



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Influencia de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la
ansiedad del personal asistencial en pandemia COVID19 del Hospital
Sub Regional de Andahuaylas 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Bach. Osorio Gutierrez Gabriela (ORCID: 0000-0002-5899-9887)

ASESOR:

Mg. Moron Valenzuela, Julia Cecilia (ORCID: 0000-0002-1977-3383)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

Lima-Perú

2020

Dedicatoria

Con todo cariño a Victor y Virginia los más adorables padres, motor y fuerza en mi vida y a mi hijo Piero por el gran apoyo en el sueño de llegar lejos, “el cielo es el límite” y en ese camino vamos.

Agradecimiento

A mi segunda casa el Hospital Sub Regional de Andahuaylas por permitir desarrollarme en ella. A mis compañeros y amigos de la maestría por hacer de este proceso en una experiencia excepcional, y en especial a la Dr. Liliana por su perseverancia y carisma en el logro de nuestros objetivos.

Agradecer a la Asesora Mg. Julia Cecilia Moron Valenzuela, gracias a profesionalismo, hizo posible la finalización de esta tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I.-Introducción	1
II.-Marco Teórico	4
III.-Metodología	14
3.1. Tipo y Diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19

IV.- Resultados	20
V.- Discusión	29
VI.- Conclusiones.	35
VII.- Recomendaciones	36
Referencias	37
Anexos	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1 Indicadores y Escala de Medición de GSST	15
Tabla 2 Indicadores y Escala de Medición de la Ansiedad	15
Tabla N°3 Validez de Contenido por Juicio de Expertos del Instrumento GSST	18
Tabla N°4 Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de Ansiedad	18
Tabla N° 5 Confiabilidad para las Variables y Dimensiones Alfa de Cronbach.	18
Tabla N° 6 Frecuencia de Encuestados por Sexo y Grupo Ocupacional.	20
Tabla N° 7 Gestión de la seguridad y salud en el trabajo	20
Tabla N° 8 Ansiedad del personal	21
Tabla N°9 Variable GSST y sus Dimensiones	21
Tabla N° 10 Niveles de Ansiedad de Acuerdo a sus Dimensiones.	22
Tabla N° 11 Prueba de Kolmogórov-Smirnov Para una Muestra	22
Tabla N 12 Determinación de la Influencia de la GSST con la Ansiedad	24
Tabla N 13 Coeficientes de la Regresión Logística Ordinaria de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Ansiedad del Personal Asistencial	25
Tabla N°14 Determinación de influencia de la GSST y la Ansiedad de Estado	25
Tabla N° 15 Coeficientes de la regresión logística ordinaria de la GSST y la Ansiedad de Estado del personal asistencial	26
Tabla N°16 Determinación de la influencia de la GSST con la Ansiedad de Rasgo	27

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1.- Tabla de Matriz de Consistencia	45
Anexo 2.- Cuestionario de variable GSST	47
Anexo 3.-Cuestionario de variable Ansiedad	49
Anexo 4.- Certificados de validez y confiabilidad de instrumentos	51
Anexo 5.- Carta de presentación de UCV	58
Anexo 6.- constancia de Autorización de la Investigación de la institución	60
Anexo 7.- Declaratoria de autenticidad del autor	61
Anexo 8.- Declaratoria de autenticidad del asesor	62
Anexo 9- Resultado de Turnitum	63
Anexo 10.-cálculo de la muestra	63
Anexo 11.-FIGURAS	
• Figura de frecuencia de variable GSST	64
• Figura de frecuencia de variable Ansiedad	64
• Figura de Dimensiones de variable GSST	65
• Figura de Dimensiones de variable Ansiedad	65
Anexo 12.- Tabla cruzada de GSST Y Ansiedad	66
Anexo 13.- Tabla cruzada de GSST Y Ansiedad de Estado	66

Anexo 14.- Tabla cruzada de GSST Y Ansiedad de Rasgo	66
Anexo 15.- Agenda del personal Asistencial del HSRA	67
Anexo 16.- Imagen de encuesta virtual	67
Anexo 17.- Tabulación tabla Exel	68
Anexo 18.-base de datos SPSS	69

RESUMEN

Este trabajo de investigación se realizó con el objetivo de demostrar que existe Influencia de la Gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la ansiedad del personal asistencial en pandemia covid19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2020, para lo cual se utilizó un diseño metodológico del tipo cualitativo no experimental de corte transversal y explicativo, donde de un total de 446 trabajadores asistenciales se tomó como muestra a 206 trabajadores vía encuesta virtual, los instrumentos fueron altamente confiables con una validez de 0.904 se utilizó estadística de regresión logística hallándose un grado bajo de influencia con un 5.9 % de influencia de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la ansiedad del personal asistencial en tiempo de pandemia, además se encontró un nivel medio de seguridad y salud en el trabajo 77% y un 63.1% de ansiedad moderada .se concluyó que existe influencia de la seguridad y salud en el trabajo en la ansiedad del personal asistencial además que se presenta alta frecuencia de ansiedad de estado y rasgo.

Palabra clave: seguridad, salud en el trabajo y ansiedad

ABSTRACT

This research work was carried out with the objective of demonstrating the existence of the Influence of the Management of safety and health at work on the anxiety of healthcare personnel in a covid19 pandemic at the Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2020, for which a methodological design was used qualitative non-experimental cross-sectional and explanatory type, where from a total of 446 healthcare workers, 206 workers were taken as a sample via virtual survey, the instruments were highly reliable with a validity of 0.904, logistic regression statistics were used, finding a low degree of influence with a 5.9% influence of the management of safety and health at work on the anxiety of healthcare personnel in times of pandemic, in addition, an average level of safety and health at work was found 77% and 63.1% of moderate anxiety. It was concluded that there is an influence of safety and health at work on the anxiety of assisting personnel In addition, there is a high frequency of state and trait anxiety.

Keywords: occupational safety, health and anxiety

I.-INTRODUCCIÓN

La gestión de seguridad y salud en el trabajo es una secuencia de procesos que evita todas aquellas enfermedades asociadas al trabajo y se protejan la salud de los empleados. La OIT (2011) manifiesta que el trabajador interactúa con situaciones favorables o desfavorables que pueden ser saludables o dañinos (p.3).

Los niveles de Ansiedad causadas por un factor extrínseco como es una pandemia mundial y hacer el análisis de cómo está afecta en su trabajo. “La ansiedad es la más frecuente de las emociones”, es una respuesta común cuando hay algunas circunstancias de estrés, pero cuando aumenta y pasa alguna intensidad o dificulta la capacidad de acostumbrarse, es cuando se hace patológica y genera un significativo malestar presentando con frecuencia síntomas afectando al organismo y también la parte mental y las conductas. (Fernández, 2012, p. 2)

Este trabajo de investigación que se realizó en el departamento de Apurímac, provincia de Andahuaylas en el hospital Sub regional de Andahuaylas que cuenta con 486 trabajadores entre administrativos y asistenciales, este estudio solo se tomó al personal asistencial que aproximadamente son un total de 446 trabajadores información obtenida de la plataforma del INFORUS (registro nacional del personal de salud) del hospital de Andahuaylas.

La situación de la pandemia COVID-19 ha llevado a todos los humanos del mundo a detenerse en analizar cómo se lleva el sistema de salud en el mundo, encontrándose gran diferencia sobre todo en los diferentes estratos sociales. En un país como es el Perú de gran diversidad territorial y de diferentes etnias culturales, el sistema de salud es uno de los más precarios a nivel de Latino América ya que se tiene un sistema disgregado la que le ha llevado a brindar servicios de salud deficiente y a un personal de salud poco protegido sin seguridad en su trabajo, lo que ha hecho que esta pandemia sea catastrófica para las trabajadores de salud, pues no se sienten seguros de brindar sus servicios de calidad porque primero deben preservar su vida, esto ha llevado a deteriorar su salud mental y elevar su nivel de ansiedad durante la jornada laboral.

El hospital sub regional de Andahuaylas en su calidad de empleador debe cumplir obligaciones, la de proporcionar a sus trabajadores de salud todas las condiciones para que ejecuten sus actividades de manera segura y saludable. El director quien representa al gerente debe propiciar en la institución las condiciones y espacios a fin de proteger el bienestar, la buena salud y la vida de los empleados” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018, p.13) Está en el compromiso de propiciar en sus trabajadores seguridad en el trabajo. De este modo se evitara situaciones de peligro en contra de la salud y la vida de sus trabajadores En nuestro país se están implementando una serie de estrategias de prevención ante dicha situación, las nuevas resoluciones ante un estado de emergencia sanitaria tales como el Decreto de urgencia N 026-2020 y la RM 448 -2020 también la RM 239-2020 que de alguna forma se respalda en la ley N°29783 las cuales tiene por finalidad la de proteger la salud del servidor de salud y las mismas que protegen al trabajador asistencial, en ellas se establecen un marco normativo y por ende los estándares para decir con propiedad como se encuentra la seguridad en el trabajo en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas.

Disminuir situaciones de inseguridad y peligro de los trabajadores de salud. en zonas alto andinas como es Andahuaylas y hacer de ella una investigación científica es un apasionamiento personal la que me ha llevado a desarrollar el presente estudio, pues observo claramente las luces que podrían servir a las autoridades locales en el desempeño de sus funciones y que sirva de instrumento para la toma de decisiones asertivas en cuanto a gestión del recurso humano.

Este trabajo se enfoca en la investigación y el estudio de las características de la Gestión de seguridad y salud en el trabajo (GSST) y relacionar la influencia sobre los niveles de Ansiedad que pueden sufrir el personal asistencial del Hospital sub regional de Andahuaylas, las que permiten mostrar como la pandemia COVID19 ha generado altos niveles de ansiedad lo que generan alteraciones de la salud y muchas veces la muerte en los trabajadores de salud. Por lo mencionado la presente investigación tendría una relevancia teórica por qué contrasta los conceptos teóricos que los problemas de poca o inadecuada seguridad en el trabajo generan problemas de salud

mental en especial la ansiedad, el tema fue estudiada en otros contextos, pero no en época de pandemia lo que nos genera mayor riqueza en los resultados.

Además una justificación práctica ya que la pandemia del COVID 19 tiene un impacto directo en la salud del personal asistencial quienes ven afectadas su verdadero desempeño y, por consiguiente, incrementa su carga de ansiedad y dificulta su resiliencia y supervivencia de los mismos, el trabajador asistencial que se encuentra al frente de la pandemia no ha podido adaptarse tan fácilmente sobre todo por las deficientes medidas de seguridad en el trabajo, por tanto, se pretende realizar una investigación minuciosa de como esta situación afecta el desempeño laboral.

Se cuenta con Justificación metodológica pues la elaboración del presente trabajo de investigación permitirá que sea una base para comparar con otros estudios de la misma índole, ya que conto con todos los procesos para su validación y la aplicación.

Por todo lo antes sustentado se hace necesaria formularse el planteamiento del problema general con la interrogante ¿Cómo influye la gestión de seguridad y salud en el trabajo en los niveles de ansiedad del personal asistencia en pandemia COVID19 en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas de 2020?

Entonces nuestro estudio tuvo por Objetivos específico: Determinar cómo influye la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la ansiedad del personal asistencial en tiempos de COVID19 en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2020.Y como objetivos específicos: Determinar cómo influye la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la *ansiedad de estado* del personal asistencial en pandemia COVID19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2020.Tambien la determinar cómo influye seguridad y salud en el trabajo en la *ansiedad de rasgo* del personal asistencial en pandemia COVID19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2020

Por último, para responder a nuestra interrogante se planteó la siguiente hipótesis específica: La gestión de seguridad y salud del trabajo influye en los niveles de ansiedad del personal asistencial en pandemia COVID19 en el Hospital Sub Regional Andahuaylas 2020.

II.-MARCO TEÓRICO

Dentro de la revisión bibliográfica internacional encontramos a: Cruz (2020) en su estudio evaluó la gestión de seguridad psicológica del personal de salud en pandemia por COVID-19 en el medio de ambiente hospitalario. En Cuba, realizó una revisión bibliográfica metódica, relaciono los protocolos de pacientes atendidos con COVID-19. Concluyendo que se debe realizar muchas actividades en el ordenamiento del trabajo de personal de la salud lograra no solo mirarlos solamente como el que atiende la enfermedad, más al contrario como personas endebles que requieren de ser protegidas por un adecuado manejo de su salud mental.

Yun Chen (2020) estudió la prevalencia de depresión y ansiedad auto informada entre los miembros del personal médico pediátrico durante el brote de COVID-19 en Guiyang, China. Los datos se recopilaron mediante un cuestionario anónimo y autoevaluado (105 cuestionarios). Concluyendo que la prevalencia de depresión y ansiedad entre el personal médico pediátrico fue significativamente alta durante la aparición del COVID-19, los trabajadores que tuvieron experiencia de exposición al COVID -19 tenían probabilidades de tener tasas más altas de ansiedad.

Bresó (2019). analizó el síndrome de burnout y ansiedad en médicos de la ciudad de Santa Marta, Colombia, utilizo un método cuantitativo con un enfoque explicativo y su muestra consto de 59 profesionales médicos a los que les realizó un Cuestionario de Maslach Burnout Inventor, y el Inventario de Ansiedad Rasgo-Estado (IDARE), resultando que la presencia de Burnout fue el 25,4% de sus entrevistados, y los altos niveles de ansiedad resultaron un 57,63% y un nivel medio y un 42,7% respectivamente concluyó entonces que los médicos pueden disminuir su rendimiento como consecuencia del burnout y también de la ansiedad.

Anozie (2017) Estudio el conocimiento de los procedimientos adecuados de gestión de residuos y las medidas de seguridad ocupacional que es fundamental para lograr un entorno de trabajo seguro y lograr la seguridad de los trabajadores de salud y el paciente, evaluo tambien la actitud de los gerentes de salud hacia la gestión de desechos médicos y las prácticas de seguridad ocupacional el método fue un estudio

transversal realizado entre 54 administradores de hospitales en el estado de Ebonyi en Nigeria. Concluyendo que hubo un nivel alto de incumplimiento de los procedimientos estándar en gestión de desechos médicos y falta de capacitación sobre medidas de seguridad ocupacional.

Nissen (2016) su objetivo era explorar cómo la seguridad percibida después del terrorismo está relacionada con las opiniones sobre las medidas de seguridad y cómo se prepararon para emergencias en su entorno laboral, el método utilizado fue un estudio transversal basado en un cuestionario de empleados ministeriales en Noruega que fueron blanco de un ataque terrorista en 2011 se investigó cómo fue la seguridad percibida por los empleados en el trabajo después 9 a 10 meses del ataque, se asoció con la percepciones sobre si las medidas de seguridad tenían suficiente prioridad en el trabajo. Resultó que a mayor seguridad percibida los empleados sentían mejor su seguridad.

Y en los estudios nacionales Yáñez (2020) Realizaron una encuesta transversal para evaluar la ansiedad, la angustia y la intención de rotación del personal de la salud en Perú en la pandemia por COVID-19. resultando que el 21,7% de los trabajadores de la salud en Perú experimentaron ansiedad severa, mientras que el 26,1% de ellos experimentaron angustia mental severa. Un mayor nivel de educación relacionado con un menor nivel de ansiedad. Los trabajadores más jóvenes tenían un mayor nivel de intención de rotación que sus colegas mayores. Los trabajadores sanitarios del sector privado tenían una mayor intención de rotación que los del sector público. Más importante aún, las personas que se encontraban geográficamente lejos de Lima, el epicentro en Perú, durante el brote experimentaron menos ansiedad y angustia mental.

Morales (2019) en su tesis, tuvo como objetivo relacionar el estrés con la gestión de seguridad y salud en el trabajo en centros asistenciales públicos, utilizó un estudio cuantitativo, descriptivo, diseño no experimental y nivel correlacional. Utilizó a 296 trabajadores asistenciales para su estudio, demostró la existencia correlacional estadísticamente significativa entre sus variables, cuando se incrementa más la

gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el estrés laboral suele ser más bajo o negativo.

Larrea (2019) en su tesis su objetivo fue probar como la influencia de la gestión de la seguridad en el trabajo impacta en la salud ocupacional de los trabajadores su método utilizado fue de forma descriptiva - correlacional transversal, para su estudio tomo a 446 personales asistenciales finalmente sostuvo que la gestión de la seguridad en el trabajo si influye en la salud ocupacional del personal del Hospital.

Liendo (2018) en su estudio todos aquellos factores sociolaborales lo relaciono con los niveles de ansiedad existentes de los trabajadores de salud en un hospital de Tacna-Perú, el método que uso fue el descriptivo correlacional este incluyó a 49 trabajadores de salud y finalmente provo que existe relación entre el factor sociolaboral y la ansiedad somática.

Lancho (2017)analizo como se implementó la Ley N° 29783, que es la ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en las instituciones públicas su objetivo fue la de lograr que se deán las condiciones de trabajo seguro y digno para los servidores, uso un método de investigación de tipo cualitativo, descriptivo, y documental concluyendo que la los directivos de cargos jerárquicos debiera ser sensibilizados, ya que estos son los que se encargan de gestionar los recursos que sean necesarias para lograr la iniciar de un competente sistema de gestión.

EL sistema de gestión y seguridad en el trabajo (SG-SST) es un método de secuencias para decidir lo que ha de hacerse, del mejor modo, supervisar progresos y alcanzar los fines programados. La Organización Internacional del Trabajo refiere que es “un método coherente y sistemático de evaluación y mejora del rendimiento en la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales” (OIT,2011, p. 3). Además, se basa en leyes, normas, criterios y resultados pertinentes cuyo objetivo es dar una forma para mejorar y evaluar los resultados con respecto a prevención de todos aquellos accidentes e incidentes de trabajo y así lograr por este medio una gestión eficaz disminuyendo los riesgos y peligros del trabajo.

Ojeda (2017) indica: El SG-SST es una cadena de procedimientos lógicos y por etapas, que genera la mejora sistemática; incluye acciones para mejorar, organizarse, planificar ampliar, audita y evalúa , con el objetivo de anticiparse a los riesgos que podrían dañar la salud y la seguridad en el trabajo, el empleador debiera ser quien lidere que se implemente y garantice que los trabajadores tengan la seguridad y salud en sus puestos laborales la que genera mejores condiciones en el entorno laboral y el control eficiente de los riesgos del peligro durante la jornada laboral.(p.18)

“La seguridad y la salud en el trabajo es una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, [...] la protección y promoción de la salud de los trabajadores”. (OIT, 2011, p. 1). Tiene por finalidad propiciar una costumbre de previsión de peligros en la labor y los gerentes deben preparar su rol de control y fiscalización, también el estado las organizaciones sindicales de los trabajadores son los que con el diálogo social vigilarán por el cumplimiento la promoción y difusión y de las normas existentes. (Ley 29783,2011)

Según el Ministerio del Empleo y seguridad Social de Argentina.(2014) define a la Salud Ocupacional como una forma de protección interdisciplinario para el bienestar de los trabajadores, esta busca una serie de acciones y también procura lograr y propiciar el trabajo seguro y sano como óptima disposición de los ambientes de trabajo, buscando el bienestar mental, físico y social de su personal laboral, Así mismo respalda el mantenimiento y perfeccionamiento de las competencias de los trabajadores además que busca lograr que los trabajadores tengan vida en sociedad y una buena economía y así aporten benevolentemente al crecimiento sustentado (p.36)

La seguridad son todas las acciones y las actividades que hacen que los trabajadores logren laborar sin ninguna acometida tanto personales como ambientales para conservar su salud y preservar los recursos materiales y humanos. (Sunafil,2016, p.10). Es todo ello que facilita que “las cosas vayan bien”, mientras que su ausencia “hace que todo salga mal”. También la cultura de seguridad de una entidad se da como el producto de actitudes y valores y como patrones de comportamiento, individuales y

de grupo que determinarán el compromiso y la respuesta en el desarrollo de las actividades. (Rodríguez,2009, p.39)

El riesgo es la posibilidad que una persona tenga daños o su salud se perjudique si se expone a un peligro. “La relación entre el riesgo y el peligro es la exposición, sea a largo o mediano plazo”. (OIT,2011, p.12), también es la probabilidad de que un trabajador adquiera alguna forma de daño a consecuencia del trabajo con objetos peligrosos y la severidad de dicho perjuicio. Según el Ministerio del Empleo y seguridad Social de Argentina. (2014) es necesario tener en consideración el adecuado uso de los EPP y todas las medidas de protección y prevención, ya que estas evitarían grandes consecuencias de un accidente, pero lamentablemente no las prevendrían a que sucedan (p.21)

Evaluar el riesgo es el “proceso que permite determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete, y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción”. (Ojeda, 2017, p.18)

Bestratén (2011) manifiesta que el accidente de trabajo es toda lesión en el cuerpo o daño psicológico que el trabajador padece, como resultado del trabajo que ejecuta a favor de un tercero (p.14). La Sunafil (2016) Conceptualiza como un suceso inesperado que acontece por causa de que el trabajo le produzca una alteración del desempeño, la incapacidad o muerte también, se dice que el accidente de trabajo es aquella que ocurre cuando se recibe órdenes del empleador y se está realizando la labor por sus órdenes y aun cuando ocurra fuera de las horas de labor o en otro lugar. (p.5)

Todas las políticas de seguridad y salud en el trabajo son la competencia de los altos directivos de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, las que expresan de forma regular por los conceptos de su responsabilidad en las organizaciones. (Ojeda, 2017, p.17)

Romeral (2012) refiere que la prevención que es un deber de la institución de proteger a sus empleados a los que tiene a su servicio ante los riesgos, ya que es una facultad

de los trabajadores a proteger su salud, además es toda obligación del empleador a dar cumplimiento a los reglamentos y cumplirlos en medida que estas protejan a sus colaboradores. y las políticas preventivas son los instrumentos por las que se deben integrar todas aquellas actividades preventivas en un plan, las que deberán aprobarse por la dirección de la institución y serían asumidas por toda la estructura y a si mismo dar a conocer a todos los trabajadores. (p.1327)

Dentro de las dimensiones estudiadas en GSST se utilizó la literatura según las Políticas y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021 (2018) se encuentra: Prevención es lograr por todos los condiciones y formas se defiendan la vida y la buena salud del trabajador. La gestión Integral es integrar la promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de las políticas nacionales y la gestión general de toda unidad productiva de bienes y servicios. Así también la responsabilidad es asumir oportunamente las implicancias económicas las contempladas en las normas vigentes, derivadas de un accidente o enfermedad que sufra una persona en el desempeño de sus actividades productivas o a consecuencia de éstas. Otra dimensión es la universalización busca el aseguramiento de todos los riesgos del trabajo a todos los que trabajan en sus acciones de producción las que generan de bienes y servicios. De igual manera la atención Integral de la Salud busca todos los trabajadores, puedan contar con ambientes de trabajo armonioso y saludable y propiciar un ritmo de vida saludable y así lograr garantizar y que todos los trabajadores que lleguen a tener un accidente laboral o enfermarse a consecuencia de que estén trabajando tengan todas las atenciones necesarias para su inmediato restablecimiento, rehabilitación y su retorno rápido a sus labores. Y por último la participación y dialogo. Es la que busca la promoción de formas que permitan la participación eficaz de las asociaciones de empleadores y trabajadores buscando la adopción de mejoras en el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo. (p.13)

Por Ley, todo trabajador tiene derecho a un lugar de trabajo seguro, y a proteger este derecho asegurando de que los empleadores eliminen los peligros que podrían dañar a los trabajadores o aumentar su riesgo de enfermedad. Deben aplicar una serie de medidas preventivas, ninguna de las cuales es adecuada por sí sola. Cada lugar de

trabajo necesita un plan de prevención de COVID-19 claro que incluya lo siguiente: programación y diseño del espacio de trabajo para evitar el hacinamiento y permitir el distanciamiento físico; EPP; ventilación mejorada; saneamiento de manos e instalaciones adecuadas para lavarse; y desinfección de superficies potencialmente contaminadas. Se deben realizar exámenes de detección para identificar a los trabajadores con síntomas compatibles con COVID-19 o que hayan tenido contacto cercano con otras personas infectadas. Los programas de detección serán más efectivos si los trabajadores que se quedan fuera de los lugares de trabajo debido a preocupaciones de COVID tienen acceso a una licencia por enfermedad remunerada adecuada o una compensación por desempleo. (Michaels 2020, p.3)

No obstante que la pandemia puso claramente de manifiesto que la salud mental de los servidores de salud se ha visto afectada a consecuencia del incremento de labores durante esta crisis generada por la pandemia COVID 19 y las claras precariedades en las que se les sometió a enfrentar a esta penosa enfermedad, sin los equipos para la protección personal suficientes y adecuados.

Para la segunda variable se utilizó la teoría de Spielberg autor y creador de los tes de Ansiedad de Estado y Rasgo. La ansiedad “Es un estado emocional displacentero, caracterizado por sentimientos subjetivos de tensión, aprensión o preocupación y por activación del sistema nervioso autónomo” (Spielberg ,1972, p.3). es aflicción, preocupación, desasosiego cuando vengas situaciones desconocidas que generen desasosiego e incertidumbre. Es adelantarse de manera temerosa cuando hay un peligro inminente y se acompaña de un sentimiento fuerte nada agradable o de síntomas físicos en cualquier parte del cuerpo. “Implica el presentimiento de que algo grave le va a ocurrir al sujeto” (Reyes,2010, p.10).

La ansiedad de Estado es de naturaleza emocional pasajera que suele darse por presencia de sentimientos internos que se sienten de forma consiente con presencia de tención y aprisionamiento por aumento de la función del sistema nervioso autónomo (Spielberger,2015, p.7)

Mientras que la ansiedad de Rasgo es una tendencia ansiosa desde que el individuo se siente amenazado y eleva su ansiedad como una disposición comportamental adquirida. (Spielberger,2015, p.7)

Las diferencias entre ansiedad de estado y rasgo es que la de rasgo permanece durante toda la vida y la de estado aparece ante sucesos, también se puede decir que la ansiedad de rasgo está asociada a un trastorno de personalidad y la de estado ocurre tras una fase secundaria a una depresión. (Goncalves, 2018, p.15)

La ansiedad tiene muchas expresiones lingüísticas lo definen en términos como miedo, susto, pánico, opresión, nervios, horror, terror; refiere también que el miedo es un instinto primitivo en respuesta a un peligro existente, “es un estado neurofisiológico automático primitivo de alarma que conlleva la valoración cognitiva de una amenaza o peligro inminente para la seguridad física o psíquica de un individuo” (Barlow, 2001, p.158)

La ansiedad fisiológica es la que genera una respuesta frente amenazas de la vida diaria se activa a una situación ambiental se da por adaptación y puede mejorar nuestro rendimiento es más leve y no causa una atención psiquiátrica. La ansiedad patológica podría congelar una respuesta conveniente en la vida diaria causando una función desadaptativa y el bajo rendimiento, es más grave tiene más elementos somáticos y causa mayor atención psiquiátrica. (Hernández ,2007, p.5)

La ansiedad es una respuesta normal frente a situaciones de amenaza, ya sea por presencia o ausencia de personas, objetos, lugares o condiciones por carencia de seguridad, supone prepara a nuestro organismo para los riesgos sea por lucha o huida o elabora estrategias ante amenazas posibles; representa un gran desafío para el conocimiento. (Uriarte,2013, p.176)

Para la Organización Mundial de Salud. (2011) la ansiedad se clasifica en: Ansiedad leve y se prolongan durante dos semanas esta produce malestar, pero los pacientes generan el mayor número de las actividades, aunque con cierta dificultad. Ansiedad moderada se prolongan durante dos semanas y causan una discapacidad notable en

por lo menos en un área. Ansiedad severa se extienden durante dos semanas, los síntomas son de gran profundidad, causan incapacidad grave y puede haber agitación motora. (p.18,19)

El personal de salud experimenta alteraciones en su estado mental, ansiedad, depresión y estrés, es un gran problema en la población general y también en el personal asistencial y se han encontrado problemas psicológicos principalmente las profesionales del sexo femenino, particularmente las enfermeras y los trabajadores relacionados con casos probables o confirmados de covid-19 debido a que estas deben pasar largas horas con estos pacientes. (Huarcaya, 2020, p.3281)

La ansiedad es una reacción emocional muy frecuente que produce respuestas subjetivas (inseguridad, preocupación, temor), fisiológicas (aumento del gasto cardiaco, incremento de la respiración, sudoración y tensión muscular) y conductual (inquietud motora, incremento del consumo de comida, bebida, tabaco, etc.). Prepara al organismo ante posibles amenazas y si esta se prolonga por demasiado tiempo y de manera marcada tiende a generar desórdenes mentales y físicos, ejem: crisis de ansiedad, ataque de pánico, trastornos obsesivos compulsivos, etc. y si los trastornos no se resuelven podrían generar desordenes del sueño y otras complicaciones. (Vindel 2017, p.80)

Para la Organización Panamericana de la salud (2020) la pandemia del COVID 19 llevó a América latina y al mundo entero a una situación sin precedentes, viene generando una grave crisis en la salud mental y vienen afectando a la población el miedo la tristeza y la ansiedad son respuestas comunes por el confinamiento y el distanciamiento social, (p. 2).La ansiedad en tiempos de pandemia COVID 19 se relaciona con la intolerancia , la incertidumbre ,convierte a ala preocupación normal a una intolerable, se relaciona a factores internos poniendo más atención a los factores cognitivos internos mas no a las alternativas de solución. A si mismos la relación entre la incertidumbre y ala capacidad para resolver problemas las que desencadenan preocupación extrema y el distanciamiento social la incrementa por lo que tendrá una visión negativa del futuro presentando pensamientos distorsionados.(Moreno 2020,p.2,3) La necesidad de salvar vidas ha puesto en riesgo la salud de los trabajadores asistenciales de salud

generando problemas en su salud mental particularmente estrés y ansiedad lo que conlleva a hacer un análisis de dicha situación.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2020) la enfermedad causada por COVID 19 es considerada como una enfermedad profesional en caso de los profesionales de la salud, cuando estos lo adquieren dentro de sus labores y en casos de generarse debe cubrirse las atenciones médicas, las complicaciones y el pago de compensación en caso de fallecimiento, por ende las complicaciones que estas generen deberán también ser asumidas por el órgano empleador, en tanto que también deberán incluirse las enfermedades de salud mental como la ansiedad también debe considerarse dentro de las complicaciones.(p.7)

Según López (2020) “los trabajadores de salud, especialmente el personal de enfermería, han presentado un aumento en las alteraciones en salud psicológica durante la pandemia por COVID-19”. (p.5) este artículo nos muestra que el personal que tiene mayor contacto con pacientes positivos a COVID-19 fueron más propensos a adquirir problemas de salud mental. A la fecha no hay investigaciones del efecto psicológico a causa de esta pandemia. Pero, la pandemia en el Perú pone en crisis al sistema sanitario. En estas circunstancias genera un problema psicológico negativo en los trabajadores de salud y también en las personas con ciertos riesgos, los que le producen temor, estrés, ira, confusión, preocupación, frustración, soledad, aburrimiento, ansiedad, estigma, culpa, desesperanza, depresión, y hasta suicidio”. (Lozano,2020, p.5)

III. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:

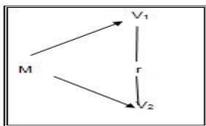
3.1.-Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Esta investigación es con un enfoque cuantitativo porque “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández 2014, p.4).

El Diseño de investigación: Es no experimental por ser realizado sin manipular las variables basadas en eventos o sucesos que ocurrieron y se dan en realidad sin la intervención del investigador”. (Torres,2013, p.7) es de tipo transversal por que la información se recolectó en un espacio de tiempo en un solo momento. (Hernández 2014, p.154).

Según su profundidad es explicativo porque responde los eventos causales se centra en explicar por qué ocurren los fenómenos. (Sanchez 2015) menciona también que “los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de conceptos, está dirigido a la explicación de las causas de los eventos físicos o sociales” (Hernández 2014, p.98). para el estudio se tomó como variable dependiente a la ansiedad y la variable independiente a la GSST.

3.2. Variables y operacionalización. - las variables son de tipo cualitativo ordinal por que presentan un orden de jerarquía



M: personal asistencial del hospital sub Regional de Andahuaylas.

V1: GSST= independiente

V2: Ansiedad= dependiente

r: influencia

Variable 1: GSST: Definición conceptual es un método consecuente y ordenado de evaluación y perfeccionamiento de la productividad en la prevención de percances, eventualidad y enfermedades (OIT 2011). Para medir la salud y seguridad en el trabajo que es una variable independiente variable que el investigador analiza, vigila para saber los efectos que produce en la variable dependiente (Sánchez 2015) se empleó un cuestionario de Likert adaptado por Morales (2019) este cuestionario está definido operacionalmente en función a 23 ítems que mide las dimensiones de prevención del 1 al 6, gestión integral del 7 al 13, responsabilidad del 14 al 17 y atención integral del 18 al 23. Los indicadores miden las características de la variable y la escala de medición es ordinal. Donde 1 es nunca, 2 es casi nunca, 3 es a veces, 4 es casi siempre y 5 es siempre.

Tabla N°1

Indicadores y Escala de Medición de GSST

<i>VARIABLE</i>	<i>DIMENSIÓN</i>	<i>INDICADOR</i>	<i>PREGUNTAS</i>	<i>OPERACIONALIZACIÓN</i>
<i>GSST</i>	<i>Prevención</i>	1-Medidas de prevención. 2-Aplicación de exámenes preventivos ocupacionales 3-capacitación en seguridad en los procedimientos	<i>DEL 1 AL 6</i>	1.-Nunca 2.-Casi nunca 3.-A veces
	<i>Gestión integral</i>	1-Elaboración de planes de seguridad laboral 2-Promocionar la salud laboral 3-Gestión de la seguridad laboral 4-Gestión de EPP	<i>Del 7 al 13</i>	4.-Casi siempre 5.-Siempre
	<i>Responsabilidad</i>	1-Seguro de salud laboral contra accidentes y enfermedades 2-Apoyo de la institución en todo el proceso de rehabilitación y recuperación 3-Reinserción laboral	<i>Del 14 al 17</i>	
	<i>Atención integral</i>	1-Ambientes saludables de trabajo 2-Fomento buen clima laboral 3-Infraestructura y equipos adecuados para trabajar 4-Detección de riesgos laborales.	<i>Del 17 al 23</i>	

Fuente: Morales 2019 y adaptado por Osorio 2020

Variable 2: Ansiedad: Definición conceptual La ansiedad “Es un estado emocional displacentero, caracterizado por sentimientos subjetivos de tensión, aprensión o preocupación y por activación del sistema nervioso autónomo” (Spielberg ,1972, p.3).

Definición operacional: Para medir ansiedad en los trabajadores de salud del hospital de Andahuaylas que es una variable dependiente “cuyos valores son consecuencia o dependen de la variable independiente”. (Sánchez 2015) se realizó mediante los tes de ansiedad de estado y rasgo STAI del (Spielberg) que es un tes que incluye 40 preguntas y se adapta a la escala de Likert y en sus dimensiones de ansiedad de estado con 20 preguntas y la de dimensión de rasgo con 20 preguntas y como resultado evaluara ansiedad leve Moderada o Alta. Los indicadores miden las características de la variable y la escala de medición es nominal, donde existen una escala de nunca=0, a veces hago esto=1, usualmente hago esto =2 hago esto con frecuencia.

Tabla N° 2

Indicadores y Escala de Medición de la Ansiedad

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Ansiedad	“Es un estado emocional displacentero, caracterizado por sentimientos subjetivos de tensión, aprensión o preocupación y por activación del sistema nervioso autónomo” (Spielberg ,1972, p.3).	Ansiedad- rasgo	<p>Quando existe ansiedad 22,23,24,25,28,29,31 ,32,34,35,37,38,40</p> <p>No existe ansiedad 21,26,27,30,33,36,39</p>	Ansiedad Leve 1-30 Ansiedad Moderada 31-60 Ansiedad Alta de 61-120
		Ansiedad- estado	<p>Quando existe ansiedad 3,4,6,7,9,12,13,14,17,18</p> <p>No existe ansiedad 1,2,5,8,10,11,15,16,19,20</p>	

FUENTE: Spielberg 2015 y adaptado por Osorio 2020

3.3.-Población muestra y muestreo

Población: o universo es el “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (Hernández,2014, p.174). Consideramos como población a 446 trabajadores que son el número total de trabajadores asistenciales información de INFORUS del hospital de Andahuaylas.

-Criterios de inclusión y exclusión: Se incluyeron a todos los trabajadores asistenciales nombrados y contratados y de los contratados a aquellos que tuvieron más de 6 meses de labor y se excluyeron a los trabajadores con menos de 6 meses de contratación, personal con labor administrativa y directivos.

Muestra “es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (Hernández,2014, p.175). El tamaño de la muestra se calculó con la fórmula de STATS® por tenerse población conocida. Con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% se obtuvo: **206** la que sería la muestra con la que se trabajó. (Anexo 10)

Muestreo: Es un muestreo pertenece al probabilístico aleatorio simple, cada trabajador asistencial tuvo la probabilidad de ser seleccionado.

Unidad de análisis: Se consideró a todo trabajador asistencial en forma proporcionada a su función y a la cantidad de personal existente en el hospital Sub Regional de Andahuaylas.

3.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Fue la encuesta con un cuestionario a través de un formulario digital a través de encuesta virtual y el tipo de escala de Likert de muchas respuestas.” El cuestionario es una técnica de recolectar la información compuesto por un limitado número de preguntas en la cual el encuestado brinda información sobre sí mismo y/o sobre su entorno” (Bisquerra ,2009, pag.240). Además, se solicitó la autorización respectiva a la dirección del Hospital Sub Regional de Andahuaylas para realizar la aplicación de los instrumentos y medir la cultura y el compromiso organizacional.

Validación y confiabilidad del instrumento: Referido al nivel de un instrumento que puede medir la variable que busca realizar (Hernández, 2014, p.289). Para determinar la validez basada en el contenido se empleó el juicio de 4 expertos. Los resultados evidenciaron que los instrumentos presentan suficiente evidencia de validez basada en el contenido, pues los expertos las consideraron aplicables. (anexo 5) Para realizar la recolección de la información se utilizó una escala de Likert, se usó el Coeficiente Alfa de Cronbach para establecer la consistencia interna.

Tabla N°3

Validez de Contenido por Juicio de Expertos del Instrumento GSST

<i>Expertos</i>	<i>Pertinencia</i>	<i>Relevancia</i>	<i>Claridad</i>	<i>Calificación</i>
<i>Emilio Vega González</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>Aplicable</i>
<i>Saturnina T. Chance Medina</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>Aplicable</i>
<i>Alexander Better Salazar</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>Aplicable</i>
<i>Julia Cecilia Morón Valenzuela</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>Aplicable</i>

Fuente: elaboración propia

Tabla N°4

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de Ansiedad

<i>Expertos</i>	<i>Pertinencia</i>	<i>Relevancia</i>	<i>Claridad</i>	<i>Calificación</i>
<i>Emilio Vega González</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>Aplicable</i>
<i>Saturnina T. Chance Medina</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>Aplicable</i>
<i>Alexander Better Salazar</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>Aplicable</i>
<i>Julia Cecilia Morón Valenzuela</i>	<i>si</i>	<i>Si</i>	<i>si</i>	<i>Aplicable</i>

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 5

Confiabilidad para las Variables y Dimensiones Alfa de Cronbach.

<i>Variables y Dimensiones</i>	<i>Alfa de Cronbach</i>
<i>Gestión de seguridad en el trabajo</i>	<i>0.937</i>
<i>Dimensión Prevención</i>	<i>0.770</i>
<i>Dimensión Gestión integral</i>	<i>0.890</i>
<i>Dimensión Responsabilidad</i>	<i>0.876</i>
<i>Dimensión Atención integral de la salud</i>	<i>0.829</i>
<i>Ansiedad</i>	<i>0.85</i>
<i>Dimensión Ansiedad de Estado.</i>	<i>0.711</i>
<i>Dimensión Ansiedad de Rasgo</i>	<i>0,797</i>
<i>GLOBAL</i>	<i>0.904</i>

FUENTE: encuesta virtual propia

La confiabilidad se calculó con el software estadístico IBM SPSS v26, se encuentran en el intervalo $0.904 < \text{Alfa} < 1$, por tanto, presenta una confiabilidad alta y muy alta.

3.5.- Procedimientos. - para recabar la información se transcribió el cuestionario de preguntas en el Google, se solicitó el permiso correspondiente a la institución para el inicio de la encuesta, la institución nos proporcionó la agenda telefónica y de correos electrónicos del personal de salud las mismas que se utilizaron para enviar la dirección digital de donde se encontraba nuestra encuesta. Se tuvo que realizar algunas encuestas de forma física puesto que algunos trabajadores no contaban con correo Gmail, así mismo los resultados se recogieron en una hoja de cálculo las que fueron vaciadas al programa SPSS para la generación de resultados.

3.6.-Metodos de análisis de datos Los resultados trabajados en el programa SPSS en la que se organizaron de acuerdo a la tabla de operacionalización de variables a fueron contabilizados y presentados en tablas de distribución y frecuencia en lo que refiere a estadística descriptiva, dado que las variables son de naturaleza cualitativa, la constatación de la hipótesis colocándolos por rangos, también se empleó el software estadístico SPSS versión 2.2 y se considerará el nivel de significancia teórica $\alpha = 0.05$ y la regla de distribución utilizándose las estadística de regresión logística ordinal dado que nuestra investigación es de tipo explicativo causal ya que mide influencia de la variable independiente sobre la dependiente.

3.7.- Aspectos éticos. -Se tomó en consideración todas las normas establecidas por la Universidad Cesar Vallejo, solicitando los permisos respectivos para cada proceso en las oficinas de docencia e investigación del Hospital Sub Regional de Andahuaylas y a los mismos trabajadores en un correo previo a la aplicación de los cuestionarios, así mismo que la fidelidad y la organización de la información son fieles a los datos obtenidos.

IV.-RESULTADOS

A continuación, se muestran los resultados obtenidos para las variables en estudio. El análisis estadístico encontrado fue:

4.1 Resultados descriptivos:

Tabla N° 6

Frecuencia de Encuestados por Sexo y Grupo Ocupacional.

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Sexo</i>	<i>Femenino</i>	159	77,2%
	<i>Masculino</i>	47	22,8%
<i>Profesión</i>	<i>Obstetra</i>	36	17,5%
	<i>Médico</i>	26	12,6%
	<i>Enfermero (a)</i>	60	29,1%
	<i>Técnico en enfermería</i>	52	25,2%
	<i>Otros trabajadores</i>	32	15,6%

FUENTE: encuesta virtual propia

En la tabla 6 se observa que el 77% de los encuestados es personal femenino y un 22% es masculina. También un 29.1% es enfermera y un 25,2% es técnico de enfermería, un 17,5% obstetra ,12,6% es médico y un 15,6% son otros trabajadores.

Tabla N° 7

Gestión de la seguridad y salud en el trabajo

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Mala</i>	35	17,0%
<i>Regular</i>	159	77,2%
<i>Buena</i>	12	5,8%
<i>Total</i>	206	100,0%

FUENTE: encuesta virtual propia

En la tabla 7 se evidencia la variable Gestión de Seguridad en el trabajo del personal asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2020, encontrándose que de los

206 encuestados el 77.2% indican que es regular la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el 17% indican que es regular y el 5.8% indican que es buena.

Tabla N° 8

Ansiedad del personal

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Ansiedad leve</i>	65	31,6%
<i>Ansiedad moderada</i>	130	63,1%
<i>Ansiedad alta</i>	11	5,3%
<i>Total</i>	206	100,0%

FUENTE: encuesta virtual propia

En la tabla 8 se observa la Ansiedad del personal asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2020, hallándose como resultado de 206 encuestas al personal asistencial es que el 63.1% tiene nivel moderada de ansiedad y el 5.3% niveles de ansiedad alto y 31.6% nivel de ansiedad leve.

Tabla N°9

Variable GSST y sus Dimensiones

<i>Gestión de Seguridad en el Trabajo</i>	<i>Mala</i>		<i>Regular</i>		<i>Buena</i>	
	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Prevención</i>	32	15,5%	161	78,2%	13	6,3%
<i>Gestión integral</i>	44	21,4%	148	71,8%	14	6,8%
<i>Responsabilidad</i>	5	2,4%	197	95,6%	4	1,9%
<i>Atención integral de la salud</i>	49	23,8%	147	71,4%	10	4,9%

FUENTE: encuesta virtual propia

En la tabla 9 se observa las dimensiones de la variable Gestión de la Seguridad en el trabajo del personal asistencial en pandemia COVID 19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2020, en las encuestas al personal asistencial manifestó que un 15.5% refiere que la prevención es mala, el 78.2% es regular, mientras que el 6.3% es buena. Igualmente observamos la dimensión gestión integral, el 21.4% es mala, el 71.8% es regular, mientras que el 6.8% es buena. Así mismo se evidencia la dimensión responsabilidad, el 2.4% es mala, el 95.6% es regular, mientras que el 1.9% es buena.

También, en la dimensión atención integral, el 23.8% es mala, el 71.4% es regular, mientras que el 4.9% es buena.

Tabla N° 10

Niveles de Ansiedad de Acuerdo a sus Dimensiones.

<i>Ansiedad del personal</i>	<i>Ansiedad leve</i>		<i>Ansiedad moderada</i>		<i>Ansiedad alta</i>	
	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Ansiedad de estado</i>	69	33,5%	137	66,5%	0	0,0%
<i>Ansiedad de rasgo</i>	65	31,6%	141	68,4%	0	0,0%

FUENTE: encuesta virtual propia

En la tabla 10 y se observa la Ansiedad del personal asistencial encuestado el 66.5% tiene ansiedad de estado moderado, el 66.5% tiene ansiedad leve, ni hubo personal con ansiedad de estado alto. De igual forma ansiedad de rasgo del personal asistencial; el 68.4% tiene ansiedad de rasgo moderado, el 31.6% es leve y ninguna del personal tiene ansiedad de rasgo alta.

4.2 Prueba estadística para determinar normalidad. -

La prueba Kolmogórov-Smirnov para determinar la normalidad. Tiene por objeto determinar si las variables vienen de una población que tiene distribución normal o no.

Tabla N° 11

Prueba de Kolmogórov-Smirnov Para una Muestra

	<i>N</i>	<i>Estadístico prueba</i>	<i>de P</i>
<i>Prevención</i>	206	,424	,000
<i>Gestión integral</i>	206	,398	,000
<i>Responsabilidad</i>	206	,485	,000
<i>Atención integral de la salud</i>	206	,409	,000
<i>Gestión de la seguridad y salud en el trabajo</i>	206	,425	,000
<i>Ansiedad de estado</i>	206	,112	,000
<i>Ansiedad de rasgo</i>	206	,125	,000
<i>Ansiedad del personal</i>	206	,100	,000

FUENTE: encuesta virtual propia

Criterios para determinar normalidad

Prueba de Kolmogórov-Smirnov

$P \geq 0.05$ = Los datos provienen de una distribución normal

$P < 0.05$ = Los datos no provienen de una distribución normal

En la tabla 11 se observa que todas las variables y dimensiones no tiene distribución normal, porque P es menor que $\alpha = 0.05$, por lo tanto, aplicare para este estudio la regresión logística ordinal porque los datos son de escala ordinal.

Prueba hipótesis

Con los resultados encontrados que vienen de los cuestionarios las que tienen escala ordinal, se asume el empleo de una prueba no paramétrica para mostrar la influencia de la variable dependiente (Ansiedad en el personal asistencial) en relación a la variable independiente (Gestión de la seguridad y salud en el trabajo). Se empleó la prueba de regresión logística ordinal, ya que los datos para el modelamiento son de carácter cualitativo ordinal y en su interpretación se utilizó el reporte del software SPSS 26.

Contrastación de la hipótesis general

Ho: La GSST no influye con la ansiedad del personal asistencial en pandemia COVID19 en el Hospital Sub Regional Andahuaylas de 2020.

Ha: La GSST influye con la ansiedad del personal asistencial en pandemia COVID19 en el Hospital Sub Regional Andahuaylas de 2020.

Regla de decisión: Si $P < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla N 12

Determinación de la Influencia de la GSST con la Ansiedad

<i>Modelo</i>	<i>Chi-cuadrado</i>	<i>P</i>	<i>Pseudo R cuadrado Nagelkerke</i>
<i>Final</i>	<i>9,99</i>	<i>,007</i>	<i>,059</i>

FUENTE: encuesta virtual propia.

En la tabla 12 Se observa el valor de la prueba Chi cuadrado = 9.99 y el valor de $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo influye en la ansiedad del personal asistencial en pandemia COVID19 en el Hospital Sub Regional Andahuaylas de 2020. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.059, indicando que la variable gestión de seguridad del trabajo influye en un 5,9% en la ansiedad del personal asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020.

Tabla N 13

Coefficientes de la Regresión Logística Ordinaria de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Ansiedad del Personal Asistencial

		<i>Estimación</i>	<i>Desv. Error</i>	<i>Wald</i>	<i>P</i>
<i>Umbral</i>	<i>[Ansiedad = 1]</i>	-1,486	,646	5,290	,021
	<i>[Ansiedad = 2]</i>	2,267	,673	11,352	,001
<i>Ubicación</i>	<i>[Gestión=Mala]</i>	-1,641	,727	5,099	,024
	<i>[Gestión=Regular]</i>	-,523	,660	,628	,428
	<i>[Gestión=Buena]</i>	0	.	.	.

FUENTE: encuesta virtual propia

En la tabla 13 interpretamos que el personal asistencial considera que la GSST es mala así lo muestran el coeficiente de Wald y los niveles de significancia estadística. Y que cuando la seguridad y salud en el trabajo sea regular los niveles de ansiedad también serán nivel moderada.

Contrastación de la hipótesis específica 1

Ho: La GSST influye con la *ansiedad de estado* del personal asistencial en pandemia COVID19 en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas de 2020.

Ha: La GSST influye con la *ansiedad de estado* del personal asistencial en pandemia COVID19 en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas de 2020.

Tabla N°14

Determinación de la influencia de la GSST con la Ansiedad de Estado

Modelo	Chi-cuadrado	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Final	11,03	,004	,072

FUENTE: encuesta virtual propia

En la tabla 14 Se observa el valor de la prueba Chi cuadrado = 11.03 y el valor de P es < 0.05 lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo influye en la ansiedad de estado del personal asistencial en pandemia covid19 en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2020. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.072, indicando que la variable gestión de seguridad del trabajo influye en un 7,2% sobre la ansiedad de estado del personal asistencial en pandemia covid19 en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2020.

TABLA N° 15

Coefficientes de la regresión logística ordinaria de la GSST y la Ansiedad de Estado del personal asistencial

		Estimación	Desv. Error	Wald	Sig.
Umbral	[Ansiedad Estado = 1]	-,336	,586	,330	,566
Ubicación	[Gestión=Mala]	-,624	,678	,848	,357
	[Gestión=Regular]	,624	,612	1,041	,308
	[Gestión=Buena]	0	.	.	.

FUENTE: encuesta virtual propia.

En la tabla 15 se observa que el personal asistencial considera que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo es mala así lo muestran el coeficiente de Wald y los niveles de significancia estadística. Y que cuando la seguridad y salud en el trabajo sea regular los niveles de ansiedad de estado también serán nivel moderada.

Contrastación de la hipótesis específica 2

Ho: La GSST no influye con la *ansiedad de rasgo* del personal asistencial en pandemia COVID19 en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas de 2020.

Ha: La GSST trabajo influye en la *ansiedad de rasgo* del personal asistencial en pandemia COVID19 en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas de 2020.

Regla de decisión: Si $P < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla N°16

Determinación de la influencia de la GSST con la Ansiedad de Rasgo

<i>Modelo</i>	<i>Chi-cuadrado</i>	<i>Sig.</i>	<i>Pseudo R cuadrado Nagelkerke</i>
<i>Final</i>	<i>7,31</i>	<i>,026</i>	<i>,049</i>

FUENTE: encuesta virtual propia

En la tabla 16 Se observa el valor de la prueba Chi cuadrado = 7,31 y el valor de $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la gestión de seguridad del trabajo influye con la *ansiedad de rasgo* del personal asistencial en pandemia COVID19 en el Hospital Sub Regional Andahuaylas 2020. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.049, indicando que la variable gestión de seguridad del trabajo influye en un 4,9% sobre la ansiedad de rasgo del personal asistencial en pandemia covid19 en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas de 2020.

Tabla N 17

Coefficientes de la Regresión Logística Ordinaria de la GSST y la Ansiedad de Rasgo del Personal Asistencial

		<i>Estimación</i>	<i>Desv. Error</i>	<i>Wald</i>	<i>P</i>
<i>Umbral</i>	<i>[Ansiedad_Rasgo = 1]</i>	-1,099	,667	2,716	,099
<i>Ubicación</i>	<i>[Gestión=Mala]</i>	-1,156	,748	2,390	,122
	<i>[Gestión=Regular]</i>	-,138	,690	,040	,842
	<i>[Gestión=Buena]</i>	0	.	.	.

FUENTE: encuesta virtual propia

En la tabla17 se observa que el personal asistencial considera que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo es mala así lo muestran el coeficiente de Wald y los niveles de significancia estadística. Y que cuando la seguridad y salud en el trabajo sea regular los niveles de ansiedad de rasgo también serán nivel moderada.

V.- DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo por finalidad la de establecer una relación de influencia de las variables seguridad y salud en el trabajo frente a la ansiedad que podría generarse en el personal asistencial del Hospital Sub Regional de Andahuaylas en época de pandemia COVID 19, la que según estudios previos a causado altos niveles de estrés y por ende también de ansiedad a nivel mundial .Al haber realizado los procesos de encuesta de forma virtual y presencial (por la dificultad de que muchos de los trabajadores no cuentan con correos electrónicos gmail y otras dificultades de red), para más tarde ser procesadas en una hoja de cálculo de Microsoft Excel luego al software estadístico SPSS versión 26.

Se hicieron 206 encuestas en su mayoría personal femenino, entre profesionales médicos enfermeras obstetras y demás de forma aleatoria simple, la seguridad y salud en el trabajo fue entre mala y regular para la percepción de la mayoría de trabajadores y el nivel de Ansiedad fue mayoritariamente moderada, como sabemos en estudios previos el personal femenino tiende a tener mayores niveles de estrés(la mujer suele ser más emotiva) además que el personal asistencial de los hospitales se ven más expuestos a presentar altos niveles de ansiedad por la presencia del COVID 19 así lo asevera (Huarcaya 2020) quien en tu investigación manifiesta que el personal femenino es el que más ansiedad presenta y los trabajadores son los que sufren los efectos de la pandemia.

La gestión de seguridad y salud en el trabajo de los 206 encuestados fue 96% entre regular y mala, cifra que se observa también en el trabajo de investigación de Morales en el 2019 donde encontró un 89.2 % de gestión de seguridad y salud en el trabajo entre mala y regular, la dimensión de responsabilidad es la que tiene un 97.5% entre regular y Mala esta cifra es la que repercute en manifestar el poco compromiso que los directivos tienen con sus trabajadores en brindarle las condiciones laborales óptimas que estos requieren .

La Ley 29783 de la seguridad y salud en el trabajo en el Perú señala que la principal razón del empleador es proporcionar las condiciones y formas para proteger la salud

y la vida buscando el bien de los trabajadores que hacen su labor dentro de sus instituciones, cuando el empleador no lo haga asumirá las responsabilidades legales y económicas en todos los casos o circunstancias que ocurra en su centro de trabajo, como vemos hay poca adherencia a esta ley lo que explica los resultados que se obtuvieron, Así también (Lancho 2017) en su trabajo de investigación recomienda la sensibilización a los funcionarios de la dirección en cuanto a la ley 29783 para asegurar su implementación, esta permitirá poner en equilibrio las acciones de parte de los directivos y trabajadores ver este proceso como una inversión y no un gasto, considerando que, con todo cambio, los procesos mejoran y beneficiarán a los empleados con los que lograrán servicios de calidad.

De igual forma haciendo el análisis de la variable Ansiedad se observó que el nivel de Ansiedad es moderada en un 63.1% un 31.6% fue leve y un 5.3% fue alta, lo que corrobora que existe la presencia de factores que están propiciando que los trabajadores de salud se encuentren en dicha situación, de acuerdo al trabajo de investigación realizado por Bresó en (2019) quien encontró niveles de ansiedad de 57% moderada y 42% en niveles altos con el mismo instrumento y en personal asistencial, al igual que nuestro estudio, lo que nos demuestra que existen altos niveles de ansiedad en los trabajadores de salud, aun sean en diferentes contextos y lugares. Huarcaya (2020) en su artículo consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de covid-19 en su estudio manifestó que la frecuencia de ansiedad en el médico fue del 23,1% y que se dio más en el las mujeres que en varones. Los encuestado informaron la presencia de sintomatología depresiva (50,4%), ansiosos (44,6%), insomnio (34,0%) y estrés (71,5%). Por todo lo antes mencionado, creo necesario que se observe esta situación que vienen atravesando los trabajadores de salud y se realice una intervención a favor de protegerlos y resguardar su salud mental, que a la larga puede generar problemas mayores. Si bien es cierto que una de las mayores consecuencias que está generando la pandemia COVID19 es precisamente los daños en la salud mental.

Del análisis se observó también que un 66.5% presentó la *ansiedad de estado* de forma moderada y un 68.4% *ansiedad de rasgo* también de forma moderada, de

acuerdo a la teoría Spielberger (1966) hace una diferenciación entre la Ansiedad de Estado y la Ansiedad de Rasgo, manifiesta sobre la primera como un estado transitorio de la respuesta del organismo, que se caracteriza por sentimientos internos, percibidos de forma consciente, de tensión y percibidas con el incremento de la actividad del sistema nervioso autónomo, Así también que la ansiedad de Rasgo genera aparentemente una respuesta más estable de la ansiedad, por lo que difiere que las personas tienden a sentirse como en situaciones aparentemente que las amenazan, por la que elevan su ansiedad, observamos que en los resultados de nuestro estudio, se encontró en niveles altos de las dos características de la ansiedad, podría deberse a que la situación de GSST, no se ha trabajado por completo en el Hospital de Andahuaylas y también la pandemia ya se encuentra por varios meses.

PRIMERO: En la comprobación de la hipótesis general se encontró el valor de la prueba Chi cuadrado = 9.99 y el valor de $P = 0.007$ lo que indica, que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo influye en la ansiedad del personal asistencial en pandemia covid19 en el Hospital Sub Regional Andahuaylas de 2020. Además, el coeficiente de Nagelkerke es = 0.059, indicando, que la variable gestión de seguridad del trabajo influye en un 5,9% en la ansiedad del personal asistencial, y también que indica la existencia de una influencia baja de esta variable, no se encontró trabajos que relacionaran las dos variables de nuestro trabajo de investigación, sin embargo, Morales en el 2019 en Lima relacionó la variable de gestión y seguridad en el trabajo frente al estrés. Encontró una baja relación entre sus dos variables donde resultó una relación inversa, indicó que a mayor gestión de seguridad en el trabajo menor estrés en los trabajadores de salud.

De acuerdo a las teorías encontradas, la OIT(2016),refiere que hoy en día los trabajadores de salud hacen frente a diferentes cambios , como: elevadas expectativas laborales con un alto rendimiento, jornadas largas, ambientes laborales inapropiados , altos niveles de ansiedad las que llevan incluso a la depresión, la que es una respuesta al daño físico emocional, por los factores psicosociales, como aquellos aspectos del diseño y la gestión del trabajo , su contexto social y organizativo pueden llegar a causar daño físico y psicológico.(p.2,3).

Por lo observado podríamos afirmar que existe influencia entre la variable Gestión y Seguridad en el trabajo en la Ansiedad de los trabajadores de salud del hospital de Andahuaylas, el contexto de pandemia COVID 19 se ve que además existen otros factores que incremento los niveles de ansiedad del personal asistencial, las que deberán ser estudiadas posteriormente, porque solo un 5.9% se debe a la GSST además, la prevalencia en los dos tipos (estado y rasgo) podríamos relacionarlos a la coyuntura actual, como es la pandemia COVID 19 ya que al ser una enfermedad desconocida genera miedo y ansiedad, creo que la protección personal con equipos de bioseguridad, los estándares de seguridad y salud en el trabajo no están adecuadamente implementadas y ante una enfermedad con alto grado de transmisión es fundamental para darle cierto grado de tranquilidad al personal de salud. Nissen en el 2016, en su estudio Seguridad percibida en el trabajo tras el terror, refiere sobre la importancia de las medidas de seguridad y la preparación para emergencias encontró que una mayor seguridad percibida en el trabajo bajaban los niveles de inseguridad, sugiere que los empleadores pueden mejorar la seguridad percibida en el trabajador.

El 12 % de la fuerza laboral en el Perú es el sector salud, y mientras ellos tienen que atender personas enfermas la paradoja resulta incongruente ya que estos trabajadores se ven expuestos (accidentan o enferman), debido a las deficientes condiciones de trabajo y aspectos organizacionales, ya que abordar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, es también abordar la calidad de vida de los trabajadores de salud, no es nuevo en nuestro país observar leyes que no se cumplen por la inoperancia de los gestores en el cumplimiento de dichas leyes.

SEGUNDO: En cuanto a la primera hipótesis específica, donde se planteó la gestión de seguridad y salud en el trabajo influye en la ansiedad de estado del personal asistencial en pandemia covid19 en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas, se demuestra con los resultados que el Chi cuadrado = 11.03 y el valor de P = ,004. También se muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.072, indicando que la variable gestión de seguridad del trabajo influye en un 7,2%, por estos resultados diremos que existe una influencia baja entre la gestión y seguridad en el trabajo y la ansiedad de estado, de acuerdo a los estudios de Castro 2016, quien realizó estudios sobre las

propiedades psicométricas (IDARE) cuestionario de Ansiedad: Rasgo – Estado. En ella encontró una relación de manera significativa y directa ($p < .01$), de acuerdo a las teorías estudiadas por Spielberger (1966) ha mostrado que la ansiedad estado es una fase emocional temporal o no esperada. Las respuestas de las emociones serían la respuesta interna de la situación de vida en la que el sujeto está en un momento determinado, entendiéndose que la ansiedad de estado es aquella que aparece de manera circunstancial y es originada por algún factor estresante, la seguridad y salud en el trabajo fue algo que siempre estuvo descuidada en el Hospital de Andahuaylas y que recientemente han tratado de realizar pequeñas acciones en favor de mejorarlas, la que de acuerdo a nuestros resultados pareciera no ser relevantes para la percepción de los trabajadores.

Sin embargo, aun así, observamos que existe un 66% de los trabajadores que presentaron ansiedad de estado moderado, durante la entrevista, lo que demostraría que existen preocupación por las condiciones laborales en este contexto y también, que probablemente hay gran preocupación en este momento por la propia situación, de cómo el establecimiento puede afrontar esta situación de la emergencia sanitaria en la región.

TERCERO: Por último, en cuanto a la segunda hipótesis específica de nuestro trabajo se concluye, que la gestión de seguridad del trabajo influye con la *ansiedad de rasgo* del personal asistencial en pandemia COVID19 en el Hospital Sub Regional Andahuaylas de 2020. Se encontró un chi cuadrado de 7.31 También se observa que existe un coeficiente de Nagelkerke = 0.049, indicando que la variable gestión de seguridad del trabajo influye en un 4,9%, indicando que es una influencia muy baja entre la gestión de seguridad del trabajo y la ansiedad de rasgo del personal asistencial se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, de acuerdo a los estudios bibliográficos, Spielberger (1966), la ansiedad rasgo está dada a que los individuos tengan una predisposición a la ansiedad, que algunos sean mucho más ansiosos ante diferentes situaciones en relación con los otros.

Que la ansiedad rasgo puede darse de manera más estable en el tiempo ante diversas situaciones. Está más relacionada a factores de crianza, al parecer la existencia de otros factores externos ajenos a nuestro estudio, han generado que la prevalencia de *ansiedad de rasgo* esté incrementada en el personal asistencial del hospital sub regional de Andahuaylas, las que deberán ser estudiadas a futuro, sin embargo, mejorar las condiciones de la seguridad y salud en el trabajo de forma integral mejorarían las condiciones de salud de los trabajadores tanto física como psicológica.

Podríamos decir, que el personal de salud se ha adaptado a trabajar en condiciones bajas de seguridad en el trabajo, pero a su vez, esto ha generado problemas crónicos en su salud mental. Cruz (2020), concluye en su investigación, que en la organización de los trabajos de los profesionales de la salud lograra que se les vea no solo como sanadores de la enfermedad, sino como personas que se exponen a riesgos y necesitadas de ser cuidados, para lo que se requiere una ardua protección de la gestión de su seguridad para su salud mental.

Cabe mencionar que en la experiencia de otros países, nos señala que un buen trabajo en salud mental en los trabajadores de salud, permitirá adherirse mejor a la situación en la cual se viene enfrentando la pandemia generada por el COVID 19, la que al parecer por su prevalencia de más de 9 meses viene generando estados crónicos de ansiedad en el personal, que podrían generar problemas mayores.

VI CONCLUSIÓN

Se concluye entonces:

Primero: Existe una influencia baja entre la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Ansiedad del personal asistencial en pandemia COVID19 en el Hospital Sub Regional Andahuaylas de 2020. Con un coeficiente de Nagelkerke = 0.059, indicando que la variable gestión de seguridad del trabajo influye en un 5,9%.

Segundo: - Existe influencia baja entre la gestión y seguridad y salud en el trabajo con la ansiedad de estado en el personal asistencial en pandemia COVID19 en el Hospital Sub Regional Andahuaylas de 2020. Coeficiente de Nagelkerke = 0.072, indicando que la variable gestión de seguridad del trabajo influye en un 7,2%

Tercero: - Existe influencia baja entre la gestión y seguridad y salud en el trabajo con la ansiedad de Rasgo en el personal asistencial en pandemia COVID19 en el Hospital Sub Regional Andahuaylas de 2020. un coeficiente de Nagelkerke = 0.049, indicando que la variable gestión de seguridad del trabajo influye en un 4,9%.

VII RECOMENDACIÓN:

1.-Se recomienda al comité de seguridad y salud en el trabajo del hospital Sub Regional de Andahuaylas dar cumplimiento a la ley 29783 de la seguridad y salud en el trabajo en el Perú la que permitirá equilibrar todas las acciones de parte de los empleadores y trabajadores se sugiere realizar una secuencia de capacitaciones en el tema bajo el acompañamiento de SUNAFIL que es el órgano rector. Así mismo se sugiere coordinar con la dirección a realizar acciones conjuntas para mejorar la seguridad y salud de los trabajadores de salud.

2.-Se recomienda al gobierno nacional y al gobierno regional de la región Apurímac propiciar una fuerte intervención en la protección de la salud mental de los trabajadores de salud la que según estudios de observa claramente la afectación que estos presentan frente a la crisis sanitaria, una de las formas sería con la participación de los centros de salud mental a nivel nacional con atenciones integrales para hacer resiliencia ante la crisis, realizar mayor inversión para cobertura de la demanda de atenciones y propiciar actividades recreativas para mejorar la labor del personal.

3.-Al departamento de investigación y docencia del Hospital sub Regional de Andahuaylas se sugiere realizar estudios sobre los otros factores que estén influyendo en la ansiedad del personal de salud , capacitar las competencias tecnológicas del personal de salud y también la implementación de los medios digitales, que permitan al personal mejorar sus competencias y sobre la implantación y el uso de historias clínicas digitales, en los pacientes permitirá dar un gran avance en cuanto a investigación se refiere.

VIII REFERENCIA

- Anozie, O. B., Lawani, L. O., Eze, J. N., Mamah, E. J., Onoh, R. C., Ogah, E. O., ... & Anozie, R. O. (2017). Knowledge, attitude and practice of healthcare managers to medical waste management and occupational safety practices: Findings from Southeast Nigeria. *Journal of clinical and diagnostic research: JCDR*, 11(3), IC01. doi: 10.7860/JCDR/2017/24230.9527
- Barlow H. Brown A, O Leary A. (2001). Trastorno de ansiedad generalizada. Manual clínico de trastornos psicológicos. tercera edición: *Manual Inglaterra publicaciones de Guildford*.
<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/357/1/116.pdf>
- Bernal C.A. (2010). *Metodología de la Investigación*. 3ra Edición Colombia person educacion. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%c3%b3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bestratén.B.,Guardino,S.,Irazo,G.,Piqué,A.,Pujol,S.,Solórzano,F.,Tamborer,.P.,Turmo ,S. y Varela, I. (2011) *Seguridad en el Trabajo*
<https://www.insst.es/documents/94886/599872/Seguridad+en+el+trabajo/e34d1558-fed9-4830-a8e3-b0678c433bb1>
- Bisquerra, R. (1989). Métodos de investigación educativa: Guía práctica (No. 370.7 B57.).<http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=INDUSTRIAL.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=000012>
- Bresó-Esteves, E., Pedraza-Álvarez, L., & Pérez-Correa, K. (2019). Síndrome de burnout y ansiedad en médicos de la ciudad de Santa Marta. *Duazary*, 16(2), 259-269.<https://doi.org/10.21676/2389783X.2958>
- Cano-Vindel, A. (2011). Los desórdenes emocionales en atención primaria. *Ansiedad y Estrés*, 17(1). https://www.researchgate.net/profile/Antonio_Cano-Vindel/publication/230580870_Los_desordenes_emocionales_en_Atencion Primaria/

inks/09e415019b60ac31af000000/Los-desordenes-emocionales-en-Atencion-Primaria.pdf

Castelli, S. A. (2020, octubre). *Pandemia, salud mental comunitaria y respuesta pública*. Entrevista a Emiliano Galende. In *Anales de la Universidad de Chile* (No. 17, pp. 319-331).

Chen, Y., Zhou, H., Zhou, Y., & Zhou, F. (2020). Prevalence of self-reported depression and anxiety among pediatric medical staff members during the COVID-19 outbreak in Guiyang, China. *Psychiatry research*, 288, 113005. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113005>

Congreso de la republica del Perú. (2011, 20 de agosto). *Ley 29783. Normas legales del estado peruano. Diario Oficial n.º 11507*. https://www.isem.org.pe/portal/files/recurso/legislacion/ley_29783.pdf

Coordinadora Inter federal de Salud Guía “Metodológica para implementar acciones en Seguridad y Salud en el trabajo Coordinadora publicado”. Consejo Directivo CIS www.cisperu.org Lima – Perú, 2014

Cruz Almaguer, A., Gutiérrez .A. A., & Zaldivar .S., E. (2020). Gestión de seguridad psicológica del personal sanitario en situaciones de emergencia por COVID-19 en el contexto hospitalario o de aislamiento. *Revista Cubana De Enfermería*, <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3704>

Fernández López, Odalis, Jiménez Hernández, Bárbara, Alfonso Almirall, Regla, Sabina Molina, Darelys, & Cruz Navarro, Julia. (2012). Manual para diagnóstico y tratamiento de trastornos ansiosos. *MediSur*, 10(5), 466-479. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727897X2012000500019&lng=es&tlng=es.

Goncalves.E.F., Gonzales.R.V.M.,Vasquez.C.J., Guía de Buena Practica Clinica en Depresion y Ansiedad Madrid – España 2018 2da Edicion https://www.cgcom.es/sites/default/files/guia_depresion_ansiedad_2_edicion.pdf

- González, E. C. (2020). COVID-19: Aquí y ahora. RD-ICUAP, 6(17), 1-31.
<http://rd.buap.mx/ojs-dm/index.php/rdicuap/article/view/219>
- Hernandez, Fernandez y Baptista (2014) "Metodología de la Investigación" -Mexico 6ta Edición. <https://www.pinterest.com/pin/732679433098949161/>
- Hernández. S.M.M, Horga de la Porta. J.F , Navarro. C.F , Mira. V.A "Trastorno de Ansiedad y Trastorno de Adaptación en Atención Primaria" 2007 CONDUCTITLAN.NET http://www.san.gva.es/documents/246911/251004/guias_ap033ansiedad.pdf
- Huarcaya-Victoria, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, 37(2). <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>
- Lancho S.J.L. (2017) *Implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en Entidades públicas* [tesis para optar el grado académico de: Maestro en Gestión Pública] Universidad César Vallejo repositorio. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15298>
- Larrea, V. C. (2019) *Gestión de la Seguridad en el trabajo y su impacto en la salud ocupacional de los trabajadores de un hospital de Paita* [Tesis para optar el grado académico de maestría en Gestión de los servicios de salud Universidad Cesar Vallejo Perú] Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43249>
- Ley de seguridad salud trabajo-29783. Organización Internacional del Trabajo (2020) "Seguridad y Salud en el Trabajo Frente a la Pandemia" *Mesa Virtual de Dialogo OIT en América Latina* https://www.ilo.org/americas/eventos-y-reuniones/WCMS_742466/lang--es/index.htm
- Liendo A.D.R (2018) *Tacna Factores sociolaborales y el nivel de ansiedad en el personal de salud del Centro de Atención Primaria II Luis Palza Lévano de Tacna* [Tesis para optar el grado académico de maestría en Gestión de los

servicios de salud Universidad Cesar Vallejo Perú] Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/26527>

Lopez J,A, Los trabajadores de la salud se enfrentan a dos batallas: la pandemia del COVID-19 y las alteraciones en salud mental AGOSTO 2020
<https://medicina.uniandes.edu.co/sites/default/files/articulos/doc/Nota%20pol%C3%ADtica%20trabajadores%20salud%20y%20covid.pdf>

Lozano,V. A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56. <https://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>

Michaels, D. y Wagner, GR (2020). Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA) y seguridad de los trabajadores durante la pandemia de COVID-19. doi: 10.1001 / jama.2020.16343.

Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica OIT para la Argentina, 2014.*seguridad y salud en el trabajo aportes para una cultura de prevención.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf

Ministerio de Salud de Peru. (2020 28 de Abril).Resolucion Ministerial N 239-2020 MINSA “Lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a Covid 19”
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/668359/RM_239-2020 MINSA_Y_ANEXO.PDF](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/668359/RM_239-2020_MINSA_Y_ANEXO.PDF)

Ministerio de Salud de Peru. (2020 30 de junio).Resolucion Ministerial N 448-2020 MINSA “Lineamientos para la vigilanciaprevencion y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a Covid 19”
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/903763/RM_448-2020-MINSA.pdf

Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo *Política Nacional de Seguridad en el Trabajo 2017-2021* 1ra edición marzo 2018

https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica_nacional_SST_2017_2021.pdf

Morales Agurto, A. A. (Abril de 2019). *Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo con el estrés laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital público*. [Tesis para obtener el grado académico de: maestra en gestión de los servicios de la salud Universidad Cesar Vallejo Perú] Repositorio de la Universidad César Vallejo [repositorio.ucv.edu.pe https://hdl.handle.net/20.500.12692/41031](https://hdl.handle.net/20.500.12692/41031).

Moreno-Proañó, G. (2020). Pensamientos distorsionados y ansiedad generalizada en COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2), 251-255 <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.314>

Nissen A, MD; Trond Heir, MD, PhD (2016) *Seguridad percibida en el trabajo tras el Terror: La importancia de las medidas de seguridad y la emergencia* Preparación Society for Disaster Medicine and Public Health, Inc. DOI: 10.1017/dmp.2016.45 . <https://doi.org/10.1017/dmp.2016.45>

Ojeda C. sistema de gestion de seguridad y salud en el trabajo (SG – SST) “INFOTEP” 2017 www.infotephug.edu.co -05072017

OMS 2011 *Revisión de la clasificación de los Trastornos Mentales de la OMS Para la Atención Primaria*, CIE-10-AP. Octubre. 2011. <https://fepsm.org/files/files/ICD-11%20PHC%20Draft%20October%202011.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2011) “Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: una herramienta para la mejora continua” COPYRIGHT. Organización Internacional del Trabajo 2020 Primera edición (2011) ISBN 978-92-2-324740-9 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2016) *Estrés en el Trabajo un Reto Colectivo* ISBN: 978-92-2-330642-7 (web pdf) <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2020) *Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus)* 29 de mayo de 2020 – Versión 2.1
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/normes/documents/publication/wcms_739939.pdf

Organización Panamericana de la Salud (OPS). *Covid 19 instrumentos recomendados en la salud mental y apoyo psicosocial (SMAPS) durante la pandemia*. Conoce y Preparate y Actúa. Junio 2020 www.paho.org/coronavirus
<https://iris.paho.org/handle/10665.2/52427>

Presidencia de la Republica de Peru. (2020 15 de marzo) Decreto de urgencia 026” medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional” Diario Oficial el Peruano N15313
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf>

Reyes J.A. *Trastornos de Ansiedad Guía práctica para diagnóstico y tratamiento* Biblioteca virtual en salud, 2010 ACADEMIA.EDU Honduras
<http://www.bvs.hn/Honduras/pdf/TrastornoAnsiedad.pdf>

Rodríguez C. Los Convenios de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio Ambiente de Trabajo. *Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo 2009. Primera edición 2009* <http://www3.vivienda.gob.pe/csst/documentos/oit-los-convenios-de-la-oit-sobre-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.pdf>

Romeral Hernández, J. (2012). Gestión de la seguridad y salud laboral, y mejora de las condiciones de trabajo: El modelo español. Boletín mexicano de derecho comparado, 45(135), 1325-1339. <https://www.redalyc.org/pdf/427/42724584012.pdf>

Sanchez, H., & Reyes, C. (2015). Metodología y diseño de la investigación científica (5ta. edición ed.). Lima: Bussines Support Anneth SRL. <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-determinos-en-investigacion.pdf>. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Spielberg C.D, Garnucho R.L, Lushene R.E *Cuestionario de Ansiedad de Estado y Rasgo SAIT* 9na edición revisada y adaptada al español TEA ediciones Madrid 2015 <http://www.web.teaediciones.com/Ejemplos/STAI-Manual-Extracto.pdf>

Spielberger, CD (1966). Teoría e investigación sobre la ansiedad. *Ansiedad y comportamiento* , 1 (3).

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral Manual para la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SUNAFIL) www.sunafil.gob.pe 2016

Torres .A, E.A (2013) *Métodos Estadísticos para la Investigación Experimental* Compugraf S.R.L.RUC. 20479787779 SEVILLANO GAYOSO JOSE LUIS <https://www.scribd.com/document/426616137/Metodos-Estadisticos-para-la-Investigaci-pdf>

Trabajo,O.I.(2020) Frente a la pandemia : “*Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo*”. OIT Ginebra : COPYRIGHT. Organización Internacional del Trabajo 2020 Primera edición (2020) ISBN: 978-92-2-133156-8 <https://es.scribd.com/document/458817204/Frente-a-la-pandemia-Garantizar-la-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo>

Uriarte Bonilla, V. R. (2013). Ansiedad y Angustia. In *Funciones cerebrales y psicopatología* (pp. 175-200). Editorial Alfil. <https://link.gale.com/apps/doc/CX2477000014/GVRL?u=univcv&sid=GVRL&xid=f00c387e>

Yáñez J.A. , Asghar Afshar Jahanshahi , Aldo Alvarez-Risco , Jizhen Li y Stephen X. Zhang(2020) Anxiety, distress, and turnover intention of healthcare workers in Peru by their distance to the epicenter during the COVID-19 crisis. *The American Journal of Tropical Medicine and Hygiene*, 103(4), 1614-1620.

ANEXO

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTÈNCIA

Título: “INFLUENCIA DE LAS GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA ANSIEDAD DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN PANDEMIA COVID19 DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS DE 2020”

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables				
¿Cómo influye la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la ansiedad de la personal asistencia en pandemia Covid19 en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas de 2020?	Determinar la influencia que existe entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y la ansiedad del personal asistencial en tiempos de Covid19 en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2020	La gestión de seguridad y salud del trabajo se influye en la ansiedad del personal asistencial en pandemia covid19 en el Hospital Sub Regional Andahuaylas 2020.	Variable 1: Gestión de seguridad y salud en el trabajo				
			Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y rangos
			Prevención	1-Medidas de prevención. 2-Aplicación de exámenes preventivos ocupacionales 3-capacitación en seguridad en los procedimientos	1-6	Nunca Casi Nunca. A veces Casi siempre Siempre	Mala (23-50) Regular (51-78) Buena (79-105)
			Gestión integral	1-Elaboración de planes de seguridad laboral 2-Promocionar la salud laboral 3-Gestión de la seguridad laboral 4-Gestión de EPP	7-13		
			Responsabilidad	1-Seguro de salud laboral contra accidentes y enfermedades 2-Apoyo de la institución en todo el proceso de rehabilitación y recuperación	14-17		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas					
¿Cómo influye la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la ansiedad de estado del personal asistencial en pandemia covid19 en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas?	Determinar la influencia que existe entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la ansiedad de estado del personal asistencial en pandemia covid19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2020	La gestión de seguridad y salud del trabajo influye en la ansiedad de estado del personal asistencial en pandemia covid19 en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas de 2020.					
¿Cómo influye la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la ansiedad de rasgo del personal asistencial en pandemia covid19 en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas?	Determinar la influencia de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la ansiedad de rasgo del personal asistencial en pandemia covid19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2020	La gestión de seguridad y salud del trabajo influye en la ansiedad de rasgo del personal asistencial en pandemia covid19 en el Hospital Sub Regional Andahuaylas 2020					

	3-Reinseccion laboral			
Atención integral de la salud	1-Ambientes saludables de trabajo 2-Fomento buen clima laboral 3-Infraestructura y equipos adecuados para trabajar 4-Deteccion de riesgos laborales.	18-23		

Variable 2: Ansiedad

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Nivel rangos
Ansiedad de Estado.	Presencia de ansiedad 22,23,24,25,28,29,31,32,34,35,37,38,40	1- 20	LEVE MODERADA ALTA	ANSIEDAD LEVE 1-15 ANSIEDAD MODERADA 16-47 ANSIEDAD ALTA 48-60
	Ausencia de ansiedad 21,26,27,30,33,36,39			
Ansiedad de Rasgo	Presencia de ansiedad 3,4,6,7,9,12,13,14,17,18	21-40		ANSIEDAD LEVE 1-15 ANSIEDAD MODERADA 16-47 ANSIEDAD ALTA 48-60
	Ausencia de ansiedad 1,2,5,8,10,11,15,16,19,20			

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE GSST

CUESTIONARIO

A continuación, se presentan dos cuestionarios para determinar la relación que existe entre la **“Gestión de la seguridad y salud en el trabajo y ansiedad del personal asistencial en pandemia covid19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2020”**, Dicha información nos ayudara a realizar nuestro trabajo de investigación para optar título de Maestro en Gestión de Servicios de Salud, quedo de ante mano muy agradecida por su apoyo.

Responda de forma honesta según su percepción. Cada pregunta contiene 5 alternativas, marca solo una de ellas.

1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre 5. Siempre

N	DIMENSIÓN	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Prevención					
1	¿Se realizan medidas de prevención en la institución como (mantenimiento de extintores ventanas y florecientes con protección, señalización de pasadizos resbaladizos, etc.)?					
2	Se realizan exámenes preventivos ocupacionales a la persona asistencial de la institución (odontológico, médico, ¿psicológico)?					
3	¿Se realizan talleres y capacitaciones de medidas de prevención en seguridad y salud en el trabajo?					
4	¿Se realizan talleres para mejorar el clima laboral del ambiente de trabajo?					
5	¿Participa en las jornadas de promoción sobre la salud laboral para prevenir enfermedades laborales?					
6	¿Realiza la gestión actividades para prevenir riesgos psico sociales?					
	DIMENSIÓN 2: Gestión integral					
7	¿El comité de gestión de seguridad y salud en el trabajo coordina con la unidad funcional las acciones según su plan anual?					

8	¿La unidad funcional realiza la supervisión e inspección de los ambientes y equipos de la institución?					
9	¿En la institución la seguridad y salud en el trabajo es la política prioritaria para la gestión?					
10	¿El plan anual de seguridad y salud en el trabajo de la institución se cumple?					
11	¿La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo actualiza el mapa de riesgo en la institución?					
12	¿La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo realiza la identificación de riesgos laborales en la institución?					
13	¿En la institución renuevan las señalizaciones de emergencia?					
	DIMENSIÓN 3 Responsabilidad					
14	¿La gestión de la institución asume las implicancias económicas en accidentes de trabajo?					
15	¿La gestión de la institución asume la responsabilidad de la recuperación y rehabilitación del trabajador que sufre accidente realizando sus labores?					
16	¿En la institución la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo realiza seguimiento a la recuperación y rehabilitación del trabajador accidentado?					
17	¿Se brinda apoyo a los trabajadores para la reinserción laboral dando las facilidades y consideración?					
	DIMENSIÓN 4 Atención integral de la salud					
18	¿Se cuenta con ambientes de trabajo saludable para realizar sus labores?					
19	¿En la institución La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo da facilidades para participar en actividades recreativas como paseos, deporte, etc.?					
20	¿En la institución la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo cumple con elaborar programas para mejorar el clima laboral?					
21	¿Ha sido consultado para aporta mejoras en el ambiente de su trabajo?					
22	¿Cuenta con herramientas y muebles ergonómicos para realizar mejor sus actividades?					
23	¿Se realizan campañas y actividades de detección de riesgos psico sociales según el plan anual de la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo?					

ANEXO 3

CUESTIONARIO QUE MIDE LA ANSIEDAD

Esperamos su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente una sola alternativa de acuerdo a su opinión.

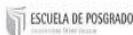
Nunca (1) A veces hago esto (2) Usualmente hago esto (3) Hago esto con mucha frecuencia (4)

N	DIMENSIÓN	0	1	2	3
	DIMENSIÓN 1. ANSIEDAD DE ESTADO				
1	Me siento calmado.				
2	Me siento seguro.				
3	Estoy tenso.				
4	Estoy contrariado.				
5	Me siento cómodo (estoy a gusto).				
6	Me siento alterado.				
7	Estoy preocupado ahora por posible desgracia futuras.				
8	Me siento descansado.				
9	Me siento angustiado.				
10	Me siento confortable.				
11	Tengo confianza en mí mismo.				
12	Me siento nervioso.				
13	Estoy desasosegado. (inquieto)				
14	Me siento muy "atado" (como oprimido).				
15	Estoy relajado.				
16	Me siento satisfecho.				
17	Estoy preocupado.				
18	Me siento aturdido y sobreexcitado.				
19	Me siento alegre.				
20	En este momento me siento bien.				
	DIMENSIÓN 2. ANSIEDAD DE ESTADO				
21	Me siento bien.				
22	Me canso rápidamente.				

23	Siento ganas de llorar.				
24	Me gustaría ser tan feliz como otros.				
25	Pierdo oportunidades por no decidirme pronto.				
26	Me siento descansado.				
27	Soy una persona tranquila, serena y sosegada.				
28	Veo que las dificultades se amontonan y no puedo con ellas.				
29	Me preocupo demasiado por cosas sin importancia.				
30	Soy feliz.				
31	Suelo tomar las cosas demasiado seriamente.				
32	Me falta confianza en mí mismo.				
33	Me siento seguro.				
34	No suelo afrontar las crisis o dificultades.				
35	Me siento triste (melancólico)				
36	Estoy satisfecho.				
37	Me rondan y molestan pensamiento sin importancia.				
38	Me afectan tanto los desengaños que no puedo olvidar.				
39	Soy una persona estable.				
40	Cuando pienso sobre asunto y preocupaciones actuales me pongo tenso.				

ANEXO 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE EXPERTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Prevención								
1	¿Se realizan medidas de prevención en la institución como (mantenimiento de extintores, ventanillas y florecientes con protección, señalización de pasadizos resbaladizos, etc.)?	✓		✓		✓		
2	¿Se realizan exámenes preventivos ocupacionales a la persona asistencial de la institución (odontológico, médico, ¿psicológico)?	✓		✓		✓		
3	¿Se realizan talleres y capacitaciones de medidas de prevención en seguridad y salud en el trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿Se realizan talleres para mejorar el clima laboral del ambiente de trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿Participa en jornadas de promoción sobre la salud laboral para prevenir enfermedades laborales?	✓		✓		✓		
6	¿Realiza la gestión de actividades para prevenir riesgos psicosociales?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Gestión integral								
7	¿El comité de gestión de seguridad y salud en el trabajo coordina con la unidad funcional las acciones según su plan anual?	✓		✓		✓		
8	¿La unidad funcional realiza la supervisión e inspección de los ambientes y equipos de la institución?	✓		✓		✓		
9	¿En la institución la seguridad y salud en el trabajo es la política prioritaria para la gestión?	✓		✓		✓		
10	¿El plan anual de seguridad y salud en el trabajo de la institución se cumple?	✓		✓		✓		
11	¿La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo, actualiza el mapa de riesgos en la institución?	✓		✓		✓		
12	La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo, ¿realiza la identificación de riesgos laborales en la institución?	✓		✓		✓		
13	En la institución, ¿se renuevan las señalizaciones de emergencia?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Responsabilidad								
14	¿La gestión de la institución asume las implicancias económicas en accidentes de trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿La gestión de la institución asume la responsabilidad de la recuperación y rehabilitación del trabajador que sufre accidente realizando sus labores?	✓		✓		✓		
16	En la institución, ¿la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo realiza seguimiento a la recuperación y rehabilitación del trabajador accidentado?	✓		✓		✓		
17	¿Se brinda apoyo a los trabajadores para la reinserción laboral dando las facilidades y consideración?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Atención integral de la salud								
18	¿Se cuenta con ambientes de trabajo saludable para realizar sus labores?	✓		✓		✓		
19	En la institución, ¿La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo da facilidades para participar en actividades recreativas como paseos, deporte, etc.?	✓		✓		✓		
20	En la institución, ¿la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo cumple con elaborar programas para mejorar el clima laboral?	✓		✓		✓		
21	¿Ha sido consultado para aportar mejoras en el ambiente de su trabajo?	✓		✓		✓		
22	¿Cuenta con herramientas y muebles ergonómicos para realizar mejor sus actividades?	✓		✓		✓		
23	¿Se realizan campañas y actividades de detección de riesgos psicosociales según el plan anual de la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo?	✓		✓		✓		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. (Mg) VEGA GONZALEZ, EMILIA OJEDA DNI: 80.55.14.12

Especialidad del validador: MAESTRA EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EN SALUD

14 de 10 del 2020

Emilia Vega Gonzales
 Obst. Emilia Vega Gonzales
 Filósofa en Docencia e Investigación
 Filósofa en Salud
 C.O.P. 1612 Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ANSIEDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN ANSIEDAD DE ESTADO								
1	Me siento calmado.	/		/		/		
2	Me siento seguro.	/		/		/		
3	Estoy tenso.	/		/		/		
4	Estoy contrariado.	/		/		/		
5	Me siento cómodo (estoy a gusto).	/		/		/		
6	Me siento alterado.	/		/		/		
7	Estoy preocupado ahora por posible desgracia futuras.	SI		SI		SI		
8	Me siento descansado.	/		/		/		
9	Me siento angustiado.	/		/		/		
10	Me siento confortable.	/		/		/		
11	Tengo confianza en mí mismo.	/		/		/		
12	Me siento nervioso.	/		/		/		
13	Estoy desasosegado.	/		/		/		
14	Me siento muy "atacado" (como oprimido).	SI		SI		SI		
15	Estoy relajado.	/		/		/		
16	Me siento satisfecho.	/		/		/		
17	Estoy preocupado.	/		/		/		
18	Me siento aturdido y sobreexcitado.	/		/		/		
19	Me siento alegre.	/		/		/		
20	En este momento me siento bien.	/		/		/		
DIMENSIÓN ANSIEDAD DE RASGO								
21	Me siento bien.	/		/		/		
22	Me canso rápidamente.	/		/		/		
23	Siento ganas de llorar.	/		/		/		
24	Me gustaría ser tan feliz como otros.	/		/		/		
25	Pierdo oportunidades por no decirme pronto.	/		/		/		
26	Me siento descansado.	/		/		/		
27	Soy una persona tranquila, serena y sosegada.	/		/		/		
28	Veó que las dificultades se amontonan y no puedo con ellas.	/		/		/		
29	Me preocupo demasiado por cosas sin importancia.	/		/		/		
30	Soy feliz.	/		/		/		
31	Suelo tomarlas cosas demasiado seriamente.	/		/		/		
32	Me falta confianza en mí mismo.	/		/		/		
33	Me siento seguro.	/		/		/		
34	No suelo afrontar las crisis o dificultades.	/		/		/		
35	Me siento triste (melancólico)	/		/		/		
36	Estoy satisfecho.	/		/		/		
37	Me rondan y molestan pensamientos sin importancia.	/		/		/		
38	Me afectan tanto los desengaños que no puedo olvidar.	/		/		/		
39	Soy una persona estable.	/		/		/		
40	Cuando pienso sobre asunto y preocupaciones actuales me pongo tenso.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (Mg.) VEGA GONZALES, EMILIO OSWALDO DNI... 80651413

Especialidad del validador: MAESTRÍA EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EN SALUD

...14 de 10 del 20.20

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Emilio Vega
 Firma del Dr. Emilio Vega Gonzales
 Maestro en Producción e Investigación
 en Salud
 G.O.P. 16102

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Prevención								
1	¿Se realizan medidas de prevención en la institución como (mantenimiento de extintores ventanas y florecientes con protección, señalización de pasadizos resbaladizos, etc.)?	✓		✓		✓		
2	¿Se realizan exámenes preventivos ocupacionales a la persona asistencial de la institución (odontológico, médico, ¿psicológico)?	✓		✓		✓		
3	¿Se realizan talleres y capacitaciones de medidas de prevención en seguridad y salud en el trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿Se realizan talleres para mejorar el clima laboral del ambiente de trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿Participa en las jornadas de promoción sobre la salud laboral para prevenir enfermedades laborales?	✓		✓		✓		
6	¿Realiza la gestión de actividades para prevenir riesgos psico sociales?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Gestión Integral								
7	¿El comité de gestión de seguridad y salud en el trabajo coordina con la unidad funcional las acciones según su plan anual?	✓		✓		✓		
8	¿La unidad funcional realiza la supervisión e inspección de los ambientes y equipos de la institución?	✓		✓		✓		
9	¿En la institución la seguridad y salud en el trabajo es la política prioritaria para la gestión?	✓		✓		✓		
10	¿El plan anual de seguridad y salud en el trabajo de la institución se cumple?	✓		✓		✓		
11	La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo ¿actualiza el mapa de riesgo en la institución?	✓		✓		✓		
12	La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo, ¿realiza la identificación de riesgos laborales en la institución?	✓		✓		✓		
13	En la institución, ¿se renuevan las señalizaciones de emergencia?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Responsabilidad								
14	¿La gestión de la institución asume las implicancias económicas en accidentes de trabajo?	✓		✓		✓		

15	¿La gestión de la institución asume la responsabilidad de la recuperación y rehabilitación del trabajador que sufre accidente realizando sus labores?	✓		✓		✓		
16	En la institución, ¿la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo realiza seguimiento a la recuperación y rehabilitación del trabajador accidentado?	✓		✓		✓		
17	¿Se brinda apoyo a los trabajadores para la reinserción laboral dando las facilidades y consideración?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 Atención integral de la salud								
18	¿Se cuenta con ambientes de trabajo saludable para realizar sus labores?	✓		✓		✓		
19	En la institución, ¿la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo da facilidades para participar en actividades recreativas como paseos, deporte, etc.?	✓		✓		✓		
20	En la institución, ¿la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo cumple con elaborar programas para mejorar el clima laboral?	✓		✓		✓		
21	¿Ha sido consultado para aportar mejoras en el ambiente de su trabajo?	✓		✓		✓		
22	¿Cuenta con herramientas y muebles ergonómicos para realizar mejor sus actividades?	✓		✓		✓		
23	¿Se realizan campañas y actividades de detección de riesgos psico sociales según el plan anual de la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. (a) Cecilia Medina Saturno Trujillo DNI: 09760548

Especialidad del validador: Maestría en Docencia Universitaria; Maestría en Gobernabilidad y Gerencia en Salud

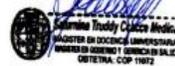
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de 10 del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ANSIEDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN ANSIEDAD DE ESTADO								
1	Me siento calmado.	✓		✓		✓		
2	Me siento seguro.	✓		✓		✓		
3	Estoy tenso.	✓		✓		✓		
4	Estoy contrariado.	✓		✓		✓		
5	Me siento cómodo (estoy a gusto).	✓		✓		✓		
6	Me siento alterado.	✓		✓		✓		
7	Estoy preocupado ahora por posible desgracia futuras.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Me siento descansado.	✓		✓		✓		
9	Me siento angustiado.	✓		✓		✓		
10	Me siento confortable.	✓		✓		✓		
11	Tengo confianza en mí mismo.	✓		✓		✓		
12	Me siento nervioso.	✓		✓		✓		
13	Estoy desasosegado. (inquieto)	✓		✓		✓		
14	Me siento muy "atado" (como oprimido).	✓		✓		✓		
15	Estoy relajado.	✓		✓		✓		
16	Me siento satisfecho.	✓		✓		✓		
17	Estoy preocupado.	✓		✓		✓		
18	Me siento aturrido y sobreexcitado.	✓		✓		✓		
19	Me siento alegre.	✓		✓		✓		
20	En este momento me siento bien.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN ANSIEDAD DE RASGO								
21	Me siento bien.	✓		✓		✓		
22	Me canso rápidamente.	✓		✓		✓		

23	Siento ganas de llorar.	✓		✓		✓		
24	Me gustaría ser tan feliz como otros.	✓		✓		✓		
25	Pierdo oportunidades por no decidirme pronto.	✓		✓		✓		
26	Me siento descansado.	✓		✓		✓		
27	Soy una persona tranquila, serena y sosegada.	✓		✓		✓		
28	Veó que las dificultades se amontonan y no puedo con ellas.	✓		✓		✓		
29	Me preocupo demasiado por cosas sin importancia.	✓		✓		✓		
30	Soy feliz.	✓		✓		✓		
31	Suelo tomar las cosas demasiado seriamente.	✓		✓		✓		
32	Me falta confianza en mí mismo.	✓		✓		✓		
33	Me siento seguro.	✓		✓		✓		
34	No suelo afrontar las crisis o dificultades.	✓		✓		✓		
35	Me siento triste (melancólico)	✓		✓		✓		
36	Estoy satisfecho.	✓		✓		✓		
37	Me rondan y molestan pensamiento sin importancia.	✓		✓		✓		
38	Me afectan tanto los desengaños que no puedo olvidar.	✓		✓		✓		
39	Soy una persona estable.	✓		✓		✓		
40	Cuando pienso sobre asunto y preocupaciones actuales me pongo tenso.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Cancio Medina Salazar Trujillo DNI: 09760548

Especialidad del validador: Maestría en Docencia Universitaria, Maestría en Gobernabilidad, Gerencia en Salud

.....de.....del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Prevención								
1	¿Se realizan medidas de prevención en la institución como (mantenimiento de extintores, ventanas y florecientes con protección, señalización de pasadizos resbaladizos, etc.)?	✓		✓		✓		
2	¿Se realizan exámenes preventivos ocupacionales a la persona asistencial de la institución (odontológico, médico, psicológico)?	✓		✓		✓		
3	¿Se realizan talleres y capacitaciones de medidas de prevención en seguridad y salud en el trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿Se realizan talleres para mejorar el clima laboral del ambiente de trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿Participa en las jornadas de promoción sobre la salud laboral para prevenir enfermedades laborales?	✓		✓		✓		
6	¿Realiza la gestión de actividades para prevenir riesgos psicosociales?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Gestión integral								
7	¿El comité de gestión de seguridad y salud en el trabajo coordina con la unidad funcional las acciones según su plan anual?	✓		✓		✓		
8	¿La unidad funcional realiza la supervisión e inspección de los ambientes y equipos de la institución?	✓		✓		✓		
9	¿En la institución la seguridad y salud en el trabajo es la política prioritaria para la gestión?	✓		✓		✓		
10	¿El plan anual de seguridad y salud en el trabajo de la institución se cumple?	✓		✓		✓		
11	La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo ¿actualiza el mapa de riesgo en la institución?	✓		✓		✓		
12	La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo, ¿realiza la identificación de riesgos laborales en la institución?	✓		✓		✓		
13	En la institución, ¿se renuevan las señalizaciones de emergencia?	✓						
DIMENSIÓN 3 Responsabilidad								
14	¿La gestión de la institución asume las implicancias económicas en accidentes de trabajo?	✓		✓		✓		

15	¿La gestión de la institución asume la responsabilidad de la recuperación y rehabilitación del trabajador que sufre accidente realizando sus labores?	✓		✓		✓		
16	En la institución, ¿la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo realiza seguimiento a la recuperación y rehabilitación del trabajador accidentado?	✓		✓		✓		
17	¿Se brinda apoyo a los trabajadores para la reinserción laboral dando las facilidades y consideración?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 Atención integral de la salud								
18	¿Se cuenta con ambientes de trabajo saludable para realizar sus labores?	✓		✓		✓		
19	En la institución, ¿La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo da facilidades para participar en actividades recreativas como paseos, deporte, etc.?	✓		✓		✓		
20	En la institución, ¿la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo cumple con elaborar programas para mejorar el clima laboral?	✓		✓		✓		
21	¿Ha sido consultado para aportar mejoras en el ambiente de su trabajo?	✓		✓		✓		
22	¿Cuenta con herramientas y muebles ergonómicos para realizar mejor sus actividades?	✓		✓		✓		
23	¿Se realizan campañas y actividades de detección de riesgos psicosociales según el plan anual de la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO REVISADO ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. (a) ALEXANDER BETTOR SALAZAR DNI: 41.803.994

Especialidad del validador: MAGISTER EN SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA CON MENCIÓN EN GERENCIA EN SALUD

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

29 de 10 del 2020


 Mg. Alexander Bettor Salazar
 MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA
 Y COMUNITARIA CON MENCIÓN
 EN GERENCIA EN SALUD
 UCV - CDD - 1001-AM - 2018

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ANSIEDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN ANSIEDAD DE ESTADO								
1	Me siento calmado.	✓		✓		✓		
2	Me siento seguro.	✓		✓		✓		
3	Estoy tenso.	✓		✓		✓		
4	Estoy contrariado.	✓		✓		✓		
5	Me siento cómodo (estoy a gusto).	✓		✓		✓		
6	Me siento alterado.	✓		✓		✓		
7	Estoy preocupado ahora por posible desgracia futuras.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Me siento descansado.	✓		✓		✓		
9	Me siento angustiado.	✓		✓		✓		
10	Me siento confortable.	✓		✓		✓		
11	Tengo confianza en mí mismo.	✓		✓		✓		
12	Me siento nervioso.	✓		✓		✓		
13	Estoy desasosegado. (inquieto)	✓		✓		✓		
14	Me siento muy "atado" (como oprimido).	✓		✓		✓		
15	Estoy relajado.	✓		✓		✓		
16	Me siento satisfecho.	✓		✓		✓		
17	Estoy preocupado.	✓		✓		✓		
18	Me siento aturdido y sobreexcitado.	✓		✓		✓		
19	Me siento alegre.	✓		✓		✓		
20	En este momento me siento bien.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN ANSIEDAD DE RASGO								
21	Me siento bien.	✓		✓		✓		
22	Me canso rápidamente.	✓		✓		✓		

23	Siento ganas de llorar.	✓		✓		✓		
24	Me gustaría ser tan feliz como otros.	✓		✓		✓		
25	Pierdo oportunidades por no decidirme pronto.	✓		✓		✓		
26	Me siento descansado.	✓		✓		✓		
27	Soy una persona tranquila, serena y sosegada.	✓		✓		✓		
28	Veó que las dificultades se amontonan y no puedo con ellas.	✓		✓		✓		
29	Me preocupo demasiado por cosas sin importancia.	✓		✓		✓		
30	Soy feliz.	✓		✓		✓		
31	Suelo tomar las cosas demasiado seriamente.	✓		✓		✓		
32	Me falta confianza en mí mismo.	✓		✓		✓		
33	Me siento seguro.	✓		✓		✓		
34	No suelo afrontar las crisis o dificultades.	✓		✓		✓		
35	Me siento triste (melancólico).	✓		✓		✓		
36	Estoy satisfecho.	✓		✓		✓		
37	Me rondan y molestan pensamiento sin importancia.	✓		✓		✓		
38	Me afectan tanto los desengaños que no puedo olvidar.	✓		✓		✓		
39	Soy una persona estable.	✓		✓		✓		
40	Cuando pienso sobre asunto y preocupaciones actuales me pongo tenso.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO REVISADO ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (Mg.) ALEXANDER BETTER SALAZAR DNI. 41803894

Especialidad del validador: MAESTRIA EN SALUD PUBLICA Y COMUNITARIA GEN. MAESTRIA EN GERENCIA EN SALUD
 29 de 12 del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados




Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: PREVENCIÓN								
1	¿Se realizan medidas de prevención en la institución como (mantenimiento de extintores, ventanas y florecientes con protección, señalización de pasadizos resbaladizos, etc.)?	X		X		X		
2	¿Se realizan exámenes preventivos ocupacionales a la persona asistencial de la institución (odontológico, médico, ¿psicológico)?	X		X		X		
3	¿Se realizan talleres y capacitaciones de medidas de prevención en seguridad y salud en el trabajo?	X		X		X		
4	¿Se realizan talleres para mejorar el clima laboral del ambiente de trabajo?	X		X		X		
5	¿Participa en las jornadas de promoción sobre la salud laboral para prevenir enfermedades laborales?	X		X		X		
6	¿Realiza la gestión de actividades para prevenir riesgos psicosociales?	X		X		X		
DIMENSION 2: GESTIÓN INTEGRAL								
7	¿El comité de gestión de seguridad y salud en el trabajo coordina con la unidad funcional las acciones según su plan anual?	X		X		X		
8	¿La unidad funcional realiza la supervisión e inspección de los ambientes y equipos de la institución?	X		X		X		
9	¿En la institución la seguridad y salud en el trabajo es la política prioritaria para la gestión?	X		X		X		
10	¿El plan anual de seguridad y salud en el trabajo de la institución se cumple?	X		X		X		
11	La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo ¿actualiza el mapa de riesgo en la institución?	X		X		X		
12	La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo, ¿realiza la identificación de riesgos laborales en la institución?	X		X		X		
13	En la institución, ¿se renuevan las señalizaciones de emergencia?	X		X		X		
DIMENSION 3 RESPONSABILIDAD								
14	¿La gestión de la institución asume las implicancias económicas en accidentes de trabajo?	X		X		X		
15	¿La gestión de la institución asume la responsabilidad de la recuperación y rehabilitación del	X		X		X		

	trabajador que sufre accidente realizando sus labores?							
16	En la institución, ¿la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo realiza seguimiento a la recuperación y rehabilitación del trabajador accidentado?	X		X		X		
17	¿Se brinda apoyo a los trabajadores para la reinserción laboral dando las facilidades y consideración?	X		X		X		
DIMENSION 4 ATENCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD								
18	¿Se cuenta con ambientes de trabajo saludable para realizar sus labores?	X		X		X		
19	En la institución, ¿La unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo da facilidades para participar en actividades recreativas como paseos, deporte, etc.?	X		X		X		
20	En la institución, ¿la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo cumple con elaborar programas para mejorar el clima laboral?	X		X		X		
21	¿Ha sido consultado para aportar mejoras en el ambiente de su trabajo?	X		X		X		
22	¿Cuenta con herramientas y muebles ergonómicos para realizar mejor sus actividades?	X		X		X		
23	¿Se realizan campañas y actividades de detección de riesgos psicosociales según el plan anual de la unidad funcional de seguridad y salud en el trabajo?	X		X		X		

Observaciones (preclear si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **JULIA CECILIA MORON VALENZUELA.** **DNI:21562085**

Especialidad del validador: **Especialidad en Investigación y Gestión Educativa**

01 de noviembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ANSIEDAD

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION ANSIEDAD DE ESTADO								
1	Me siento calmado.	X		X		X		
2	Me siento seguro.	X		X		X		
3	Estoy tenso.	X		X		X		
4	Estoy contrariado.	X		X		X		
5	Me siento cómodo (estoy a gusto).	X		X		X		
6	Me siento alterado.	X		X		X		
7	Estoy preocupado ahora por posible desgracia futuras.	SI	No	SI	No	SI	No	
8	Me siento descansado.	X		X		X		
9	Me siento angustiado.	X		X		X		
10	Me siento confortable.	X		X		X		
11	Tengo confianza en mí mismo.	X		X		X		
12	Me siento nervioso.	X		X		X		
13	Estoy desasosegado. (Inquieto)	X		X		X		
14	Me siento muy "atado" (como oprimido).	X		X		X		
15	Estoy relajado.	X		X		X		
16	Me siento satisfecho.	X		X		X		
17	Estoy preocupado.	X		X		X		
18	Me siento aturrido y sobreexcitado.	X		X		X		
19	Me siento alegre.	X		X		X		
20	En este momento me siento bien.	X		X		X		
DIMENSION ANSIEDAD DE RASGO								
21	Me siento bien.	X		X		X		
22	Me canso rápidamente.	X		X		X		

23	Siento ganas de llorar.	X		X		X		
24	Me gustaría ser tan feliz como otros.	X		X		X		
25	Pierdo oportunidades por no decidirme pronto.	X		X		X		
26	Me siento descansado.	X		X		X		
27	Soy una persona tranquila, serena y sosegada.	X		X		X		
28	Veo que las dificultades se amontonan y no puedo con ellas.	X		X		X		
29	Me preocupo demasiado por cosas sin importancia.	X		X		X		
30	Soy feliz.	X		X		X		
31	Suelo tomar las cosas demasiado seriamente.	X		X		X		
32	Me falta confianza en mí mismo.	X		X		X		
33	Me siento seguro.	X		X		X		
34	No suelo afrontar las crisis o dificultades.	X		X		X		
35	Me siento triste (melancólico)	X		X		X		
36	Estoy satisfecho.	X		X		X		
37	Me rondan y molestan pensamiento sin importancia.	X		X		X		
38	Me afectan tanto los desengaños que no puedo olvidar.	X		X		X		
39	Soy una persona estable.	X		X		X		
40	Cuando pienso sobre asunto y preocupaciones actuales me pongo tenso.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JULIA CECILIA MORON VALENZUELA. DNI:21562085

Especialidad del validador: Especialidad en Investigación y Gestión Educativa

01 de noviembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Anexo 5

Carta de presentación de la Universidad César Vallejo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 16 de Noviembre de 2020

Carta P. 019-2020-UCV-EPG-SP

Med.
WALTHER T. SAMATA MOJO
DIRECTOR EJECUTIVO
HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **OSORIO GUTIERREZ , GABRIELA**; identificada con DNI N° 31186708 y código de matrícula N° 7002448358; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

"INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA ANSIEDAD DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN PANDEMIA COVID19 DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS 2020".

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ANEXO 6

Consentimiento informado de parte de la Institución.

 **Gobierno Regional de Apurímac** 
Hospital Sub Regional de Andahuaylas
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCION QUE AUTORIZA LA REALIZACION DE LA INVESTIGACION 2020.

LA JEFA DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS, OTORGAN LA PRESENTE CONSTANCIA A:

Gabriela Osorio Gutiérrez

Alumna de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima Este, quien ha presentado solicitud respectiva y copia de Proyecto de investigación titulado: **"INFLUENCIA DE LA GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA ANSIEDAD DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN PANDEMIA COVID 19 DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS, 2020"**, la misma que solicita autorización para la realización de la investigación y aplicación de instrumento de medición.

Se otorga la presente constancia para los fines que el interesado considere conveniente.

Andahuaylas, 06 de Noviembre del 2020.


Obst. Yohana Esquiche León
Jefa de la Unidad de Apoyo a la
Docencia e Investigación - HSRA

In: Huaco Pampa N° 180 - Av. Perú N° 460 - Andahuaylas - Apurímac - Perú Teléfono: (083) 42-1020

ANEXO 7

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR

Yo, Gabriela Osorio Gutierrez, alumna de la Escuela de posgrado y Programa académico de Maestría de Gestión de Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo Modalidad semi presencial de la filial Lima Este, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado "Influencia de la Gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la ansiedad del personal asistencial en pandemia COVID19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2020" son:

1. La tesis es de mi autoría.
2. El presente Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
3. El Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados presentados en el presente Trabajo de Investigación / Tesis son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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.

Andahuaylas 21 de Diciembre de 2020


.....
OSORIO GUTIERREZ GABRIELA
DNI 31186708

ANEXO 8

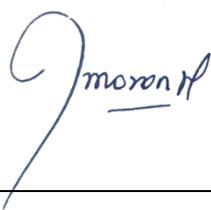
Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Julia Cecilia Morón Valenzuela, docente de la Escuela de posgrado y Programa académico Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo Lima Norte, asesor (a) de la Tesis titulada: “Influencia de la Gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la ansiedad del personal asistencial en pandemia COVID19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2020” de la autora Gabriela Osorio Gutiérrez, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lugar y fecha, Lima 15 de enero de 2021

Apellidos y Nombres del Asesor: Morón Valenzuela Julia Cecilia	
DNI: 21562085	Firma 
ORCID 0000-0002-1977-3383	

ANEXO 9

REPORTE TURNITIN

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1088032488&o=1487687200&v=1&ro=103&lang=es

feedback studio Influencia de la Gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la ansiedad del personal asistencial en pandemia COVID19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2020

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE LA SALUD
INFORME DE INVESTIGACIÓN

Título: Influencia de la Gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la ansiedad del personal asistencial en pandemia COVID19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2020

AUTOR:

Bach. Osorio Gutierrez Gabriela ORCID: 0000-0002-5899-9887002

ASESOR:

Mg. Julia Cecilia Moron Valenzuela ORCID: 0000-0002-19773363

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

Lima-Perú
2020

Página: 1 de 37 Número de palabras: 10657

Text-only Report High Resolution Activado

Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio ucv.edu.pe	7 %
2	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
3	www.ostandina.org.pe	1 %
4	dspace.untr.u.edu.pe	1 %
5	hdl.handle.net	1 %
6	www.slideshare.net	<1 %
7	repositori.uji.es	<1 %
8	es.slideshare.net	<1 %
9	repositorio.unas.edu.pe	<1 %
10	repositorio.uss.edu.pe	<1 %
11	repositorio.ula.uch.edu.ve	<1 %
12	www.researchgate.net	<1 %
13	repositorio.uncp.edu.pe	<1 %

Activar Windows Defender

Ve a Configuración de Windows Defender

9:52 pm
14/01/2021

ANEXO 10

CALCULO DE LA MUESTRA SEGÚN FORMULA

$$n = \frac{NZ^2 pq}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

N= población o universo

Z=valor del nivel de confianza

P=proporción de individuos que poseen las características del estudio

Q= proporción de individuos que no poseen las características del estudio

E= porcentaje o margen de error

Los valores de la formula son los siguientes

N= 446

Z= 95% ---1,96

P= 50% --0,5

Q= 50% --0,5

E = 5% --0,05

$$N = \frac{446 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{0.5^2(446-1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} = 206.63$$

: **206** sería la muestra

ANEXO 11

FIGURAS N 1: FRECUENCIA DE GSST

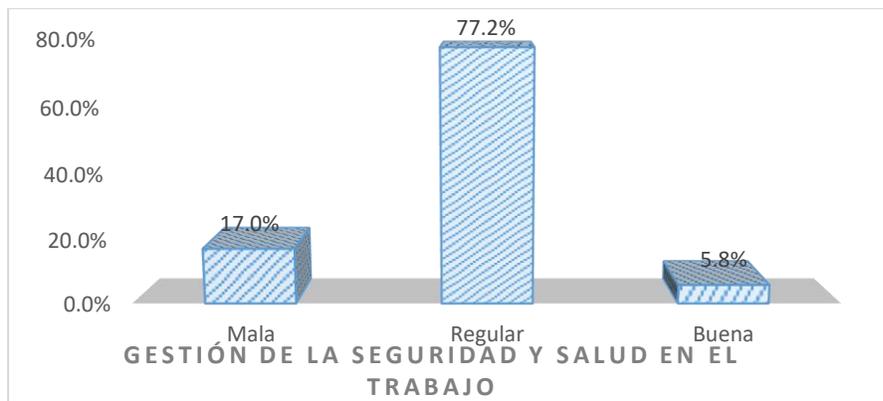


FIGURA N 2 FRECUENCIA DE LA ANSIEDAD

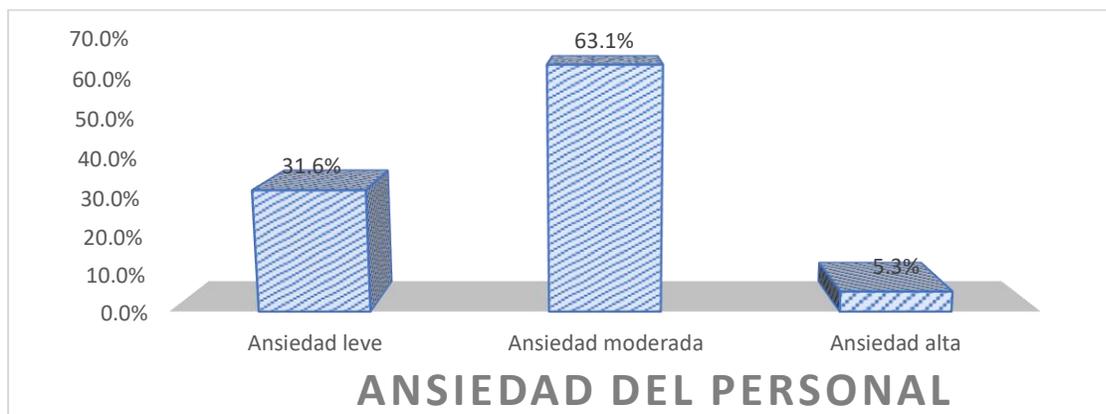


FIGURA N 3 FRECUENCIA DE DIMENSIONES GSST

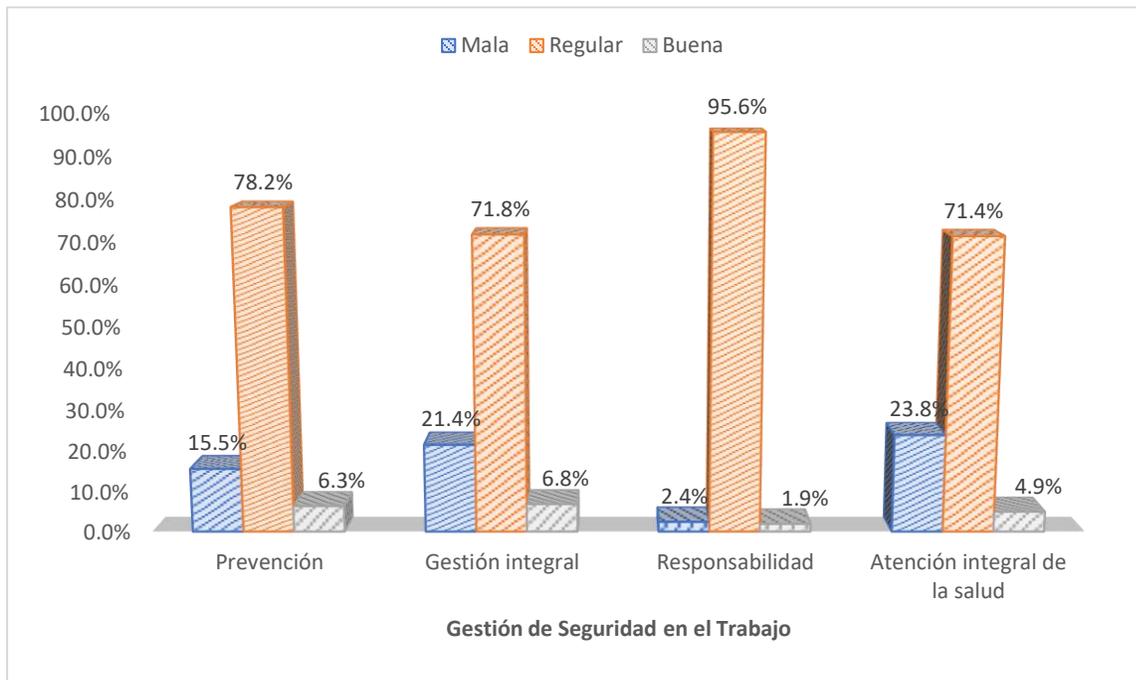
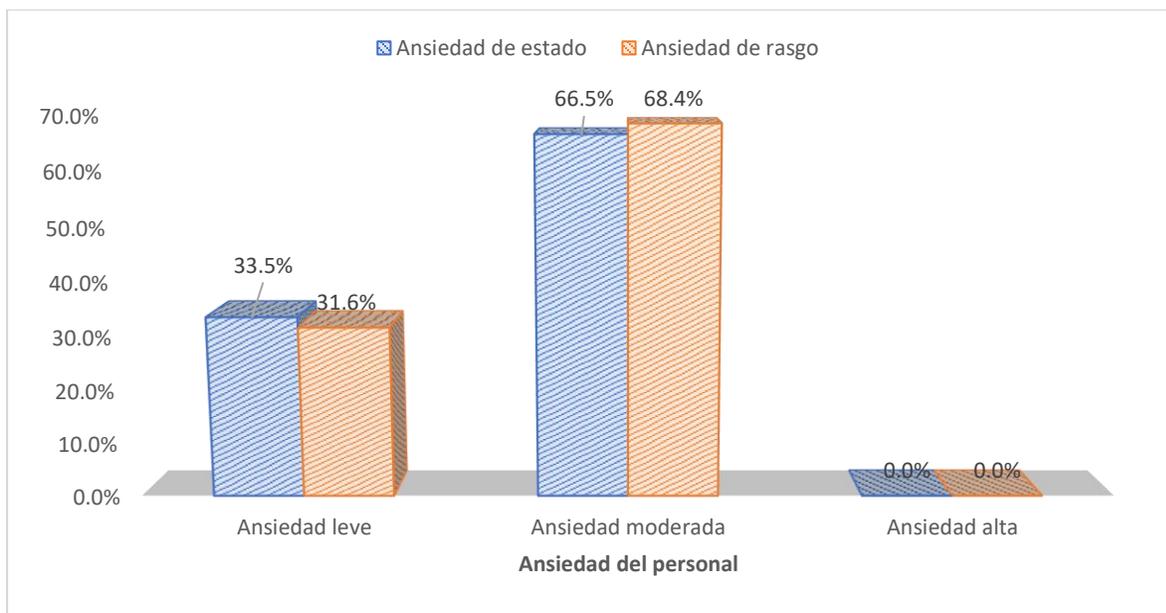


FIGURA N 4 FRECUENCIA DE DIMENSIONES DE ANSIEDAD



ANEXO N 12

TABLAS CRUZADAS DE ANSIEDAD Y GSST

		Ansiedad del personal							
		Ansiedad leve		Ansiedad moderada		Ansiedad alta		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Mala	19	9,2%	15	7,3%	1	0,5%	35	17,0%
	Regular	43	20,9%	108	52,4%	8	3,9%	159	77,2%
	Buena	3	1,5%	7	3,4%	2	1,0%	12	5,8%
Total		65	31,6%	130	63,1%	11	5,3%	206	100,0%

ANEXO N 13

TABLAS CRUZADAS DE ANSIEDAD Y GSST

		Ansiedad de estado					
		Ansiedad leve		Ansiedad moderada		Total	
		N	%	N	%	N	%
Gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Mala	20	9,7%	15	7,3%	35	17,0%
	Regular	44	21,4%	115	55,8%	159	77,2%
	Buena	5	2,4%	7	3,4%	12	5,8%
Total		69	33,5%	137	66,5%	206	100,0%

ANEXO N 14

TABLAS CRUZADAS DE ANSIEDAD Y GSST

		Ansiedad de rasgo					
		Ansiedad leve		Ansiedad moderada		Total	
		N	%	N	%	N	%
Gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Mala	18	8,7%	17	8,3%	35	17,0%
	Regular	44	21,4%	115	55,8%	159	77,2%
	Buena	3	1,5%	9	4,4%	12	5,8%
Total		65	31,6%	141	68,4%	206	100,0%

ANEXO N15

15 AGENDA DEL PERSONAL ASISTENCIAL

DNI	31185135	CARMEN ROSA	AUCCA	ORTIZ		995863839
DNI	43108817	MONET GILBERT	AUCCA	ORTIZ	monet_183@hotmail.com	985021569,959629875
DNI	31157882	JUANA	AVILES	CARDENAS	juanaavilesardenas@gmail.com	983619402
DNI	31165561	LIDIA	AVILES	CARDENAS	lita_911@hotmail.com	983611012
DNI	31187105	PAULINA	AYALA	ARENAS	paulina04a@gmail.com	942640944
DNI	23979359	NATILUZ	BACA	HILARES	natibaca0303@gmail.com	999939445
DNI	31149071	HILDA	BARRIENTOS	ALTAMIRANO	hba@hotmail.com	083780406
DNI	41955685	SANDRA	BAUTISTA	PEÑA	sshanita_23@hotmail.com	983726295
DNI	44245751	PAMELA MARTHA	BENITES	NAVARRO	pamelanavarro21@hotmail.com	985900640
DNI	28237207	NICOLAS ISAIAS	BENITES	SEGOVIA	nic:beniseg@hotmail.com	966900275
DNI	41803894	ALEXANDER	BETTER	SALAZAR	betttersba2020@hotmail.com	993160620

ANEXO N 16

IMAGEN DE ENCUESTA VIRTUAL

“Influencia de la Gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la ansiedad del personal asistencial en pandemia covid19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2020”

Estimado participante la presente encuesta es solo con fines de investigación las que permitirán realizar un análisis sobre nuestra situación laboral en el Hospital por lo cual sus respuestas son anónima y agradeceré ser lo mas honesto posible , muchas gracias por su participación.

Dirección de correo electrónico *

Dirección de correo electrónico válida

Este formulario recopila las direcciones de correo electrónico. [Cambiar configuración](#)

1.-¿Se realizan medidas de prevención en la Institución como (mantenimiento de extintores, ventanas y florecientes con protección, señalización de pasadizos resbaladizos, etc.)? *

NUNCA

CASI NUNCA

A VECES

CASI SIEMPRE

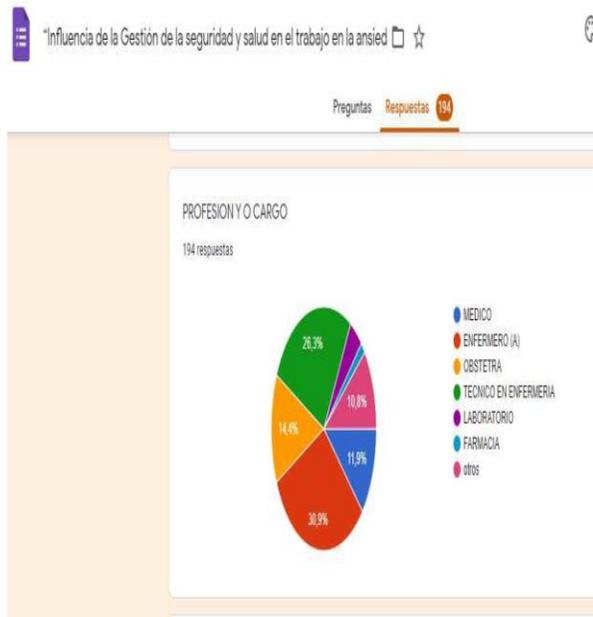
SIEMPRE

2.-Se realizan exámenes preventivos ocupacionales a la persona asistencial de la institución (odontológico, médico, ¿psicológico)? *

NUNCA

CASI NUNCA

A VECES



ANEXO 17

TABULACION TABLA EXEL

C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
otros	NOMBRADO	MASCULINO	CASI NUCA	CASI NUCA	CASI NUCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUCA	NUNCA
ENFERMERO (A)	NOMBRADO	FEMENINO	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA
ENFERMERO (A)	NOMBRADO	FEMENINO	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE
ENFERMERO (A)	NOMBRADO	FEMENINO	CASI NUCA	CASI NUCA	A VECES	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA
otros	NOMBRADO	FEMENINO	A VECES	A VECES	CASI NUCA	CASI NUCA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	NUNCA
TECNICO EN	CONTRATADO	FEMENINO	CASI NUCA	NUNCA	NUNCA	CASI NUCA	CASI NUCA	NUNCA	NUNCA
otros	NOMBRADO	MASCULINO	CASI NUCA	NUNCA	CASI SIEMPRE	NUNCA	CASI SIEMPRE	NUNCA	NUNCA
TECNICO EN	NOMBRADO	FEMENINO	A VECES	NUNCA	A VECES	CASI NUCA	A VECES	CASI NUCA	CASI SIEMPRE
MEDICO	CONTRATADO	FEMENINO	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUCA	SIEMPRE	SIEMPRE
MEDICO	NOMBRADO	MASCULINO	A VECES	NUNCA	A VECES	CASI NUCA	A VECES	A VECES	NUNCA
ENFERMERO (A)	NOMBRADO	MASCULINO	CASI NUCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	A VECES	NUNCA	NUNCA

SST Hoja4 A. ESTADO Hoja5 A. RASGO Hoja6 (+)

L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	1
2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
3	3	2	3	3	2	2	1	1	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
2	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	5	5	5	4	4	2	4	3	3	3
5	5	2	4	5	5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3
3	4	4	3	3	3	1	2	1	2	4
4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4
4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

SST Hoja4 A. ESTADO Hoja5 A. RASGO Hoja6 (+)

ANEXO 18

BASE DE DATOS SPSS

*Prueba Regresion Ordinal.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: ID 1 Visible: 90 de 90 variables

ID	SEXO	PROFESION	MODALIDADE SERVICIOS	ITM1	ITM2	ITM3	ITM4	ITM5	ITM6	ITM7	ITM8	ITM9	ITM10	ITM11	ITM12	ITM13
1	Femenino	Obstetra	Nombrado	3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3
2	Femenino	Médico	Nombrado	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2
3	Femenino	Enfermero (a)	Contratado	4	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	2
4	Femenino	Obstetra	Contratado	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
5	Femenino	Obstetra	Nombrado	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
6	Femenino	Obstetra	Nombrado	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
7	Femenino	Obstetra	Contratado	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
8	Femenino	Técnico en enf...	Contratado	3	3	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4
9	Masculino	Médico	Contratado	3	2	4	5	5	3	4	5	5	2	4	5	5
10	Femenino	Médico	Contratado	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
11	Femenino	Obstetra	Nombrado	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2
12	Femenino	Obstetra	Servicios no prof...	3	1	3	1	4	3	1	3	4	4	3	3	3
13	Femenino	Obstetra	Nombrado	2	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3
14	Femenino	Obstetra	Contratado	3	1	4	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3
15	Femenino	Obstetra	Contratado	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
16	Femenino	Técnico en enf...	Contratado	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	Femenino	Técnico en enf...	Contratado	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3
18	Femenino	Técnico en enf...	Nombrado	2	1	3	3	4	1	2	3	3	2	1	2	2
19	Femenino	Obstetra	Contratado	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Tablas 2 F.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formgto Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Tabla 1

		Ansiedad del personal							
		Ansiedad leve		Ansiedad moderada		Ansiedad alta		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Mala	19	9%	15	7,3%	1	0%	35	17,0%
	Regular	43	21%	108	52,4%	8	4%	159	77,2%
	Buena	3	1%	7	3,4%	2	1%	12	5,8%
Total		65	32%	130	63,1%	11	5%	206	100,0%

		Ansiedad de estado							
		Ansiedad leve		Ansiedad moderada		Total			
		N	%	N	%	N	%		
Gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Mala	20	9,7%	15	7,3%	35	17,0%		
	Regular	44	21,4%	115	55,8%	159	77,2%		
	Buena	5	2,4%	7	3,4%	12	5,8%		
Total		69	33,5%	137	66,5%	206	100,0%		

		Ansiedad de rasgo							
		Ansiedad leve		Ansiedad moderada		Total			
		N	%	N	%	N	%		
Gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Mala	18	8,7%	17	8,3%	35	17,0%		
	Regular	44	21%	115	55,8%	159	77,2%		
	Buena	3	1,5%	9	4,4%	12	5,8%		
Total		65	32%	141	68,4%	206	100,0%		

Efectúe una doble pulsación para editar Título

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON H: 0,69, W: 13,65 cm

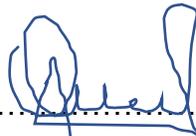
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR

Yo ,Gabriela Osorio Gutierrez, alumna de la Escuela de posgrado y Programa académico de Maestría de Gestion de Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo, Lima Éste Modalidad semi presencial de la , declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado “Influencia de la Gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la ansiedad del personal asistencial en pandemia COVID19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2020” son:

1. La tesis es de mi autoría.
2. El presente Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
3. El Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados presentados en el presente Trabajo de Investigación / Tesis son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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.

Lima ,21 de Diciembre de 2020



OSORIO GUTIERREZ GABRIELA

DNI 31186708