = Casi siempre</p> <p>5 = Siempre</p>

		<p>20. La burocracia en gestión de documentos en el instituto me causa estrés.</p> <p>21. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.</p> <p>24. La falta de experiencia y grado académico del equipo de trabajo me causa estrés.</p> <p>25. Las políticas generales de la dirección que frustren la calidad de mi desempeño laboral me estresan.</p>
Capacidad de afrontamiento	<p>Emoción</p> <p>Cognición</p> <p>Habilidades</p>	<p>8. La falta de apoyo de mi equipo de trabajo en la realización de las metas me causa estrés.</p> <p>9. El grado académico de mis colegas y deficiente capacidad de control sobre el trabajo me genera estrés.</p> <p>15. El que mi equipo de trabajo no me brinde soporte técnico cuando lo necesito me causa estrés.</p> <p>19. La desorganización del equipo de trabajo me estresa</p> <p>22. El no contar con un espacio privado en mi trabajo me estresa.</p> <p>23. Las políticas generales de la dirección que frustren la calidad de mi desempeño laboral me estresan.</p>

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE ESTUDIO

4.1. Método, tipo o alcance de investigación

4.1.1. Método de investigación

Enfoque

El enfoque es cuantitativo, lo que para Hernández y Mendoza (2018) son procesos organizados en sucesión que permiten confirmar hipótesis esbozadas en el estudio; además, los resultados fueron presentados a través de tablas y figuras estadísticas.

Método

Se empleó el método hipotético-deductivo y observacional, conforme con la metodología propuesta por Hernández y Mendoza (2018). Según estos autores, el planteamiento del problema, la formulación de problemas, el desarrollo del marco teórico y la formulación de hipótesis parten del contexto o tema general hacia lo particular; asimismo, considerando las variables, dimensiones e indicadores pertinentes. Además, se formularon las hipótesis de estudio para su contrastación posterior.

4.1.2. Tipo o alcance

Tipo

La investigación realizada fue de naturaleza básica, según la clasificación propuesta por Hernández y Mendoza (2018). La investigación básica tiene como objetivo profundizar y mejorar el conocimiento sobre los constructos de estudio en un momento y contexto determinados. En este sentido, se buscó excavar epistemológicamente los fundamentos teóricos de las variables "ansiedad" y "estrés laboral".

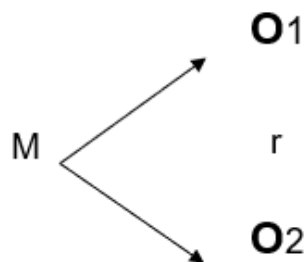
Nivel

En cuanto al nivel de la investigación, se clasificó como correlacional, siguiendo la definición de Hernández y Mendoza (2018), quienes indicaron que la investigación correlacional tiene como propósito medir el nivel de correspondencia entre las variables de estudio. Por tanto, se buscó establecer la relación entre las variables "ansiedad" y "estrés laboral" en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay en 2023.

A continuación, se ilustra a través de la Figura 1 el nivel correlacional:

Figura 1

Diseño de investigación



Donde:

M: colaboradores del instituto superior CIMAC de Abancay

O1: ansiedad

O2: estrés laboral

r: relación entre los constructos

4.2. Diseño de investigación

La investigación estuvo enmarcada en un diseño no experimental, siguiendo la orientación de Hernández y Mendoza (2018). Este enfoque implicó la observación y análisis de los constructos de estudio en su contexto natural, sin realizar alteraciones o manipulaciones. No se llevó a cabo ninguna intervención directa o indirecta en

relación con la ansiedad y el estrés laboral, permitiendo así un estudio auténtico de estos fenómenos.

Además, es de corte transversal, la recopilación de los datos se efectuó en un periodo específico de tiempo y en un espacio único, focalizado en los colaboradores administrativos de CIMAC durante el año 2023.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

La población objeto de estudio está definida, según la perspectiva de Hernández y Mendoza (2018), como "un conjunto de situaciones o asuntos que reúnen características comunes o similares" (p. 199). En este caso, la población está compuesta por 30 colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay. Este instituto, que anteriormente operaba de forma virtual, ha estado funcionando de manera presencial durante los últimos dos años y ofrece carreras técnicas en Farmacia, Enfermería, Contabilidad y Secretariado Ejecutivo.

Características de la población:

Género

- 16 mujeres y 14 hombres

Edad

- Entre 23 a 30 años
- 31 a 40 años
- 41 a 50 años

Labor que desarrollan

- 4 docentes de contabilidad
- 3 docentes de administración
- 6 docentes de farmacia

- 6 docentes de enfermería
- 8 personal administrativo
- 2 personal de seguridad
- 1 personales de limpieza

4.3.2. Muestra

En cuanto a la muestra, se adoptó un enfoque censal, trabajando con la totalidad de los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay en el año 2023. Según Ramírez (1999), el muestreo censal se define como aquel en el cual la población de investigación se convierte en la muestra.

Los criterios de inclusión para la determinación de la muestra abarcaron a todos los colaboradores, incluyendo a aquellos con roles administrativos, docentes, personal de servicio y seguridad. No se establecieron criterios de exclusión para garantizar la participación amplia y representativa de todos los colaboradores del instituto.

4.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

En la presente investigación se utilizó como técnica la encuesta. Al respecto, Carrasco (2008) afirmó que la encuesta es una técnica útil para investigaciones sociales, ya que goza de características de versatilidad y adaptabilidad, además de ser objetiva (p. 345). Entonces, se ha visto conveniente emplear la encuesta para la recolección de información.

Instrumento

Por otro lado, como instrumento se utilizó el cuestionario. Hernández y Mendoza (2018) sostuvieron que “el instrumento está integrado por conjunto de ítems en armonía y coherencia a los constructos de estudio, con la finalidad de medirlas”. (p. 251).

Para la progresión del estudio sobre la ansiedad y el estrés se utilizó el inventario de Spielberger (IDARE) y la escala de estrés laboral de la OIT-OMS adaptada.

FICHA TÉCNICA DE IDARE

NOMBRES	: IDARE (Inventario de Ansiedad Rasgo – Estado)
AUTORES	: R. Gorsuch, R, Lushene, Ch. Spielberger
AÑO DE PUBLICACIÓN	:1970
SIGNIFICACIÓN	: El constructo ansiedad agrupó 2 dimensiones, la dimensión estado estuvo delimitado por 20 ítems de 1-20 y la dimensión rasgo de 21-40 ítems.
TIPO DE APLICACIÓN	: Individual, grupal
RANGO DE APLICACIÓN	: Estudiantes secundaria, universitarios y adultos
DURACIÓN	: No hay un tiempo límite, normalmente se requiere de un promedio de 15 a 20 minutos para la aplicación de ambas escalas.

✓ **FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	: Escala de Estrés Laboral OIT-OMS
AUTORES	: Ivancevich y Matteson
PROCEDENCIA	: El instrumento fue diseñado, y validado por la OIT en conjunto con la OMS.
APLICACIÓN	: Es individual, grupal y organizacional
ÁMBITO DE APLICACIÓN	: A partir de los 18 años
DURACIÓN	: Es de 10 a 15 minutos
FINALIDAD	: Se utiliza para la detección de estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales.

Los cuestionarios fueron validados por juicio de los expertos, la variable ansiedad agrupó 40 ítems y la variable estrés laboral agrupó 25 ítems con escala de medición tipo Likert.

Tabla 2

La distribución de los rangos de las puntuaciones que definen el nivel de ansiedad que presenta los colaboradores

Ansiedad leve	< a 79
Ansiedad moderada	80 a 119
Ansiedad grave	120 a más

Tabla 3

La distribución de los rangos de las puntuaciones que definen el nivel de estrés laboral que presenta los colaboradores

Estrés laboral episódico	< a 74
Estrés laboral crónico	75 a más

Y para garantizar la fiabilidad se llevó a cabo una verificación de la uniformidad y homogeneidad del instrumento mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

Tabla 4

Estadística de fiabilidad de la variable ansiedad y la variable estrés laboral

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
,870	40
,948	25

La Tabla 4 evidencia, índice de 0.870 y 0.948 lo cual establece que existe una alta confiabilidad interna en los instrumentos de estudio.

4.5. Técnicas de análisis de datos

Los datos recolectados se descargaron en el programa Excel para cuantificarlos, luego se migraron al programa SPSS V. 26 para su correspondiente procesamiento. Para el procesamiento de los datos alcanzados se utilizó el método de análisis estadístico descriptivo, con el fin de conocer las frecuencias y porcentajes de los niveles de los dos constructos. A su vez, el análisis estadístico inferencial (Rho de Spearman o Rho de Pearson) para afirmar la relación que existe entre la ansiedad y el estrés laboral de los colaboradores del instituto, pero con previa prueba de normalidad. Los resultados se muestran a través de tablas y figuras con sus respectivas interpretaciones en función a los objetivos del presente estudio.

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), el análisis de datos comienza con la distribución de frecuencias, figurada en tablas y gráficos. Y para probar las hipótesis planteadas se apoyó de la estadística inferencial, también posibilita realizar estimaciones sobre parámetros (pp. 328-338).

4.6. Aspectos éticos

El estudio fue evaluado por el Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Continental para su aprobación.

Antes de la aplicación del cuestionario se entregó a los participantes el consentimiento informado. Luego de su aceptación, se procedió a aplicar el instrumento. La información obtenida se administró con total confidencialidad.

CAPÍTULO V RESULTADOS

5.1. Resultados y análisis

En las siguientes tablas y figuras se muestran las distribuciones de frecuencias y niveles de las variables de estudio, así como la correlación entre dichas variables.

Características demográficas de la población

De un total de 30 encuestados que se sometieron al proceso de la encuesta, 16 son mujeres y 14 son hombres, como se muestra en la Tabla 5.

Tabla 5

Género

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Femenino	16	53,3
	Masculino	14	46,7
	Total	30	100,0

De igual forma, de la totalidad de encuestados, la mayoría (17) se encuentra en el rango de edad de 31 a 40 años. Asimismo, 9 colaboradores tienen edades comprendidas entre 23 y 30 años, mientras que solo 4 están en el rango de 41 a 50 años, como se muestra en la Tabla 6.

Tabla 6

Edad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	23 a 30 años	9	30,0
	31 a 40 años	17	56,7
	41 a 50 años	4	13,3
	Total	30	100,0

Asimismo, de las 30 personas que participaron en el estudio, 4 (13,3 %) son docentes de Contabilidad, 3 (10 %) de Administración, 6 (20 %) de Farmacia y 6 (20 %) de Enfermería. Además, 8 encuestados (26,7 %) son personal administrativo, 2 (6,7 %) personal de seguridad y 1 (3,3 %) personal de limpieza. Estos datos reflejan la diversidad de roles ocupacionales dentro del instituto, mostrando la participación de distintas categorías laborales en la formación técnica de los estudiantes.

Tabla 7

Labores que desempeñan

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Docentes de Contabilidad	4	13,3
	Docentes de Administración	3	10,0
	Docentes de Farmacia	6	20,0
	Docentes de Enfermería	6	20,0
	Personal administrativo	8	26,7
	Personal de seguridad	2	6,7
	Personal de limpieza	1	3,3
	Total	30	100,0

Estadística descriptiva

A continuación, se muestran los niveles de ansiedad presentados por los 30 colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay en el año 2023 que participaron en el estudio. Del total, el 90 % (27 colaboradores) presentó ansiedad moderada y el 10 (3 colaboradores) tuvo ansiedad grave. En ese sentido, podemos señalar que la mayoría de los participantes en la investigación presentaron ansiedad moderada en su componente rasgo y estado, como persona se sienten seguros, descansados, cómodos y poco satisfechos con la labor que desarrollan.

Tabla 8*Niveles de ansiedad en los colaboradores de CIMAC*

	Frecuencia	Porcentaje
Ansiedad moderada	27	90,0
Ansiedad grave	3	10,0
Total	30	100,0

En la Tabla 9 se muestran los niveles de estrés de los colaboradores de CIMAC. De acuerdo con los resultados, el 60 % (18 personas) presenta estrés laboral crónico y el 40 % (12 personas) tiene estrés laboral episódico. De esta forma, podemos señalar que la mayoría de los participantes en la investigación tienen estrés laboral crónico porque no comprende las metas de CIMAC y asimila que el equipo de trabajo y liderazgo es deficiente.

Tabla 9*Niveles de estrés laboral en los colaboradores de CIMAC*

	Frecuencia	Porcentaje
Estrés laboral episódico	12	40,0
Estrés laboral crónico	18	60,0
Total	30	100,0

Estadística inferencia (prueba de hipótesis)

Para evaluar la distribución de los datos, se realizó la prueba de normalidad, optando por el test de Shapiro-Wilk debido a que el tamaño de la población es inferior a 50.

Tabla 10*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Ansiedad	,528	30	,000	,347	30	,000
Estrés laboral	,389	30	,000	,624	30	,000

En la Tabla 10 se observa que el valor p es menor de ,05; por tanto, se asume que los datos tienen una distribución no normal, por lo que se recomendó utilizar el coeficiente de Spearman.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

a) Hipótesis del estudio

Ha: Existe una relación significativa y directa entre ansiedad y estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay, 2023.

Ho: No existe una relación significativa y directa entre ansiedad y estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay, 2023.

b) Nivel de significancia

$p = 0,05$ (margen de error) y al 95 % de confiabilidad, porque es un estudio social.

c) Cálculo de correlación

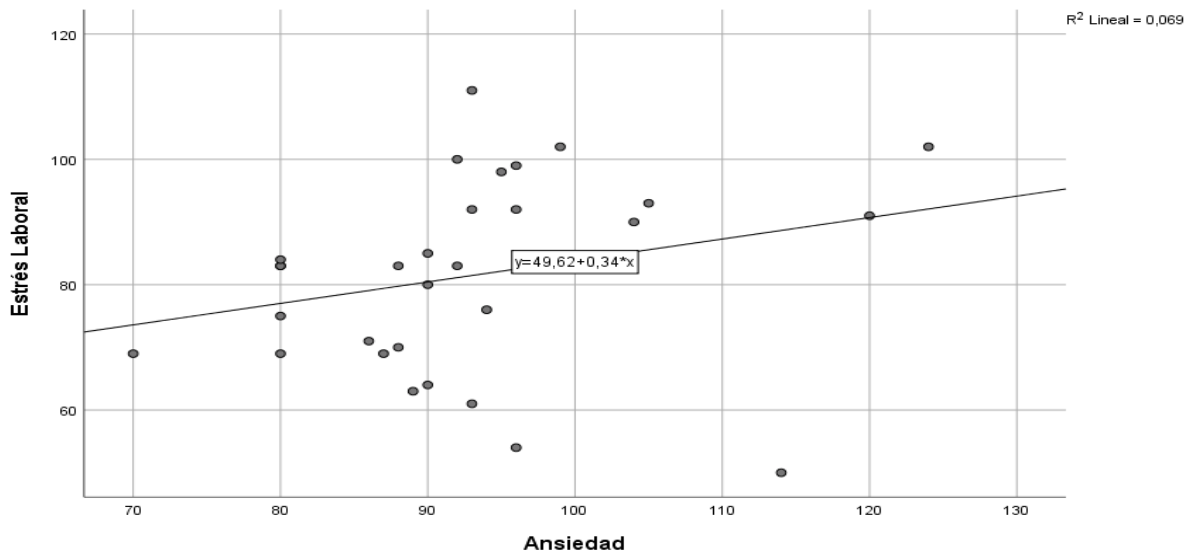
Tabla 11

Correlaciones entre ansiedad y estrés laboral en los colaboradores de CIMAC

		Estrés laboral	
Rho de Spearman	Ansiedad laboral	Coeficiente de correlación	,272
		Sig. (bilateral)	,001
		N	30

Figura 2

Diagrama de dispersión de ansiedad y estrés laboral.



d) Toma de decisión

La Tabla 11 revela un valor de p menor de 0,05, junto con un coeficiente de correlación de 0,272. Estos resultados respaldan la aceptación de la hipótesis alterna, confirmando la existencia de una correlación significativa y directa entre la variable ansiedad y la variable estrés laboral. En consecuencia, la hipótesis nula es rechazada. Es importante destacar que, de acuerdo con estos hallazgos, se puede afirmar que a medida que aumenta el nivel de ansiedad, se experimenta un incremento en los niveles de estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay en el año 2023.

Hipótesis específica 1

a) Hipótesis de estudio

Ha: Existe una relación significativa y directa entre ansiedad de rasgo y estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay en el año 2023.

Ho: No existe una relación significativa y directa entre ansiedad de rasgo y estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay en el año 2023.

b) Nivel de significancia

p = 0,05 (margen de error) y al 95 % de confiabilidad porque es un estudio social.

c) Cálculo de correlación

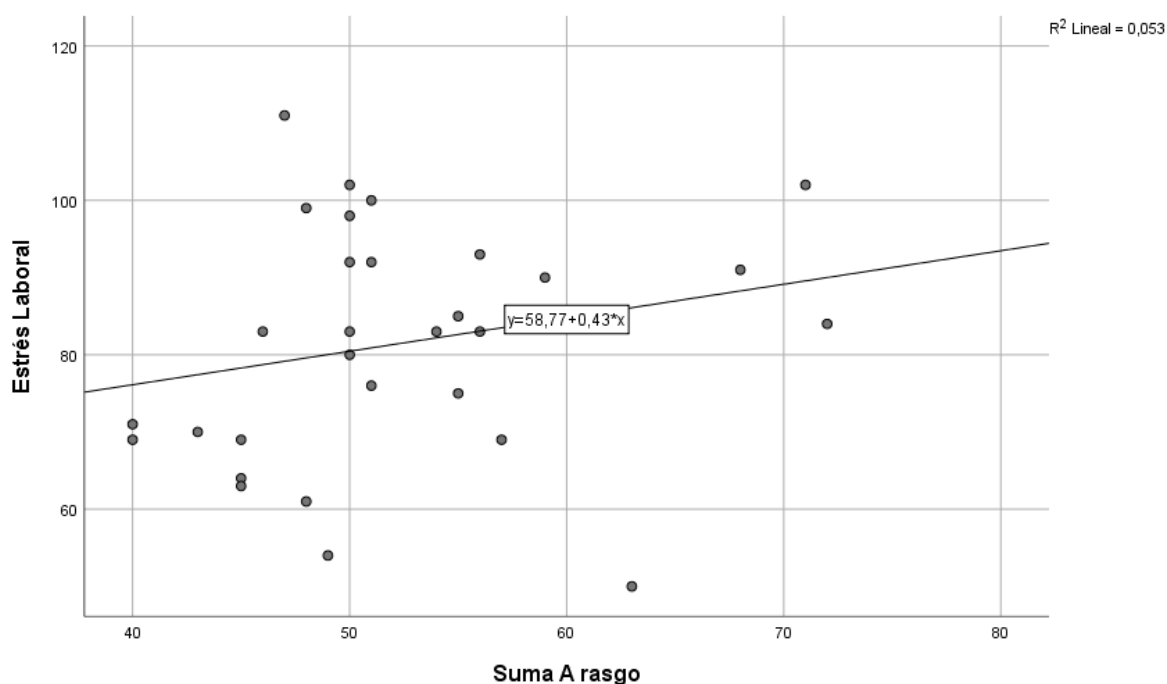
Tabla 12

Correlaciones entre ansiedad rasgo y estrés laboral en los colaboradores de CIMAC

			Estrés Laboral
Rho de Spearman	Ansiedad rasgo	Coefficiente de correlación	,252
		Sig. (bilateral)	,01
		N.º	30

Figura 3

Dispersión de estrés laboral y ansiedad rasgo



d) Toma de decisión

La Tabla 12 muestra un valor de p inferior a 0,05 y un coeficiente de correlación igual a 0,252, lo cual respalda la aceptación de la hipótesis alterna. Esto indica que existe una correlación significativa y directa entre la dimensión ansiedad rasgo y la variable estrés laboral, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula. En este contexto, se puede afirmar que a medida que aumenta el nivel de ansiedad rasgo, se observa un incremento en los niveles de estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay en el año 2023.

Hipótesis específica 2

a) Hipótesis de estudio

Ha: Existe una relación significativa y directa entre ansiedad estado y estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay, 2023.

Ho: No existe una relación significativa y directa entre ansiedad estado y estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay, 2023.

b) Nivel de significancia

$p = 0,05$ (margen de error) y al 95 % de confiabilidad porque es un estudio social.

c) Cálculo de correlación

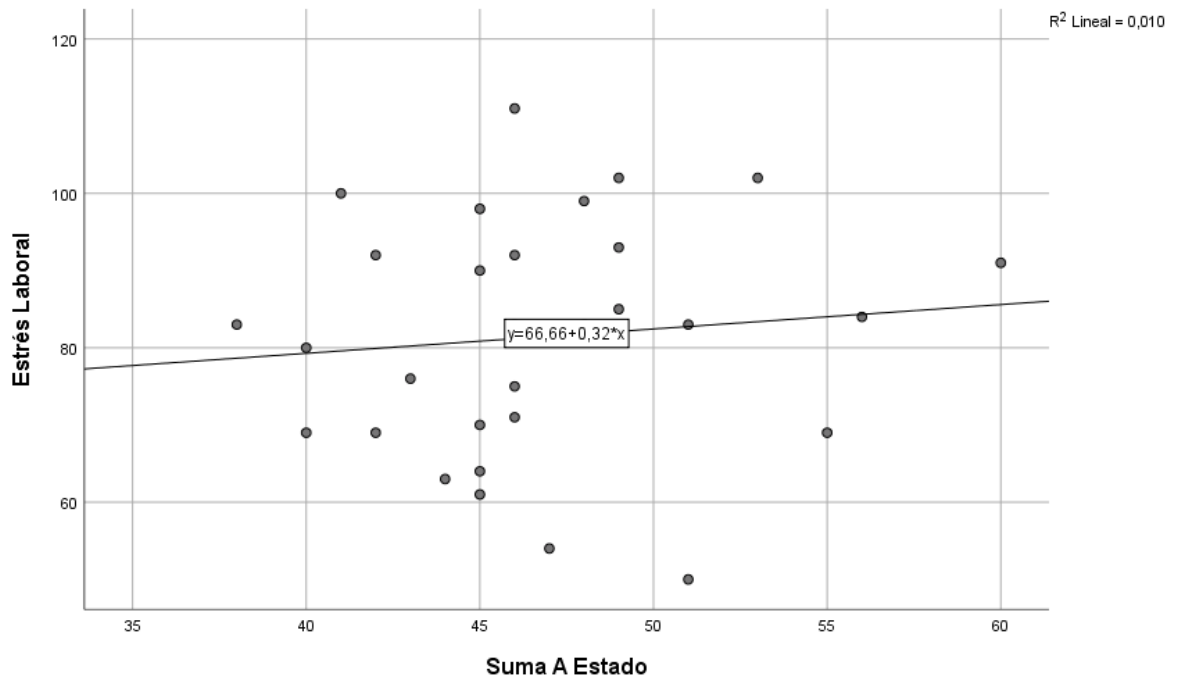
Tabla 13

Correlaciones entre ansiedad estado y estrés laboral en los colaboradores de CIMAC

		Estrés laboral	
Rho de Spearman	Ansiedad estado	Coeficiente de correlación	,194
		Sig. (bilateral)	,042
		N.º	30

Figura 4

Dispersión de estrés laboral y ansiedad estado



d) Toma de decisión

La Tabla 13 revela que $p=0,042$ y $r=0,194$, indicando una correlación significativa y directa entre la dimensión ansiedad de estado y la variable estrés laboral. Se procede a aceptar la hipótesis alterna, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula. Este hallazgo sugiere que a medida que aumenta el nivel de ansiedad estado, se experimenta un incremento en los niveles de estrés laboral entre los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay en el año 2023.

5.2. Discusión de resultados

Los resultados de la presente investigación son comparados con los descubrimientos en los antecedentes y sustentados por las bases teóricas.

De acuerdo con los hallazgos, cuyos datos revelan un valor de p menor a 0,05, junto con un coeficiente de correlación de 0,272, se puede afirmar que existe una relación significativa y directa entre ansiedad y estrés laboral en los colaboradores del

Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay en el año 2023. De esta forma, podemos señalar que a mayor nivel de ansiedad se incrementan los niveles de estrés laboral en los colaboradores del instituto. Estos resultados tienen similitud con los obtenidos por Castillo (2023), quien afirmó que existe una fuerte correlación positiva entre el estrés laboral y la ansiedad; las pruebas de ODDS RATIO mostraron que las puntuaciones de ansiedad se triplicaban en presencia de estrés laboral. Además, según Espinoza y Mandujano (2022), hay una relación directa y significativa entre la ansiedad y el estrés laboral en los colaboradores de la empresa minera Chinalco en el año 2022 ($r=0,357$ y la significancia es de 0,000). Por su parte, Flores y Chura (2021) encontraron que los biólogos son los colaboradores que muestran niveles más altos de ansiedad y estrés laboral, concluyendo que existe una relación directa y significativa entre la ansiedad y el estrés laboral en los profesionales de salud de Cayma. A su vez, Rojas (2022) encontró que el 5,6 % del personal de una entidad financiera de Lima presenta niveles moderados de ansiedad, mientras que el 35,5 % experimenta estrés laboral crónico; como conclusión, destacó la existencia de una relación significativa entre la presencia de ansiedad y el desarrollo de estrés en los colaboradores.

En cuanto a la ansiedad rasgo y el estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay, existe una relación significativa y directa, de acuerdo con los resultados que muestran un valor p inferior a 0,05 y un coeficiente de correlación igual a 0,252. Los hallazgos concuerdan con los resultados obtenidos por Díaz (2022), quien sostiene que la dimensión de ansiedad rasgo presenta una relación significativa y directa ($r=0,481$) con el estrés laboral, de lo cual se deduce que una gestión ineficiente de la ansiedad rasgo puede dar lugar al desarrollo de estrés laboral. Un resultado similar puede encontrarse en Espinoza y Mandujano (2022), quienes concluyeron que la ansiedad rasgo tiene una relación significativa y directa

con el desarrollo de estrés en los colaboradores de la empresa minera Chinalco. Gordillo y Ortega (2023) destacaron la ansiedad rasgo como un temperamento neurótico que genera respuestas ansiosas prolongadas, las cuales están influidas por factores biológicos y caracterizadas por la manera en que una persona reacciona ante situaciones percibidas como peligrosas y persistentes. Por su parte, Barrio et al. (2006) conceptualizaron la ansiedad rasgo como un conjunto de respuestas conductuales, emocionales, psicológicas y cognitivas que se manifiestan ante las exigencias laborales que exceden las capacidades y habilidades del colaborador, sometiendo su eficiencia y desafiando sus competencias laborales. En este contexto, la ansiedad de rasgo puede contribuir al estrés laboral, ya que las reacciones ansiosas prolongadas pueden influir en la forma en que los individuos enfrentan y gestionan las demandas laborales, afectando así su bienestar y rendimiento laboral.

Asimismo, existe una relación significativa y directa entre ansiedad estado y estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay, 2023. Los resultados obtenidos por el presente estudio revelan los valores $p=0,042$ y $r=0,194$, lo cual indica una correlación significativa y directa entre la dimensión ansiedad estado y la variable estrés laboral. De modo análogo, los resultados de López (2022) encontraron que la ansiedad estado guarda una asociación significativa con el estrés laboral en los trabajadores del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, de Chota; los hallazgos de esta investigación sugieren que la ansiedad estado, caracterizada por estados de ansiedad transitorios y situacionales, influye de manera destacada en la percepción y la experiencia del estrés en el ámbito laboral de los profesionales de la salud en el hospital mencionado. Asimismo, Castillo et al. (2023) confirman la existencia de una correlación positiva y directa entre el estrés laboral y la ansiedad estado; sus resultados de la prueba de ODDS indican que un

aumento en el estrés laboral podría triplicar la probabilidad de experimentar ansiedad. Los resultados homogéneos se fundamentan en la teoría de Freud, contextualizada por Zegarra (2021), quien postula que la ansiedad estado es un estado emocional inmediato y cambiante, caracterizado por sentimientos como miedo, tensión y nerviosismo, acompañado de respuestas fisiológicas. La relación entre la ansiedad estado y el estrés laboral se explicita cuando los trabajadores experimentan ansiedad estado en el contexto laboral, esta respuesta emocional puede afectar su capacidad para hacer frente a las demandas laborales, contribuyendo así al desarrollo del estrés laboral.

CONCLUSIONES

1. Existe una relación significativa y directa entre la ansiedad y el estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay, en 2023. Esta conclusión se basa en la significancia estadística de 0,001, que es inferior a 0,05, y en el coeficiente de Rho de Spearman, que asciende a 0,272.
2. La mayoría de los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay, en 2023, presenta ansiedad de nivel moderado, lo que significa que esta problemática, a corto y mediano plazo, va a repercutir en la salud mental y en el desempeño laboral de los colaboradores.
3. La mayoría de los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay, en 2023, presenta un nivel de estrés laboral crónico, lo cual repercute en su salud física, afectándolos con ciertas enfermedades psicosomáticas.
4. Hay una relación significativa y directa entre ansiedad rasgo y estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay, en 2023. Esta conclusión se basa en la significancia estadística de 0,01, que es inferior a 0,05, y en el coeficiente de Rho de Spearman, que asciende a 0,252.
5. Existe una relación significativa y directa entre ansiedad estado y estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay, en 2023. Esta aseveración se basa en la significancia estadística de 0,042, que es inferior a 0,05, y en el coeficiente de Rho de Spearman, que asciende a 0,194.

RECOMENDACIONES

1. Implementar programas integrales de bienestar en el trabajo, los cuales podrían abordar la creación de un ambiente saludable, promover la gestión del estrés y proporcionar recursos para el manejo de la ansiedad. Además, se sugiere establecer canales de comunicación abierta para que los empleados puedan expresar sus preocupaciones y recibir el apoyo necesario. Estas acciones deben ser impulsadas por los directivos del Instituto de Educación Superior CIMAC, por lo que es fundamental cultivar una comunicación efectiva y asertiva entre directivos y trabajadores a fin de fomentar una cultura organizacional positiva.
2. Establecer programas de salud mental, ofrecer sesiones de concientización y capacitación sobre manejo de ansiedad, así como explorar servicios de apoyo psicológico. A su vez, los directivos del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay deben fomentar un entorno laboral que promueva el equilibrio entre la vida laboral y personal, lo cual podría contribuir a reducir la ansiedad, mejorando el bienestar general y el desempeño laboral a largo plazo.
3. Implementar estrategias específicas para abordar el estrés laboral crónico identificado entre los colaboradores, que podrían incluir programas de salud ocupacional, sesiones de manejo y afrontamiento del estrés, sesiones de relajación muscular progresiva, acompañado de *mindfulness*, con la finalidad de brindar herramientas para prevenir y mitigar el estrés laboral. Dichas estrategias deberían ser impulsadas por el director del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay.
4. Implementar intervenciones centradas en la gestión de la ansiedad rasgo entre los colaboradores. Los programas pueden incluir charlas sobre los factores que causan el desarrollo de la ansiedad rasgo, así como el proceso de tratamiento,

permitiendo a los colaboradores de CIMAC administrar de forma eficiente su salud mental. Esta recomendación está dirigida al director del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay.

5. El director y personal administrativo del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay deben evitar la sobrecarga laboral y establecer una distribución equitativa de horarios con el propósito de preservar la salud integral de los colaboradores y fomentar la motivación. Asimismo, se sugiere promover la movilidad de los docentes y colaboradores destacados, facilitando pasantías en otras sedes para intercambiar experiencias y fortalecer la imagen institucional.

REFERENCIAS

- Amaguaya, J. (2021). *Adaptabilidad laboral y ansiedad en personal administrativo. Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal. Chambo, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Institucional. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8328>
- Apaza, P., & Suarez, R. (2021). *Ansiedad y resiliencia en medio de la pandemia- Covid 19, en una institución educativa secundaria. Apurímac*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/f5a45333-81db-436c-bd6b-55650bc21d16>
- Arcia, D., Leiva, P., & Prado, M. (2016). *Estrés, ansiedad y desempeño laboral en trabajadores de la Empresa Empaques y Productos Plásticos de Nicaragua durante el primer semestre del año 2016*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.unan.edu.ni/10378/>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Barrio, J., García, M., Ruiz, I. & Arce, A. (2006). El estrés como respuesta. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 37-48. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>
- Beck, A. (1976). *Cognitive therapy and the emotional disorders*. International Universities Press.
- Bogiaizian, D., Solari, A., Maglio, A., & López, P. (2016). La ansiedad en el ámbito laboral: construcción y exploración de las propiedades psicométricas del IAAL. *Anxia*, 22, 33-40.
- Briceño, M. (2021). *Ansiedad por el COVID-19 y bienestar psicológico en personas adultas del distrito de Ate Vitarte*. [Tesis de licenciatura, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/8402>
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (2a ed.). San Marcos.
- Casado, M. (1994). *Ansiedad, stress y trastornos psicofisiológicos*. [Tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.14352/62249>

- Castillo, R., Noroña, D., & Vega, V. (2022). Estrés laboral y ansiedad en trabajadores de la salud del área de terapia intensiva. *Revista Cubana de Reumatología*, 25(1), 1-18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9143055>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (6a ed.). McGraw - Hill.
- Chura, G. & Flores, D. (2021). *Ansiedad y estrés laboral en personal de salud expuesto al Covid 19 en centro de salud del distrito de Cayma-Arequipa*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/2d81d63d-7652-49ba-8101-b22d439649ef>
- del Hoyo, M. (2004). *Estrés laboral*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Díaz, E., Ladrón de Guevara, A., García, M., & Wohlk, N. (2018). Cortisol plasmático basal matinal como predictor de indemnidad del eje Hipotálamo Hipófisis Suprarrenal. *Revista Chilena de Endocrinología y Diabetes* 1(4), 234-237. <https://www.revistasoched.cl/4-2008/2.html>
- Díaz, E. (2022). *Relación entre ansiedad y estrés laboral de los servidores de DIRIS LN en la emergencia sanitaria por COVID-19, Independencia 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102435>
- El 58 % de los peruanos sufre de estrés. (30 de enero de 2015). *RPP*. <https://rpp.pe/peru/actualidad/el-58-de-los-peruanos-sufre-de-estres-noticia-764777>
- Espinoza, S., & Mandujano, Y. (2022). *Ansiedad y estrés laboral en trabajadores de la compañía minera Chinalco, Morococha Yauli-2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/4411>
- Gordillo, M. & Ortega, M. (2023). *Depresión, ansiedad y estrés en el personal de Enfermería. Revisión sistemática*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Cuenca]. <https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/317b2d6a-45f9-4a43-b1e0-1ec494fdb6fa/content>

- Guillamón, N. (s.f.). *Ansiedad y herencia*. Clínica de la Ansiedad. <https://clinicadeansiedad.com/problemas/introduccion/ansiedad-y-herencia/>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (6a ed.). McGraw-Hill.
- Holahan, C., Ragan, J., & Moos, R. (2004). Stress. *Encyclopedia of Applied Psychology*, 3, 485-493. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809324-5.05724-2>
- Ivancevich, J. & Matteson, M. (1989). *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial* (2a ed.). Trillas.
- Lemos, M., Calle, G., Roldán, T., Valencia, M., Orejuela, J., & Román-Calderón, J. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15(1), 61-72. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67958346007>
- López, R. (2022). *Ansiedad y estrés laboral en trabajadores del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2137>
- Mayo Clinic. (4 de mayo de 2018). Trastornos de ansiedad. <https://www.mayoclinic.org/es/diseases-conditions/anxiety/symptoms-causes/syc-20350961>
- MedlinePlus (30 de abril de 2022). *El estrés y su salud*. MedlinePlus. <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm>
- Menijes, L. (2005). *Ansiedad en poblaciones de estudiantes universitarios argentinos y estadounidenses*. [Tesis de doctorado, Universidad de Palermo]. Repositorio Institucional. <https://dspace.palermo.edu/dspace/handle/10226/1769>
- Monterrosa, Á., Dávila, R., Mejía, A., Contreras, J., Mercado, M., & Flores, C. (agosto-noviembre de 2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195-213. doi: 10.29375/01237047.3890
- Morales, Z. (2021). *Estrés laboral y satisfacción en los trabajadores de la Financiera Credinka en la provincia de Abancay, 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Micaela Bastidas]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/1054>

- Ocho de cada diez padres de niños menores de 6 años presentan ansiedad, depresión o estrés. (21 de marzo de 2021). *Andina*. <https://andina.pe/agencia/noticia-ocho-cada-diez-padres-ninos-menores-6-anos-presentan-ansiedad-depresion-o-estres-885660.aspx>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (8 de junio de 2022). *Trastornos mentales*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>
- Ortiz, A. (noviembre de 2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 15(3), 1-19. [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)
- Pol, E., Valera, S., & Vidal, T. (1999). Psicología ambiental y procesos psicosociales. *Psicología Social*, 317-334. <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTLIB/2083449>
- Pose, G. (2005). *El estrés en la evaluación institucional*. McGraw Hill.
- Ramírez, T. (1999). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Panapo.
- Rojas, A. (2022). *Ansiedad y estrés laboral en colaboradores bajo la modalidad Home office de una entidad financiera privada de Lima Norte, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81380>
- Romero, M. (2009). *Implicaciones de la respuesta de estrés sobre el proceso de estudio en estudiantes de Ciencias de la Salud* [Tesis de doctorado, Universidade da Coruña, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/2183/1074>
- Selye, H. (noviembre-diciembre de 1973). The evolution of the stress concept. *American Scientist*, 61(6), 692-699. <https://www.jstor.org/stable/27844072>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Spielberger, C. (1972). *Anxiety: Currents trends in theory and*. Academic Press.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf>
- Sum, M. (2015). *Niveles de ansiedad que presentan los trabajadores del organismo judicial de la cabecera departamental de Huehuetenango* [Tesis de

- licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional. <http://recursosbiblio2.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Sum-Maria.pdf>
- Torres, D. & Torres, N. (2022). *Estrés y ansiedad laboral en los trabajadores administrativos de organizaciones privadas en Lima Metropolitana en tiempos de COVID-19*. [Tesis de licenciatura, Universidad Femenina del Sagrado Corazón]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.11955/972>
- Troiani, C. (24 de julio de 2021). El impacto psicosocial en situaciones críticas como la pandemia y las reacciones esperables de respuesta al estrés [Sesión de conferencia]. XVII Jornadas Internacionales de Investigación en Psicología UCES - Buenos Aires, Argentina. <http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/handle/123456789/5979>
- Tupiño, M. (2022). *Ansiedad y estrés laboral en el personal de un centro de salud en el Tambo, en el contexto COVID-19*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cotinental]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/12417>
- Tusev, A., Tonon, L., & Capella, M. (29 de octubre de 2020). Efectos Iniciales en la Salud Mental por la Pandemia de Covid-19 en algunas Provincias de Ecuador. *INVESTIGATIO*, 15. 11-24. <https://doi.org/10.31095/investigatio.2020.15.2>
- Watson, J. & Rayner, R. (1920). Conditioned emotional reactions. *Journal of Experimental Psychology*, 3(1). 1-14. <https://doi.org/10.1037/h0069608>
- Xing, L., Xu, M., Sun, J., Wang, Q., Ge, D., Jiang, M., Du, W., & Li, Q. (septiembre de 2021). Anxiety and depression in frontline health care workers during the outbreak of Covid-19. *International Journal of Social Psychiatry*, 67(6), 656-663. <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/0020764020968119>
- Zegarra, Y. (2021). *Ansiedad y Estrés Laboral en los trabajadores de una entidad pública de salud Arequipa, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81258>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Título: Ansiedad y estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay, 2023

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre la ansiedad y el estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay, 2023?</p> <p>Problemas Específicos -¿Cuál es la relación que existe entre la ansiedad rasgo y estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay, 2023? -¿Cuál es la relación que existe entre la ansiedad estado y el estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay, 2023?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre la ansiedad y estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay, 2023.</p> <p>Objetivos Específicos -Determinar a relación que existe entre la ansiedad de rasgo y estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay, 2023 -Determinar la relación que existe entre la ansiedad estado y el estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay, 2023.</p>	<p>Hipótesis General Existe una relación significativa y directa entre la ansiedad y el estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay, 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas -Existe una relación significativa y directa entre ansiedad rasgo y estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay, 2023. -Existe una relación significativa y directa entre ansiedad estado y estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay, 2023.</p>	<p>Variable 1 Ansiedad</p> <p>Variable 2 Estrés laboral</p>	<p>D1: Ansiedad rasgo D2: Ansiedad estado</p> <p>D1: Estrés percibido D2: Capacidad de afrontamiento</p>	<p>Enfoque de la investigación: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Básico</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo-correlacional</p> <p>Diseño de investigación: No experimental-transversal</p> <p>Población: 30 colaboradores administrativos y docentes (tiempo completo y parcial)</p> <p>Muestra: 30 colaboradores administrativos</p> <p>Técnicas e instrumento: Encuesta Cuestionario</p> <p>Técnica estadística de análisis de datos: Análisis de estadístico descriptiva e inferencial</p>

Anexo 2

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario N.º 1: Ansiedad

IDARE (Inventario de Autoevaluación)

Estimados (as) colaboradores administrativos de CIMAC. El presente cuestionario es para determinar la relación el nivel de relación que existe entre la ansiedad y estrés laboral. Para tal fin, lea cada pregunta y llene el círculo numerado que le manifieste cómo se siente ahora. Se conservará anónima sus identidades y agradezco por anticipado su colaboración.

Escala valorativa:

- No en lo absoluto (1)
- Un poco (2)
- Bastante (3)
- Mucho (4)

Nº	Ítems	No en lo absoluto	Un poco	Bastante	Mucho
----	-------	-------------------	---------	----------	-------

D1: Ansiedad estado

- 1 Me siento calmado (a).
- 2 Me siento seguro(a)
- 3 Estoy tenso (a)
- 4 Estoy contraído (a) o afligido
- 5 Estoy a gusto
- 6 Me siento alterado (a)
- 7 Estoy preocupado (a) actualmente por un posible contratiempo
- 8 Me siento descansado (a)
- 9 Me siento Ansioso (a)
- 10 Me siento cómodo (a)
- 11 Me siento en confianza en mí mismo (a)
- 12 Me siento nervioso (a)
- 13 Me siento Agitado (a)
- 14 Me siento "a punto de explotar"

- 15 Me siento reposado (a)
- 16 Me siento satisfecho (a)
- 17 Estoy preocupado (a)
- 18 Me siento muy agitado (a)
- 19 Me siento alegre
- 20 Me siento bien

D2: Ansiedad Rasgo

- 21 Me siento bien
- 22 Me canso rápidamente
- 23 Siento ganas de llorar
- 24 Quisiera ser tan feliz como otros parecen serlo
- 25 Pierdo oportunidades por no poder decidirme rápidamente
- 26 Me siento descansado (a)
- 27 Soy una persona “tranquila, serena y sosegada
- 28 Siento que las dificultades se amontonan al punto de no poder superarlas
- 29 Me preocupo demasiado por cosas sin importancia
- 30 Soy feliz
- 31 Tomo las cosas muy a pecho
- 32 Me falta confianza en mí mismo (a)
- 33 Me siento seguro (a)
- 34 Procuro evitar enfrentarme a las crisis y dificultades
- 35 Me siento melancólico (a)
- 36 Me siento satisfecho (a)

- 37 Algunas ideas poco importantes pasan por mi mente y me molestan
- 38 Me afectan tanto los desengaños que no me los puedo quitar de la cabeza
- 39 Soy una persona estable
- 40 Cuando pienso en mis preocupaciones actuales me pongo tenso (a) y alterado (a)

Cuestionario escala de estrés laboral de la OIT-OMS

Título: Ansiedad y estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior CIMAC de Abancay, 2023

Estimados (as) colaboradores de CIMAC. El presente cuestionario es para determinar el nivel de relación que existe entre la ansiedad y el estrés laboral. Para tal fin, lea cada pregunta y llene el círculo numerado que le manifieste cómo se siente ahora. Se conservará anónima sus identidades y agradezco por anticipado su colaboración.

Escala valorativa:

- Nunca (1)
- Casi nunca (2)
- De vez en cuando (3)
- Casi siempre (4)
- Siempre (5)

N.º	Ítems	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	Casi siempre	Siempre
1	No comprender las metas y la misión del instituto CIMAC me produce estrés.					
2	La falta de respeto de mi supervisor me estresa.					
3	El rendir informes a mi supervisor y subordinados me estresa.					
4	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me ocasiona estrés.					
5	La incapacidad y falta de compromiso del equipo de trabajo me genera estrés.					
6	El que mi supervisor no dé la cara por mí					

	ante el promotor me estresa.					
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore escasamente me causa estrés.					
8	La falta de apoyo de mi equipo de trabajo en la realización de las metas me causa estrés.					
9	El grado académico de mis colegas y deficiente capacidad de control sobre el trabajo me genera estrés.					
10	La falta de conocimiento técnico para desempeñar las funciones laborales me estresa.					
11	La desconfianza de mi supervisor en cuanto a mi desempeño laboral me causa estrés.					
12	El que el instituto de educación superior carezca de dirección y objetivos me causa estrés.					
13	La falta de respaldo de mi equipo de trabajo ante las demandas injustas del supervisor me causa estrés.					
14	El que tenga que trabajar con los docentes y colaboradores administrativos me estresa.					
15	El que mi equipo de trabajo no me brinde soporte técnico cuando lo necesito me causa estrés.					
16	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los subordinados, me causa estrés.					

17	El no contar con la tecnología apropiada para el desempeño laboral de calidad me produce estrés.					
18	La sobreexigencia del equipo de trabajo me causa estrés.					
19	La desorganización del equipo de trabajo me estresa.					
20	La burocracia en gestión de documentos en el instituto me causa estrés.					
21	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.					
22	El no contar con un espacio privado en mi trabajo me estresa.					
23	La falta de experiencia y grado académico del equipo trabajo me causa estrés.					
24	La poca claridad del procedimiento de trabajo me estresa.					
25	Las políticas generales de la dirección que frustren la calidad de mi desempeño laboral me estresan.					

Anexo 3

Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ADULTOS (CONCAPACIDADDEDECESIÓN)

Propósito del estudio:

Lo estoy invitando a participar en un estudio para evaluar el nivel de Ansiedad y estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior Cimac de Abancay, 2023, este es un estudio que será desarrollado por la Facultad de Psicología de la Universidad Continental.

La evaluación del estado de ansiedad y estrés laboral es aparentemente sencilla, se realizará a través de cuestionarios que usted responderá con la mayor honestidad, usted podrá tomar el tiempo que sea necesario para responder, también puede parar con la entrevista en el momento que lo necesite Si decide participar en este estudio, se realizará lo siguiente.

1. Se aplicará un cuestionario para diagnóstico de Ansiedad
2. Se aplicará un cuestionario para el diagnóstico de Estrés Laboral

La aplicación de los instrumentos demandará de un promedio de 20 minutos.

Riesgos:

La aplicación del instrumento no demandará ningún riesgo para su salud.

Beneficios:

Se beneficiará de una evaluación clínica, se informará de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan de la prueba realizada. Los costos y el análisis de las misma serán cubiertos por el estudio y no le ocasionarán gasto alguno. (los beneficios deben ser directamente para el participante; en caso no existan beneficios directos, debe indicarse y buscar una alternativa como, por ejemplo, brindar educación sobre el tema).

Costos y compensación

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

DECLARACIÓN/CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

CONTACTO DEL INVESTIGADOR

Para cualquier consulta relacionada con el presente estudio contáctese con:

Nombre del investigador:

Número de contacto:

Email:

Nombres y apellidos:

Nombres y apellidos:

Participante

Investigador

Fecha y Hora

Fecha y Hora

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ADULTOS (CONCAPACIDADDEDECESIÓN)

Propósito del estudio:

Lo estoy invitando a participar en un estudio para evaluar el nivel de Ansiedad y estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior Cimac de Abancay, 2023, este es un estudio que será desarrollado por la Facultad de Psicología de la Universidad Continental.

La evaluación del estado de ansiedad y estrés laboral es aparentemente sencilla, se realizará a través de cuestionarios que usted responderá con la mayor honestidad, usted podrá tomar el tiempo que sea necesario para responder, también puede parar con la entrevista en el momento que lo necesite Si decide participar en este estudio, se realizará lo siguiente.

1. Se aplicará un cuestionario para diagnóstico de Ansiedad
2. Se aplicará un cuestionario para el diagnóstico de Estrés Laboral

La aplicación de los instrumentos demandará de un promedio de 20 minutos.

Riesgos:

La aplicación del instrumento no demandará ningún riesgo para su salud.

Beneficios:

Se beneficiará de una evaluación clínica, se informará de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan de la prueba realizada. Los costos y el análisis de las misma serán cubiertos por el estudio y no le ocasionarán gasto alguno. (los beneficios deben ser directamente para el participante; en caso no existan beneficios directos, debe indicarse y buscar una alternativa como, por ejemplo, brindar educación sobre el tema).

Costos y compensación

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Derechos del participante:

Si decide participar en el estudio, puede retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin que ello ocasiona ningún perjuicio para usted.

Una copia de este consentimiento informado le será entregada.

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

CONTACTO DEL INVESTIGADOR

Para cualquier consulta relacionada con el presente estudio contáctese con:

Nombre de la investigadora: Katherin Tello Chirinos

Número de contacto: 910451811

Email: kathytellochirinos@gmail.com

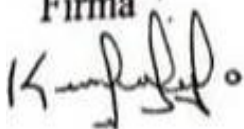
Nombres y apellidos:

Karitzza Valenzuela Pinaro

Participante

Fecha y Hora 06/09/23

Firma



Nombres y apellidos:

Katherin Tello Chirinos

Investigadora 06/09/23

Fecha y Hora: 08:45 am

Firma



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ADULTOS (CONCAPACIDADDEDECESIÓN)

Propósito del estudio:

Lo estoy invitando a participar en un estudio para evaluar el nivel de Ansiedad y estrés laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior Cimac de Abancay, 2023, este es un estudio que será desarrollado por la Facultad de Psicología de la Universidad Continental.

La evaluación del estado de ansiedad y estrés laboral es aparentemente sencilla, se realizará a través de cuestionarios que usted responderá con la mayor honestidad, usted podrá tomar el tiempo que sea necesario para responder, también puede parar con la entrevista en el momento que lo necesite Si decide participar en este estudio, se realizará lo siguiente.

1. Se aplicará un cuestionario para diagnóstico de Ansiedad
2. Se aplicará un cuestionario para el diagnóstico de Estrés Laboral

La aplicación de los instrumentos demandará de un promedio de 20 minutos.

Riesgos:

La aplicación del instrumento no demandará ningún riesgo para su salud.

Beneficios:

Se beneficiará de una evaluación clínica, se informará de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan de la prueba realizada. Los costos y el análisis de las misma serán cubiertos por el estudio y no le ocasionarán gasto alguno. (los beneficios deben ser directamente para el participante; en caso no existan beneficios directos, debe indicarse y buscar una alternativa como, por ejemplo, brindar educación sobre el tema).

Costos y compensación

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Derechos del participante:

Si decide participar en el estudio, puede retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin que ello ocasiona ningún perjuicio para usted.

Una copia de este consentimiento informado le será entregada.

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

CONTACTO DEL INVESTIGADOR

Para cualquier consulta relacionada con el presente estudio contáctese con:

Nombre de la investigadora: Katherin Tello Chirinos

Número de contacto: 910451811

Email: kathytellochirinos@gmail.com

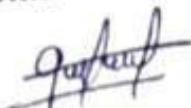
Nombres y apellidos:

Anali Paez Saldivar

Participante

Fecha y Hora 06/09/23

Firma



Nombres y apellidos:

Katherin Tello Chirinos

Investigadora

Fecha y Hora: 05/09/23

15:05 pm

Firma



Anexo 4

Autorización de la Institución para realizar trabajo de investigación

I.E.S.T.P. CIMAC
MESA DE PARTES
Reg N° 615
Fecha 22/07/23
Hora 11:30 am
Firma

SOLICITO: Permiso para realizar mi trabajo de Investigación

SEÑOR: ABDÓN PANIAGUA SÁNCHEZ

DIRECTOR ACADÉMICO DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
CIMAC – ABANCAY

Yo Katherin Tello Chirinos,
identificada con DNI N.º
72434460, con
domicilio en Av. Abancay
con Av. Canadá. Ante Ud.
Respetuosamente me
presento y expongo.

Que habiendo culminado la Carrera Profesional de Psicología, solicito a usted,
permiso para realizar trabajo de Investigación en la Institución de Nivel Superior
sobre "ANSIEDAD Y ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR CIMAC DE ABANCAY, 2023", para
Optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología.

Sin otro particular, me despido de usted expresando mi gratitud por su tiempo y
atención brindada.

Abancay 22 de julio del 2023



Tesista
Katherin Tello Chirinos
DNI N° 72434460

La solicitud presentada esta admitido
a fin de que realice su Trabajo de Investigación
en el Instituto de Educación Superior Tecnológico
CIMAC de Abancay.

Abancay, 23 de julio del 2023



IMPRESA
DIRECCION
ACADEMICO
I.E.S.T.P. CIMAC

Anexo 5

Aprobación del proyecto de investigación por el Comité de Ética



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Huancayo, 25 de octubre del 2023

OFICIO N°0664-2023-CIEI-UC

Investigadores:

KATHERIN TELLO CHIRINOS

Presente-

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para saludarles cordialmente y a la vez manifestarles que el estudio de investigación titulado: **ANSIEDAD Y ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR CIMAC DE ABANCAY, 2023.**

Ha sido **APROBADO** por el Comité Institucional de Ética en Investigación, bajo las siguientes precisiones:

- El Comité puede en cualquier momento de la ejecución del estudio solicitar información y confirmar el cumplimiento de las normas éticas.
- El Comité puede solicitar el informe final para revisión final.

Aprovechamos la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra consideración y estima personal.

Atentamente




Walter Calderón Gerstein
Presidente del Comité de Ética
Universidad Continental

Anexo 6

Anexo informe de validación de instrumentos

Informe de validación de criterios de expertos

I. DATOS GENERALES

Título de la investigación	Ansiedad y Estrés Laboral en los Colaboradores del Instituto de Educación Superior Címac de Abancay, 2023
Nombre del experto	Mg. Cesar Eduardo Cuentas Carrera
Instrumento a validar	Cuestionario

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	DESCRIPCION	EVALUACION CUMPLE /NO CUMPLE	PREGUNTAS A CORREGIR
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado.	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables.	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado.	Si cumple	
4. Organizaciones	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario.	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad.	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario las preguntas son adecuadas para medir los indicadores del cuestionario	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos del contexto actual.	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores.	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación.	Si cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación.	Si cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Si procede para su aplicación


Mg. Cesar Eduardo Cuentas Carrera
C. D. D. 0361

Informe de validación de criterios de expertos

I. DATOS GENERALES

Título de la investigación	Ansiedad y Estrés Laboral en los Colaboradores del Instituto de Educación Superior Cimac de Abancay, 2023
Nombre del experto	Mg. Jack Jairo Godeau Rojas
Instrumento a validar	Cuestionario

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	DESCRIPCION	EVALUACION CUMPLE /NO CUMPLE	PREGUNTAS A CORREGIR
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado.	SI CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables.	SI CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado.	SI CUMPLE	
4. Organizaciones	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario.	SI CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad.	SI CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario las preguntas son adecuadas para medir los indicadores del cuestionario	SI CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos del contexto actual.	SI CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores.	SI CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación.	SI CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación.	SI CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

PROCEDE A LA APLICACIÓN"


 Jack Jairo Godeau Rojas
 PSICOLOGO
 C.P. 15306

Informe de validación de criterios de expertos

I. DATOS GENERALES


Título de la investigación	Ansiedad y Estrés Laboral en los Colaboradores del Instituto de Educación Superior Cimac de Abancay, 2023
Nombre del experto	Lic. Jaqueline Roxana Ferro C.
Instrumento a validar	Cuestionario

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	DESCRIPCION	EVALUACION CUMPLE /NO CUMPLE	PREGUNTAS A CORREGIR
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado.	✓	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables.	✓	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado.	✓	
4. Organizaciones	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario.	✓	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad.	✓	
6. Intencionalidad	El cuestionario las preguntas son adecuadas para medir los indicadores del cuestionario	✓	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos del contexto actual.	✓	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores.	✓	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación.	✓	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación.	✓	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Si procede para su aplicación.



Jaqueline Ferro

Jaqueline Roxana Ferro Ccayco

 PSICÓLOGA

 C.Ps.P. 52421

Anexo 7

Otros

*KATY.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

34 - P24 Visible: 73 de 73 variables

	P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6	P_7	P_8	P_9	P_10	P_11	P_12	P_13	P_14	P_15	P_16	P_17	P_18
1	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	5	4	1	4	3	4	4
2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	1	3	3	3	4
3	3	4	3	3	3	5	4	5	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4
4	2	4	2	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	2	4	3	3	3
5	2	5	3	2	4	5	3	4	4	2	4	4	4	1	3	4	5	5
6	2	3	2	3	3	5	3	3	3	2	3	3	4	1	4	3	3	3
7	3	5	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	1	3	3	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4
9	1	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2
10	5	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5	5
11	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
12	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	3	4	2	2
13	2	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	2	4	3	5	5
14	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	1	2	3	3	3
15	3	5	3	2	5	5	4	5	3	2	5	5	4	2	3	5	5	5
16	1	3	3	2	3	4	4	3	2	2	3	3	3	1	2	3	4	4
17	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	1	2	4	2	2
18	4	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3
19	3	5	2	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	2	4	5	4	4
20	1	3	1	1	3	3	5	3	1	1	1	5	5	1	3	5	1	1
21	3	5	4	2	5	4	2	5	3	3	2	3	4	2	3	3	4	4
22	4	5	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5
23	3	4	3	4	4	4	4	3	5	1	4	5	5	2	5	5	5	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON 13:10 8/11/2023

*KATY.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

34 - P24 Visible: 73 de 73 variables

	P_19	P_20	P_21	P_22	P_23	P_24	P_25	SUMAANSIEDAD	SUMAESTRÉS LABORAL	sumaD1	SumaD2	V1	V2	D'
1	5	3	3	3	3	4	4	80	83	48	56	2	2	2
2	4	3	4	1	3	4	3	90	80	40	50	2	2	2
3	3	2	5	1	2	2	1	90	85	49	55	2	2	2
4	3	2	5	1	3	3	2	80	75	46	55	2	2	2
5	4	2	5	3	3	3	2	92	83	46	46	2	2	2
6	5	2	4	1	4	5	1	94	76	43	51	2	2	2
7	3	1	5	1	2	2	1	87	69	42	45	2	1	1
8	4	2	5	2	3	4	3	96	99	48	48	2	2	2
9	3	1	3	2	2	3	2	88	70	45	43	2	1	1
10	4	4	4	5	4	5	5	92	100	41	51	2	2	2
11	3	2	3	2	3	3	3	93	61	45	48	2	1	1
12	2	1	3	2	2	3	2	96	92	46	50	2	1	1
13	4	2	4	2	3	5	3	80	83	51	54	2	2	2
14	3	1	3	1	2	3	2	96	54	47	49	2	1	1
15	4	2	5	2	4	5	3	105	93	49	56	2	2	2
16	4	2	4	1	3	3	3	70	69	55	57	2	1	1
17	5	2	4	2	2	3	2	86	71	46	40	2	1	1
18	2	2	2	3	2	3	2	90	64	45	45	2	1	1
19	5	4	4	2	3	3	3	93	92	42	51	2	2	2
20	5	3	1	1	1	5	3	89	63	44	45	2	1	1
21	5	3	5	2	3	2	2	88	83	38	50	2	2	2
22	5	5	5	4	3	5	3	99	102	49	50	2	2	2
23	5	5	5	5	3	3	5	95	98	45	50	2	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON 13:12 8/11/2023