



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Estrés laboral y ansiedad generalizada en colaboradores de  
una empresa constructora, Huaraz, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Psicología**

**AUTORES:**

Beltran Moreno, Alizon ([orcid.org/ 0000-0002-4657-0848](https://orcid.org/0000-0002-4657-0848))

Roque Medrano, Kiara Karla ([orcid.org/ 0000-0002-0177-3940](https://orcid.org/0000-0002-0177-3940))

**ASESOR:**

Mg. Chauca Calvo, Max Hamilton ([orcid.org/ 0000-0003-0909-5424](https://orcid.org/0000-0003-0909-5424))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A Dios por la salud y fortaleza que nos ha brindado durante todo este proceso y por bendecirnos en el trayecto de nuestras vidas.

A nuestros padres y hermanos por el apoyo infinito en todo momento, preocupándose siempre por nuestro bienestar, siendo una gran fuente de valores. A nuestros abuelos, tíos, primos por tenernos en sus oraciones y siempre motivarnos para así poder lograr nuestros objetivos.

A mi compañera de tesis que nos brindábamos apoyo mutuo en todo momento. A nuestros amigos por las palabras de aliento para seguir esforzándonos y poder finalizar nuestra investigación.

## **Agradecimiento**

Agradecemos a Dios por permitirnos alcanzar esta meta tan deseada, guiando nuestros pasos y bendiciéndome en todo momento. A nuestros padres y hermanos por la paciencia, el apoyo incondicional y sus palabras de motivación. A nuestros abuelos, tíos y primos que siempre han estado para bríndanos apoyo y velar por nosotras.

A los amigos que estuvieron siempre para mí, siendo un gran apoyo, fuerza y símbolo de verdadera amistad.

A nuestro asesor de tesis la Mg. Mendonza Chavez Guisela quien, con gran dedicación, paciencia ha ido asesorándonos con sus conocimientos y experiencia en mis avances para poder culminar de forma adecuada la tesis.

A nuestros docentes por brindarnos conocimientos y buscando siempre formarnos como profesional.

## Índice de contenido

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	11
3.2. Operacionalización de las variables.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	13
3.5. Procedimientos .....	15
3.6. Métodos de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS .....	16
V. DISCUSIÓN .....	22
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES .....	27
REFERENCIAS .....	28
ANEXOS .....	37

## Índice de tablas

Tabla 1: Prueba de normalidad de Shapiro Wilk.....	18
Tabla 2 Correlación entre estrés laboral y ansiedad.....	18
Tabla 3 Correlación entre las dimensiones de la variable estrés laboral y la variable ansiedad.....	19
Tabla 4 Niveles de la variable estrés laboral .....	19
Tabla 5 Niveles de la variable ansiedad .....	20
Tabla 6 Comparación de estrés laboral y ansiedad según sexo.....	20
Tabla 7 Comparación de estrés laboral y ansiedad según grupos de edad.....	21

## Resumen

El presente estudio tuvo como finalidad analizar la relación entre estrés laboral y ansiedad en colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, en una muestra compuesta por 80 participantes tanto varones como mujeres de edades entre 18 a 60 años, el estudio es de tipo básico de diseño correlacional simple. Los instrumentos utilizados fueron, la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS / adaptado por Suárez (2013) Perú y el Inventario de Depresión de BeckII (IDB-II) / adaptado al español por Robles et al. (2001). Con respecto a los resultados, se encontró correlación débil no significativa, entre las variables dado que,  $r_s = .082$ ,  $p > 0.05$ . Por otro lado, se evidencia una correlación inversa significativa entre la dimensión clima organizacional y la variable ansiedad,  $r_s = .221$ ,  $p < 0.05$ . En cuanto al nivel de estrés laboral muestra un nivel bajo y moderado; mientras que la ansiedad muestra un nivel bajo y moderado. Concluyendo que, el estrés y ansiedad laboral aumentan cuando no se encuentra un debido clima laboral en los que los trabajadores se desenvuelvan de forma eficaz y eficiente.

Palabras clave: estrés laboral, ansiedad, colaboradores

## **Abstract**

The purpose of this study was to analyze the relationship between work stress and anxiety in collaborators of a construction company in Huaraz, in a sample composed of 80 participants, both male and female, aged between 18 and 60 years, the study is of a basic type of design. simple correlational. The instruments used were the OIT-WHO Job Stress Scale / adapted by Suárez (2013) Peru and the Beck II Depression Inventory (IDB-II) / adapted to Spanish by Robles et al. (2001). Regarding the results, a non-significant weak correlation was found between the variables, since  $r_s = .082$ ,  $p \geq 0.05$ . On the other hand, there is evidence of a significant inverse correlation between the organizational climate dimension and the anxiety variable,  $r_s = .221$ ,  $p < 0.05$ . Regarding the level of work stress, it shows a low and moderate level; while anxiety shows a low and moderate level. Concluding that work stress and anxiety increase when there is no proper work environment in which workers function effectively and efficiently.

**Keywords:** work stress, anxiety, collaborators.

## I. INTRODUCCIÓN

En variedad de casos, la ansiedad y el estrés se usan indistintamente, ya que, en ambos casos hay una respuesta caracterizada por una alta activación fisiológica. Ante esto, el estrés viene a ser el proceso de adaptación que se tiene ante el entorno, a diferencia de la ansiedad, que viene a ser una respuesta emocional ante un estímulo amenazante (Chacón et al., 2021). En consecuencia, durante el cambio relacionado con el estrés, la respuesta emocional más común es la ansiedad. Por lo tanto, la ansiedad alta genera estrés y, por ende, este problema da como resultado a la ansiedad (Clínica de la Ansiedad, 2014).

Uno de los errores frecuentes en cuanto a la ansiedad, es asociarla o confundirla con el estrés, ya que este último viene a ser una respuesta ante la tensión emocional o física, que en un nivel moderado mantiene activa y motivada a la persona (Castilla, 2022). En cambio, cuando esta respuesta a los requerimientos o exigencias laborales se prolonga afecta de forma considerable el bienestar integral del colaborador, limitando sus capacidades y bloqueando respuestas eficientes, produciéndose así el trastorno de ansiedad (Satander Universidades, 2022).

Dentro del 20.97% y el 31.96% de los individuos se observa que en su mayoría de casos padecen de hipertensión causada por la sobrecarga laboral y un manejo de estrés inadecuado. Por tanto, se generan afectaciones dentro de la salud mental y física del colaborador, perjudicando así su desempeño y compromiso laboral, sumado a ello, se encuentra su contexto socio laboral que funciona como un factor externo que vulnera la estabilidad del colaborador (Organización Mundial de la Salud, 2015).

Los trastornos de ansiedad (TA) son condiciones psicológicas comunes que a menudo pueden conducir a la angustia y la impotencia, lo que contribuye a una carga social y económica significativa (Zavala, 2020). Es más frecuente en mujeres (7,7 por ciento) que en hombres (3,6 por ciento). La ansiedad es una reacción emocional normal ante situaciones que amenazan al sujeto. Pero, cuando estas reacciones se vuelven diarias o constantes, estamos frente a un trastorno de ansiedad de nivel alto (OMS, 2015).

A su vez, en Estados Unidos se encuentra que el 58% de los colaboradores mostraban indicadores de sobrecarga laboral y estrés, por ende, tenían tendencia a sufrir problemas cardiopáticos y problemas isquémicos, por otro lado, el 21.99% sufre problemas más severos por consecuencia del estrés laboral, tales como ACV hemorrágicos; ante ello, se observa que mientras mayor responsabilidad en el cargo tenga el trabajador, mayor estrés laboral tendrá, dentro del género se observa que las más afectadas son las féminas (Academia Estadounidense de Neurología, 2015).

La ansiedad y el estrés son constructos similares pero diferentes en su forma. Por lo que, diversos tratamientos e intervenciones busquen disminuir la sintomatología ansiosa y estresores que vulneran la estabilidad laboral del colaborador (Pérez, 2019). En consecuencia, después de aplicar técnicas enfocadas en la disminución de los estresores se observa que esta disminución genera satisfacción laboral y felicidad dentro del personal, logrando desempeñarse de forma activa y eficaz (Soriano et al, 2019).

Los problemas de ansiedad pueden generar diversas sintomatologías, la cual se externaliza en sudoraciones, nerviosismo, tensión y taquicardias severas (Roland, 2021). Un estrés de grado normal, se manifiesta de la siguiente forma: ante un problema laboral o una decisión en particular. En cierto punto se desconoce cuál es el origen de los TA, ya que pueden estar predispuestos por factores genéticos, biológicos o bioquímicos (Ministerio de Salud, 2019).

Por otro lado, la muerte de un ser querido por Covid-19 es uno de los otros efectos comunes que se relacionan estrechamente con emociones negativas como el estrés, la añoranza y la tristeza, perjudiciales para la salud mental de las personas (Velez et al., 2020). El estrés no viene a ser una patología en su totalidad, pero si la severidad aumenta puede convertirse en una enfermedad que perjudique el estado psíquico del individuo. Si se da el desarrollo de lo que es la ansiedad y la depresión una persona estresada puede requerir tratamientos específicos y en ocasiones incluso medicamentos (MINSA, 2021).

En el escenario peruano, el 52% de las personas del área metropolitana de Lima padecía de un grado de estrés moderadamente medio a uno severo, esto a

causa de las principalmente de la aparición del covid-19, ya que este virus genero problemas no solo a nivel del sector salud sino también dentro de la economía de todo el mundo, afectando a las micro y macro empresas. Además de este número, una encuesta a más de 1800 individuos, por medio telefónico, se halló que el 55% de los habitantes de Lima Norte reportaron problemas de sueño (Ministerio de Salud [MINSAL], 2021; Instituto Nacional de Salud Mental [INSM], 2020).

Por otro lado, el estudio peruano reportó que los lugares con un mayor índice de afectación en cuanto a salud mental refieren que es Lima (27%), Puerto Maldonado (25%) y Ayacucho (26%). Sumado a ello, Lima, viene a mantener problemas severos en lo que concierne a depresión (16%), TA (11%) y dependencia consumo de sustancias (5%) (MINSAL 2019; INSM, 2018).

El estrés laboral y la sintomatología ansiosa no vienen a estar íntimamente relacionadas por lo que el 99.97% de los colaboradores de diversas empresas donde evidencian mantener un grado leve de estrés, pero en cuanto a ansiedad se evidencian niveles leves (60%), moderado (30%) y alto (10%). Mostrando que la vinculación entre ambos constructos es dispersa, por lo que, la ansiedad dentro del trabajador puede deberse a los problemas sociales, familiares o de otra índole (Flores, 2019).

La empresa constructora de la ciudad de Huaraz donde se desarrolló la presente investigación no es ajena a esta problemática, dado a que se ha tomado conocimiento que existen situaciones adversas, por ende, esto preocupa a todos, ya que puede afectar el avance o desarrollo tanto del colaborador como de la empresa.

En vista a lo mencionado anteriormente, se realiza la pregunta: ¿Cómo se relaciona el estrés laboral y ansiedad en los colaboradores de una empresa constructora en la ciudad de Huaraz, 2022?

La investigación se justifica de manera teórica ya que procura llenar algunos vacíos al conocimiento científico y teórico de la ansiedad y el estrés. De ahí, se tiene en cuenta el uso del método científico, que contribuye a las teorías propuestas para este estudio, ya que en el área organizacional se carece de indagaciones con

respecto a la población y las problemáticas de estrés y ansiedad en la ciudad de Huaraz.

En lo práctico, se tomará en cuenta los resultados conseguidos de la investigación, los cuales servirán de recursos para los propios colaboradores de la empresa constructora y para el mejoramiento e incremento de productividad en la empresa.

De igual forma, socialmente; en ello beneficiará a los colaboradores de la empresa constructora cuando posiblemente ocurra algún inconveniente referente al estrés laboral o la ansiedad donde dificulte el desarrollo personal como el de la empresa, con programas preventivos promocionales se mejorará los recursos de los participantes para que puedan manejar o controlar el estrés laboral y la ansiedad.

A nivel metodológico, dicha investigación se puede desarrollar para otros contextos más amplios considerando otros tipos de variables u otro diseño de investigación.

Por eso, se establece el objetivo principal: Determinar la correlación, entre estrés laboral y ansiedad en los colaboradores de una empresa constructora en la ciudad de Huaraz, 2022. Donde los objetivos específicos son a) Determinar la relación entre las dimensiones de estrés laboral y ansiedad; b) Determinar la diferencia entre el estrés laboral y ansiedad según edad; c) Determinar la diferencia entre el estrés laboral y ansiedad según sexo; d) Describir los niveles del estrés laboral en los colaboradores de una empresa constructora; e) Describir los niveles de ansiedad en los colaboradores de una empresa constructora.

Por esa razón, se desprende la siguiente hipótesis general: Existe una relación significativa y directa entre estrés laboral y ansiedad en los colaboradores de una empresa constructora en la ciudad de Huaraz, 2022. Por lo tanto, sus hipótesis específicas son a) Existe relación entre las dimensiones de estrés laboral y ansiedad; b) Existe diferencias significativas al comparar el estrés laboral y ansiedad según edad; c) Existe diferencias significativas al comparar el estrés laboral y ansiedad según sexo.

## II. MARCO TEÓRICO

El trabajo de investigación tiene como antecedentes nacionales lo siguiente:

Mera et al. (2021) tuvo como fin analizar la relación entre estrés laboral y ansiedad en trabajadores de la salud en Clas de Wanchaq durante covid-19, Cusco 2021. El tipo de estudio fue el grado de asociación descriptivo. La asociación estuvo formada con 60 colaboradores del área de salud y una muestra no probabilística de 40, que finalmente mostró una asociación estadísticamente significativa (0,037), representando una asociación débil (0,336); al nivel de significación ( $<0,05$ ). Se concluyó que, existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la ansiedad entre los trabajadores de la salud del establecimiento mencionado, lo que indica que la ansiedad puede aumentar o disminuir significativamente debido al estrés laboral.

Por otro lado, Obando et al. (2021) se planteaban fijar la relación entre el estrés percibido y la ansiedad en los profesores del Centro de Educación Especial Pamer, sede Ica. El enfoque es cuantitativo, no - experimental, y el diseño descriptivo de las correlaciones entre sectores. La técnica presentada fue la encuesta, la muestra se dio con 46 participantes. Los resultados fueron del 100% de docentes con alta grado de estrés. Y el 69,6% tenía una tendencia alta de ansiedad. Reporta una vinculación positiva de efecto medio entre los constructores evaluados ( $\rho=0.385$ ,  $p<0.05$ ). Por lo que se concluyó que existió una relación entre los sentimientos de estrés y ansiedad entre los docentes del Centro de Educación Pamer, sede Ica en la época del COVID-19 en el año 2021.

Huamán (2019) identificó una relación objetiva entre el estrés laboral y la ansiedad en trabajadores de Arequipa. El método fue de correlación - no experimental. Incluyó 100 colaboradores de la institución. Por lo tanto, las evidencias muestran que el 99.98% de la población presenta un grado bajo de estrés, el 59.93% ansiedad leve y el 9.7% no muestra preocupación alguna. En cuanto al análisis inferencial, se evidencia que existe asociación positiva dentro las variables que se pretenden medir ( $\rho=0.343$ ,  $p<0.01$ ). En conclusión, se ha demostrado que el estrés laboral y la ansiedad están relacionadas en base a la carga laboral y la responsabilidad de cada uno de los empleados de la organización.

Nava (2019) buscaba indagar la asociación entre el estrés laboral y la ansiedad en trabajadores de diversas empresas de Lima. La metodología es de tipo básica, correlacional y no experimental, a su vez se tuvo una muestra de 400 colaboradores de tres organizaciones. En cuanto a resultados de distribución se encuentra que el 20.98% de los trabajadores mantienen un nivel promedio de estrés y ansiedad un 21.30%. Por otro lado, se tiene que las variables se asocian significativamente entre ellas ( $\rho = .352$ ,  $p < .01$ ), comprendiendo que las variables pueden estar influenciadas en factores internos o externos.

Pineda (2019) pretende establecer la relación entre el estrés laboral y la ansiedad dentro de trabajadores de una empresa privada en Tacna. Donde se usó un método básico, correlacional y de enfoque cuantitativo. En los resultados se evidencia que en cuanto al estrés psicológico a causa de la sobre carga laboral se observa un 62.40% y un nivel de ansiedad 18.30% en un nivel severo. En cuanto al análisis correlacional se observa que si existe vinculación entre las variables ( $\rho = .258$ ,  $p < .001$ ). Concluyendo que las variables de estudio se ven afectadas la una por la otra a causa de la carga laboral y de los problemas dentro del centro de trabajo.

Como antecedentes Internacionales presentamos lo siguiente:

Monterrosa (2020) buscaba indicar la presencia de sintomatología de estrés laboral, ansioso y miedo vinculados con la COVID – 19. El método empleado fue un estudio transversal. Para ello el cuestionario utilizando fue Escala de Trastorno de Ansiedad General (GAD-7) y FCV-19S (Miedo al COVID-19). Participaron 531 médicos menores a 30 años. En los resultados se evidencia que la tercera parte de los participantes manifestó estrés laboral moderado, por otro lado, el 5.98% experimentó estrés laboral intenso o alto. Los síntomas de ansiedad fueron identificados en 72,9%, con más frecuencia en trabajadores de la capital. El 37% experimentó síntomas de miedo al virus. Concluyendo que, 7 de 10 trabajadores mostraron sintomatologías de ansiedad o estrés en el trabajo, mientras que cuatro desarrollaron síntomas de FCV-19S. No se vio correlación con las valoraciones de la ciudad en la que trabajaban.

Ozamiz et al. (2020) realizaron este estudio en el contexto de la Comunidad Autónoma Vasca (España). Se analizaron los niveles de estrés, ansiedad y depresión al inicio viral, y se estudiaron los niveles de síntomas psicológicos por edad, cronicidad y aislamiento. Se recolectó una muestra de 976 individuos. Las evidencias después del análisis de los datos recolectados mostraron que los síntomas eran generalmente bajos al inicio de la ansiedad (45%), las personas más jóvenes y aquellas con enfermedades severas reportaron síntomas más altos (56%), ya que las personas están aisladas del mundo exterior y no pueden salir de sus casas.

Por otro lado, tenemos a Mesa (2019) pretendía medir la asociación entre el estrés laboral y la sintomatología ansiosa. El método de investigación es descriptivo y correlativo. Hubo 258 participantes (192 mujeres y 66 hombres). Las herramientas de evaluación utilizadas son; El Cuestionario de Inventario de Ansiedad (STAI), el cuestionario Nursing Stress Scale (NSS), la Escala de Rasgos Temperamentales (TMMS-24). Resultados de este estudio: Se encontraron relaciones directas y significativas entre el estrés laboral y la ansiedad ( $\rho=.260$ ,  $p<.01$ ). Se ha encontrado que la atención emocional es un predictor positivo de ansiedad y estrés en el trabajo ( $p<.001$ ). Conclusión: Las puntuaciones de las féminas fueron más significativas que los varones respecto al estrés en el centro laboral, sintomatología ansiosa y atención emocional. Con el transcurso del tiempo en edad y en experiencia laboral y demás variables disminuyen de forma drástica.

Por otro lado, Moya y Pazos (2018) consideraron como objetivo de este estudio determinar los niveles de estrés y ansiedad de los estudiantes clínicos de las clases 7, 8 y 9. Metodología: El estudio que se realizó es descriptivo, horizontal, porque en la evaluación se usó el cuestionario psicológico (IDARE) y el cuestionario sobre estrés laboral en 52 ítems, y el de psicología de los estudiantes, que también es horizontal porque los datos se obtuvieron una sola vez, se recolectaron durante el tratamiento dental, también lograron los objetivos establecidos. La muestra estuvo conformada por 293 estudiantes y los datos fueron codificados en Excel 2010. Se obtuvieron los resultados: nivel de estrés medio (64,35%), estado de ansiedad alto (48,10%) y nivel de ansiedad medio, medio (43,14%) determinista. Esto indica altos niveles de estrés entre estudiantes mayores de 27 años y mujeres.

Los estudiantes de octavo grado tenían los niveles más altos de estrés y ansiedad relacionados con la condición.

Vaca y Guadalupe (2018) buscaron establecer la vinculación entre el estrés laboral y la sintomatología ansiosa dentro de trabajadores de una Institución Estatal en Ecuador. La metodología fue descriptiva correlacional de tipología básica, con un enfoque cuantitativo, no experimental. La muestra es de 68 colaboradores. Los resultados evidenciados mostraron un nivel alto de estrés (82.98%) y un nivel de ansiedad alto representado con un 43.85%. además de ello, dentro del análisis de correlación se observa que entre las variables hay una vinculación baja ( $\rho = .120$ ,  $p > .05$ ). Concluyendo que, el estrés laboral no es un indicador o determinante de la ansiedad.

Luego de haber revisado los diversos antecedentes nacionales e internacionales, se analiza el diverso sustento teórico, donde la teoría transaccional que explica el estrés y sus procesos; según Lazarus y Folkman (1986) sostienen que este problema esencialmente es una afectación individual, tanto de manera psicológica como fisiológica; se convierte en un problema de índole colectivo cuando se consideran las relaciones entre las personas en sociedad. Aunque las personas tienen necesidades similares, se entiende que los estresores son distintos para cada uno, ya que se evalúa según su nivel o rango cognitivo. Para algunos individuos las amenazas son oportunidades.

También tenemos a Ortega (1999), quien refiere que el estrés laboral es una conglomeración de afecciones que se dan en el cuerpo de los trabajadores, con la colaboración de tensiones derivadas directamente del trabajo. Los factores psicosociales en el lugar de trabajo reflejan las percepciones y experiencias de todos los trabajadores; unos subjetivos, otros se ocupan de las necesidades financieras o el crecimiento individual.

Según Ortega (1999), algunos de los factores psicosociales que suelen llevar a la aparición del estrés laboral son: el clima organizacional, gestiones o dirección, el medio y circunstancias laborales, actividades y tareas institucionales o administrativas y por último el entorno social.

Finalmente, según Karasek (1979), el estrés viene a ser un estado emocional interno de un individuo que solo puede evaluarse indirectamente. La interacción entre la alta demanda laboral y el bajo nivel de control de los colaboradores, y se refiere a las dimensiones de la demanda laboral (carga de trabajo, ritmo de trabajo) y la dimensión de control (autonomía y desarrollo de habilidades).

Si un empleado altamente exigente gestiona sus actividades, esto le permite adaptarse a la presión y aprender de los resultados obtenidos, contribuyendo a su crecimiento profesional. Cuando no hay excesivos requerimientos dentro del centro laboral, el trabajo continuo con normalidad, sin generar tensión en los trabajadores y favoreciendo el crecimiento y desenvolvimiento laboral (Karasek, 1979).

Por otro lado, tenemos la teoría bifactorial nos explica que, en realidad, la ansiedad puede ser una respuesta aprendida, que tiende a mantenerse e incluso a incrementarse con el tiempo. De acuerdo con su teoría, las fobias y los miedos aparecen y se mantienen por medio de un proceso de condicionamiento que consta de dos fases: En la primera de ellas aparece el miedo inicial. En la segunda se produce una respuesta conductual en forma de evitación que provoca que dicho miedo se vea reforzado, ya que no se evita la circunstancia u objeto aversivo sino aquello con lo que fue asociado (Mowrer, 1939).

Condicionamiento clásico o pavloviano: Se ha explicado que en esta primera etapa se determina la respuesta estrés ante un estímulo que se considera peligroso, por ejemplo, tomar como estímulo el desempleo. Condicionamiento instrumental: la segunda etapa en la que el estrés se perpetúa a través de un mecanismo de evitación activa (Mowrer, 1939).

La Asociación Americana de Psicología (APA) refiere que la ansiedad es una reacción ante sentimientos agobiantes y de tensión, sumado a ello la somatización que puede tener cada una de las personas que lo padezca. Cuando una persona se enfrenta a desencadenantes potencialmente peligrosos o disruptivos, sentirse ansioso no solo es normal sino necesario para sobrevivir. La sensación de peligro produce adrenalina y esto genera que el cerebro se ponga en alerta o busque huir de una determinada situación o circunstancia. Esto promueve a que las personas

busquen afrontar de manera óptima las diversas adversidades que puedan existir o desencadenarse (Medical News Today, 2020).

Además, la ansiedad es una respuesta normal y saludable desencadenada ante el peligro. Este problema se convierte en un TA cuando se generan situaciones amenazantes o que interfiere en el desenvolvimiento normal del individuo. El TA tiene a producir alteraciones dentro del sistema nervioso y en la totalidad del cuerpo, por ello, tiende a aparecer para eliminar la amenaza en la que el individuo se ve envuelto (Hospital Clínic de Barcelona, 2019).

En la diversidad de los casos, esto es una reacción normal y saludable. Por ejemplo, puede ser útil si tiene una entrevista de trabajo o un examen, ya que lo mantiene "en alerta". Algunas sensaciones físicas, como un latido cardíaco acelerado o la boca seca, pueden aparecer y desaparecer durante la entrevista o el examen, incluso antes. Es importante recordar que la ansiedad es una reacción normal, porque el objetivo no es prevenirla, sino aprender a tolerarla y afrontarla (Hospital de Barcelona, 2019).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y Diseño de investigación

La presente investigación es de tipo básica, porque se muestra un conocimiento general, dirigido hacia acciones que son hechos observables o relaciones establecidas entre diferentes entidades, y no hay una audiencia directa, sin embargo, el descubrimiento en los resultados indica un nuevo producto y avance científico (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica [CONCYTEC], 2018).

El diseño es de tipo no experimental, ya que no se han realizado ningún tipo de intervención. Sección transversal, donde se miden datos y valores en un momento determinado. Con un enfoque cuantitativo, tiene como objetivo identificar y analizar las variables de la muestra a través de tablas estadísticas y gráficos (Hernández et al., 2014).

#### 3.2. Operacionalización de las variables

##### **Variable 1: Estrés laboral**

**Definición conceptual:** son las reacciones afectivas y fisiológicas inesperadas que se generan a partir de las necesidades laborales que no pueden ser subsanadas con las capacidades del individuo, ya que lo sobrepasan (Rodríguez, 2011).

**Definición operacional:** se asume las puntuaciones derivadas de la ampliación del cuestionario, el cual tiene 25 ítem, de 7 áreas: Clima organizacional, estructura organizacional, área organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y apoyo del equipo (Ivancevich & Matteson, 1989).

**Indicadores:** dimensión 1 clima organizacional (indicadores 1, 10, 11, 20), dimensión 2 estructura organizacional (indicadores 2, 12, 16, 24), dimensión 3 territorio organizacional (indicadores 3, 15, 22), dimensión 4 tecnología (indicadores 4, 14, 25), dimensión 5 influencia de liderazgo (indicadores 5, 6, 13, 17), dimensión 6 falta de cohesión (indicadores 7, 9, 18, 21) y dimensión 7 apoyo del equipo (indicadores 8, 19, 23).

**Escala de medición:** Likert Tiene 25 ítems y su nivel de medida ordinal.

## **Variable 2: Ansiedad**

**Definición conceptual:** La ansiedad es la respuesta emocional al miedo, estrés y ansiedad; la activación y descarga del sistema nervioso autónomo. (Spielberger 1984; Tobeña 1997).

**Definición operacional:** se asume las puntuaciones derivadas de la aplicación del instrumento, el cual cuenta con 21 ítems (Beck et al., 1988).

**Indicadores:** cuenta con 21 ítems los cuales evalúan 3 áreas; Síntomas emocionales (alteraciones afectivas), fisiológicos (alteraciones fisiológicas) y cognitivo (que pensamientos se generan). Los valores de cada ítem se suman entre sí, para una puntuación que puede ir de 0 a 63 puntos. Una puntuación global de 0 a 7 se interpreta como ansiedad mínima, de 8 a 15 como leve, de 16 a 25 como moderada y de 26 a 63 como grave (Beck et al., 1988).

**Escala de medición:** fue medido con la escala de tipo ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Es definida como un total del problema que se requiere estudiar, siendo estas unidades de análisis poblacional que poseen características en común (Tamayo y Tamayo,1997).

Para realizar la investigación, la población estuvo constituida por 100 colaboradores de la obra denominada “Rehabilitación de la infraestructura de conducción Baños la Merced – Campanauran del sector Hualcan, distrito de Carhuaz, departamento de Ancash” donde se encuentre, obreros, operarios, peones, ingenieros, supervisores, cocineras y enfermera de ambos sexos de la empresa privada, las edades entre los 20 y 68, siendo un 90% varones y 10% mujeres.

Criterios de selección

Criterios de inclusión: mayoría de edad, contrato vigente, sepan leer y estar dispuesta a realizar la encuesta.

Criterios de exclusión: que tengan contrato menor a un mes, discapacidad física, que no quiera realizar la prueba y descanso médico.

### **3.3.2. Muestra**

Es una parte representativa de la población en la que se realizó el estudio (Argibay, 2009). Por tanto, en base a lo investigado, se trabajó con una muestra de 80 trabajadores.

### **3.3.3. Muestreo**

El muestreo es un mecanismo del estudio empírico. Donde su función principal es la de establecer que parte del universo (realidad problema) debe ser examinado para llegar a las conclusiones del estudio acerca de la población (Hernández, et al., 2014).

El presente estudio es de tipo no probabilístico, a conveniencia, puesto que es particularidad de las investigadoras seleccionar por características y rasgos.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1. Técnica**

Se dará uso a la técnica de la encuesta, ya que este es un método para recolectar diversa información a una muestra de una población. Estas recolectan datos sobre pensamientos, ideas, actitudes y actos de los individuos (Ivancevich y Matteson - 1989).

### **3.4.2. Instrumentos**

*Instrumento 1: Escala de Estrés Laboral – OMS*

La presente escala fue desarrollada por Ivancevich y Matteson (1989), para poder evaluar el nivel o grado de estrés laboral dentro de las organizaciones, esta escala puede ser aplicada de forma individual o grupal, más que todo

dentro del ámbito organizacional. La duración de la aplicación tiene un promedio de 15 min y se puede aplicar desde los 18 años. Este instrumento contiene un conjunto de respuestas fisiológicas que preparan el cuerpo para la acción. El material que compone el test psicológico es un conjunto de preguntas y una selección de respuestas. Consta de 25 ítems con 7 posibles respuestas del 1 al 7. En cuanto a las propiedades psicométrica internacionales, Medina et al. (2007) infirieron la confiabilidad de los resultados en México, donde se observa que la prueba KMO (0.915) muestra si la entrada es adecuada para un análisis posterior. El  $\chi^2 = 2581.93$  y  $gl = 276$ , con un  $p < .001$ ; esto hace que el análisis factorial confirmatorio sea esencial. Se tuvo un Alfa de Cronbach de .92, mostrando una fuerte concordancia del instrumento con la población estudiada. Dentro del ámbito nacional, se pudo encontrar una versión del test sistematizada y adaptada en el Perú. Que cuenta con una confiabilidad de ,072 según Alfa de Cronbach (Marquina, 2020).

#### *Instrumento 2: Inventario de Ansiedad de Beck – BAI*

El cuestionario BAI original (Beck and Steer, 1990, 1993) no cambió el contenido del instrumento. Se ha construido una herramienta virtualizada poco utilizada que no altera el contenido de la herramienta original (Steer et al., 1993). La escala cuenta con 21 ítems y es de aplicación individual o grupal. Cada ítem tiene un valor de cero a tres puntos dependiendo de lo que consigne el evaluador e inmediatamente después de sumar los puntos de cada ítem obtenemos un rango de puntuación de 0 a 63. En la primera versión del BAI original de forma manual, se han propuesto los siguientes umbrales para definir diferentes niveles de severidad de los síntomas de ansiedad (Beck & Steer, 1990): 0-9 = “ansiedad normal”; 10-18 = "ansiedad leve"; 19-29 = “ansiedad moderada” y 30-63 = “ansiedad alta”. Luego en la 2da edición, Beck y Steer (1993) sugirieron umbrales ligeramente más bajos para definir diferentes tipos de ansiedad: 0-7 = “normal”; 8-15 = "luz"; 16-25 = "moderado" y 26-63 = "grave".

Con base en los estudios de adaptaciones al español de Sanz y Navarro (2003), se ha sugerido tentativamente una puntuación de 11 o menos en el BAI para el contexto español, donde 8-15 Nivel leve de ansiedad – inquietud y nerviosismo,

16-25 ansiedad moderada – somatización y evaluación psicológica y 26-63 Intensidad de la ansiedad – ayuda profesional de forma inmediata.

A nivel internacional, el BAI fue desarrollado para medir la ansiedad clínica. Después de analizar su estructura interna Sanz y Navarro (2003) desataron lo siguiente dentro de la evaluación de la sintomatología física: 14 de 21 ítems (67%) reportaron síntomas fisiológicos, mientras que solo cuatro ítems evaluaron síntomas fisiológicos, 3 aspectos cognitivos y 3 aspectos emocionales. En contraste, 19 de 21 participantes de BAI (90%) fueron tratados por síntomas característicos de un ataque de pánico. Por ende, BAI ignora cualquier indicación de que los síntomas de ansiedad no asociados con los ataques de pánico puedan ser comunes con los ataques de pánico. Esto indica que BAI mantiene una mejor funcionalidad cuando se presentan los trastornos de ansiedad con un fuerte grado de afectación fisiológica.

Existen 2 tipos de adaptaciones que están diseñadas en español en la ciudad de EE.UU., está creada la primera por la editorial original BAI y la segunda por Novi et al. (2001). Sumado a ello, en México también se a dado una versión de la misma escala (Robles et al., 2001). En España, se publicó diversas traducciones de la escala (Echeburúa, 1993; Comeche, Díaz y Vallejo, 1995; Botella y Ballester, 1997). Sanz y Navarro (2003) publicaron una versión nueva del BAI en habla hispana, analizaron la estructura y consistencia del instrumento en una muestra de universitarios habitantes de España, por otro lado, Magan et al. (2008) analizo las propiedades psicométricas en una unidad muestral general de hispanoamericanos. Por lo que, esta es la única versión que se considera del BAI, ya que es contrastado con residentes de España.

### **3.5. Procedimientos**

La investigación se llevó a cabo con el permiso de la empresa privada mediante una carta oficial de la Universidad que respalda la investigación. Las fechas de revisión del personal se coordinaron y no se interrumpieron las actividades programadas. La herramienta se aplicó de forma individual y grupal a los colaboradores que accedieron a participar de la muestra, previa explicación del objetivo, instrucciones de la prueba, consentimiento informado, confidencialidad

y anonimato. La investigación educativa protege su identidad, así como las respuestas proporcionadas.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Se realizó estadística que aclare la relación entre las variables de investigación. La tabulación de los datos se realizó utilizando una hoja de cálculo de Microsoft Excel y el programa Jamovi 1.1.9 para la exportación de datos estadísticos, así como el análisis de los datos recopilados para obtener un análisis tabular, de tamaño, de significancia y de correlación de las variables, de acuerdo con los objetivos establecidos. De manera similar se utilizó el programa Jamovi, en el cual se realizó el análisis de confiabilidad, así como también el análisis de datos estadísticos descriptivos, de validación y exploratorios. Además, para determinar el análisis estadístico de la relación se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, la cual tiene mayor poder estadístico porque se ajusta al grado de normalización (Mendes y Pala, 2003). Los resultados tienen una normalidad no paramétrica, para lo cual se aplicó la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman. De igual forma, se utilizó la prueba U de Man-Whitney para determinar diferencias de variables con dos muestras y la prueba de Kruskal-Wallis para dos o más rangos. Finalmente, para tener una idea de la significación de las dos variables, se utilizaron estadísticos de frecuencia y porcentaje.

### **3.7. Aspectos éticos**

Esta encuesta busca proteger la integridad de todos los integrantes de la muestra, por lo que se muestra todo el proceso, análisis y organización del contenido y resultados, iniciando con el consentimiento informado de cada uno de los participantes, sin hacer ningún tipo de acto discriminatorio.

De acuerdo al Código de Ética de la Universidad César Vallejo, se destacarán temas importantes a considerar en la investigación; Como primera área de aplicación, respetamos la propiedad intelectual y, por lo tanto, nos adherimos a todos los autores que se citan, evitando así el plagio; Por otro lado; Para el uso y administración de los cuestionarios se obtuvo el permiso pertinente de los autores, y por ende la aprobación y permiso de ambos. Colegio de Psicólogos

del Perú (2017) sobre ART 24, toda investigación que se realice debe realizarse con el permiso del participante, incluido el consentimiento informado, si aceptamos voluntariamente participar en el estudio.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad de Shapiro Wilk*

Variabales	Estadístico	n	P
Estrés laboral	.950	80	.004
Clima organizacional	.718	80	.000
Estructura organizacional	.874	80	.000
Territorio organizacional	.770	80	.000
Tecnología	.606	80	.000
Influencia del líder	.883	80	.000
Falta de cohesión	.674	80	.000
Respaldo del grupo	.813	80	.000
Ansiedad	.816	80	.000

*Nota.* n: muestra; p: Nivel de significancia

En la tabla 1, a través de la prueba de normalidad Shapiro Wilk muestra valores tanto para las variables y sus dimensiones no mantienen una distribución normal ( $p < .05$ ). Por lo que, se usara un estadístico no paramétrico (Pedrosa et al., 2015).

**Tabla 2***Correlación entre estrés laboral y ansiedad*

Variables		Ansiedad
Estrés laboral	rho	.082
	p	.472
	r <sup>2</sup>	.006
	n	80

*Nota:* r<sub>s</sub>: Rho de Spearman, p; significancia r<sup>2</sup>: Tamaño del efecto

En la tabla 2, se encontró correlación de efecto pequeño, entre estrés laboral y ansiedad en los colaboradores de una empresa constructora  $r_s=.082$ ,  $p>.05$

**Tabla 3**

*Correlación entre las dimensiones de la variable estrés laboral y la variable ansiedad*

Variable	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
<i>r<sub>s</sub></i>	.221*	.199	.041	.058	.027	.150	.039
<i>p</i>	.048	.077	.717	.611	.811	.185	.730
<i>r<sup>2</sup></i>	.048	.039	.001	.003	.000	.022	.001
<i>n</i>	80	80	80	80	80	80	80

*Nota:* *r<sub>s</sub>*: Rho de Spearman, *p*: significancia al 5%, *TE*: Tamaño del efecto. D1= Clima Organizacional. D2= Estructura Organizacional. D3= Territorio Organizacional. D4= Tecnología. D5= Influencia del líder. D6= Falta de Cohesión. D7= Respaldo del Grupo.

En la tabla 3 se presenta la correlación lineal entre la variable ansiedad y las dimensiones de la variable estrés laboral. Se encontró una correlación con significancia entre el estrés en el clima organizacional con la ansiedad ( $r_s=.221$ ,  $p<.05$ ), asimismo, hay correlación de efecto pequeño y en ausencia de significancia estadística entre dos dimensiones del estrés (estructura organizacional y falta de cohesión) con la ansiedad ( $r_s=.199$  y  $.150$ ,  $p>.05$ ), en las demás dimensiones del estrés se aprecia relación trivial con la ansiedad ( $r_s<.10$ ,  $p>.05$ ).

**Tabla 4***Niveles de la variable estrés laboral*

Niveles de estrés laboral	f	%
Bajo	52	65%
Moderado	21	26.25%
Alto	7	8.75%
Total	80	100.0

*Nota.* f = frecuencia, % = porcentaje

En la tabla 4, se presentan los niveles de la variable estrés laboral. Al respecto se puede observar que el nivel de estrés laboral es bajo con el porcentaje del 65%, por otro lado, dentro del nivel moderado se encuentra un 26.25% y, por último, se tiene un nivel alto de 8.75%.

**Tabla 5***Niveles de la variable ansiedad*

Niveles de ansiedad	f	%
Bajo	29	36.3
Moderado	29	36.3
Alto	22	27.5
Total	80	100.0

*Nota.* f = frecuencia, % = porcentaje

En la tabla 5, se presentan los niveles de la variable ansiedad, se aprecia que el 72.6% de los colaboradores presentaron un nivel de ansiedad entre bajo y moderado, así mismo se observa que más de la cuarta parte de los colaboradores presentan ansiedad de nivel alto.

**Tabla 6**  
*Comparación de estrés laboral y ansiedad según sexo*

Variables	Sexo	n	Mediana	Rango promedio	U de Mann Whitney	Z	p-valor
Estrés laboral	Masculino	63	42	39,93	499,500	-0,424	0,671
	Femenino	17	42	42,62			
Ansiedad	Masculino	63	26	44,40	289,500	-2,930	0,003
	Femenino	17	24	26,03			

E

En la tabla 6, se presenta el reporte de la prueba no paramétrica de Mann Whitney, donde se compara la mediana del estrés laboral y de la ansiedad según sexo, el reporte indica que no existe diferencia significativa de las medianas en estrés laboral entre varones (Me=42; R=39.93) y mujeres (Me=42; R=42.62),  $U=-0.424$ ,  $p=0.671$ . Sin embargo, existe diferencia significativa de las medianas en ansiedad entre varones (Me=26; R=44.40) y mujeres (Me=24; R=26.03),  $U=0.424$ ,  $p=0,003$ , es decir, los varones presentan mayor ansiedad que las mujeres.

**Tabla 7***Comparación de estrés laboral y ansiedad según grupos de edad*

Variable	Sujeto	n	Mediana	Rango promedio	H de Kruskal Wallis	p-valor
Estrés laboral	Joven	20	41	35,30	1,610	0,447
	Adulto	57	44	41,88		
	Adulto mayor	3	46	49,00		
Ansiedad	Joven	20	24	27,43	8,839	0,012
	Adulto	57	26	44,57		
	Adulto mayor	3	28	50,33		

En la tabla 7, se presenta el reporte de la prueba no paramétrica de H de Kruskal-Wallis, donde se compara la mediana del estrés laboral y de la ansiedad según grupo de edad, donde podemos apreciar que no existe diferencia significativa de la variable estrés laboral según grupo de edad  $H_{(2)} = 1.610$ ,  $p = 0.447$ , con medianas de 41 para el joven, 44 para el adulto y 46 para el adulto mayor. Sin embargo, existe diferencia significativa de las medianas de la ansiedad para los diferentes grupos de edad  $H_{(2)} = 8.839$ ,  $p = 0.012$ , con medianas de 24 para el joven, 26 para el adulto y 28 para el adulto mayor, es decir, las personas que tienen mayor edad presentan mayor ansiedad.

## V. DISCUSIÓN

Hoy en día, se está viendo cómo se suscitan diversos problemas a nivel organizacional a causa del estrés laboral y la ansiedad que pueden presentar los trabajadores de la organización. Ante estos cambios relacionados con el estrés, la respuesta emocional más común es la ansiedad. Por lo tanto, la carga laboral alta produce estrés y este problema conduce a la ansiedad (Clínica de la Ansiedad, 2014). Comprendiendo lo anterior, cuando esta respuesta a los requerimientos o exigencias laborales se prolonga afecta de forma considerable el bienestar integral del colaborador, limitando sus capacidades y bloqueando respuestas eficientes, produciéndose así el trastorno de ansiedad (Satander Universidades, 2022).

Después de haber analizado la problemática se establecieron diversos objetivos de la investigación, por tanto, el objetivo general es determinar la correlación, entre estrés laboral y ansiedad en los colaboradores de una empresa constructora en la ciudad de Huaraz, 2022, por ende, para poder elaborar el análisis de correlación se evaluó la normalidad de las escalas utilizadas, con la finalidad de escoger el coeficiente de correlación para el presente estudio, ya que es necesario cumplir ciertos requerimientos para explicar la naturaleza de los constructos y así identificar el coeficiente necesario (Hernández et al., 2018). Por ende, en la tabla 1, a través de la prueba de normalidad Shapiro Wilk muestra valores tanto para las variables y sus dimensiones no mantienen una distribución normal ( $p < .05$ ). Por lo que, se usara un estadístico no paramétrico (Pedrosa et al., 2015).

A raíz de lo encontrado y respondiendo al objetivo general, en la tabla 2, se encontró correlación baja, entre estrés laboral y ansiedad, en los colaboradores de una empresa constructora  $r_s = .082$ ,  $p > .05$ . Estos resultados difieren en cierto modo a los hallados en el estudio de Mera et al. (2021) quienes mostraron una asociación débil o débil (0,336)., al nivel de significación ( $< 0,05$ ). Asimismo, Pineda (2019) también encontró resultados semejantes a los trabajos previos señalados, ya que en su análisis correlacional se observa que si existe vinculación entre el estrés laboral y la ansiedad ( $\rho = .258$ ,  $p < .001$ ). Estos resultados son explicados por Ortega (1999), quien refiere que el estrés laboral es una conglomeración de afecciones que se dan en el cuerpo de los trabajadores, con la colaboración de tensiones nocivas derivadas directamente del trabajo. Los factores psicosociales en

el lugar de trabajo reflejan las percepciones y experiencias de todos los trabajadores; unos subjetivos, otros se ocupan de las necesidades financieras o el crecimiento individual.

Después de analizar las evidencias halladas en el objetivo general, se empezará hacer la contrastación de los resultados de los objetivos específicos en conjunto a los diversos estudios encontrados acerca de las variables, comenzando con el primero, el cual hace referencia a determinar la relación entre las dimensiones de estrés laboral y ansiedad; donde en la tabla 3 se presenta la correlación lineal entre la variable ansiedad y las dimensiones de la variable estrés laboral. Se encontró una correlación con alta significancia, baja y proporcionado, entre lo que es la sintomatología ansiosa y la dimensión del clima organizacional del estrés laboral ( $r_s = 0.221$ ,  $p < 0.05$ ). Contrastando estos resultados con Monterrosa (2020) quien evidencia que el 5.98% experimentó estrés laboral intenso o alto. Los síntomas de ansiedad fueron identificados en 72,9%, con más frecuencia en trabajadores de la capital. Además de ello, se encontró que, en cuanto a las dimensiones del estrés laboral asociado a la ansiedad, se identificó que se encuentra una correlación positiva de .310 con un  $p < .001$ . Estas evidencias estadísticas halladas son explicadas por medio de Ortega (1999), ya que refiere que algunos de los factores psicosociales que suelen llevar a la aparición del estrés laboral son: el clima organizacional, gestiones o dirección, el medio y circunstancias laborales, actividades y tareas institucionales o administrativas y por último, el entorno social, por ende, estas circunstancias generan el desarrollo de la sintomatología ansiosa vulnerando la estabilidad laboral y emocional del colaborador.

Dentro del segundo objetivo específico, el cual se centra en determinar la diferencia entre el estrés laboral y ansiedad según edad, por lo que, en la tabla 7, se presenta el reporte de la prueba no paramétrica de H de Kruskal-Wallis, donde se compara la mediana del estrés laboral y de la ansiedad según grupo de edad, donde podemos apreciar que no existe diferencia significativa de la variable estrés laboral según grupo de edad  $H_{(2)} = 1.610$ ,  $p = 0.447$ , con medianas de 41 para el joven, 44 para el adulto y 46 para el adulto mayor. Estos resultados son comparados con el estudio de Chura y Flores (2021) quien evidencio que existe diferencia significativa en cuanto a la edad ( $r = .541$ ,  $p < .05$ ), sumado a ello, se observa que de

49 a 55 años de edad se evidencia mayor nivel de estrés laboral y en sujetos de 56 a 63 años, un nivel de estrés bajo. Por otro lado, Ozamiz - Etxebarria et al. (2020) muestra que a mayor edad se tiene mayor probabilidad de que los trabajadores cuenten con carga familiar, generando así un aumento en sus responsabilidades y requerimientos laborales, por ende, el estrés laboral y emocional estarían en aumento.

Por otro lado, en cuanto al tercer objetivo específico, se busca determinar la diferencia entre el estrés laboral y ansiedad según sexo; en la tabla 6, se presenta el reporte de la prueba no paramétrica de Mann Whitney, donde se compara la mediana del estrés laboral y de la ansiedad según sexo, donde podemos apreciar que no existe diferencia significativa de las medianas de estrés laboral entre varones (Me=42; R=39.93) y mujeres (Me=42; R=42.62),  $U=-0.424$ ,  $p=0.671$ . Sin embargo, existe diferencia muy significativa de las medianas de la ansiedad entre varones (Me=26; R=44.40) y mujeres (Me=242; R=26.03),  $U=0.424$ ,  $p=0.671$ . Es decir, los varones presentan mayor ansiedad que las mujeres. Del mismo modo Chura y Flores (2021) en su estudio, midió las diferencias entre el estrés y la ansiedad según sexo, donde se mostró que en la mayoría de casos el sexo masculino mantiene un nivel de ansiedad de 13% y en cuanto a las mujeres son un 63% que presentan ansiedad, además de ello, en cuanto a estrés laboral, se halló que tanto varones (58%) como mujeres (50%) se encuentran en un nivel medio. Orellana y Orellana (2020), explica que se ve mayor estrés laboral y ansiedad en mujeres a causa de las demandas y requerimientos de los quehaceres del hogar, dentro de las necesidades de pareja y entre otros; por lo cual, estas actividades afectan de manera negativa su estabilidad laboral.

En cuanto al cuarto objetivo, se busca describir los niveles del estrés laboral en los colaboradores de una empresa constructora, donde en la tabla 4, se presentan los niveles de la variable estrés laboral. Al respecto se puede observar que el nivel de estrés laboral es bajo con el porcentaje del 65%, por otro lado, dentro del nivel moderado se encuentra un 26.25% y, por último, se tiene un nivel alto de 8.75%. Haciendo un análisis con resultados similares se tiene a Nava (2019) indica que el 20.98% de los trabajadores mantienen un nivel promedio de estrés y ansiedad un 21.30%. Por tanto, el estrés se convierte en un estado emocional

interno de una persona, que solo puede evaluarse indirectamente. La interacción entre alta demanda de mano de obra y bajo control de los empleados está relacionada con el aspecto de demanda de mano de obra (carga de trabajo, velocidad de trabajo) y el aspecto de control (autonomía y desarrollo de habilidades) (Karasek, 1979).

Por último, en cuanto al quinto objetivo específico, se pretende describir los niveles de ansiedad en los colaboradores de una empresa constructora, en la tabla 5, se presentan los niveles de la variable ansiedad, se aprecia que el 72.6% de los colaboradores presentaron un nivel de ansiedad entre bajo y moderado, así mismo se observa que más de la cuarta parte de los colaboradores presentan ansiedad de nivel alto. En comparación, Obando et al. (2021) muestra que el 69.6% de los colaboradores muestra un nivel de ansiedad alto. Huamán (2019) corrobora eso, con su estudio, ya que logra evidenciar que el 59.93% ansiedad leve y el 9.7% no muestra preocupación alguna. De igual forma, Pineda (2019) evidencia resultados de que al estrés psicológico a causa de la sobre carga laboral se observa un 62.40% y un nivel de ansiedad 18.30% en un nivel severo. Por tanto, la OMS (2015) explica que en existe un aumento de ansiedad cuando no se puede manejar la angustia al no poder cumplir los requerimientos cotidianos, tales como la carga social y las necesidades económicas.

Posteriormente al análisis y contraste de los resultados con los antecedentes previos y los constructos teóricos que explican el desenvolvimiento de las variables, esta investigación será muy útil para estudios futura que requieran o busquen investigar las mismas variables dentro de una población diferente o también dentro de estudios mediacionales o de otra índole. Culminando con las limitaciones del estudio, ya que este estuvo impedido por las limitaciones post pandémicas y por el aumento de contagios dentro de los centros laborales a causa del virus Covis-19.

## VI. CONCLUSIONES

Se determinó que no se existe correlación baja y no significativa entre estrés laboral y ansiedad, en los colaboradores de una empresa constructora  $r_s=.082$ ,  $p>.05$ .

Se determinó que existe relación entre la sintomatología ansiosa y la dimensión clima organizacional del estrés laboral, ya que se evidencia una correlación con alta significancia ( $r_s= 0.221$ ,  $p < 0.05$ ), y relación no significativa con las demás dimensiones de la segunda variable (estrés laboral) ( $p>.05$ ).

Se determinó que no existe diferencia significativa de las medianas de estrés laboral entre varones y mujeres en el estrés laboral ( $Z=-0.424$ ,  $p>.05$ ) y si hay diferencias significativas en ansiedad ( $Z=-2,930$ ,  $p <.01$ ).

Se determinó que no existe diferencia significativa de la variable estrés laboral según grupo de edad  $H(2) =1.610$ ,  $p=0.447$ ; en tanto, hay diferencias significativas en dichos grupos en ansiedad ( $H=8.839$ ,  $p<.05$ ), con medianas de 41 para el joven, 44 para el adulto y 46 para el adulto mayor.

Se determinó que el nivel de estrés laboral es bajo con el porcentaje del 65%, por otro lado, dentro del nivel moderado se encuentra un 26.25% y, por último, se tiene un nivel alto de 8.75%.

Se determinó que el 72.6% de los colaboradores presentaron un nivel de ansiedad entre bajo y moderado, y más de la cuarta parte de los colaboradores presentan ansiedad de nivel alto.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Al área de recursos humanos, se sugiere elaborar programas y talleres que fomenten el manejo y disminución de la ansiedad por medio de técnicas de relajación y respiración cuadrática y diafragmática, para que los trabajadores aprendan a manejar y controlar situaciones adversas que se le presenten dentro del campo laboral.

Elaborar un programa de control y manejo emocional para que exista un ambiente proactivo y se genere una sinergia dentro de los colaboradores, para que así se fomenten una actitud asertiva ante la resolución de conflictos.

Fomentar charlas y conversatorios donde se exponga la vinculación que existe entre el estrés laboral y ansiedad para que así los colaboradores comprenderán más la temática y busquen disminuir las tensiones para que puede haber mayor eficacia y productividad laboral.

Administrar una intervención que se especialice en la detección de estresores laborales y los factores internos o externos de la ansiedad, con el fin de disminuir los porcentajes de ambas problemáticas.

Replicar la investigación para corroborar las evidencias o ampliar la investigación en otros contextos (clínicos).

Profundizar el análisis de las variables considerando otros atributos psicológicos.

## REFERENCIAS

- Arbeláez, J., & Useche, S. A. (2014). *Estrés en conductores de transporte público de la ciudad de Bogotá y accidentalidad vial*. Universidad de La Sabana. <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/10684>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 29(3), 107–115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bastida-González, R., Valdez-Medina, J. L., Valor-Segura, I., González Arratia-López, N. I., y Rivera-Aragón, S. (2017). Marital satisfaction and marital status as a protective factor of depression and anxiety. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 26(1), 95-102. <https://doi.org/10.24205/03276716.2017.1008>
- Beehr, T. A., & McGrath, J. E. (1992). Social support, occupational stress and anxiety. *Anxiety, Stress, and Coping*, 5(1), 7–19. <https://doi.org/10.1080/10615809208250484>
- Brioso, T. (2015). *La gestión de conflictos: Estilos de gestión e inteligencia emocional. Estudio de un caso*. [Trabajo de grado, Universidad de Cádiz]. <https://rodin.uca.es/handle/10498/20603>
- Caceres, K. (2017). *Estrés laboral y habilidades sociales en conductores de la empresa de transportes ETUCHISA del distrito de Villa el Salvador, 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11243>

- Cannon, W. B. (1932). The wisdom of the body. *The American journal of the medical sciences*, 184(6), 864. <https://doi.org/10.1097/00000441-193212000-00028>
- Casas, J., Repullo, J. R., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención primaria*, 31(8), 527–538. [https://doi.org/10.1016/s0212-6567\(03\)70728-8](https://doi.org/10.1016/s0212-6567(03)70728-8)
- Creative commons (s/f). *Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 international* — CC BY-NC-SA 4.0. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>
- Coyoy, G. (2014). *Ansiedad y estrés en conductores de transporte urbano de la cabecera departamental de Quetzaltenango* [Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/22/Coyoy-Guillermo.pdf>
- Endler, N. S., & Okada, M. (1975). A multidimensional measure of trait anxiety: the S-R inventory of general trait anxiousness. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43(3), 319–329. <https://doi.org/10.1037/h0076643>
- García, R. (2014). *Nivel de ansiedad según la escala de zung en los pacientes que acuden a la consulta de emergencia del Hospital Regional de Loreto julio - setiembre* [Tesis de Grado, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana]. <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/3709>
- Guadalupe, J., y Vaca, G. (2018). *Estrés laboral y ansiedad en el personal de enfermería del instituto psiquiátrico Sagrado Corazón período 2017 - 2018*

[Tesis de Titulación, Universidad Nacional de Chimborazo].  
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/4918>

Kohn, M. L. (1995). Social structure and personality through time and space. In P. Moen, G. H. Elder, Jr., & K. Lüscher (Eds.), *Examining lives in context: Perspectives on the ecology of human development* (pp. 141–168). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10176-004>

Lacosta, V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención*. Prensas de la Universidad de Zaragoza.

Lidia, S. L., Noemí, S. L., Sergio, D. L., & Oscar, P. T. (2012). Análisis psicométrico preliminar de la escala de ansiedad manifiesta (amas-a) en adultos limeños. *Revista de Psicología (Trujillo)*, 14(1), 31–46. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/revpsi/article/view/440>

Meléndez, M. (2016). *Estilo de vida saludable y estrés en conductores de una empresa de transporte urbano de Trujillo* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/10444>

Mowrer, O. H. (1960). *Learning theory and behavior*. John Wiley & Sons Inc. <https://doi.org/10.1037/10802-000>

Muriel, S., Aguirre, M., Cruz, S., & Varela, C. (2012). *Comportamientos alarmantes infantiles y juveniles* (12 ed.) Lexus <https://catalogosiidca.csuca.org/Record/UNED.089668/Description>

Organización Mundial de la Salud (2008). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo*.

[http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650\\_spa.pdf;jsessionid=784CD717597BD451EA5C5BA0EBD5D08E?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=784CD717597BD451EA5C5BA0EBD5D08E?sequence=1)

Piero, J. M., y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82.  
<https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1540.pdf>

Ponce D., C., Bulnes B., M., Aliaga T., J., Delgado C., E., & Solís N., R. (2014). Estudio psicológico sobre los patrones de conducta en contextos de tráfico, en grupos de automovilistas particulares y profesionales de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 9(2), 33.  
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v9i2.4020>

Ramos, V., Pantoja, O., Tejera, E., González, M. S. (2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. *Espacios*, 40(7), 8-13.  
<http://www.revistaespacios.com/a19v40n07/a19v40n07p08.pdf>

Riveros, M., Hernández, H., & Rivera, J. (2014). Niveles de depresión y ansiedad en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 10(1), 91-102. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v10i1.3909>

Ruiz, I. A., & Vega, K. L. (2018). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales* [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú].  
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/11845>

- Sierra, J. C., Ortega, V., y Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal-estar E Subjetivade*, 3(1), 10-59. <https://www.redalyc.org/pdf/271/27130102.pdf>
- Sandi, R. (2016). *Influencia del estrés laboral en el rendimiento laboral en los choferes de la línea b de la empresa de transportes y servicios virgen de la puerta S.A del distrito de Puente Piedra – 2016* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/1254>
- Tapia, G. (2017). *Estrés laboral y resiliencia en choferes de una empresa de transportes interprovincial del distrito de Santa Anita, 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3388>
- Tena, S. (2015). *Estrés y calidad de vida en conductores de la ETS: metropolitano de una empresa de Lima Sur* [Tesis de Grado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/201>
- Valero, N., Vélez, M., Duran, Á., Torres, M. (2020). Vista de Afrontamiento del COVID-19: estrés, miedo, ansiedad y depresión. *Enfermería Investiga*, 5(3), 63-70. <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/913/858>

## ANEXOS

### VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

**Tabla 8. Propiedades psicométricas del estudio piloto**

*Nivel de fiabilidad de la variable estrés laboral y sus dimensiones*

Variables / dimensiones	Alfa de Cronbach	N
Estrés laboral	,656	25
Clima organizacional (DX1)	,334	4
Estructura organizacional (DX2)	,397	4
Territorio organizacional (DX3)	,401	3
Tecnología (DX4)	,239	3
Influencia del líder (DX5)	,548	4
Falta de cohesión (DX6)	,234	4
Respaldo del grupo (DX7)	,315	3

En la tabla 8, se presenta el reporte de fiabilidad de Alfa de Cronbach, donde podemos apreciar que el constructo estrés laboral presenta una fiabilidad alta. Las dimensiones presentan una fiabilidad desde baja (Falta de cohesión) hasta moderada (Influencia del líder).

**Tabla 9***Nivel de fiabilidad de la variable ansiedad*

Variables / dimensiones	Alfa de Cronbach	N
Ansiedad	,744	21

En la tabla 9, se presenta el reporte de fiabilidad de Alfa de Cronbach, donde podemos apreciar que el constructo ansiedad presenta una fiabilidad alta.

Niveles de fiabilidad

Valores	Nivel
De 0,81 a 1	Confiabilidad muy alta
De 0,61 a 0,80	Confiabilidad alta
De 0,41 a 0,60	Confiabilidad moderada
De 0,21 a 0,40	Confiabilidad baja
De 0,01 a 0,20	Confiabilidad muy baja

El análisis de esfericidad originado por Bartlett hace un contraste de la hipótesis y los elementos que se mantienen fuera de lo que es la diagonal o correlaciones. En el análisis de esta escala muestra un  $X^2 = 2438.37$ , con un  $p < .001$ .

Otro índice utilizado es el KMO, ya que tiene en cuenta las intercorrelaciones entre las variables, por lo que su valor tendría que ser mayor .60 dentro del AFC. Se evidencia un valor de .75, valor deseable.

**Tabla 10***Prueba de KMO y Bartlett*

Medida Kaiser – Meyer – Olkin de adecuación de Muestreo	,745
Prueba de esfericidad Aprox. Chi- cuadrado de Bartlett	2438,37
	8
GI	210

Sig	,000
-----	------

En la tabla 10, se observa la evidencia de lo que es la solución factorial de inicio. De lo mostrado, la extracción de los ejes esenciales, las comunalidades se aprecian en la tabla, estas vienen a ser las varianzas que explican el desenvolvimiento de la variable, que se explica por medio de sus factores o dimensiones principales. Además de ello, se tiene en cuenta lo que son las cargas factoriales que están vinculadas y son cuadráticas. Su sistematización se realiza por medio de la matriz de cargas factoriales. Dentro de los componentes principales, al retenerse las variables, la comunalidad es 1. Al usarse otro tipo de método de extracción, la comunalidad inicial es el coeficiente de correlación entre cada una de las variables y sus factores.

**Tabla 11** *De Comunalidades*

	Inicial	Extracción
P1	1,000	,714
P2	1,000	,678
P3	1,000	,834
P4	1,000	,509
P5	1,000	,907
P6	1,000	,732
P7	1,000	,597
P8	1,000	,880
P9	1,000	,742
P10	1,000	,671
P11	1,000	,941
P12	1,000	,914
P13	1,000	,546

P14	1,000	,842
P15	1,000	,933
P16	1,000	,710
P17	1,000	,547
P18	1,000	,482
P19	1,000	,605
P20	1,000	,643
P21	1,000	,570

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Los resultados finales de la comunalidad tienen a tener un mayor interés en la variabilidad de cada una de los constructos que se pretenden explicar dentro del conjunto de factores.

En cuanto a los cuatro factores, que se explica más del 70% de la varianza total. El primer componente explica 48,707 %, el segundo un 9.542%, el tercero un 7.128% y el cuarto un 6.041%, el último es el componente veintiuno que explica solo 0.010%, lo cual menciona que los cuatro primeros factores explican el 71,419 % de la varianza total (ver tabla 3).

Esto generalizando la admisión de aquellos factores cuyo valor sea mayor a 1. Conllevando a la pérdida de la capacidad explicativa.

**Tabla 12. Varianza total explicada**

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	10,228	48,707	48,707	10,228	48,707	48,707	7,442	35,438	35,438
2	2,004	9,542	58,249	2,004	9,542	58,249	4,520	21,524	56,962
3	1,497	7,128	65,378	1,497	7,128	65,378	1,566	7,459	64,422
4	1,269	6,041	71,419	1,269	6,041	71,419	1,469	6,997	71,419
5	,996	4,742	76,161						
6	,916	4,363	80,524						
7	,837	3,987	84,511						

8	,749	3,566	88,077						
9	,534	2,541	90,618						
10	,394	1,875	92,493						
11	,365	1,737	94,229						
12	,311	1,481	95,711						
13	,237	1,127	96,838						
14	,202	,963	97,801						
15	,146	,698	98,498						
16	,121	,578	99,076						
17	,099	,470	99,546						
18	,056	,268	99,814						
19	,027	,131	99,945						
20	,010	,046	99,990						
21	,002	,010	100,000						
Método de extracción: análisis de componentes principales.									

Rotar la solución factorial facilita la interpretación de los factores. Si no se espera una correlación de estos factores, se elige la rotación ortogonal, donde el eje permanece vertical. El análisis Varimax es el método mayormente usado. Su objetivo es maximizar la varianza de los factores, es decir, remarcar las cargas altas y otras cercanas a cero.

Las evidencias del método en mención son similares al Quartimax.

En consecuencia, se disminuye el número de aspectos que explican la variable. Además de ello, el Equamax, viene a ser una combinación de rotaciones, simplificando así la interpretación del número de variables que pueden afectar al factor. Utilice la rotación sesgada cuando se espere una correlación de factores. Los ejes en el espacio euclidiano no son ortogonales. No se recomiendan para la interpretación de estructuras

factoriales. Como se evidencia, la matriz de coeficientes de rotación con pesos rotados Varimax y la matriz de transformación utilizada para realizar la rotación se muestran en las tablas 4 y 5.

Los valores de la matriz de factores rotados indican la conformación de los siguientes cuatro componentes.

Primer componente: los ítems 1,3,6,7,8,11,12,14,15 y 20

Primer componente: los ítems 4,9,10,13,17,18,19 y 21

Primer componente: los ítems 5

Primer componente: los ítems 2 y 16

**Tabla 13** *Matriz componente rotado*

	Componente			
	1	2	3	4
P1	,739	,228	-,151	,306
P2	,113	,291	,045	,760
P3	,874	,220	-,134	-,055
P4	,268	,435	,315	,386
P5	-,110	,075	,943	-,037
P6	,791	,163	,217	,181
P7	,634	,435	-,045	,057
P8	,814	,377	-,224	-,163
P9	,313	,782	-,058	-,171
P10	,083	,791	,142	,133
P11	,955	,120	,103	,066
P12	,876	,365	-,102	-,062
P13	,302	,660	-,140	,018
P14	,832	,383	-,056	,015
P15	,921	,286	,010	,060
P16	,174	,469	,202	-,647

P17	,345	,635	,042	,152
P18	,466	,483	-,086	-,155
P19	,437	,561	-,303	,090
P20	,544	,430	-,402	-,006
P21	,279	,614	,258	,221

Método de extracción: de análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con componentes principales. a.

La rotación ha convergido a 8 iteraciones

**Tabla 14**

*Matriz de transformación de componente*

Componente	1	2	3	4
1	,819	,566	-,064	,060
2	-,442	,682	,550	,191
3	,245	-,391	,408	,788
4	,271	-,247	,725	-,583

Método de extracción: análisis de componentes principales

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser

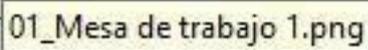


Universidad  
César Vallejo

\*AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL\*

Trujillo, 18 de octubre de 2022

Señor

Ing. ROCHA URDANIVIA ALFREDO ANTONIO   
GERENTE GENERAL  
INVERSIONES DESARROLLO Y CONSTRUCCIÓN S.A.C.

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Psicología

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Huaraz y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(las) Bach. Alizon Beltrán Moreno con DNI 76143325 y Bach. Klara Karla Roque Medrano con DNI 48105357, estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología, viene desarrollando la investigación titulada: "Estrés laboral y ansiedad en colaboradores de una empresa constructora, Huaraz, 2022", requisito indispensable para su titulación.

En tal sentido, recorro a su despacho para solicitarle el permiso correspondiente y pueda brindarles las facilidades correspondientes para la culminación de dicho proyecto.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

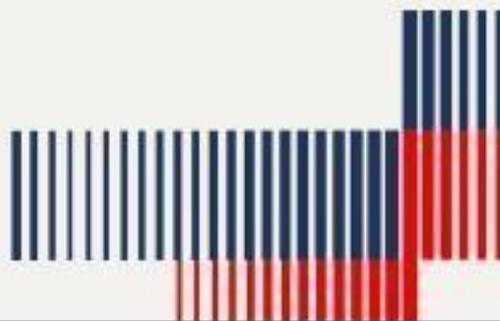
Atentamente,



Dr. Róger Alberto Rodríguez Ravelo  
Director de la Escuela de Psicología  
Universidad César Vallejo

cc: Archivo PTUN

www.ucv.edu.pe



VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍNDICADORES	ESCALA	VALOR FINAL
Ansiedad	La ansiedad se define como la respuesta emocional al miedo, estrés y ansiedad, y la activación y descarga del sistema nervioso autónomo,	La ansiedad se medirá mediante el "INVENTARIO DE ANSIEDAD DE BECK" constituida por 21 ítems los cuales evalúan 3 áreas; Síntomas emocionales, fisiológicos y cognitivo con respuesta tipo Likert.	<p>Clima organizacional</p> <p>Estructura organizacional</p> <p>Área organizacional</p> <p>Tecnología</p> <p>Influencia de líder</p> <p>Falta de cohesión</p>	<p>1, 10, 11, 20</p> <p>2, 12, 16, 24</p> <p>3, 15, 22</p> <p>4, 14, 25</p> <p>5, 6, 13, 17</p> <p>9, 18, 21</p> <p>8, 19, 23</p>	Ordinal	<p>Bajo: 0 – 24</p> <p>Prom. Bajo: 26 – 50</p> <p>Prom. Alto: 54 – 75</p> <p>Alto: 76 – 99</p>

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍNDICADORES	ESCALA	VALOR FINAL
Estrés Laboral	El estrés laboral se define como "las reacciones físicas y emocionales inesperadas que se producen cuando las demandas del trabajo no coinciden con las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador"	El estrés laboral se medirá mediante la ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT – OMS constituida por 25 ítem los cuales evalúan las 7 áreas que son: Clima organizacional, estructura organizacional, área organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y apoyo del equipo reactivos, con respuesta tipo Likert.	Síntomas emocionales,  Fisiológicos  Cognitivo		Ordinal	Mínimo: 0 – 7 Leve: 8 – 15 Moderado: 16 25 Grabe: 26 – 63

## Escala de estrés Laboral

Suarez (2013)

Edad: \_\_\_\_\_ DNI: \_\_\_\_\_

Sexo \_\_\_\_\_

Grado de instrucción \_\_\_\_\_ Ocupación de  
trabajo \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** El siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, para cada ítem indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (X) el número que mejor describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones está representado de la siguiente manera:

De acuerdo a la escala que se presenta a continuación:

1= Nunca

2= Raras veces

3= Ocasionalmente

4= Algunas veces

5= Frecuentemente

6= Generalmente

7= Siempre

N°	Preguntas	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa							

3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa							
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés							
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés							
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa							
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés							
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés							
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés							

22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés							
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés							

## INVENTARIO DE ANSIEDAD BECK (BAI)

INSTRUCCIONES: Abajo hay una lista que contiene los síntomas más comunes de la ansiedad.

Lee cuidadosamente cada información. Indica cuanto te ha molestado cada síntoma durante la última semana, incluye hoy, marca con una X según la intensidad de la molestia.

INVENTARIO DE ANSIEDAD DE BECK (BAI)					
		En absoluto	Levemente	Moderadamente	Severamente
1	Torpe o entumecido.				
2	Acalorado.				
3	Con temblor en las piernas.				
4	Incapaz de relajarse.				
5	Con temor a que ocurra lo peor.				
6	Mareado, o que se le va la cabeza.				
7	Con latidos del corazón fuertes y acelerados.				
8	Inestable.				
9	Atemorizado o asustado.				
10	Nervioso.				
11	Con sensación de bloqueo.				
12	Con temblores en las manos.				
13	Inquieto, inseguro.				
14	Con miedo a perder el control.				
15	Con sensación de ahogo.				
16	Con temor a morir.				
17	Con miedo.				
18	Con problemas digestivos.				
19	Con desvanecimientos.				
20	Con rubor facial.				
21	Con sudores, fríos o calientes.				



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MAX HAMILTON CHAUCA CALVO, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y ansiedad generalizada en colaboradores de una empresa constructora, Huaraz, 2022", cuyos autores son BELTRAN MORENO ALIZON, ROQUE MEDRANO KIARA KARLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

HUARAZ, 01 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MAX HAMILTON CHAUCA CALVO <b>DNI:</b> 08035455 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0909-5424	Firmado electrónicamente por: MCHAUCAC el 02- 12-2022 07:38:58

Código documento Trilce: TRI - 0467373