



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Estrés laboral y ansiedad en colaboradores de una
municipalidad de la región de Lambayeque, 2023.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Suclupe Castro, Leticia Aracely (orcid.org/0000-0002-1696-0140)

Yajahuanca Ramos, Zoila (orcid.org/0000-0003-2819-6239)

ASESOR:

Dr. Chunga Pajares, Luis Alberto (orcid.org/0000-0002-6424-9695)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico mi tesis a Dios, porque gracias a él he logrado concluir mi carrera, a mis hijas Ángeles y Belén, quienes fueron una pieza fundamental en mi motivación, a mis padres y hermanos por brindarme su amor y su apoyo incondicional para el cumplimiento de mis objetivos.

Zoila

Quisiera dedicar la presente tesis a Dios, por brindarme salud y fortaleza día a día para cumplir con mis objetivos, permitiéndome llegar hasta este punto de mi formación profesional; también a mis padres, Alejandro e Isabel, por siempre ofrecerme su amor y apoyo incondicional, siendo este uno de mis mayores logros gracias a ellos, los amo con todo mi corazón.

Leticia

AGRADECIMIENTO

Queremos agradecer la presente tesis a Dios, por fortalecer nuestra fe, por guiarnos en nuestro camino, brindándonos salud y la perseverancia para no rendirnos, además agradecer a nuestras familias por siempre acompañarnos y brindarnos su amor y apoyo en todo momento, por último, agradecer a nuestro docente por ser nuestra guía y asesorarnos en el proceso formativo.

Zoila y Leticia

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Prueba de normalidad de las variables estrés laboral y ansiedad	19
Tabla 2. Relación entre estrés laboral y ansiedad	20
Tabla 3. Niveles de estrés laboral	21
Tabla 4. Niveles de ansiedad	22
Tabla 5. Relación entre el estrés laboral y la ansiedad, según sus dimensiones.	23

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y ansiedad en colaboradores de una municipalidad de la región de Lambayeque. La investigación fue básica, bajo un diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 217 colaboradores, de sexo masculino y femenino, cuyas edades fluctuaron entre 24 a 63 años, contratados bajo la modalidad de nombrados, contratados permanentes, CAS y practicantes de una municipalidad de la región de Lambayeque. Para la recolección de datos, se administraron la Escala de Estrés Laboral de la OIT y la Escala de ansiedad manifiesta en adultos (AMAS). Respecto a los resultados, en esta investigación se evidenció que existen correlación estadísticamente significativa y directa entre el estrés laboral y la ansiedad en colaboradores municipales ($Rho=0.603$; $p<0.01$). Del mismo modo, se evidenció que existen correlaciones altamente significativas y directas entre las dimensiones de estrés laboral, Superiores y recursos, y Organización y equipo de Trabajo, con las preocupaciones sociales, estrés y ansiedad fisiológica ($p<0.01$). Así también, se determinó que el 63% de los colaboradores de la municipalidad experimentaron niveles bajos de estrés laboral; asimismo, el 43% presentó niveles bajos de ansiedad.

Palabras clave: Estrés laboral, ansiedad, colaboradores, municipalidad.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between work stress and anxiety in employees of a municipality in the Lambayeque region. The research was basic, under a non-experimental, cross-sectional and correlational design. The sample consisted of 217 collaborators, male and female, whose ages ranged from 24 to 63 years, hired under the modality of appointed, permanent hired, CAS and practitioners of a municipality in the Lambayeque region. For data collection, the OIT Work Stress Scale and the Manifest Anxiety Scale in Adults (AMAS) were administered. Regarding the results, this research showed that there is a statistically significant and direct correlation between work stress and anxiety in municipal employees ($Rho=0.603$; $p<0.01$). In the same way, it was evidenced that there are highly significant and direct correlations between the dimensions of job stress, Superiors and resources, and Organization and work team, with social concerns, stress and physiological anxiety ($p<0.01$). Likewise, it was determined that 63% of the employees of the municipality experienced low levels of work stress; Likewise, 43% presented low levels of anxiety.

Keywords: work stress, anxiety, collaborators, municipality.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la pandemia generada por el coronavirus ha provocado un impacto en diversos aspectos en la vida del ser humano, siendo el ámbito laboral uno de los más afectados, debido a los cambios adoptados por las diversas organizaciones, tales como el cierre de empresas, reducción de personal, trabajo remoto, etc., provocando diferentes problemas que afectan el bienestar, físico y psicológico, de los colaboradores (Martínez, 2020). En tal sentido, los nuevos cambios y condiciones en el sector laboral han generado gran notoriedad, demandado en los colaboradores mayores responsabilidades en las labores que desempeñan con la finalidad de generar mayores índices de productividad (Gil, 2019).

En ese marco, las demandas laborales generan que muchos colaboradores suelen exigirse demasiado para cumplir con sus funciones, generando problemas para la organización y el trabajador (Zúñiga, 2019). Respecto a ello, García y Forero (2018) consideran que los cambios significativos en las organizaciones y las exigencias que ello conlleva, aumentan el riesgo en los trabajadores de sufrir problemas psicológicos o físicos, siendo el estrés la principal respuesta del organismo ante dichas situaciones.

Ante este contexto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) advierte que entre el 22% y 25% de trabajadores del continente europeo han manifestado prominentes niveles de estrés laboral, así como también en EE.UU., el 46% de su población trabajadora presentó estrés en sus centros de trabajo. Por otro lado, en Latinoamérica, el 33% de trabajadores de Brasil, Chile, Colombia y Argentina evidenciaron altos índices de estrés laboral. Asimismo, Mejía et al., (2019) señalaron que, en Sudamérica, Venezuela (63%) y Ecuador (54%) son los países que reportan mayor incidencia de estrés en el ámbito laboral, afectando significativamente su desempeño.

De igual forma, el Perú se encuentra inmerso en esta problemática de salud ocupacional, dado que, durante la pandemia, el 70% de los trabajadores peruanos han sufrido de estrés (ESAN, 2021). Del mismo modo, se ha reportado que el 50% de la población trabajadora ha experimentado estrés laboral de forma crónica, siendo la fuente de trabajo (39%), el desempleo (27%) y las responsabilidades laborales (18%) los principales desencadenantes de dicha

condición (Lizama, 2021). Asimismo, Zuñiga (2019) señaló que, durante ese año, el 29% de los peruanos, en el contexto laboral, han padecido estrés en su centro de labores.

A tal efecto, el impacto del estrés laboral es considerado significativo dado que altera el bienestar psicológico del trabajador, convirtiéndose en una fuente generadora de ansiedad (Del Hoyo, 2018). De este modo, Castro et al., (2021) refiere que el estrés suele tener como manifestación de dicha condición a la ansiedad, como una respuesta ante diversas situaciones que son consideradas como peligrosas por el individuo, provocando una serie de síntomas que afectan significativamente su desenvolvimiento en el trabajo. En tal sentido, la ansiedad se ha convertido en una problemática latente y preocupante en la población, dado que a nivel mundial se considera que más de 264 millones de individuos han sufrido de ansiedad, convirtiéndose en un riesgo potencial para el bienestar del individuo (Paz, 2018). En ese marco, la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2022) advierte que, a nivel mundial, la prevalencia de ansiedad en la población aumentó en un 25%.

Asimismo, en el Perú, el Ministerio de Salud (MINSA, 2021) reportó que durante el periodo enero – agosto, se atendieron 261 197 casos de ansiedad. Del mismo modo, el Instituto de Estudios Peruanos (2020) reportó que el 74% de peruanos percibió algún grado de ansiedad, aumentando la prevalencia en poblaciones con niveles socioeconómicos más bajos siendo los más vulnerables mujeres y adultos mayores. De igual manera, el Instituto Nacional de Salud (2022) anunció que el 40% de la población adulta y joven han experimentado niveles elevados de ansiedad.

Cabe mencionar que el estrés y la ansiedad puede presentarse en diversos contextos laborales e impactar en el desempeño de los trabajadores que se desempeñan en diversas áreas de trabajo (Chiang et al., 2018). Ante ello, dichas variables son concebidas como problemáticas latentes en los trabajadores de la institución abordada en la presente investigación. Referente a ello, el Jefe de área de Salud y Seguridad en el trabajo de una municipalidad de la región Lambayeque, señaló que, durante los últimos años, se ha mostrado un incremento de los niveles de estrés laboral y ansiedad en los colaboradores, debido a los cambios y demandas que la pandemia por Covid 19 provocó en sus actividades laborales, tales como el trabajo remoto, reducción de personal, carga

laboral, etc.; generando un impacto nocivo en el desempeño de sus funciones (J. Mehan, comunicación personal, 02 de octubre del 2022).

A partir de la problemática descrita, surgió la siguiente pregunta: ¿Existe relación entre estrés laboral y ansiedad en colaboradores de una municipalidad de la región de Lambayeque?

Ante ello, se consideró que la presente investigación aportó, a través de los resultados conseguidos, datos relevantes sobre el estrés laboral y ansiedad, convirtiéndose en un antecedente para futuros estudios y así ayudar a las personas a poder tener antecedentes actuales. A nivel práctico, permitirá establecer medidas que mitiguen dichas problemáticas partiendo de los resultados reportados en el presente estudio. A nivel metodológico en este estudio se usó la estadística para tener dos instrumentos válidos y confiables, que permitieron obtener datos precisos en la medición del estrés laboral y ansiedad. Además, a nivel social permitirá a la organización establecer comportamientos coherentes que permitan velar por la salud mental de los colaboradores.

Por tal motivo, se planteó como objetivo general determinar la relación entre estrés laboral y ansiedad en colaboradores de una municipalidad de la región de Lambayeque. Asimismo, como objetivos específicos, identificar los niveles de estrés laboral, identificar los niveles de ansiedad y establecer la relación entre estrés laboral y ansiedad según las dimensiones de dichas variables.

De igual manera, se planteó la hipótesis: Si existe relación significativa entre estrés laboral y ansiedad en colaboradores de una municipalidad de la región de Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente apartado se muestran los principales antecedentes acerca del estrés laboral y ansiedad en el ámbito organizacional, durante los últimos cinco años.

En el ámbito internacional, se ejecutó una investigación en Guatemala por Coyoy (2018), para identificar los niveles de estrés y ansiedad. Por lo cual, fueron aplicados el cuestionario de estrés y la escala de ansiedad estado-rasgo, en 100 conductores de transporte público, de sexo masculino. A partir de ello, se halló que, el 49% de los trabajadores presentaron una ansiedad baja, el 38% un rango normal y el 13% un rango alto. Respecto al estrés, se determinó que el 54% de colaboradores presentaron un nivel bajo de estrés, y un nivel elevado de estrés estuvo compuesto por el 6%.

En Ecuador, Flores y Arguello (2020) en su estudio, buscaron analizar los niveles de estrés y ansiedad, en 95 colaboradores de una compañía de turismo, que laboraban bajo la modalidad de teletrabajo. En tal sentido, se administraron la escala sintomática de estrés y la escala de ansiedad, hallándose que el 60% de trabajadores mostraron un nivel de estrés normal y el 65% mostraron estados altos de ansiedad.

En Italia, Naldi et al., (2021) llevaron a cabo un estudio para analizar los niveles de ansiedad en una muestra de 797 trabajadores. El instrumento empleado fue Inventario de ansiedad estado – rasgo, obteniéndose como resultado que el 60% de los trabajadores presentaron un estado de ansiedad.

En Ecuador, Herrán y Negrete (2022) realizaron un estudio con el objetivo de analizar los niveles de estrés laboral, en una muestra constituida por 40 colaboradores de una municipalidad. De este modo, se administró el cuestionario de estrés laboral de la OIT, encontrando que el 65% de los trabajadores manifestaron bajos niveles de estrés, el 25% se encontraron en un nivel moderado y el 10% mostraron un alto nivel de estrés.

En el contexto nacional, se ejecutó un estudio en la capital de Lima por Rojas (2022), para analizar la relación entre las variables ansiedad y estrés laboral. Para ello, se aplicó la escala de autoevaluación de la ansiedad y la escala de estrés laboral de la OIT. Respecto a ello, se empleó la muestra de 107 trabajadores de una entidad financiera que se encontraba laborando bajo

modalidad home office. Por consiguiente, se demostró una relación significativa entre dichas variables ($Rho=0.664$). Asimismo, existe una relación significativa entre el clima organizacional y ansiedad ($Rho=0.628$), territorio organizacional ($Rho=0.716$), estructura organizacional ($Rho=0.678$), influencia del líder ($Rho=0.553$), tecnología ($Rho=0.574$), respaldo de grupo ($Rho=0.576$), falta de cohesión ($Rho=0.652$). A nivel descriptivo, se observó que el 5.6% de trabajadores mostraron un nivel moderado de ansiedad, y el 35.5% un nivel alto de estrés laboral.

Asimismo, en Lima metropolitana, Torres y Torres (2022) buscaron analizar la relación entre las variables estrés laboral y ansiedad, en una muestra de 56 colaboradores administrativos de una organización privada. Las pruebas empleadas fueron el cuestionario de estrés laboral (JSS) y el cuestionario de ansiedad estado – rasgo, determinándose una correlación negativa entre estrés laboral y ansiedad de estado ($Rho=-0.243$) y con la ansiedad de rasgo ($Rho=-0.197$).

Del mismo modo, en Lima, Nava (2019) ejecutó una investigación para analizar la relación entre estrés laboral y ansiedad, en una muestra de 400 conductores varones de una compañía de transporte público. En tal sentido, se administraron la escala de estrés laboral de la OIT y la escala de ansiedad manifiesta, hallándose entre las dos variables abordadas que existe una relación moderada significativa ($Rho=0.680$). Del mismo modo, existen relaciones significativas en la dimensión superior y recursos y las preocupaciones sociales ($Rho=0.538$), preocupaciones psicológicas ($Rho=0.514$) y ansiedad fisiológica ($Rho=0.491$). Asimismo, existe correlación significativa entre la dimensión organización y equipo, y las preocupaciones sociales ($Rho=0.682$), preocupaciones psicológicas ($Rho=0.611$) y ansiedad fisiológica ($Rho=0.623$). De forma descriptiva, se determinó que el 21% y el 34% presentó un nivel promedio y alto, respecto a estrés laboral; y el 21.3% y 39.9% obtuvo un nivel promedio y alto, respecto a la variable de ansiedad.

En Arequipa, Huamán (2021) ejecutó un estudio para analizar la relación entre estrés laboral y ansiedad, en una muestra de 10 trabajadores de un establecimiento de salud. Las pruebas empleadas fueron el cuestionario de estrés laboral de la OIT y la escala de ansiedad. A partir de ello, se determinó que no existe relación entre las variables ($Rho=0.314$). Asimismo, se evidenció

que todos los trabajadores presentaron un nivel bajo de estrés (100%) y el 60% niveles bajo de ansiedad.

En Lima, Quintanilla (2021) elaboró un estudio para analizar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en una muestra de 40 trabajadores del sector salud. Los instrumentos que se emplearon fueron el Maslach Burnout Inventory y la escala de ansiedad, en base a ello, se observó una relación significativa entre ambas variables ($Rho=0.037$), lo cual nos señala que la ansiedad puede intensificar o reducir significativamente el estrés laboral. Asimismo, el 5% presenta un estrés laboral bajo, el 77.5% un estrés laboral medio, mientras que el 17.5% cuenta con un estrés laboral alto. Por otro lado, el 92.3% evidencia una ansiedad leve, mientras que el 7.7% cuentan con una ansiedad moderada.

En Tacna, Pineda (2019) buscaron identificar los niveles de ansiedad y estrés laboral, en 260 vigilantes de seguridad. Para ello, se administraron el test de ansiedad y el cuestionario de estrés. A partir de ello, se identificó que el 60% de los trabajadores no presentaron niveles de ansiedad, el 28.5% mostraron niveles leves y el 11.5% ansiedad grave. En relación al estrés, en el 61.2% se mostró de forma leve, el 9.2% moderado y el 29.6% de manera severa.

A continuación, se describirán los aspectos teóricos más relevantes de las variables estrés laboral y ansiedad.

En torno al estrés laboral, existen diversos modelos que explican el comportamiento de dicha variable, siendo el modelo de demandas – control de Karasek (1979) uno de los más representativos, dado que señala que la intensidad del estrés dependerá del grado de exigencias laborales y el escaso control del trabajador. En relación con eso, se considera que las demandas altas son estresores que generan gran tensión en la persona, de tal forma que desencadene una desestabilización entre las demandas percibidas y el control (Felix et al., 2018). Asimismo, Fernández y Calderón (2017) señalan que dicho modelo considera dos aspectos fundamentales: las demandas psicológicas, que están asociadas a las exigencias dadas en el contexto laboral, y el control como recurso interno del trabajador para el afrontamiento de las exigencias o demandas laborales.

A partir de ello, diversos autores han conceptualizado al estrés en el ámbito laboral, siendo Suárez (2013) quien lo define como aquellas respuestas de carácter adaptativa, generadas por situaciones que demanden ciertas

exigencias en las personas. Asimismo, Navinés et al., (2016) señala que el estrés laboral son las reacciones del colaborador frente a las presiones dadas por la organización, y que no se ajustan con las capacidades y conocimientos del trabajador. De igual forma, la OIT (Blanco y Thoen, 2017) considera al estrés laboral como las reacciones de los trabajadores ante las demandas y exigencias en el centro de labores. Sin embargo, la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo hace referencias a manifestaciones emocionales y físicas nocivas provocadas por las exigencias laborales (Obregón, 2019).

Además, Suárez (2013) señala que el estrés laboral está compuesto por dos dimensiones: Superiores y Recursos; y Organización y Equipo de trabajo. La primera dimensión de superiores y recursos hizo alusión a aquellas condiciones relacionadas a las actitudes o comportamientos de las personas que, por orden jerárquico, dirigen la organización, y los recursos que ésta proporciona al trabajador. En tal sentido, se consideran los procesos coordinados entre las cadenas de mando y sus trabajadores estableciendo los objetivos y jerarquías; la disponibilidad de espacios físicos para que los trabajadores realicen sus labores y los instrumentos que los trabajadores poseen para realizar adecuadamente sus labores, así como las capacitaciones y actualizaciones que reciben para optimizar su trabajo (Suárez, 2013).

Respecto a la dimensión de organización y equipo de trabajo, hace referencia a cómo se encuentra estructurada la empresa y el desempeño del equipo de trabajo dentro de ésta. En relación con ello, se considera la influencia que ejercen los líderes o jefes de la estructura organizacional en el comportamiento y cumplimiento de objetivos de los trabajadores, la atmósfera que se percibe en el ambiente laboral, y que se evidencia en las relaciones entre los colaboradores para el cumplimiento de objetivos; y el grado de identificación y compromiso del trabajador con el equipo de trabajo (Suárez, 2013).

A partir de ello, Calle (2020) manifiesta que el estrés en el ámbito laboral se ha vuelto una problemática constante y debe ser abordado en torno a los estresores que la generan. Respecto a ello, se considera a los estresores como aquellos elementos que se encuentran relacionados a diversos factores, por lo que el ambiente laboral es considerado uno de los estresores que se relaciona significativamente con el estrés y que afecta negativamente en la vida de los colaboradores (Buitrago, et al. 2021).

En cuanto a las causas o factores generadores de estrés, Rosero, et al. (2019), señala que usualmente se presenta en el ambiente laboral desfavorable, considerándose un factor de riesgo, por lo que el entorno laboral es percibido como un ambiente en donde las demandas y exigencias afectan a los trabajadores considerándose una amenaza a su bienestar. Del mismo modo, Amaya et al., (2019) indica que el estrés laboral es generado por la limitada capacidad para afrontar adecuadamente las demandas y/o exigencias del trabajo con los recursos disponibles es uno de los más relevantes; dado que si la dificultad sobrepasa las posibilidades de afrontamiento provoca frustración y por ende desarrolla estrés. Así también, Rubio et al., (2018) refiere que esto es debido a la presencia de factores protectores, tales como la motivación, satisfacción, posición y jerarquía, que mitigan los síntomas de estrés laboral.

En tal sentido, el estrés es provocado por situaciones abrumadoras en la zona de trabajo, como la carga laboral excesiva sin considerar las posibilidades de recursos que el trabajador posee, generando una presión significativa. Así también, Aranda et al., (2020) consideran que el estrés laboral nace ante los requerimientos exigentes y presiones en el trabajo, cuyo impacto se agrava cuando no se percibe apoyo de los jefes o superiores. Por otro lado, Sinokki et al., (2009) consideran que el apoyo social en el trabajo proviene principalmente de los supervisores o compañeros de trabajo, por lo que se ha demostrado que un bajo apoyo del supervisor aumenta el riesgo de problemas de salud mental y, en particular, de trastornos depresivos y de ansiedad

Respecto a los factores asociados con el estrés laboral, estos se pueden interpretar bajo modelo de control de demanda laboral (Häusser et al., 2010); propuesto por Karasek (1979), que explica las causas del estrés relacionado con el trabajo, centrándose en la estructura y las características del trabajo. Del mismo modo, se considera que el entorno de trabajo y la seguridad laboral tienen un cierto impacto en el bienestar emocional de los individuos que conduce al aumento del estrés laboral, afectando su sentido de control, y por ende provocando que la ansiedad sea prominente (Beck et al., 2017). Así también, López y Campos (2002) señalan que el control o libertad de decisión del trabajador para responder a las demandas laborales, la organización, las oportunidades de desarrollo y la administración.

Asimismo, las consecuencias que el estrés laboral puede provocar en el trabajador, Delgado et al., (2020) señala que la presencia de esta problemática en el individuo puede generar ansiedad, estados de ánimos negativos e irritabilidad. Asimismo, suele presentarse ahogamiento físico, bajo rendimiento, y si en caso esta condición es prolongada puede provocar trastornos mentales. Por otro lado, Buitrago et al., (2021) estiman que el estrés laboral tiene implicaciones en el trabajador de forma física y psicológica, experimentando consecuencias físicas tales como problemas cardiovasculares y gastrointestinales, dolores de cabeza, etc.; además genera un bajo rendimiento laboral y ausentismo.

Por otro lado, en cuanto a la ansiedad, existen diversos lineamientos teóricos relacionados con la variable. Entre ellos, destacan la perspectiva cognitiva de la ansiedad que se plantea bajo el criterio de vulnerabilidad, respecto a ello Beck (2013) señala que la vulnerabilidad es aquella percepción propia del individuo respecto a factores externos o internos considerados peligrosos o dañinos careciendo de control sobre ellos generando así sentimientos de inseguridad y preocupación. Por lo tanto, en la ansiedad, el incremento de la percepción de vulnerabilidad hace evidente las reacciones debido a las valoraciones exageradas referentes a posibles situaciones que generen daño en el individuo. El modelo cognitivo de la ansiedad se centra en una perspectiva de análisis de información, en donde la perturbación de carácter emocional es consecuencia de un funcionamiento cognitivo de forma excesiva o deficiente.

Respecto a las percepciones del individuo, se considera que la valoración primaria de la situación considerada amenazante provoca una percepción errónea que estima altamente la probabilidad de que se genere algún daño en el individuo. Ante ello, Beck (2013) manifestaba que aquellas personas que suelen asustarse con facilidad, son más propensas a sobreestimar a la situación o elemento amenazante, conllevando a la conducta evitativa. Del mismo modo, aquellas personas ansiosas no logran percibir las señales de seguridad de las situaciones de amenaza evaluada y suelen a subestimar su capacidad para enfrentar el daño o peligro de manera anticipada (Beck, 2013).

Partiendo de dicho lineamiento, existen diversas conceptualizaciones de la ansiedad, siendo Sotelo et al., (2012), quienes consideran que la ansiedad son

aquellas reacciones de carácter fisiológico, conductual y emocional ante la presencia de situaciones consideradas amenazantes o de peligro para el individuo. Del mismo modo, Díaz (2018) señala que la ansiedad, en el ámbito laboral, provoca un impacto negativo en el desenvolvimiento y productividad del trabajador, así como dificultades para concentrarse en su labor, incremento de errores en el trabajo, así como también problemas de salud. Así también, Ali y Cerkez, (2020) la definen como una respuesta del individuo que se caracteriza por sintomatología física y psicológica, como consecuencia de la evaluación de situaciones como peligrosas para el individuo.

Del mismo modo, Sotelo (2012) señala que la ansiedad presenta tres dimensiones: preocupaciones sociales, evaluación del estrés y ansiedad fisiológica. Las preocupaciones sociales giran alrededor de la evaluación de distintas situaciones que generan malestar en el individuo. Por otro lado, la evaluación del estrés se hace evidente a través de signos somáticos que permiten analizar la intensidad y el impacto del estrés en el individuo. Respecto a la ansiedad fisiológica, es considerado un estado de alarma que origina respuestas físicas debido a una activación del sistema nervioso autónomo, como dificultad para respirar, mareos, taquicardia, dificultad respiratoria, etc.; por lo tanto, son aquellas respuestas físicas ante situaciones amenazantes o de tensión.

Respecto a las causas o fuentes de ansiedad, Díaz (2018) consideró los factores genéticos y ambientales. En tal sentido, el factor genético pone énfasis a la herencia, dado que existe mayor probabilidad de sufrir ansiedad si existen antecedentes de dicha condición en la familia, no obstante, no es muy determinante, dado que el factor ambiental juega un papel significativo para el desarrollo de este estado, siendo el entorno un factor determinante. Así también, Firth et al., (2019) señala que los factores protectores disminuyen la probabilidad de desarrollar resultados negativos en la salud mental de la persona; siendo así que el bienestar físico y los hábitos del cuidado de la salud han sido señalados como factores de protección de la ansiedad.

Así mismo, en torno a los efectos de la ansiedad en el plano laboral, provoca problemas para la toma de decisiones, sensación de estar en peligro, dificultades para concentrarse, irritabilidad y desmotivación. Asimismo, el trabajador con ansiedad presenta dificultades para expresar lo que piensa o

siente y es temeroso (Santander, 2022). Del mismo modo, Román (2019) considera que la ansiedad repercute negativamente en la productividad del individuo en el ámbito laboral, manifestando dificultades para concentrarse en una tarea específica y aumento del índice de accidentes laborales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Es de tipo básica, ya que por medio de la experimentación se busca ampliar los conocimientos científicos para responder o dar solución a una problemática específica (Álvarez, 2020).

3.1.2. Diseño de investigación

Se empleó el diseño no experimental debido a que no se manipularon, de ninguna manera, las variables que son objeto de estudio. Asimismo, es transversal por que la recolección de datos se dio en un exclusivo y determinado momento. Además, es correlacional porque determinó la relación entre las variables abordadas (Álvarez, 2020).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual:

Son aquellas respuestas de carácter adaptativa, generadas por situaciones que demanden ciertas exigencias en las personas (Suárez 2013).

Definición operacional:

Es la puntuación conseguida en la escala de estrés laboral de la OIT-OMS, adoptada por Suárez (2013).

Indicadores:

Demandas en el trabajo, falta de recursos, escaso apoyo de superiores, mala organización.

Escala de medición:

Ordinal

Variable 2: Ansiedad

Definición conceptual:

Son aquellas reacciones de carácter fisiológico, conductual y emocional ante la presencia de situaciones consideradas amenazantes o de peligro para el individuo (Sotelo et al., 2012).

Definición operacional:

Es la puntuación conseguida en la Escala de Ansiedad Manifiesta en Adultos (AMAS), construida por Reynolds et al., (2007), adaptado por Sotelo et al., (2012).

Indicadores:

Inquietud, hipersensibilidad, preocupación social.

Escala de medición:

Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Es la agrupación de individuos y/o elementos compilados en base a las similitudes en las características individuales de los mismo (Bernal, 2016). En ese sentido, la población se constituyó por 500 colaboradores de una municipalidad de la región de Lambayeque.

Criterios de inclusión

Trabajadores de la municipalidad, de ambos sexos que se encuentren entre las edades de 24 a 63 años.

Trabajadores que laboren en el área administrativa.

Trabajadores que se encuentren presentes en la institución durante la administración del instrumento.

Trabajadores que hayan aceptado formar parte del estudio mediante el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

Trabajadores que no estén laborando por licencia o vacaciones.

Trabajadores que no estén contratados bajo la modalidad de nombrados, contratados permanentes, CAS y practicantes.

Trabajadores con discapacidad visual y/o minusválidos.

Trabajadores que cuenten con menos de 3 meses de permanencia laborando en la municipalidad.

3.3.2. Muestra

Se considera una parte de la característica de la población, y de la que se conseguirán datos importantes para el desarrollo de la investigación (Bernal, 2016). En relación a ello, la muestra fue de 217 trabajadores de sexo masculino y femenino, entre 24 a 63 años, contratados bajo la modalidad de nombrados, contratados permanentes, CAS y practicantes de una municipalidad de la región de Lambayeque. Cabe mencionar que la muestra fue determinada por la fórmula de muestreo para poblaciones finitas:

$$n = \frac{N * z^2 * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Siendo que:

N: 500 trabajadores

Z: 1.96 (95% de significancia)

E: 0.05 (Error máximo)

p: 0.5 (Nivel de éxito)

q: 0.5 (Nivel de fracaso)

n: Tamaño de la muestra

3.3.3. Muestreo

El muestreo es no probabilístico por conveniencia, ya que los participantes que fueron incluidos en la muestra fueron seleccionados bajo los criterios de los investigadores, considerando la proximidad y accesibilidad de los mismos (Bernal, 2016).

2.3.4. Unidad de análisis

Colaborador de una municipalidad de la región de Lambayeque

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta, siendo esta un procedimiento de forma sistematizada y estandarizada, que permite recolectar datos sobre una variable para su análisis e inferencia (Hernández & Duana, 2020). Los

instrumentos empleados fueron la escala de estrés laboral de la OIT- OMS, adaptada por Suárez (2013) y la Escala de Ansiedad Manifiesta en Adultos (AMAS), construida por Reynolds et al., (2007), adaptado por Sotelo et al., (2012).

FICHA TÉCNICA 1

Nombre	: Escala de estrés laboral
Autor	: OIT - OMS (1989)
Procedencia	: Estados Unidos
Administración	: Individual y colectiva
Tiempo	: 10 - 15 minutos
Estructuración	: 2 dimensiones – 25 ítems
Aplicación	: Población laboral a partir de los 18 años.

Reseña histórica:

La escala de estrés laboral, construido por la OIT - OMS (1989) en los EE. UU, sustentada por Ivancevich & Matteson y adaptado en Lima - Perú por Suarez (2013), con la finalidad de medir los niveles de estrés en el ámbito laboral. En cuanto a la estructura original del instrumento, está compuesto por 25 ítems agrupado en 7 dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, territorio, tecnología, influencia de líder, falta de cohesión y respaldo de grupo (OIT, 1989). No obstante, la adaptación peruana que se emplea, estructuró los ítems en dos dimensiones: Superiores y recursos; Organización y equipo de trabajo. Asimismo, las alternativas de respuesta son de escala Likert que van desde nunca (1) hasta siempre (7).

Propiedades psicométricas originales:

En el instrumento original, los autores reportaron evidencias de la confiabilidad, determinando un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.966, denotando una adecuada fiabilidad. Por otro lado, los datos psicométricos de la adaptación peruana de Suárez (2013), indicó que el instrumento posee validez de constructo mediante el análisis factorial exploratorio, determinando una estructura de 2 factores que explican el 64.715% de la varianza total. Respecto a la confiabilidad,

el instrumento presenta un alfa de Cronbach de 0.972. En tal sentido, el instrumento tiene adecuada validez y confiabilidad.

Propiedades psicométricas del piloto:

Fiabilidad

En este estudio se estimó la confiabilidad de la escala a través de una prueba piloto aplicada en 60 trabajadores de una municipalidad, obteniéndose un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.943, denotando una adecuada confiabilidad ya que aquellos valores mayores a 0.90 representan un nivel excelente de fiabilidad en la prueba (Da Silva et al., 2015).

Validez de contenido

El análisis de la validez de contenido de escala se realizó mediante el criterio de expertos, donde se obtuvo un coeficiente V de Aiken de 1.00 para la escala general, denotando que los ítems que conforman dicho instrumento presentan adecuada validez de contenido.

FICHA TÉCNICA 2

Nombre	: Escala de ansiedad manifiesta en adultos (AMAS-A)
Autor	: Reynolds et al., (2007)
Procedencia	: Estados Unidos
Administración	: Individual y colectiva
Tiempo	: 10 - 15 minutos
Estructuración	: 3 dimensiones – 25 ítems
Aplicación	: Jóvenes y adultos.

Reseña histórica:

La Escala de ansiedad manifiesta en adultos (AMAS-A), fue diseñada por Reynolds et al., (2007) en EE. UU, y validado por Sotelo et al., (2012) en Lima – Perú. En torno a la estructura original del instrumento, está compuesto por 36 ítems agrupados en 3 dimensiones: preocupaciones sociales, estrés y ansiedad fisiológica. Sin embargo, en el análisis psicométrico de Sotelo (2012) se redujo el número de ítems a 25. Cabe mencionar que, las alternativas de respuesta son dicotómicas: Si (1) y No (0).

Propiedades psicométricas originales:

En el instrumento original, los autores reportaron evidencias de la confiabilidad, determinando un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.77, evidenciando una adecuada confiabilidad. Sin embargo, se tomará en cuenta los datos psicométricos de la validación peruana de Sotelo et al., (2012), dado que el instrumento poseía adecuada validez de contenido, mediante el criterio de expertos obtuvo coeficientes de V de Aiken superiores a 0.8. Asimismo, presentó validez de constructo mediante el análisis factorial exploratorio, determinando una estructura de 3 factores cuyas cargas factoriales son superiores a 0.3. Respecto a la confiabilidad, el instrumento posee un coeficiente de KR20 de 0.86.

Propiedades psicométricas del piloto:

Fiabilidad

En este estudio se estimó la confiabilidad de la escala a través de una prueba piloto aplicada en 60 trabajadores de una municipalidad, obteniéndose un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.877, denotando una adecuada confiabilidad, ya que los valores mayores a 0.80 representan un nivel bueno de fiabilidad en la prueba (Da Silva et al., 2015).

Validez de contenido

El análisis de la validez de contenido de escala se realizó mediante el criterio de expertos, donde se obtuvo un coeficiente V de Aiken de 1.00 para la escala general, denotando que los ítems que conforman dicho instrumento presentan adecuada validez de contenido.

3.5. Procedimientos

Para la realización de esta investigación, se solicitó la autorización a la gerencia de Recursos Humanos del municipio para poder trabajar con la población de trabajadores por medio de una carta de presentación.

Previo a la aplicación de los instrumentos, se requirió la autorización de los colaboradores para que formen parte de esta investigación mediante el consentimiento informado. Después, se administraron los instrumentos de evaluación, de manera colectiva. Seguidamente, se realizó la elaboración de

de la base de datos con los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos, para el análisis estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos adquiridos de la aplicación de los instrumentos se digitalaron en una base elaborada en Microsoft Excel, y después fueron exportados al SPSS 22 para el respectivo análisis estadístico.

Para determinar la relación de las variables, se analizó la distribución de los datos mediante la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, con la intención de identificar el estadístico que se aplicó de forma más eficaz para determinar la relación entre estrés laboral y ansiedad. Finalmente, los resultados se presentarán a través de tablas.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio se sustentó de varios lineamientos éticos que garantizaron la integridad y autonomía de colaboradores beneficiarios. En relación a ello, esta investigación se garantizó el principio de autonomía, entregándoles un consentimiento informado a cada trabajador de la municipalidad, en donde se les proporcionó principal información de esta investigación, reiterando que su colaboración era anónima, libre y voluntaria (American Psychological Association, 2010).

De la misma forma, se consideró el principio de beneficencia y no maleficencia, debido que en el transcurso del desarrollo del estudio se garantizó el bienestar de los trabajadores (Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú, 2018). En relación a ello, se salvaguardó la identidad de los trabajadores que aceptaron colaborar de la investigación, por lo que la información conseguida fue utilizada únicamente para fines académicos. También como beneficio para los trabajadores se realizaron charlas para concientizar sobre el impacto del estrés y ansiedad en el ámbito laboral.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en relación al análisis de las variables estrés laboral y ansiedad de acuerdo a los objetivos planteados, a través de tablas. En primer lugar, se muestra el análisis de normalidad de las variables en estudio.

Tabla 1.

Prueba de normalidad de las variables estrés laboral y ansiedad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Ansiedad	0.101	217	0.000
Estrés laboral	0.081	217	0.001

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 1, se evidencian resultados del análisis de normalidad de las variables estrés laboral y ansiedad, a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov; determinando que las variables no seguirían una distribución normal ($p < 0.05$); por lo que se eligió el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre las variables.

En relación al objetivo general de determinar la relación entre estrés laboral y ansiedad en colaboradores de una municipalidad de la región de Lambayeque, encontramos que:

Tabla 2.

Relación entre estrés laboral y ansiedad

		Ansiedad
Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,603**
	Sig. (bilateral)	0.000

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2, se evidencia que existe correlación estadísticamente significativa y directa entre el estrés laboral y la ansiedad ($Rho=0.603$; $p<0.01$), lo que indica que los niveles elevados de estrés aumentarían la presencia de ansiedad en los trabajadores.

A continuación, se muestran los resultados de los objetivos en específicos planteado en esta investigación, siendo el primer objetivo identificar los niveles de estrés laboral en colaboradores de una municipalidad de la región de Lambayeque, evidenciándose que:

Tabla 3.

Niveles de estrés laboral

Niveles	f	%
Alto	23	11
Bajo	137	63
Promedio alto	14	6
Promedio bajo	43	20
Total	217	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3, se evidencia que el 63% de los colaboradores presentan un bajo nivel de estrés laboral, evidenciando así que la mayoría de los trabajadores frente a las demandas y exigencias del trabajo no experimentan intensas respuestas propias del estrés. No obstante, el 11% de los colaboradores evidenciaron un alto nivel de estrés laboral, esto quiere decir que, en un reducido grupo de trabajadores, el estrés se manifiesta de forma intensa frente a las presiones en el trabajo.

Respecto al objetivo específico de identificar los niveles de ansiedad en colaboradores de una municipalidad de la región de Lambayeque, encontramos que:

Tabla 4.

Niveles de ansiedad

Niveles	f	%
Alta	61	28
Baja	93	43
Moderada	63	29
Total	217	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4, se puede observar que el 43% de los colaboradores presentaron un nivel bajo de ansiedad, por lo que sus respuestas fisiológicas, conductuales y emocionales serían poco intensas. Asimismo, el 28% y 29% presentaron niveles altos y moderados, respectivamente.

En cuanto al objetivo específico de establecer la relación entre estrés laboral y ansiedad según las dimensiones de dichas variables en colaboradores de una municipalidad de la región de Lambayeque, se observó que:

Tabla 5.

Relación entre el estrés laboral y la ansiedad, según sus dimensiones.

Dimensiones de Estrés laboral	Dimensiones de ansiedad		
	Preocupaciones sociales	Estrés	Ansiedad fisiológica
Superiores y recursos	,597**	,584**	,488**
Organización y equipo de trabajo	,545**	,493**	,441**

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5, se evidencia que existen correlaciones altamente significativas y directas entre las dimensiones de estrés laboral con las dimensiones de la variable ansiedad ($p < 0.01$); lo que indicaría que, los procesos coordinados entre las cadenas de mando y sus trabajadores, la disposición de recursos para el trabajo, la estructurada la empresa y el desempeño del equipo de trabajo aumentarían la probabilidad de experimentar respuestas fisiológicas, conductuales y emocionales de la ansiedad.

V. DISCUSIÓN

En el ámbito organizacional, el impacto del estrés laboral es considerado una problemática latente y preocupante dado que altera el bienestar psicológico del trabajador (Del Hoyo, 2018). De acuerdo a ello, esta investigación fue ejecutado a fin de establecer la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en colaboradores de una municipalidad de la región de Lambayeque, demostrando una relación directa y significativa entre ambas variables ($Rho=0.603$, $p<0.05$), lo que permitió admitir la hipótesis propuesta en esta investigación, que suponía la existencia de una relación entre dichas variables; por lo que se infiere que, a medida que los trabajadores se encuentren expuestos a niveles elevados de estrés, aumentaría la probabilidad de presentar niveles de ansiedad en el contexto laboral. Frente a ello, Suárez (2013) señala que los individuos cuando están sujetos a condiciones laborales estresantes, comienzan a experimentar distintos síntomas; como la ansiedad; ocasionando un desbalance profesional.

Frente a ello, es importante considerar que el entorno laboral en los últimos años ha ido cambiando paulatinamente, por lo que los trabajadores han ido desarrollándose en espacios virtuales y presenciales, han generado ciertas demandas y exigencias que muchas veces superan sus conocimientos y habilidades, lo que generaría que experimenten estrés laboral. En relación con ello, señalan que, el entorno de trabajo y la seguridad laboral tienen un cierto impacto en el bienestar emocional de los individuos que conduce al aumento del estrés laboral, afectando su sentido de control, y por ende provocando que la ansiedad sea prominente (Beck et al., 2017).

En ese sentido, dichos hallazgos tienen similitud con lo reportado por Rojas (2022) quien encontró una relación positiva entre el estrés laboral y la ansiedad ($Rho=0.664$) en trabajadores de una entidad financiera. Así como también, se evidencian semejanzas con los resultados presentados por Nava (2019) quien halló una correlación directa entre las variables en estudio ($Rho=0.680$) en una muestra de trabajadores públicos. Respecto a ello, se aprecian que, a pesar de las diferencias entre las características poblaciones ocupacionales, las semejanzas en los resultados denotan que el estrés y la ansiedad, a pesar de ser estados psicológicos diferentes, coexistiría y se desarrollarían dependientemente el uno del otro. Ello es amparado en lo dicho

por Delgado et al., (2020) quienes señalan que la exposición al estrés laboral puede generar estados de ansiedad, limitando significativamente su desempeño laboral. Frente a ello, Martínez et al., (2020) considera también cuando existen limitaciones, de la misma organización y el trabajador, para controlar o modular las condiciones de trabajo; se generaría una situación de riesgo para el desarrollo de problemas laborales, tales como el estrés laboral y la ansiedad; y por ende se afectaría la salud física y mental del trabajador.

Sin embargo, algunos estudios discrepan con los hallazgos en esta investigación; siendo así que, Huamán (2021) reportó que entre el estrés laboral y la ansiedad no existía evidencia de una relación significativa, en una muestra de trabajadores sanitarios. Ante dichas disimilitudes, es importante tomar en cuenta los contextos laborales en los que se desarrollan ambas poblaciones; dado que el sector salud y las entidades de los gobiernos locales, podrían representar para cada trabajador, un ambiente favorable o desfavorable considerando la intensidad de los factores de riesgo o de los protectores; lo que podría explicar las diferencias presentadas entre los resultados. Respecto a ello, Firth et al., (2019) señala que los factores protectores disminuyen la probabilidad de desarrollar resultados negativos en la salud mental de la persona; siendo así que el bienestar físico y los hábitos del cuidado de la salud han sido señalados como factores de protección de la ansiedad.

Respecto al primer objetivo específico de identificar el nivel de estrés laboral en colaboradores de una municipalidad de la región de Lambayeque, se pudo apreciar a través de los resultados, que el 63% de los trabajadores presentan un nivel bajo de estrés laboral; observándose así que, la mayoría de los trabajadores frente a las demandas y exigencias del trabajo en la municipalidad no experimentan intensas respuestas propias del estrés, posiblemente debido a las características personales y elementos del ambiente laboral de la organización. Frente a ello, López y Campos (2002) señalan que el control o libertad de decisión del trabajador para responder a las demandas laborales, la organización, las oportunidades de desarrollo y la administración. No obstante, el 11% de los trabajadores evidenciaron un nivel alto de estrés laboral, esto quiere decir que, en un reducido grupo de trabajadores, el estrés se manifiesta de forma intensa frente a las presiones en el trabajo, lo que podría

afectar significativamente en su desempeño. Frente a ello, Buitrago et al., (2021) señalan que el estrés laboral en su máximo nivel, tiene implicaciones en el trabajador de forma física y psicológica, generando un bajo rendimiento laboral y ausentismo.

En base a los resultados descritos anteriormente encontramos a Herrán y Negrete (2022), quienes pudieron constatar que un 65% de los trabajadores manifestaron bajos niveles de estrés; así mismo, Huamán (2021) halló que el 100% de los trabajadores presentaron un bajo nivel de estrés. En tal sentido, al hacer el análisis de estos resultados, se puede constatar que estos individuos evaluados tienen la particularidad de tener la capacidad para afrontar adecuadamente las presiones y/o demandas en el entorno laboral. Por medio de la teoría encontrada, podemos decir que Rubio et al., (2018) refiere que esto es debido a la presencia de factores protectores, tales como la motivación, satisfacción, posición y jerarquía, que mitigan los síntomas de estrés laboral.

En cuanto al objetivo específico de identificar el nivel de ansiedad en colaboradores de una municipalidad de la región de Lambayeque, se halló que, el 43% de los trabajadores presentaron un nivel bajo de ansiedad, por lo que sus respuestas fisiológicas, conductuales y emocionales serían poco intensas. Asimismo, el 28% y 29% presentaron niveles altos y moderados, respectivamente. En ese sentido, estos resultados evidenciarían que la mayor parte de los trabajadores municipales ante situaciones amenazantes en su trabajo adoptarían una respuesta adaptativa, sin impactar su bienestar y salud mental.

Estos resultados presentan cierta similitud con lo reportado por Coyoy (2018) quien determinó que el 49% de los trabajadores presentaron una ansiedad baja; del mismo modo, Huamán (2021) halló que el 60% de los trabajadores presentaron niveles bajos de ansiedad. Ante ello, estos resultados permitirían inferir que los trabajadores que formaron parte de dichos estudios, ante la presencia de situaciones consideradas amenazantes o de peligro suelen reaccionar adaptativamente.

En torno al objetivo específico de analizar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad según dimensiones en colaboradores de una municipalidad de la

región de Lambayeque, se reportó que, que existen correlaciones altamente significativas y directas entre las dimensiones de estrés laboral con las dimensiones de la variable ansiedad ($p < 0.01$); lo que indicaría que, la relación jefe – trabajador, los recursos y la estructura de la organización aumentarían la probabilidad de experimentar respuestas fisiológicas, conductuales y emocionales de la ansiedad. Respecto a ello, Díaz (2018) consideró que los factores ambientales, tales como las relaciones entre los miembros de las organizaciones y la organización de la institución, juegan un papel significativo para el desarrollo de este estado, siendo el entorno un factor determinante.

Estos resultados guardan similitud con los hallazgos de Nava (2019) quien reportó que existe una relación moderada significativa entre las dimensiones superiores y recursos y las preocupaciones sociales, preocupaciones psicológicas y ansiedad fisiológica. Esto nos indica que la exigencia constante que los gerentes ejercen sobre los trabajadores se ven expresados en ciertas inquietudes tales como preocupaciones e irritabilidad, del mismo modo la mala organización y comunicación con los colaboradores de trabajo conllevan a cambios psicológicos, como niveles más bajos de apoyo emocional, apoyo social y aceptación.

Frente a ello, Sinokki et al., (2009) consideran que el apoyo social en el trabajo proviene principalmente de los supervisores o compañeros de trabajo, por lo que se ha demostrado que un bajo apoyo del supervisor aumenta el riesgo de problemas de salud mental y, en particular, de trastornos depresivos y de ansiedad. Del mismo modo, los factores relacionados con el estrés laboral, estos se pueden interpretar bajo modelo de control de demanda laboral (Häusser et al., 2010); propuesto por Karasek (1979), que explica las causas del estrés relacionado con el trabajo, centrándose en la estructura y las características del trabajo. En consecuencia, el estrés relacionado con el trabajo ocurre cuando los empleados están expuestos a una estructura de trabajo con altas demandas laborales y bajo control del trabajo.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al objetivo general, se halló una correlación directa y significativa entre el estrés laboral y la ansiedad en los colaboradores ediles; comprobando la hipótesis planteada en este estudio, bajo un nivel de significancia de 0.00.
2. Asimismo, se identificó una prevalencia del nivel bajo de estrés laboral representado en el 63% de los evaluados; evidenciándose que, frente a las demandas y exigencias del trabajo, no experimentarían intensas respuestas propias del estrés.
3. Del mismo modo, se reportó una predominancia del nivel bajo de ansiedad en el 43% de los colaboradores; demostrándose que sus respuestas fisiológicas, conductuales y emocionales serían poco intensas.
4. Finalmente, se hallaron correlaciones directas entre el estrés laboral y la ansiedad en base a las dimensiones de las variables abordadas; por lo que los factores de superiores y recursos; y la organización y equipo de trabajo se relacionan significativamente con las preocupaciones sociales, estrés y ansiedad fisiológica.

VII. RECOMENDACIONES

- A la Municipalidad, se recomienda considerar los resultados obtenidos en esta investigación a fin de priorizar la salud mental de sus colaboradores, gestionando espacios destinados a la ejecución de talleres de mindfulness y pausas activas en los colaboradores, a fin de reducir los niveles de estrés y ansiedad generadas en el ambiente de trabajo.

- Al Área de Recursos Humanos, se sugiere elaborar un manual de perfiles de puestos actualizado, para establecer y supervisar constantemente la asignación de funciones de cada colaborador, a fin de evitar la sobrecarga de actividades no acordes al puesto de trabajo.

- En futuras investigaciones, se recomienda profundizar en el estudio de las variables, considerando factores como el sexo, la edad, cargo y tiempo de permanencia en la organización, con la finalidad de caracterizar y comparar el comportamiento de las variables en torno a elementos socio-laborales de la población.

- Continuar realizando estudios orientados a la relación de las variables en trabajadores ediles, considerando el apoyo social percibido como una variable mediadora en dicha relación.

REFERENCIAS

- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Universidad de Lima. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3321884>
- Ali, S. & Cerkez, Y. (2020). The Impact of Anxiety, Depression, and Stress on Emotional Stability among the University Students from the view of educational aspects. *Propós. Represent*, 8(3). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992020000400010&script=sci_abstract&lng=en
- Amaya, B.; Galvis, D.; Acosta, G.; Aguilera, L. y Olarte, Y. (2019). *Impacto del estrés laboral en el bienestar de los empleados del área de fidelización de empresas de Emtelco*. [Tesis de Licenciatura, Politecnico Gran Colombiano]. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/1404>
- American Psychological Association. (2010). *Principios éticos de los psicólogos y código de conducta*. http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/Codigo_AP_A.pdf
- Aranda, C., González, L. & Vázquez, R. (2020). Psychosocial factors and symptoms of stress in workers of a tire manufacturing company, Jalisco, Mexico. *Revista CienciaUnemi*, 13(32),78-86. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=582661898008>
- Beck, A. T. (2013). *Terapia cognitiva para trastornos de ansiedad*. Descleé de Brouwer. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=WZzDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=aaron+beck+ansiedad&ots=VnWdy6e5pF&sig=P_fQssB2S9c2ZSuEc7yEqWR_SY#v=onepage&q=aaron%20beck%20ansiedad&f=false
- Beck, J. W., Scholer, A. A., & Schmidt, A. M. (2017). Workload, risks, and goal framing as antecedents of shortcut behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 32, 421-440. <https://doi.org/10.1007/s10869-016-9450-0>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/EI-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

- Blanco, T. & Thoen, M. (2017). Factors Related to Workplace Stress among Costa Rican Correctional Officers. *Revista Costarricense de Psicología*, 36, (1), 45-59. <http://www.rcpscr.org/openjournal/index.php/RCPs/article/view/98/119>
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud: de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Boyacá*, 8 8(2), 149-172. <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
- Calle, W. (2020). Estudio de los criterios del estrés laboral utilizando mapas cognitivos. *Rev. Investigación Operacional*, 41 (5), 689. <https://rev-inv-ope.pantheonsorbonne.fr/sites/default/files/inline-files/41520-11.pdf>
- Casas, J., Repullo, J. & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Atención Primaria*, 3(8), 527-538. [https://doi.org/10.1016/S0212-6567\(03\)70728-8](https://doi.org/10.1016/S0212-6567(03)70728-8)
- Castro, M., Allar, A., Riquelme, C., Lobos, M., González, E., & Herrera, G. (2021). Manejo de la ansiedad y el estrés: cómo sobrellevarlos a través de diferentes técnicas. *Revista Confluencia*, 4(1), 110-115. <https://revistas.udd.cl/index.php/confluencia/article/view/569>
- Chiang, M., Rodrigo, G., Rivas, P. (2018). Relationship between job satisfaction, work stress and its results in workers of a Charity Institution of the Province Concepción. *Revista Ciencia & Trabajo*, 20 (63), 178-186. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=647df40e-5637-45ff-b0ba-65d3056f15ac%40sessionmgr4008>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de Ética y Deontología*. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Coyoy, G. (2018). *Ansiedad y estrés en conductores de transporte urbano de la cabecera departamental de Quetzaltenango*. [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/22/Coyoy-Guillermo.pdf>

- Da Silva, F. C., Gonçalves, E., Arancibia, B. A., Bento, G., Castro, T. L., & Hernandez, S. (2015). Estimadores de consistencia interna en las investigaciones en salud: el uso del coeficiente alfa. *Revista Peruana Medicina Experimental y Salud Pública*, 32(1), 129-138. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v32n1/a19v32n1.pdf>
- Delgado, S., Calvanapón, F., & Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14 (2). <http://eugenioespejo.unach.edu.ec/index.php/EE/article/view/123/257>
- Del Hoyo, M. (2018). *El estrés laboral*. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Díaz, I. (2018). Ansiedad: Revisión y Delimitación Conceptual. *Summa Psicológica*, 16. <https://summapsicologica.cl/index.php/summa/article/view/393/445>
- ESAN (2021). *¿Cómo afecta el estrés laboral a nivel empresarial?* <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-afecta-el-estres-laboral-a-nivel-empresarial>
- Fernández, J. & Calderón, G. (2017). Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Revista Médica Herediana*, 28(4). <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.20453/rmh.v28i4.3233>
- Firth J, Marx W, Dash S, Carney R, Teasdale SB, Solmi M, Stubbs B, Schuch FB, Carvalho AF, Jacka F, Sarris J. (2019). The Effects of Dietary Improvement on Symptoms of Depression and Anxiety: A Meta-Analysis of Randomized Controlled Trials. *Psychosom Med*; 81(3):265-280. <https://doi.org/10.1097/psy.0000000000000673>
- Flores, J. & Arguello, M. (2020). *Sintomatologías de estrés, ansiedad y depresión en el teletrabajo ante el COVID-19: el caso de una empresa de turismo en la ciudad de Quito- Ecuador, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Internacional SEK]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3854>
- Felix, R., Garcia, C. & Mercado, S. (2018). *El estrés en el entorno laboral*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7188504.pdf>
- García, M. & Forero, C. (2018). Estrés laboral y contrato psicológico como elementos relacionales del cambio organizacional. *Diversitas*:

- Perspectivas en Psicología*, 14. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2018.0001.11>
- Gil, P. (2019). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 8(2). http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000200003
- Hamilton, M. (1959). The assessment of anxiety states by rating. *Revista británica de psicología médica*, 50. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8341.1959.tb00467.x>
- Hausser, J., Mojzisch, A., Niesel, M. & Schultz, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control (-Support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24(3). <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678371003683747>
- Hernández, S. & Duana, D. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/download/6019/7678>
- Herrán, J. & Negrete, P. (2022). *Estrés laboral en el personal del área de gestión de talento humano del Municipio de la ciudad de Riobamba periodo febrero-abril 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/27258>
- Huamán, A. (2021). *Estrés laboral y ansiedad en trabajadores del centro de salud San Fernando, Arequipa 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76684/Huam%c3%a1n_FAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Instituto de Estudios Peruanos. (2020). *Vulnerabilidad emocional*. <https://iep.org.pe/wp-content/uploads/2020/06/IEP.-Vulnerabilidad-emocional-mayo-2020.pdf>
- Instituto Nacional de Salud (2022). *Ansiedad y depresión*. <https://web.ins.gob.pe/es/prensa/noticia/entre-40-y-30-de-jovenes-de-19-y-26-anos-en-el-peru-presentaron-sintomas-de-ansiedad>

- Ivancevich, J., & Matteson, M. (1989). *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial*. TRILLAS. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-179979>
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job re-design. *Admins Sci Q*, 24, 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Lizama, N. (30 de enero del 2021). ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y cómo afectará la nueva cuarentena? *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/?ref=ecr>
- López, L. & Campos, J. (2002). Evaluación de Factores Presentes en el Estrés Laboral. *Revista de Psicología*, 11. <https://www.redalyc.org/pdf/264/26411111.pdf>
- Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2). [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Mejía, C., Chacón, J., Enamorado-Leiva, O., Garnica, L., Chacón, P. & García, E. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-186829>
- Ministerio de Salud. (2021). *Ministerio de Salud atendió 813 426 casos de salud mental entre enero y agosto de 2021*. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/542324-ministerio-de-salud-atendio-813-426-casos-de-salud-mental-entre-enero-y-agosto-de-2021>
- Naldi, A., Vallelonga, F., Di Liberto, A., Cavallo, R., Agnesone, M., Gonella, M., Sauta, M. D., Lochner, P., Tondo, G., Bragazzi, N. L., Botto, R., & Leombruni, P. (2021). COVID-19 pandemic-related anxiety, distress and burnout: prevalence and associated factors in healthcare workers of North-West Italy. *BJPsych Open*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.1192/bjo.2020.161>

- Nava, L. (2019). *Estrés laboral y ansiedad en conductores de una empresa de transporte público*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú].
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/991/Nava%20Debernardi%2c%20Lorena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Navinés, R., Santos, R., Olivé, V. & Valdes, M. (2016). Work-related stress: Implications for physical and mental health. *Medicina clinica*, 146(8), 359-366. <https://doi.org/10.1016/j.medcle.2016.06.010>
- Obregón, G. (2019). Research proposal for the implementation of a Physical Activation Program to reduce work stress in professors at the Higher Polytechnical School of Chimborazo *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1-27.
<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1906>
- Organización Panamericana de la Salud. (2022). *La pandemia por COVID-19 provoca un aumento del 25% en la prevalencia de la ansiedad y la depresión en todo el mundo*. [https://www.paho.org/es/noticias/2-3-2022-pandemia-por-covid-19-provoca-aumento-25-prevalencia-ansiedad-depresion-todo#:~:text=Ginebra%2C%20de%20marzo%20de,de%20la%20Salud%20\(OMS\)](https://www.paho.org/es/noticias/2-3-2022-pandemia-por-covid-19-provoca-aumento-25-prevalencia-ansiedad-depresion-todo#:~:text=Ginebra%2C%20de%20marzo%20de,de%20la%20Salud%20(OMS)).
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *La prevención del estrés en el trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_630207.pdf
- Paz, R. (2018). *¿Qué preocupa a científicos y debe inquietar a la humanidad?* <https://www.gaceta.unam.mx/wp-content/uploads/2022/11/221122.pdf>
- Pineda, A. (2019). *Nivel de Ansiedad y Estrés Laboral en Trabajadores de Vigilancia Privada Asociados a Características Laborales*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada de Tacna].
https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20_500.12969/687
- Quintanilla, R. (2021). *Estrés laboral y ansiedad en el personal del Clas Wanchaq en tiempos de Covid-19, Cusco, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica].

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1332/1/Rubit%20Quintanilla%20Ayacho.pdf>

Reynolds, C., Richmond, B. & Lowe, P. (2007). *Escala de Ansiedad Manifiesta en Adultos-AMAS*. Manual Moderno.

<https://es.scribd.com/document/385240034/AMAS-Escala-de-Ansiedad-Manifiesta-en-Adultos-pdf>

Rojas, A. (2022). *Ansiedad y estrés laboral en colaboradores bajo modalidad Home office de una entidad financiera privada de Lima Norte, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81380/Rojas_CAR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Román, M. (2019). *Relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de boticas Inkafarma del distrito El Agustino turno tarde, octubre- 30 diciembre 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad María Auxiliadora].

[https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/200#:~:text=As%C3%AD%20mismo%20los%20colaboradores%20de,bueno%20\(62%2C0%25\).](https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/200#:~:text=As%C3%AD%20mismo%20los%20colaboradores%20de,bueno%20(62%2C0%25).)

Rosero, S., Reinoso, D. y Flores, P. (2019). Management of work stress and psychophysical involvement in work performance. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 3 (6), 944-959.

https://www.researchgate.net/publication/338545576_Manejo_del_estres_laboral_y_afectacion_psico-fisica_en_el_rendimiento_lfajardo_a_aboral

Rubio, S., Gomez, R., Preciado, M.; Carrillo, L., Campos, A. & Fajardo, A. (2018). Factores protectores para disminuir el estrés laboral en trabajadores de una empresa de mensajería. *Revista Colombiana de Salud ocupacional*, 8(2). https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/index

Santander. (2022). *Ansiedad laboral: cómo abordar el estrés en el trabajo de forma constructiva*. <https://www.becas-santander.com/es/blog/ansiedad-laboral.html#:~:text=En%20el%20plano%20psicol%C3%B3gico%2C%20la,despersonalizaci%C3%B3n%2C%20apat%C3%ADa%20y%20desmotivaci%C3%B3n%20>

- Sinokki M, Hinkka K, Ahola K, Koskinen S, Klaukka T, Kivimäki M, Puukka P, Lönnqvist J. & Virtanen M. (2009). The association between team climate at work and mental health in the Finnish Health 2000 Study. *Occup Environ Med.*;66(8). <https://doi.org/10.1136/oem.2008.043299>
- Sotelo, L., Sotelo, N., Dominguez, S. & Padilla, O. (2012). Análisis psicométrico preliminar de la escala de ansiedad manifiesta (AMAS-A) en adultos limeños. *Revista de Psicología*, 14(1),1–46. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/revpsi/article/view/440>
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contac Center de Lima. *Generalidad Valenciana*, 2(1), 33-50. http://invassat.gva.es/es/visor-biblioteca/-/asset_publisher/LvSYKI0K6pLa/content/suarezunannana-angela-2013-adaptacion-de-la-escala-de-estres-laboral-de-la-oit-oms-entrabajadores-de25-a-35-anos-de-edad-de-un-contact-center-de-l
- Stein, D. y Hollander, E. (2010). *Tratado de los trastornos de la ansiedad*. Barcelona. Lexus.
- 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]. https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/972/Torres%20Bukvich%2c%20DM%3b%20Torres%20Rodr%c3%adguez%2c%20NP_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zuñiga, E. (2019). Labor Stress and Its Influence in the Performance of Workers. *Revista Gestión en el Tercer Milenio*, 22 (44), 115-120. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de operacionalización de la variable

Tabla de operacionalización de la variable estrés laboral

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Estrés laboral	Son aquellas respuestas de carácter adaptativa, generadas por situaciones que demanden ciertas exigencias en las personas (Suarez 2013).	Es la puntuación obtenida en la escala de estrés laboral de la OMS_OIT, adoptada por Suarez (2013).	Superiores y recursos	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24	Ordinal nunca (1) raras veces (2) ocasionalmente (3) algunas veces (4)
			Organización y equipo de trabajo	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25	frecuentemente (5) generalmente (6) siempre (7)

Tabla de operacionalización de la variable ansiedad

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Ansiedad	Son aquellas reacciones de carácter fisiológico, conductual y emocional ante la presencia de situaciones consideradas amenazantes o de peligro para el individuo (Sotelo et al., 2012).	Es la puntuación obtenida en la Escala de Ansiedad Manifiesta en Adultos (AMAS), construida por Reynolds et al., (2007), adaptado por Sotelo et al., (2012).	Preocupaciones	7,9,11,13,18,19,22	Ordinal Si (1) No (0)
			sociales	,23,25,27,34, 36	
			Estrés	21, 29, 30,31, 33, 35	
			Ansiedad fisiológica	2,5,6,10,14,17,26	

Anexo 02. Instrumentos

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL (OIT)

Edad: _____ Sexo: F M Cargo o función: _____

Responda con sinceridad a las siguientes preguntas marcando "x" en la alternativa que se ajusta a cómo se siente actualmente en el trabajo.

Nr o.	PREGUNTAS	NUNCA	RARAS VECES	OCASION LMENTE	ALGUANS VECES	FRECUEN EMENTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés							
2	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							
4	Cuando mi equipo no es el adecuado para realizar mi trabajo 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 y no colabore 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 sea reconocido dentro de la empresa me causa estrés							
10	La forma en la que trabaja la empresa no sea clara me estresa							

11	El que las políticas generales de la empresa impidan mi buen desempeño me estresa							
12	El no tener independencia en el trabajo me causa estrés							
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa							
14	El no tener 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 muchos trámites dentro de la empresa me causa estrés							
17	Cuando mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa							
19	Cuando no recibo apoyo de mis compañeros ante las 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 otras áreas me estresa							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés							
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés							
25	El no contar con las herramientas adecuadas para hacer un buen trabajo causa estrés							

ESCALA DE ANSIEDAD MANIFIESTA EN ADULTOS(AMAS-A)

Edad: _____ Sexo: F M Cargo u ocupación: _____

Este cuestionario contiene una lista de frases. Lea cada frase con atención y piense si lo que dice describe o no su forma de ser. Si usted está de acuerdo con ella, marque su respuesta en SI. Si usted está en desacuerdo, piensa que no describe su forma de ser, marque una X en NO. Como verá, no hay respuestas “correctas” ni “incorrectas”; por tanto, trate de ser lo más sincero posible.

Marque todas las frases y asegúrese de que marca cada respuesta en la línea correspondiente a la misma frase y en la opción (SÍ o NO) que mejor se ajusta a su manera de ser. Intente decidirse siempre por una de estas dos opciones, procurando no dejar ninguna respuesta sin contestar.

Nº	ENUNCIADO	SI	NO
1	Me preocupa volverme viejo		
2	Me preocupa la muerte		
3	Parece que los demás hacen las cosas con más facilidad que yo		
4	Me cuesta trabajo tomar decisiones		
5	Me preocupa lo que los demás piensen de mí		
6	Me despierto pensando en mis problemas		
7	Fácilmente me desespero con los demás		
8	Me preocupa cómo me está yendo en el trabajo		
9	Es fácil que hieran mis sentimientos		
10	La vida se está complicando demasiado		
11	A veces me preocupo por cosas que en realidad no tienen importancia		
12	Es fácil que me sienta mal cuando me llaman la atención		
13	Me siento preocupado gran parte del tiempo		
14	Me acuesto a dormir preocupado		
15	Muchas veces me siento cansado		

16	Es frecuente que me sienta muy estresado		
17	Mis músculos se sienten tensos en este momento		
18	Siento que alguien me va a decir que hago las cosas mal		
19	Frecuentemente siento mi cuerpo tenso		
20	En este momento me siento nervioso		
21	Frecuentemente la gente me dice que soy inquieto		
22	Me cuesta mucho trabajo estar quieto		
23	Me pongo nervioso cuando las cosas no salen bien para mí		
24	Muchas veces me siento acelerado o intranquilo		
25	Frecuentemente me siento inquieto		

Anexo 03. Autorización para uso de instrumentos

AUTORIZACIÓN DE INSTRUMENTO – ESTRÉS LABORAL



Zoila Yajahuanca Ramos <zyajahuancaramos@gmail.com>
para angela.suarez.t@gmail.com ▾

lun, 14 nov, 18:13 (hace 7 días) ☆ ↶ ⋮

Mg:

SUAREZ TUNANÑANA, ÁNGELA.

Yo, Yajahuanca Ramos, Zoila identificada con N° de DNI 41786320 y Suclupe Castro Leticia Aracely identificada con N° DNI 75581139 estudiantes de la carrera profesional de Psicología del X Ciclo de la Universidad César Vallejo Sede -Chiclayo. Ante usted respetuosamente nos presentamos y exponemos.

Actualmente estamos realizando nuestro proyecto de tesis titulado *“Estrés laboral y ansiedad en colaboradores de una municipalidad de la región de Lambayeque, 2023”*. Por ello solicito a usted el permiso para poder utilizar el Test de la Escala de Estrés laboral OIT – OMS. Para ser aplicada a nuestra población asignada con fines académicos.

Por lo expuesto, ruego a usted acceder a nuestra solicitud.

Chiclayo -Perú 14 de Noviembre del 2022



Angela Suarez
para mí ▾

lun, 14 nov, 19:17 (hace 7 días) ☆ ↶ ⋮

Buenas noches,

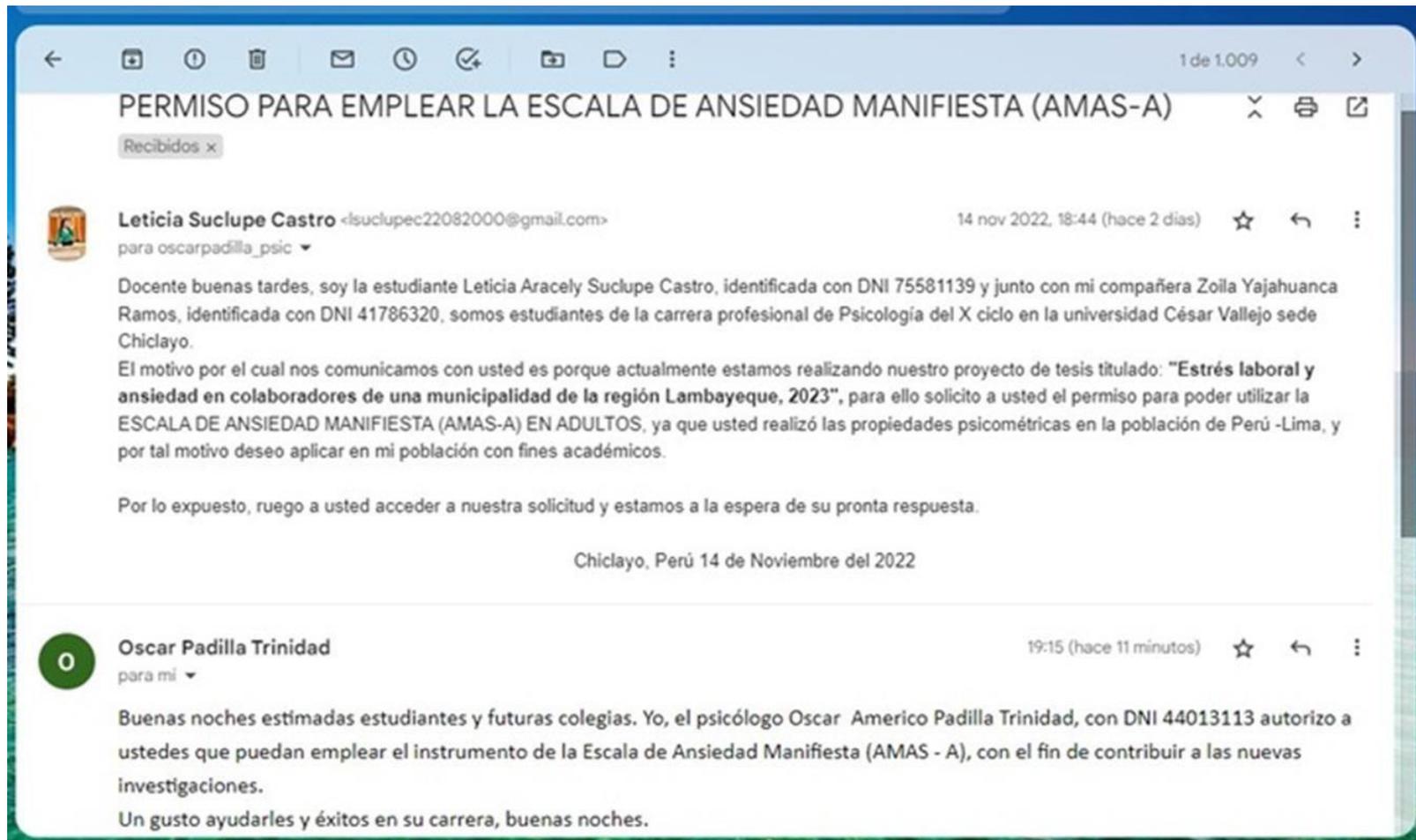
Cuenta con mi autorización para utilizar la prueba que adapte de Estrés Laboral de la OIT - OMS. Me comentas si necesitas algo más de mi parte ya que toda contribución con la investigación de este tema es de mi interés desde hace varios años. En relación a la prueba completa la distribución la realiza el centro psicológico PsicoPlus (Cel. 939839738), puedes contactarte con ellos y solicitar la información.

Si necesitas que complete algún formato o algo adicional me cuentas.
Que tengas una excelente semana!

Saludos,

Psic. Angela Suárez

AUTORIZACIÓN DE INSTRUMENTO – ANSIEDAD



← ⓘ 🗑️ ✉️ ⌚ ↺ 📁 📧 1 de 1.009 >

PERMISO PARA EMPLEAR LA ESCALA DE ANSIEDAD MANIFIESTA (AMAS-A)

Recibidos x

 **Leticia Suclupe Castro** <lsuclupec22082000@gmail.com> 14 nov 2022, 18:44 (hace 2 días) ☆ ↶ ⋮
para oscarpadilla_psic ▾

Docente buenas tardes, soy la estudiante Leticia Aracely Suclupe Castro, identificada con DNI 75581139 y junto con mi compañera Zoila Yajahuanca Ramos, identificada con DNI 41786320, somos estudiantes de la carrera profesional de Psicología del X ciclo en la universidad César Vallejo sede Chiclayo.

El motivo por el cual nos comunicamos con usted es porque actualmente estamos realizando nuestro proyecto de tesis titulado: "**Estrés laboral y ansiedad en colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, 2023**", para ello solicito a usted el permiso para poder utilizar la ESCALA DE ANSIEDAD MANIFIESTA (AMAS-A) EN ADULTOS, ya que usted realizó las propiedades psicométricas en la población de Perú -Lima, y por tal motivo deseo aplicar en mi población con fines académicos.

Por lo expuesto, ruego a usted acceder a nuestra solicitud y estamos a la espera de su pronta respuesta.

Chiclayo, Perú 14 de Noviembre del 2022

 **Oscar Padilla Trinidad** 19:15 (hace 11 minutos) ☆ ↶ ⋮
para mi ▾

Buenas noches estimadas estudiantes y futuras colegas. Yo, el psicólogo Oscar Americo Padilla Trinidad, con DNI 44013113 autorizo a ustedes que puedan emplear el instrumento de la Escala de Ansiedad Manifiesta (AMAS - A), con el fin de contribuir a las nuevas investigaciones.

Un gusto ayudarles y éxitos en su carrera, buenas noches.

Anexo 04. Autorización de la prueba piloto

CARTA PARA PEDIR AUTORIZACIÓN PARA APLICAR PRUEBA PILOTO



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Pimentel, 20 de marzo de 2022

CARTA N° 006-2023-UCV-VA-P26-F02-CCP
Dra. JESÚS ALICIA FERNÁNDEZ PALOMINO
Municipalidad de Chiclayo
Presente.-

ASUNTO: Permiso para aplicar Prueba Piloto

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle el saludo Institucional a nombre de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo, y a la vez presentarle a las estudiantes del XI ciclo: **SUCLUPE CASTRO LETICIA** y **YAJAHUANCA RAMOS ZOLA**, autores del Proyecto de investigación denominado: **ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN DE LAMBAYEQUE, 2023**, quienes están siendo asesoradas por el Docente Dr. Luis Alberto Chunga Pajares.

Es por ello que, quisiera solicitarle el permiso para que puedan aplicar su prueba piloto a la población de la institución que Usted dirige.

Concedora de su apoyo a los futuros profesionales de nuestra region, no dudamos en que nuestra petición sea aceptada.

Esperando su atención, me despido no sin antes expresarle mis muestras de aprecio.

Atentamente,



Dra. Susy Del Pilar Aguilar Castillo
Coordinadora
Escuela de Psicología – Campus Chiclayo

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



ucv.edu.pe

* 23-03-2023
- Corra. H.H
- Gladys DIAZ RIVERA C.M.

**RESPUESTA DE LA INSTITUCIÓN DANDO LA AUTORIZACIÓN PARA
APLICACIÓN DE LA PRUEBA PILOTO**



1281538
56827

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Chiclayo, 24 de Marzo de 2023.

OFICIO N° 096 -2023-MPCH-GRR.HH.

Señora Dra.
SUSY DEL PILAR AGUILAR CASTILLO.
Coordinadora de la Escuela de Psicología.
Universidad Cesar Vallejo – Campus Chiclayo.

Presente.-

REF. : Carta N° 006-2023-UCV-VA-P26-F02-CCP.-
Reg. N° 567827-2022-SISGEDO.

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi saludo cordial a nombre de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, y en atención al documento de la referencia, debo indicarle que, se autoriza a las Estudiantes **Srts. LETICIA SUCLUPE CASTRO y ZOILA YAJAHUANCA RAMOS**, para que realicen su Proyecto de Investigación denominado "*Estrés laboral y ansiedad en colaboradores de una Municipalidad de la región de Lambayeque 2023*"; al respecto debo indicarle que, esta Gerencia autoriza la aplicación de encuestas y/o cuestionarios para su Proyecto de Investigación, siendo potestad del trabajador municipal colaborar con dicha encuesta. Asimismo, deberán informar respecto a los avances del referido Proyecto.

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Abog. Jesús Aleja Fernández Palomino
GERENTE

Cc.
Archivo.

Anexo 05. Confiabilidad

Confiabilidad de la escala de ansiedad manifiesta en una muestra piloto (n=60)

	Alfa de Cronbach
Escala general (AMAS-A)	0.877
D1: Preocupaciones sociales	0.830
D2: Estrés	0.709
D3: Ansiedad fisiológica	0.630

Confiabilidad del Cuestionario de estrés laboral en una muestra piloto (n=60)

	Alfa de Cronbach
Estrés laboral	0.943
D1: Superiores y recursos	0.884
D2: Organización y equipo de trabajo	0.903

Anexo 06. Validez de contenido

Validez de contenido por criterios de expertos del cuestionario de estrés laboral

INDICADOR	ITEM	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	V AIKEN GENERAL
SUPERIORES Y RECURSOS	1	1.0	1.0	1.0	1.00
	2	1.0	1.0	1.0	1.00
	3	1.0	1.0	1.0	1.00
	4	1.0	1.0	1.0	1.00
	5	1.0	1.0	1.0	1.00
	6	1.0	1.0	1.0	1.00
	7	1.0	1.0	1.0	1.00
	15	1.0	1.0	1.0	1.00
	17	1.0	1.0	1.0	1.00
	21	1.0	1.0	1.0	1.00
	24	1.0	1.0	1.0	1.00
ORGANIZACIÓN Y EQUIPO DE TRABAJO	8	1.0	1.0	1.0	1.00
	9	1.0	1.0	1.0	1.00
	10	1.0	1.0	1.0	1.00
	11	1.0	1.0	1.0	1.00
	12	1.0	1.0	1.0	1.00
	13	1.0	1.0	1.0	1.00
	14	1.0	1.0	1.0	1.00
	16	1.0	1.0	1.0	1.00
	18	1.0	1.0	1.0	1.00
	19	1.0	1.0	1.0	1.00
	20	1.0	1.0	1.0	1.00
	22	1.0	1.0	1.0	1.00
	23	1.0	1.0	1.0	1.00
	25	1.0	1.0	1.0	1.00

Nota: jueces: 3

Validez de contenido por criterios de expertos de la Escala de ansiedad

DIMENSION	ITEM	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	V AIKEN GENERAL
PREOCUPACIONES SOCIALES	7	1.00	1.00	1.00	1.00
	9	1.00	1.00	1.00	1.00
	11	1.00	1.00	1.00	1.00
	13	1.00	1.00	1.00	1.00
	18	1.00	1.00	1.00	1.00
	19	1.00	1.00	1.00	1.00
	22	1.00	1.00	1.00	1.00
	23	1.00	1.00	1.00	1.00
	25	1.00	1.00	1.00	1.00
	27	1.00	1.00	1.00	1.00
	34	1.00	1.00	1.00	1.00
ESTRES	21	1.00	1.00	1.00	1.00
	29	1.00	1.00	1.00	1.00
	30	1.00	1.00	1.00	1.00
	31	1.00	1.00	1.00	1.00
	33	1.00	1.00	1.00	1.00
	35	1.00	1.00	1.00	1.00
ANSIEDAD FISIOLÓGICA	2	1.00	1.00	1.00	1.00
	5	1.00	1.00	1.00	1.00
	6	1.00	1.00	1.00	1.00
	10	1.00	1.00	1.00	1.00
	14	1.00	1.00	1.00	1.00
	17	1.00	1.00	1.00	1.00
	26	1.00	1.00	1.00	1.00

Nota: jueces: 3

Anexo 07. Prueba de normalidad

Prueba de normalidad de las variables ansiedad y estrés laboral

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
ANSIEDAD	0.101	217	0.000
ESTRÉS LABORAL	0.081	217	0.001

En la presente tabla, se presenta los resultados del análisis de normalidad de las variables en estudio, donde se observa que el nivel de significancia es menor a 0.05 en la prueba de Kolmogorov-Smirnov, por lo que se concluye que los datos no siguen una distribución normal, en tal sentido se elegirá para las correlaciones el coeficiente de Spearman.

Anexo 08. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución : Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortíz.

Investigadoras : Suclupe Castro, Leticia Aracely.

Yajahuanca Ramos, Zoila.

Título : Estrés laboral y ansiedad en colaboradores de una municipalidad de la región de Lambayeque, 2023.

Fecha : 03 de abril de 2023

Propósito del Estudio

Mi nombre es Leticia Aracely Suclupe Castro y junto con mi compañera Zoila Yajahuanca Ramos, somos estudiantes de Psicología en la Universidad César Vallejo, sede Chiclayo, estamos desarrollando una investigación titulada "Estrés laboral y ansiedad en colaboradores de una municipalidad de la región de Lambayeque, 2023", la cual tiene como finalidad determinar la relación entre estrés laboral y ansiedad en colaboradores de una municipalidad de la región de Lambayeque, razón por la cual se le hace la cordial invitación a participar en esta investigación respondiendo a dos encuestas.

Procedimiento

Al aceptar la participación del estudio, se le pedirá que responda a las preguntas establecidas en dos cuestionarios sobre las variables en estudio, el tiempo de aplicación será un aproximado de 10 minutos.

Riesgos

En la participación no hay ningún riesgo para usted.

Beneficios

La participación es voluntaria, y si toma la decisión de retirarse del estudio, puede hacerlo en el momento que crea conveniente, así mismo, si tuviera alguna duda, puede preguntar al investigador las preguntas que sean necesarias.

Costos e incentivos

Para usted no habrá ninguna recompensa económica o de otro tipo, el único beneficio es que puede conocer sus resultados cuando el crea conveniente y aportar a la investigación en la institución y en la localidad donde trabaja.

Confidencialidad

En la investigación se hará uso de códigos para guardar toda la información, por lo que su nombre no se utilizará bajo ninguna circunstancia. Si se publican los resultados, no se mostrará información para identificarla/lo y no se proporcionará información a ninguna otra persona que solicite esta información.

Derechos del participante

Si acepta participar, podrá retirarse del estudio en cualquier momento. Si tuviera preguntas adicionales, tiene todo el derecho de preguntar a la investigadora.

Consentimiento

Afirmo haber recibido correctamente la información respecto al estudio, por lo tanto, aceptó la participación, teniendo en cuenta que puede retirarse en cualquier momento.

Participante

Fecha: 03/04/2023

MARCAR:

SI ACEPTO (X)

NO ACEPTO ()

Investigadoras

Nombre : Leticia Aracely Suclupe Castro

DNI 75581139

Nombre : Zoila Yajahuanca Ramos

DNI 41786320

Fecha: 03/04/2023

Anexo 09. Carta de presentación de la escuela



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Pimentel, 03 de abril de 2023



OFICIO N° 029-2023-UCV-VA-P26-F02-CCP

Dr. CARLOS ACEVEDO VILLAR
Gerente de Recursos Humanos
Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz
Presente. -

ASUNTO: Permiso para aplicar proyecto de investigación

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle el saludo Institucional a nombre de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo, y a la vez presentarle a las estudiantes del XI ciclo: **SUCLUPE CASTRO LETICIA** y **YAJAHUANCA RAMOS ZOILA**; autoras del proyecto de investigación denominado: **ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN DE LAMBAYEQUE, 2023**, quienes están siendo asesoradas por el Docente Dr. Luis Alberto Chunga Pajares.

Es por ello que, quisiera solicitarle el permiso para que puedan **aplicar su proyecto de investigación** a la población de la institución que usted dirige.

Conocedora de su apoyo a los futuros profesionales de nuestra region, no dudamos en que nuestra petición sea aceptada.

Esperando su atención, me despido sin antes expresarle mis muestras de aprecio.

Atentamente,



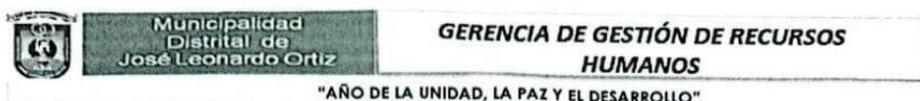
Dra. Susy Del Pilar Aguilar Castillo
Coordinadora
Escuela de Psicología – Campus Chiclayo

**UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.**



ucv.edu.pe

Anexo 10. Carta de aceptación de la institución



José Leonardo Ortiz, 11 de abril de 2023.

CARTA N° 0456-2023-MDJLO/GGRH

Dra. SUSY DEL PILAR AGUILAR CASTILLO

Coordinadora

Escuela de Psicología – Campus Chiclayo

Universidad Cesar Vallejo

Presente.-

ASUNTO : ACEPTACIÓN PARA REALIZAR ENCUESTAS

**REF. : a) CARTA N° 029-2023-UCV- VA-P26-F02-CCP.
b) MEMORANDUM N° 0952-2023-MDJLO/GGRH**

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, haciendo llegar un cordial saludo a nombre del señor Alcalde de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, a la vez hacer de su conocimiento que las señoritas SUCLUPE CASTRO LETICIA Y YAJAHUANCA RAMOS, estudiantes del XI ciclo de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, **HA SIDO ACEPTADO PARA REALIZAR SUS ENCUESTAS DE INVESTIGACIÓN** en esta Gerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, con su jefe inmediato Abog. CARLOS ALBERTO ACEVEDO VILLAR, encuestas que tendrá inicio el día 12 de abril de 2023

Sin otro particular, propicia la ocasión para expresarle mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz
GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Abog. Carlos Acevedo Villar
GERENTE DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

C.c.
Archivo
interesado
CAAV/nchm.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUIS ALBERTO CHUNGA PAJARES, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis Completa titulada: "Estrés laboral y ansiedad en colaboradores de una municipalidad de la región de Lambayeque, 2023.", cuyos autores son SUCLUPE CASTRO LETICIA ARACELY, YAJAHUANCA RAMOS ZOILA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, 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 Completa 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.

CHICLAYO, 15 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUIS ALBERTO CHUNGA PAJARES DNI: 43500086 ORCID: 0000-0002-6424-9695	Firmado electrónicamente por: CPAJARESLA el 15- 07-2023 08:14:20

Código documento Trilce: TRI - 0593022