



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Factores laborales asociados al nivel de ansiedad en
profesionales de primera línea del Centro de Salud
de la Provincia de Anta, año 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Ochoa Velarde, Selmy Azucena (ORCID: 0000-0002-9555-908X)

ASESOR:

Mg. Vásquez Alva, Jorge Enrique (ORCID: 0000-0002-8185-3333)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

La presente tesis dedico a Dios, por su gracia y compasión infinita que me permitió y me permite seguir con mis objetivos de vida.

A mi amado hijo Evans que te convertiste en mi principal motivación, soporte y guía para seguir adelante y nunca desfallecer en el intento

A mis padres, Antonio y Fortunata por brindarme su apoyo, comprensión y hacer de mí una mejor persona

A mis hermanos Frank y José Antonio, gracias por ayudarme a lograr cada uno de mis objetivos

Agradecimiento

Primero quiero agradecer a Dios, por darme la fortaleza de seguir realizando mis estudios a pesar de las circunstancias, asimismo a la Universidad Cesar Vallejo por la formación en Magister.

A Mg. Jorge Vásquez, mi asesor de tesis, por su tiempo, dedicación y apoyo en el proceso de esta investigación.

Igualmente quiero agradecer al Dr. Marco Antonio por su constante colaboración y experiencia para poder culminar la tesis.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Métodos de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS.....	39

Índice de tablas

Tabla 1 Resultados para los factores endógenos asociados a la ansiedad	22
Tabla 2 Resultados para los factores exógenos asociados a la ansiedad	23
Tabla 3 Resultados para la ansiedad y sus dimensiones	24
Tabla 4 Prueba de Normalidad Kolmogorov Smirnov para los Factores asociados a la ansiedad y la ansiedad	25
Tabla 5 Prueba de independencia estadística de Factores endógenos asociados a la ansiedad	26
Tabla 6 Prueba de correlación estadística de Factores endógenos asociados a la ansiedad	27
Tabla 7 Prueba de independencia estadística de Factores exógenos asociados a la ansiedad	28
Tabla 8 Prueba de correlación estadística de Factores exógenos asociados a la ansiedad	29

Resumen

La presente investigación tuvo por propósito determinar los factores laborales asociados al nivel de ansiedad en profesionales de primera línea del Centro de Salud de la Provincia de Anta en el año 2020, para lo cual se desarrolló un estudio de tipo básico por su propósito, transversal por su temporalidad y que presenta un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional. La población estuvo constituida por un total de 125 trabajadores del centro de salud de la provincia de Anta en el año 2020 del cual se extrajo una muestra probabilística conformada por 95 trabajadores a quienes se les aplicó los instrumentos, uno para medir la ansiedad y otro para medir los factores asociados a ella, dichos instrumentos fueron adecuadamente validados y estudiados en su confiabilidad. Los resultados muestran que de los factores endógenos el tiempo de servicios presenta asociación con la ansiedad alcanzando el 0,144 para el coeficiente de correlación de Spearman, en tanto que de los factores exógenos las condiciones de trabajo, satisfacción laboral, clima organizacional, exigencia laboral y exigencia laboral presentan correlación con la variable ansiedad, siendo los coeficientes de correlación de -0,484, -0,536, -0,734 y 0,323 respectivamente con una significancia estadística del 5%.

Palabras clave: Ansiedad, ansiedad estado, ansiedad rasgo, factores endógenos, factores exógenos

Abstract

The purpose of this research was to determine the labor factors associated with the level of anxiety in first-line professionals of the Health Center of the Province of Anta in 2020, for which a study of a basic type was developed for its purpose, cross-sectional by its temporality and that it presents a non-experimental, descriptive-correlational design. The population consisted of a total of 125 workers from the health center in the province of Anta, in 2020, from which a probabilistic sample made up of 95 workers was extracted, who were applied, the instruments, one to measure anxiety and another to measure the factors associated with it, said instruments were adequately validated and studied for their reliability. The results show that of the endogenous factors, the time of services presents an association with anxiety reaching 0.144 for the Spearman correlation coefficient, while, of the exogenous factors, the working conditions, job satisfaction, organizational climate, demand work and work demand show a correlation with the anxiety variable, with correlation coefficients of -0.484, -0.536, -0.734 and 0.323 respectively, with a statistical significance of 5%.

Keywords: Anxiety, state anxiety, trait anxiety, endogenous factors, exogenous factors.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se tienen sistemas de salud donde la carga excesiva de trabajo termina afectando a los trabajadores, ello sumado a la escasez de recursos materiales y humanos, situaciones que contribuyen al desarrollo de la ansiedad vinculada a la actividad laboral.

Dada la naturaleza asistencial que se manifiesta en los profesionales del sector salud, es frecuente encontrar síntomas de ansiedad ya sea que estén presentes en sus conductas con consecuencias en su aspecto físico o psicológico. Esta situación termina afectando el desempeño laboral de los trabajadores pues las afecciones mentales como vienen a ser la ansiedad o la depresión terminan cobrando costo no sólo a nivel social, familiar o personal sino también en el trabajo, dado que estas enfermedades terminan siendo incapacitantes para el trabajador, se da una baja productividad y fenómenos como la rotación, el ausentismo, la repercusión sobre el clima laboral que termina afectando a toda la organización (Bogiaizian, 2019).

A nivel internacional, se tiene que los sistemas de salud van imponiendo a sus trabajadores cargas excesivas de trabajo y dada la demanda creciente en los diferentes hospitales y la oferta reducida de los mismos lo cual produce síntomas de ansiedad que se manifiesta en la conducta, en el pensamiento asociado al desempeño laboral, encontrándose en muchos estudios la presencia de ansiedad laboral, así como la evitación y ausencia de lugares de trabajo, la evitación fue acompañada con mayor frecuencia por las ansiedades laborales comórbidas, ansiedad social relacionada con el trabajo, miedo a los cambios en el trabajo y miedos a la existencia, ansiedad laboral anticipatoria y condicionada, y síntomas de pánico (Kakamu et al., 2019).

A nivel nacional, estudios sobre agotamiento profesional y prevalencia del mismo muestran que médicos y enfermeras peruanas de siete regiones del país presenta una asociación importante entre el agotamiento profesional y la carga emocional, la atención de casos complejos, morbilidades agravadas y actividad laboral intensa con pacientes, que terminan siendo factores estresantes, los cuales desembocan en niveles de ansiedad importantes en los trabajadores de

salud, los mismos que terminan repercutiendo en eficacia del trabajo realizado por los mismos (Solís et al., 2017).

La ansiedad como la tendencia a experimentar tensión y preocupación con respecto a la valoración de situaciones amenazantes, se destaca por su naturaleza multifacética, y distingue entre niveles generales de ansiedad rasgo y estado de ansiedad. Es así que la ansiedad consiste en un estado de malestar psicofísico caracterizado por una sensación de incomodidad o inseguridad, tensión, no existe el placer y es común que el sujeto experimente estos síntomas. Ante lo que se vive como una amenaza, a esto también se le suman los trastornos que las personas pueden desencadenar como una crisis de angustia o trastorno de angustia, agorafobia, fobias, trastornos obsesivos compulsivo (Hayden y McCarthy, 2018).

La ansiedad laboral se funda en la presencia de diferentes factores como son los demográficos, ocupacionales y psicosociales, asimismo cambios en la implementación del lugar de trabajo, pueden mejorar los factores ocupacionales, la satisfacción, el ausentismo, la intención del mar entre otros, no obstante son también estos factores que en contextos determinados pueden ser la fórmula perfecta para que aparezcan ansiedad en los trabajadores, asimismo factores como la comunicación organizacional, el clima o la poca habilidad para afrontar problemas y tomar decisiones, instituciones en las que se trabaja con personas donde es importante hacer frente a los problemas puede terminar en un cuadro de ansiedad laboral (Jones y Howard, 2018).

En el centro de salud de la provincia de Anta, los profesionales de primera línea que hacen frente a los cuadros de salud que se presenta en los pacientes en un contexto de la pandemia del COVID 19, atraviesan situaciones de estrés y que ponen en peligro real su propia vida, situaciones laborales, personales y familiares se ponen en juego, las mismas que amenazan el bienestar de los trabajadores y ello deviene en situaciones poco saludables para el trabajador como son el estrés laboral, ansiedad producto de las situaciones que se presentan en el trabajo.

Se plantea la siguiente pregunta general ¿Cuáles son los factores laborales asociados al nivel de ansiedad en profesionales de primera línea del Centro de Salud de la Provincia de Anta en el año 2020?, Siendo las preguntas específicas las siguientes: ¿Cuál es nivel de ansiedad que presentan los profesionales de primera línea del Centro de Salud de la Provincia de Anta en el año 2020? ¿Cuáles son los factores endógenos asociados al nivel de ansiedad en profesionales de primera línea del Centro de Salud de la Provincia de Anta en el año 2020? y ¿Cuáles son los factores exógenos asociados al nivel de ansiedad en profesionales de primera línea del Centro de Salud de la Provincia de Anta en el año 2020?

La investigación se justifica en la necesidad de conocer los factores que presentan mayor asociación con la ansiedad de los trabajadores de salud pudiendo ser estos factores de carácter endógeno o exógeno siendo los últimos más factibles de ser modificados o atenuados en periodos de tiempo más corto.

En el campo metodológico, si bien es cierto se utilizó el instrumento para medir la ansiedad de Estado y la ansiedad de rasgo, dicho instrumento identifica los factores endógenos y exógenos que son propios de las instituciones de nuestra región, lo cual le da un valor metodológico implícito importante para la investigación.

Desde el punto de vista práctico, conocer y comprender acerca de la ansiedad que presentan los trabajadores de la salud, así como los factores que a ella se asocia y constituye en un elemento importante que permitirá diseñar estrategias futuras que permitan realizar una intervención más planificada y acertada con el propósito de mejorar las condiciones labores y personales de los trabajadores de la salud, mejoras que han de permitir una mejor atención en los establecimientos de salud.

El objetivo principal de la investigación fue determinar los factores laborales asociados al nivel de ansiedad en profesionales de primera línea del Centro de Salud de la Provincia de Anta en el año 2020. Mientras que los objetivos específicos fueron determinar el nivel de ansiedad que presentan los profesionales de primera línea del Centro de Salud de la Provincia de Anta en el

año 2020, determinar los factores endógenos asociados al nivel de ansiedad en profesionales de primera línea del Centro de Salud de la Provincia de Anta en el año 2020 y determinar los factores exógenos asociados al nivel de ansiedad en profesionales de primera línea del Centro de Salud de la Provincia de Anta en el año 2020

La hipótesis general plantea que existe factores laborales que presentan asociación significativa con el nivel de ansiedad en profesionales de primera línea del Centro de Salud de la Provincia de Anta en el año 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a los antecedentes de estudios sobre las investigaciones internacionales referidas a las variables de estudio se tiene a Morales (2016). Con el nivel de miedo y ansiedad del acompañante y su influencia en el comportamiento del paciente odontopediátrico y determina el nivel de ansiedad y miedo, su interrelación al género y la edad del acompañante con relación al comportamiento del paciente pediátrico, que se produce antes y después de la cita con el doctor, para lo cual realizó el estudio con 106 representantes de pacientes pediátricos que acudieron a la facultad de odontología de la Universidad central del Ecuador, empleándose una metodología propia de un estudio descriptivo y transversal. Haciendo uso de un cuestionario destinada a medir el miedo dental y el test de Corah, destinado al acompañante pediátrico, asimismo se empleó la escala de Frankl, la que estuvo destinado analizar el comportamiento del niño. Los resultados mostraron que el 41.5% de los niños presentan un comportamiento positivo, antes de ingresar al servicio dental, mientras que al finalizar el tratamiento dental se logra evidenciar una mejora ligera en el comportamiento positivo alcanzando el 42.6%, asimismo existe una concordancia moderada entre el antes y después del atención dental, la cual fue evaluada con el índice Kappa de concordancia lo cual permitió demostrar que existe una influencia moderada en el comportamiento del niño, por parte del acompañante pediátrico.

Figuroa (2018) realiza su estudio sobre los factores que afectan el desempeño laboral de un grupo de colaboradores entre 20 y 25 años de edad que

ascienden a un rango de jefatura por primera vez en su carrera. Investigación en el que como objetivo se tuvo identificar factores que pudieran afectar el desempeño laboral en colaboradores que en un período reciente habían sido promovidos al mando de jefatura por primera vez en su carrera profesional. Se realizó para tal efecto una investigación de tipo descriptiva, con enfoque cuantitativo y de diseño correlacional. Se emplea una muestra que estuvo conformada por colaboradores de distintas empresas, con la condición de que sus edades estuvieran comprendidas entre los 20 y los 25 años, siendo el rango de escolaridad aquel que va desde el bachillerato hasta la maestría, así como la situación en la solución de mayores responsabilidades durante la organización. Se realizó la encuesta haciendo uso de un instrumento elaborado por el autor, con número de 50 preguntas en el que los indicadores tocan temas como son los de trabajo en equipo, comunicación, responsabilidad, liderazgo y madurez. Los resultados muestran que se puede concluir de manera fehaciente que los factores que afectan de manera más aguda al desempeño laboral son la responsabilidad, que está seguida por el factor de comunicación.

Wansai (2017) realiza la investigación titulada nivel de satisfacción y ansiedad laboral de los empleados que trabajan en el sector del gobierno estatal, Shillong. En una organización lograr la satisfacción en un trabajo se ha convertido en una necesidad para los empleados en la era actual. Con el aumento del número de trabajos en una organización, los empleados también se enfrentan a la ansiedad laboral, donde surge una aprensión y tensión emocional innecesarias en estos empleados. Por lo tanto, el propósito de este estudio fue conocer el nivel de satisfacción y ansiedad en el trabajo y también estudiar la diferencia de género en relación con su satisfacción y ansiedad en el trabajo entre los empleados que trabajan en el sector del gobierno estatal, Shillong. Se incluyó una muestra de 80 empleados, donde se realizó una distribución equitativa entre ellos, 40 hombres y 40 mujeres. Los datos obtenidos se analizaron mediante SPSS, donde se utilizó la "prueba t" para averiguar la diferencia entre dos grupos. Se utilizaron dos escalas para la obtención de datos; una es la Escala de satisfacción laboral del Dr. B.C Muthaya y la Escala de ansiedad de autoevaluación de Zung (SAS) diseñada por William W. K Zung. El resultado muestra que el 15 por ciento de los empleados tiene un alto nivel de satisfacción laboral y el 98 por ciento de los

empleados tiene un nivel normal de ansiedad. Y no existe una diferencia significativa entre hombres y mujeres en relación con su satisfacción laboral y ansiedad.

Liu et al. (2020) realiza la investigación de factores asociados con la depresión, la ansiedad y la sintomatología del TEPT durante la pandemia de COVID-19: implicaciones clínicas para la salud mental de los adultos jóvenes de EE. UU. Este estudio buscó identificar los factores asociados con la depresión, la ansiedad y la sintomatología del PTSD (Trastorno de estrés postraumático) en adultos jóvenes de EE. UU. (18-30 años) durante la pandemia de COVID-19. Este estudio transversal en línea evaluó a 898 participantes desde el 13 de abril de 2020 hasta el 19 de mayo de 2020, aproximadamente un mes después de que EE. UU. Declarara el estado de emergencia debido al COVID-19 y antes del levantamiento inicial de las restricciones en 50 estados de EE. UU. Los encuestados informaron niveles altos de depresión (43,3%, puntuaciones de PHQ-8 \geq 10), puntuaciones altas de ansiedad (45,4%, puntuaciones de GAD-7 \geq 10) y niveles altos de síntomas de PTSD (31,8%, puntuaciones de PCL-C \geq 45) . Los altos niveles de soledad, los altos niveles de preocupación específica de COVID-19 y la baja tolerancia a la angustia se asociaron significativamente con los niveles clínicos de depresión, ansiedad y síntomas de PTSD. La resiliencia se asoció con niveles bajos de síntomas de depresión y ansiedad, pero no con PTSD. La mayoría de los encuestados tenía altos niveles de apoyo social; El apoyo social de la familia, pero no de la pareja o compañeros, se asoció con niveles bajos de depresión y trastorno de estrés postraumático. En comparación con los blancos, los estadounidenses de origen asiático tenían menos probabilidades de reportar niveles altos en los síntomas de salud mental y los hispanos / latinos tenían menos probabilidades de reportar niveles altos de ansiedad. Estos factores proporcionan una guía inicial con respecto al manejo clínico de los problemas de salud mental relacionados con COVID-19.

Labrage y De los Santos (2020) investiga la ansiedad COVID-19 entre enfermeras de primera línea: papel predictivo del apoyo organizacional, la resiliencia personal y el apoyo social. Este estudio examina la influencia relativa de la resiliencia personal, el apoyo social y el apoyo organizacional para reducir

la ansiedad por COVID-19 en las enfermeras de primera línea. La ansiedad relacionada con la pandemia de COVID-19 prevalece en la fuerza laboral de enfermería y afecta potencialmente el bienestar y el desempeño laboral de las enfermeras. Es imperativo identificar los factores que podrían ayudar a mantener la salud mental y reducir la ansiedad relacionada con el coronavirus entre las enfermeras de primera línea. Actualmente, no se han realizado estudios que examinen la influencia de la resiliencia personal, el apoyo social y el apoyo organizacional en la reducción de la ansiedad por COVID-19 entre las enfermeras. Este estudio transversal involucró a 325 enfermeras registradas de Filipinas utilizando cuatro escalas estandarizadas. De las 325 enfermeras del estudio, 123 (37,8%) tenían niveles disfuncionales de ansiedad. Utilizando análisis de regresión lineal múltiple, el apoyo social ($\beta = -0.142$, $p = .011$), la resiliencia personal ($\beta = -0.151$, $p = .008$) y el apoyo organizacional ($\beta = -0.127$, $p = .023$) predijeron el COVID-19 ansiedad. Las características de las enfermeras no se asociaron con la ansiedad COVID - 19. Las enfermeras resilientes y las que percibieron un mayor apoyo organizacional y social tenían más probabilidades de informar una menor ansiedad relacionada con COVID - 19. La ansiedad por COVID - 19 se puede abordar mediante intervenciones organizativas, incluido el aumento del apoyo social, la garantía de un apoyo organizativo adecuado, la prestación de servicios de apoyo psicológico y mental y la prestación de intervenciones de promoción de la resiliencia y manejo del estrés.

Dentro de los antecedentes de estudios que han sido revisados sobre las investigaciones nacionales referidas a las variables de estudio de Yip (2019) titulado Nivel de ansiedad de las parturientas en el Hospital Regional de Medicina Tropical Julio Cesar Demarini Caro, Chanchamayo, 2018. Investigación que estuvo centrada en determinar el nivel de ansiedad que presentaron las mujeres parturientas, del hospital invención, para lo cual se aplicó una metodología de carácter hipotético deductivo, siendo el diseño no experimental de tipo descriptivo, transversal, para la cual se empleó una muestra de 30 mujeres en trabajo de parto, quienes respondieron el instrumento denominado escala de ansiedad de Hamilton. Se concluye que, a partir de los resultados más relevantes, el nivel de ansiedad severa se presenta en un 33% de las pacientes, asimismo, también se

encontró otro 33% para el nivel de ansiedad somática severa que se presenta en dichas pacientes.

Mendoza (2019) investiga el nivel de ansiedad y depresión en pacientes diagnosticados con cáncer en el Hospital Regional José Alfredo Mendoza Olavarría JAMO II – Tumbes, 2018. El propósito de la investigación fue el de determinar el nivel de ansiedad y depresión que presentan los pacientes diagnosticados con cáncer en el hospital regional José Alfredo Mendoza Olavarría JAMO II, para lo cual se diseñó una investigación con enfoque cuantitativo, haciendo uso de un diseño observacional, es decir sin la presencia de manipulación de variables, y de acuerdo a su temporalidad Este fue de carácter transversal. La muestra estuvo conformada por 78 pacientes los cuales fueron diagnosticados con cáncer, y para la recolección de datos se empleó el inventario de ansiedad de Beck y el inventario para la depresión del mismo autor, obteniéndose como resultados, que los pacientes diagnosticados con cáncer presentan en un 89.7% nivel de ansiedad bajo, en 9% en nivel de ansiedad moderado, en tanto que el 1.3% si presenta un nivel de ansiedad severa, resultados que permitieron concluir que el nivel de ansiedad es bajo, en los pacientes diagnosticados con cáncer, en tanto que se presenta depresión severa 1001.3% de pacientes diagnosticados con dicha enfermedad.

Cuba (2019) desarrolla la investigación en Violencia laboral asociados a la ansiedad en internos de medicina. Investigación que tuvo por objetivo determinar si existe relación entre la violencia laboral ansiedad, presente en internos de medicina humana. Para lo cual se desarrolló un estudio no experimental, analítico y de corte transversal, el mismo que evalúa un total de 164 internos de la escuela de medicina correspondientes a la Universidad Privada Antenor Orrego Trujillo, durante el período de tiempo del 2017, quienes se les aplicó la escala de Estado Rasgo (IDARE), destinada para evaluar el nivel de ansiedad y el cuestionario de Leymann, para medir la violencia laboral. Los resultados permiten concluir que la violencia laboral, jornada laboral que implica más de seis horas por día, así como la persona que perpetró la violencia laboral presenta una asociación con un nivel de ansiedad del trabajador, con lo cual se puede indicar que la violencia laboral

la jornada laboral son características que son inherentes a la ansiedad de los internos de medicina.

Vásquez (2018) desarrolla la investigación titulada Factores laborales relacionados a la presencia de síntomas de ansiedad en personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza de Arequipa 2016. Investigación que tuvo por objetivo identificar el nivel de presencia de ansiedad en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital Honorio Delgado Espinoza de Arequipa. Dicha investigación se llevó a cabo con la participación de 47 enfermeras, técnicas y auxiliares del área de emergencias, quienes se les aplicó la escala de ansiedad de Zung, así como una ficha de datos laborales, también se aplicó la prueba de estrés laboral de la OIT. Los resultados muestran que en más del 50% del personal de salud existe una grave satisfacción laboral en el nivel de regular asimismo se pudo evidenciar que en un 93.62% de las enfermeras encuestadas no presentaron ansiedad o síntomas de ansiedad, en tanto que el 6.38% tuvo una ansiedad mínima, asimismo se pudo evidenciar que cuanto aumenta la edad, decreciendo niveles de ansiedad en los trabajadores. Los resultados permitieron concluir que, la frecuencia con que se presentan ansiedad en el personal de enfermería de emergencias es baja y se relaciona con la insatisfacción laboral y el desarrollo del estrés laboral como producto de una sobrecarga en el trabajo.

Saravia (2015) presenta la investigación titulada Nivel de ansiedad asociado a la satisfacción laboral del profesional en enfermería del Centro de Salud Ciudad Nueva Tacna 2015, investigación que tuvo como principal determinar el nivel de ansiedad asociado a la satisfacción laboral, que presentan las enfermeras del centro de salud Ciudad Nueva Tacna, 2015. Para lo cual se desarrolló un estudio de tipo cuantitativo, observacional y transversal, siendo el diseño descriptivo correlacionar. Se trabajó con una muestra de 22 enfermeros que cumplen la función asistencial y a quienes se les aplicó el cuestionario de Hamilton el cuestionario de satisfacción laboral. Estudió permiten concluir que no existe asociación entre las variables de satisfacción laboral y ansiedad en el personal de enfermería, obteniéndose así mismo que en un 59, 1%, los profesionales de

enfermería no poseen ansiedad y el 81, 8% existe una satisfacción laboral moderada.

Los factores laborales asociados a la ansiedad pueden ser endógenos o exógenos, es así dentro de los factores endógenos tenemos a la edad, la cual se asocia a niveles de satisfacción, en especial en momentos en que el trabajador se incorpora a la vida laboral dado que este nuevo cambio supone una actividad nueva, desconocida en muchos casos interesantes, en especial porque en los primeros años de desempeño laboral existen menores exigencias laborales, se aprende nuevas actividades, en tanto que al pasar los años el trabajo tiende a convertirse rutinario, se asume mayores responsabilidades lo cual hace que disminuya el nivel de satisfacción la capacidad de rendimiento trabajo (Flores y García, 2003). Así mismo el género, puede cumplir un papel importante en la presencia de la satisfacción laboral y ser también generador de estrés, en tanto que, muchas de las trabajadoras, no solamente asumen roles en el trabajo, sino que desempeñan un rol similar o aún más arduo dentro de su familia (Amado, 2018).

Respecto al nivel ocupacional y la profesión que desempeña el trabajador, se puede apreciar que, la complejidad del trabajo que realiza puede estar en relación directa con la satisfacción por la actividad que se hace, siempre y cuando el personal esté capacitado para realizar dichas actividades, asimismo la complejidad del trabajo suele estar asociada con una mayor cantidad de retribución, por el mismo, lo cual puede ayudar la motivación en el trabajo, el esfuerzo que se realiza es adecuadamente recompensada (Fuentes, 2012).

En cuanto a la condición laboral, el personal grado en los trabajadores compuestos de liderazgo, sienten mayor autonomía frente a los trabajadores de menor nivel de responsabilidad, también es importante indicar que ellos obtienen los esfuerzos intrínsecos por el trabajo que realizan y también mayores retribuciones cuales permite satisfacer muchas de sus necesidades intrínsecas y extrínsecas (Flores y García, 2003).

En 2018, el 16% de los trabajadores europeos experimentó ansiedad, los datos muestran que los trastornos de ansiedad son los problemas de salud mental

más prevalentes. Según la literatura, las malas condiciones de trabajo perjudican tanto la salud física como mental. Los resultados muestran que la alta demanda laboral aumenta la ansiedad y el apoyo social en el trabajo la reduce (Nappo, 2018).

En el estudio examinó las relaciones entre la ansiedad y la satisfacción laboral desde la perspectiva de tres enfoques distintos del bienestar, es decir, 'de abajo hacia arriba', 'de arriba hacia abajo' y 'transaccional' (reforzados con elementos de mayor importancia de los dos primeros enfoques). Satisfacción laboral general (OJS), diversificación de la satisfacción según facetas laborales (Inventario de descripción del trabajo), ansiedad situacional (cuatro ítems de la Job Affect Scale) y persistente relacionada con el trabajo (Cuestionario del estado de ánimo en el lugar de trabajo), Neuroticismo y extraversión (NEO-FFI) fueron investigados entre 240 empleados (120 hombres). Los análisis realizados desde la perspectiva de las teorías "de abajo hacia arriba" mostraron que dos formas de ansiedad relacionada con el trabajo se correlacionaron negativamente con el nivel de satisfacción, pero no se asociaron con la diversificación de la satisfacción. Los datos analizados desde la perspectiva del modelo "de arriba hacia abajo" demostraron que el neuroticismo afecta la ansiedad relacionada con el trabajo y la satisfacción laboral; además, la ansiedad persistente medió la relación entre neuroticismo y OJS. El análisis de datos dentro del modelo transaccional indicó que OJS dependía de la interacción entre la ansiedad persistente, el neuroticismo y la extraversión. El estudio revela los posibles problemas metodológicos y los artefactos de medición de los enfoques "de abajo hacia arriba" y "de arriba hacia abajo". Además, proporciona evidencia que respalda el papel adaptativo de la ansiedad y las propiedades individuales como moderadores.

Respecto de la ansiedad, se entiende como un sentimiento intrínseco, de la condición humana está asociado al sufrimiento psicológico, pudiendo comprometer su comportamiento y funcionamiento ordenado, lo cual con el grado de intensidad con que se dé, puede repercutir en el aspecto psíquico y físico de la persona (Villasana, 2012).

Para entender la ansiedad se hace uso de modelos teóricos, siendo el modelo teórico de ansiedad Estado Rasgo de Spielberger (1972) o de los más

representativos, el cual indica que para definir de manera adecuada la ansiedad, hay que hacer una adecuada diferenciación entre lo que es la ansiedad como Estado emocional y la ansiedad como rasgo de la personalidad, es así que el estado emocional se refiere a una tendencia que presenta el individuo a experimentar una emoción en particular, y con una determinada frecuencia de su vida, mientras que la referencia a ansiedad como rasgo, se relaciona con los rasgos efectivos de la personalidad, que son construcción psicológicas complejas y que tienen que ver con superposiciones de aspectos cognitivos, conductuales y emocionales (Bui et al., 2019)

La ansiedad se caracteriza por ser una sensación que es desagradable, difusa y para la misma que se acompaña de síntomas vegetativos, en el sentido de que crea dificultades o incapacidad para estar de pie o sentado por tiempos prolongados, la ansiedad puede sobrepasar la capacidad adaptativa de la persona, es entonces que ella se convierte en patológica, y se manifiesta con una respuesta inapropiada frente a un estímulo dado, lo cual produce un malestar significativo que se evidencia con signos y síntomas que afectan en lo cognitivo, físico conductual y psicológico, (Ministerio de Salud, 2004)

La ansiedad se desencadena frente a estímulos que la persona puede considerar como peligrosos o amenazantes y que desarrollan síntomas propios de un buen número de cuadros clínicos, tanto en la infancia como en la vida adulta y que se refiere a un malestar físico y psicológico muy intenso, que va acompañado de respiraciones agitadas, (Bui et al., 2019)

Existen diferentes niveles de ansiedad, presentándose desde el nivel más leve, el cual manifiesta que la persona presenta signos de alerta, es capaz de ver y oír aspectos que hacen posible que esta domine la situación, más antes de que se produzca el Estado de ansiedad, es decir el mejor funcionamiento de las capacidades de percepción, y observación, esto se debe a que existe mayor energía enfocada en la situación que causan ansiedad, motivo por el cual este tipo de ansiedad se considera como una ansiedad benigna, (Sanchez, 2015). No obstante, se presenta también una reacción fisiológica Como reacción fisiológica, que se caracteriza por la presencia de una respiración entrecortada, un aumento

de la frecuencia cardiaca y también de la atención, así como síntomas gástricos leves o un temblor en los labios (Cook, 1993)

La ansiedad en un nivel moderado, así que el campo visual de la persona presente limitaciones, domina la situación de manera menos intensa que la ansiedad leve, es decir presentan limitaciones para percibir, los acontecimientos que están ocurriendo alrededor, no obstante, si una tercera persona le dirige puede prestar atención su alrededor (Sanchez, 2015). Los síntomas fisiológicos que se asocian a este nivel de ansiedad muestran que se puede presentar una respiración entrecortada, un incremento de la frecuencia cardiaca, una subida en la presión arterial, sensación de estómago revuelto, estreñimiento o diarrea, expresión facial de miedo, respuestas de sobresalto exageradas, dificultad para dormir o incapacidad para relajarse (Guia de practica clinica, 2010)

El nivel de ansiedad grave, se caracteriza porque el campo perceptual ha sufrido una reducción notoria, lo cual hace que la persona no puede apreciar adecuadamente a su alrededor, aunque otra persona de diálisis atención hacia los objetos o circunstancias, la atención no es adecuada y hace que se distorsione lo observado. Asimismo, existe una notoria dificultad para aprender, así como para establecer una secuencia lógica respecto a acontecimientos, (Sanchez, 2015), mientras la reacción fisiológica que se asocia se caracteriza por una respiración entrecortada, una percepción de ahogo o sofoco, un decremento de la presión arterial, hipotensión, presencia de movimientos involuntarios o temblor corporal y expresión de terror en el rostro (Mercado et al., 2000).

La etiología de la ansiedad puede incluir estrés, condición física como diabetes u otras comorbilidades como depresión, genética, familiares de primer grado con trastorno de ansiedad generalizada (25%), factores ambientales, como abuso infantil y abuso de sustancias. Los trastornos de ansiedad son tan heterogéneos que es probable que las funciones relativas de estos factores difieran. Algunos trastornos de ansiedad, como el trastorno de pánico, parecen tener una base genética más fuerte que otros, aunque no se han identificado genes reales. Otros trastornos de ansiedad están más arraigados en acontecimientos vitales estresantes. No está claro por qué las mujeres tienen

tasas más altas que los hombres de la mayoría de los trastornos de ansiedad, aunque algunas teorías han sugerido un papel de los esteroides gonadales.

Las dimensiones que se presentan para la ansiedad, siguiendo el modelo de Spielberger (1972, como se citó en Bui et al., 2019), muestran que la ansiedad se da en dos formas, siendo la primera de ellas la ansiedad como Estado, es decir como un Estado emocional y es un proceso que está limitado en el tiempo, de tal manera que dichos estados emocionales serían el reflejo subjetivo, de una situación que el sujeto vive en un momento determinado, mientras que las emociones como rasgo de la personalidad se refieren a la ansiedad como Rasgo, que están fijados a lo largo de la vida, la ansiedad como rasgo tiende a ser modulada por factores intrínsecos como son factores de carácter biológico, socioculturales incluso biográficos, es así que en ansiedad como rasgo hace mención a construcciones ecológicas complejas, que son relativamente estables, y que predisponen con alguna tendencia a la persona a percibir situaciones, cualesquiera que éstas sean como amenazadoras, ello conlleva a que los individuos ansiosos, con mayor frecuencia con mayor permanencia, es así que la ansiedad como rasgo se vincula a conflictos más estables como son por ejemplo los estilos de crianza, como a condiciones familiares, en tanto la ansiedad como Estado tiende a ser pasajera y vinculada a situaciones concretas.

En cuanto a las teorías relacionadas, tenemos que la ansiedad se relaciona con factores endógenos y exógenos, así en los que respecta al género, investigación sobre las respuestas de las mujeres al estrés también sugiere que las mujeres experimentan una gama más amplia de eventos de la vida como estresantes en comparación con los hombres que reaccionan a una gama más limitada de eventos estresantes, específicamente los que les afectan a sí mismos o a familiares cercanos. Lo que tienen en común la miríada de trastornos de ansiedad es un estado de mayor excitación o miedo. Los trastornos de ansiedad a menudo se conceptualizan como una versión anormal o exagerada de la excitación. Se sabe mucho sobre la excitación debido a décadas de estudio en animales y humanos de la llamada "respuesta de lucha o huida", que también se conoce como respuesta de estrés agudo. La respuesta al estrés agudo es fundamental para comprender la respuesta normal a los factores estresantes y ha

impulsado la investigación, pero sus limitaciones para comprender la ansiedad han pasado a primer plano en los últimos años, (Jbireal y Elsayed, 2019).

Estudios llevados a cabo sobre la asociación que existe en las condiciones socio demográficas y estados generales de la ansiedad, mostraron que la edad, el género, el Estado civil, nivel educativo, el tipo de empleo, la actividad física la percepción de uno mismo presenta relación con los estados de ansiedad generalizada, asociándose como factores de riesgo para desarrollar estados de ansiedad generalizada, (Kang et al., 2020).

Respecto a la satisfacción laboral y la ansiedad, los análisis realizados desde la perspectiva de las teorías "de abajo hacia arriba" mostraron que dos formas de ansiedad relacionada con el trabajo estaban correlacionadas negativamente con el nivel de satisfacción, pero no estaban asociadas con la diversificación de la satisfacción. Los datos analizados desde la perspectiva del modelo "de arriba hacia abajo" demostraron que el neuroticismo afecta la ansiedad relacionada con el trabajo y la satisfacción laboral; el análisis de datos dentro del modelo transaccional indicó que la satisfacción laboral dependía de la interacción entre la ansiedad persistente, el neuroticismo y la extraversión. Además, se proporciona evidencia que respalda el papel adaptativo de la ansiedad y las propiedades individuales como moderadores, (Zalewska, 2011).

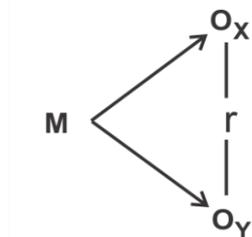
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación según su enfoque es una investigación básica, según su profundidad es una investigación correlacional y según su temporalidad es una investigación transversal, en función a que los datos se recogen en un momento único, (Hernández y Mendoza, 2018).

La investigación se desarrolló haciendo uso de un diseño observacional o no experimental, de tipo descriptivo correlacional, que tiene por propósito determinar la intensidad de la relación entre los factores asociados a la ansiedad y la ansiedad, (Hernández y Mendoza, 2018).

El esquema para el diseño empleado es el siguiente:



El diagrama de este estudio será el siguiente:

Dónde:

M: Muestra de estudio

Ox: Factores asociados a la ansiedad

Oy: Ansiedad

r: Relación entre las variables de estudio

El método empleado fue el hipotético deductivo, dado que se empleó el método científico, que a partir de la observación del fenómeno a estudiar se formulan hipótesis para explicarlos las cuales son demostradas o comprobadas en su veracidad, (Ynoub, 2015).

3.2. Variables y operacionalización

Variable de estudio 1: Factores laborales asociados a la ansiedad

Definición conceptual

El factor laboral comprende toda actividad humana, tanto física como intelectual, donde los trabajadores aportan a la actividad económica para producir bienes y servicios y contribuir a generar riqueza (Flores y García, 2003)

Definición operacional

Valoración obtenida para cada uno de los factores endógenos y exógenos asociados a la ansiedad, a partir de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

Variable de estudio 2: Ansiedad

Definición conceptual

Es un sentimiento intrínseco a la condición humana que consiste en un sufrimiento psicológico que perturba el comportamiento del individuo y puede comprometer su funcionamiento ordenado repercutiendo física y psíquicamente en el sujeto, (Villasana, 2012).

Definición operacional

Nivel de ansiedad valorado a partir de las dimensiones ansiedad como estado y ansiedad como rasgo.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población de estudio es el conjunto de todos los casos que concuerden con determinadas especificaciones. (Hernández et al., 2014), La población de estudio estuvo conformada por 125 trabajadores del Centro de Salud de la Provincia de Anta en el año 2020. El tipo de muestreo será el probabilístico, vale decir que todos los miembros de la población tienen la misma probabilidad de salir elegidos como parte la muestra y para determinar el tamaño de muestra, se utilizó la fórmula

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

Dónde:

n	=	Es el tamaño de muestra a ser determinado	
p	=	Es la proporción de aciertos	= 0.5
q	=	1 – p	= 0.5
N	=	Tamaño de la población	= 125 trabajadores
E	=	Error 5%	= 0.05

Reemplazando valores se tuvo que el tamaño de la muestra es igual a 94.49 y por redondeo quedaron 95 trabajadores. La población de estudio es el conjunto de todos los casos que concuerden con determinadas especificaciones. (Hernández et al., 2014). La población de estudio estará conformada por 125 trabajadores del Centro de Salud de la Provincia de Anta en el año 2020. El tipo de muestreo será el probabilístico, vale decir que todos los miembros de la población tienen la misma probabilidad de salir elegidos como parte la muestra.

Para determinar el tamaño de muestra, se utilizó la siguiente formula:

Dónde:

n	=	Es el tamaño de muestra a ser determinado	
p	=	Es la proporción de aciertos	= 0.5
q	=	1 – p	= 0.5
N	=	Tamaño de la población	= 125 trabajadores
E	=	Error 5%	= 0.05

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos es un acopio de datos en los ambientes naturales y cotidianos de los participantes o unidades de análisis. (Hernández et al., 2014)

En consecuencia, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

Ficha técnica de Factores Asociados a la Ansiedad

1. Autora: Ochoa Velarde, Selmy Azucena
2. Nombre: Cuestionario sobre factores asociados a la ansiedad
3. Aplicación: Individual o colectiva.
4. Ámbito de aplicación: Adultos.
5. Duración: Aproximadamente 10 minutos.
6. Finalidad: Evaluación factores asociados a la ansiedad.
7. Descripción: El instrumento cuenta con 17 ítems distribuidos en sus dos dimensiones factores endógenos y exógenos.

Ficha técnica de Ansiedad: Estado – Rasgo

1. Autores: R.D. Spielberger; R.L. Gorsuch; R.E. Lushene
2. Adaptadores: G. Buela-Casal; A. Guillen-Riquelme; N. Seisdedos Cubero
3. Nombre: STAI, Cuestionario de Ansiedad Estado. -Rasgo.
4. Procedencia: Consulting Psychologists Press, Palo Alto, California.
5. Adaptación española: Gualberto Buela-Casal, Alejandro Guillen-Riquelme y Nicolás Seisdedos Cubero, 1982, 2011.
6. Aplicación: Individual o colectiva.
7. Ámbito de aplicación: Adolescentes y adultos, con un nivel cultural mínimo para comprender las instrucciones y enunciados del cuestionario.
8. Duración: Aproximadamente, unos 15 minutos.
9. Finalidad: Evaluación de la ansiedad como estado y como rasgo.
10. Baremación: Baremos percentiles y decatipos de adolescentes y adultos por sexo.
11. Material: Manual y ejemplar auto corregible.

Validez

La validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir (Hernández et al., 2014).

Validez de contenido

Teniendo en cuenta que la validez de contenido es el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide. (Hernández et al., 2014)

En tal sentido la validez de contenido se realizó mediante el criterio de expertos, en tal sentido se procedió a invitar a tres maestros o doctores que sean especialistas en el tema para que revisen el instrumento conforme a la matriz de consistencia como la matriz de operacionalización de las variables.

Confiabilidad (Alfa de Cronbach)

La confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes (Hernández et al., 2014).

Los procedimientos más utilizados para determinar la confiabilidad mediante un coeficiente son: la medida de estabilidad (confiabilidad por test-retest), el método de formas alternativas o paralelas, el método de mitades partidas (split-halves) y las medidas de consistencia interna (Hernández et al., 2014).

En todo caso se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach, y se procedió a realizar una prueba piloto con 10 sujetos de la población de estudio.

3.5. Procedimientos

Para proceder a aplicar los instrumentos de recolección de datos se pidió la correspondiente autorización de la dirección del Centro de Salud de Anta, para luego proceder a la aplicación de los cuestionarios, valiéndose de los formularios electrónicos, que fueron enviados al WhatsApp y correos electrónicos de los participantes en la investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los datos fueron recogidos a través de los instrumentos empleados para medir las variables de estudio, los mismos que fueron organizados en una base de datos, en nuestro caso empleamos el software Excel 2019, y una vez calificada la variable

ansiedad y los factores medidos, se procedió a exportar dichos datos al software SPSS 26 para su correspondiente análisis.

Para el análisis de la información se emplearon procedimientos estadísticos descriptivos e inferenciales, entre los descriptivos tenemos las tablas, figuras y estadígrafos de resumen como la media y la desviación estándar, mientras que entre los inferenciales tenemos las pruebas de Normalidad y el análisis de correlación para determinar el grado o intensidad de asociación que presentan los factores estudiados con la ansiedad.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se realizó cumpliendo con los principios fundamentales que asisten a los participantes en la misma, como son los derechos a la confidencialidad de los datos recogidos, asimismo se tuvo en cuenta los principios de beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados para la variable Factores laborales asociados a la ansiedad

4.1.1. Resultados para los factores endógenos a la ansiedad

Tabla 1

Resultados para los factores endógenos asociados a la ansiedad

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	45	47,4
	Femenino	50	52,6
Edad	20-30	29	30,5
	31-40	22	23,2
	41-50	25	26,3
	50 a más	19	20,0
Profesión	Médico	26	27,4
	Enfermera	43	45,3
	Técnico	26	27,4
Área de labor	Triaje diferenciado	41	43,2
	Equipo de respuesta rápida	49	51,6
	Farmacia COVID	5	5,3
Condición laboral	Contratado	35	36,8
	Nombrado	33	34,7
	CAS	27	28,4
Tiempo de servicios	1-10 años	49	51,6
	11-20 años	38	40,0
	21 a más años	8	8,4
	Total	95	100,0

Fuente: Elaboración propia

Los resultados para los factores endógenos asociados a la ansiedad muestran que el 47,4% de los integrantes de la muestra son varones y el 52,6% es femenino, asimismo del total de la muestra el 30,5% tienen edades comprendidas entre los 20-30 años de edad, el 23,2% edades comprendidas entre los 31 a 40 años de edad, el 26,3% edades comprendidas entre los 41 a 50 años de edad y el 20,0% tienen 50 a más años de edad; en cuanto a la profesión del total de la muestra el 27,4% son médicos, el 45,3% son enfermeras, y el 27,4% son técnicos; el 43,2%

laboran en el área de Triage diferenciado, el 51,6% labora en el equipo de respuesta rápida, y el 5,3% labora en el área de farmacia COVID; el 36,8% es personal contrato, el 34,7% es nombrado y el 28,4% es personal CAS; 51,6% tiene de entre 1 a 10 años, 40,0% tiene de 11 a 20 años y el 8,4% tiene 21 a más años.

4.1.2. Resultados para los factores exógenos a la ansiedad

Tabla 2

Resultados para los factores exógenos asociados a la ansiedad

		Frecuencia	Porcentaje
Condiciones de trabajo	Deficiente	39	41,1
	Regular	47	49,5
	Bueno	9	9,5
Satisfacción laboral	Baja	36	37,9
	Media	43	45,3
	Alta	16	16,8
Clima organizacional	Deficiente	34	35,8
	Regular	43	45,3
	Bueno	18	18,9
Exigencia laboral	Baja	44	46,3
	Media	46	48,4
	Alta	5	5,3
	Total	95	100,0

Fuente: Elaboración propia

La tabla nos muestra presenta los resultados para los factores exógenos asociados a la ansiedad como son las condiciones de trabajo, para los cuales el 41.1% considera como deficientes, el 49.5% como regulares y el 9.5% como buenas; respecto a la satisfacción laboral el 37.9% las considera como ubicadas en el nivel bajo, el 45.3% las ubica en el nivel medio y el 16, 8% en nivel alto de satisfacción laboral, en cuanto al clima organizacional el tríptico, 8% considera que estás deficiente, el 45.3% que es regular y el 18.9% que es bueno; en cuanto a las exigencias laborales el 46.3% considera que ésta es baja, el 48.4% que su media y un 5.3% que es alta.

4.2. Resultados para la variable Ansiedad

Tabla 3

Resultados para la ansiedad y sus dimensiones

		Frecuencia	Porcentaje
Ansiedad como estado	Leve	27	28,4
	Moderada	65	68,4
	Alta	3	3,2
Ansiedad como rasgo	Leve	24	25,3
	Moderada	69	72,6
	Alta	2	2,1
Ansiedad	Leve	24	25,3
	Moderada	69	72,6
	Alta	2	2,1
Total		95	100,0

Fuente: Elaboración propia

Los resultados para la segunda variable denominada ansiedad muestran que el 25.3% de los encuestados presenta ansiedad leve, 72.6% ansiedad moderada de 2.1% ansiedad alta, resultado similar se tienen para la ciudad como estado y la ansiedad como rasgo, en la ansiedad para estado el 28.4% presenta ansiedad leve, el 68.4% ansiedad moderada y el 3.2% ansiedad alta, mientras que para la ansiedad como rasgo el 25.3% presenta ansiedad leve el 72.6% ansiedad moderada y el 2.1% ansiedad alta.

4.3. Prueba de hipótesis

4.3.1. Prueba de hipótesis

Tabla 4

Prueba de Normalidad Kolmogorov Smirnov para los Factores asociados a la ansiedad y la ansiedad

	Parámetros normales				
	N	Media	Desv. Desviación	Estadístico de prueba	Sig. Asintótica (bilateral)
Género	95	1,53	,502	,354	,000 ^c
Edad	95	2,36	1,120	,193	,000 ^c
Profesión	95	2,00	,744	,226	,000 ^c
Área de labor	95	1,62	,587	,309	,000 ^c
Condición laboral	95	1,92	,808	,240	,000 ^c
Tiempo de servicios	95	1,57	,647	,326	,000 ^c
Condiciones de trabajo	95	,68	,640	,279	,000 ^c
Satisfacción laboral	95	,79	,713	,245	,000 ^c
Clima organizacional	95	,83	,724	,234	,000 ^c
Exigencia laboral	95	,59	,592	,303	,000 ^c
Ansiedad	95	,77	,472	,436	,000 ^c

Fuente: Elaboración propia

La tabla anterior muestra los resultados para la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, en la que se plantean hipótesis nula y alterna para cada una de las variables estudiadas, la variable nula H_0 plantea el hecho que la variable presenta una distribución normal, mientras que la hipótesis alterna H_a plantea que la variable presenta una distribución diferente a la normal, como se puede apreciar en la tabla el P valor calculado para cada una de las variables analizadas asume el valor de 0.000, es decir están por debajo del 5% de significancia estadística, es decir que la probabilidad de cometer error al rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna está por debajo del 5%, por lo tanto en todos los casos asumimos la hipótesis alterna, con lo cual se prueba que las distribuciones para cada una de las variables analizadas se distribuyen de una forma que no se ajusta a la

distribución normal, ella nos da pie, para realizar una correlación haciendo uso del coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 5

Prueba de independencia estadística de Factores endógenos asociados a la ansiedad

		Ansiedad
Género	Chi-cuadrado	2,272
	df	2
	Sig.	,321
Edad	Chi-cuadrado	7,263
	df	6
	Sig.	,297
Profesión	Chi-cuadrado	9,737
	df	4
	Sig.	,045
Área de labor	Chi-cuadrado	2,290
	df	4
	Sig.	,683
Condición laboral	Chi-cuadrado	4,185
	df	4
	Sig.	,382
Tiempo de servicios	Chi-cuadrado	11,674
	df	4
	Sig.	,020

Fuente: Elaboración propia

Los resultados para la prueba de independencia estadística Chi cuadrado de Pearson muestran que son el tiempo de servicios y la profesión los factores que presentan vínculo estadístico con la ansiedad. En esta prueba contrastamos la hipótesis nula que afirma que no existe vínculo estadístico entre las variables endógenas y la variable ansiedad, frente a la hipótesis alterna la cual afirma que si existe vínculo estadístico. Se fija la significativa estadística 5%, y como se puede apreciar el P valor calculado es menor que 5% para los factores tiempo de servicios y profesión, en los cuales se rechaza la hipótesis nula que asume la hipótesis alterna, que afirma que existe vínculo estadístico.

Tabla 6

Prueba de correlación estadística de Factores endógenos asociados a la ansiedad

		Ansiedad
Edad	Correlación de Spearman	-,223
	Significación aproximada	,063
	N de casos válidos	95
Tiempo de servicios	Correlación de Spearman	,144
	Significación aproximada	,030
	N de casos válidos	,95

Fuente: Elaboración propia

De los factores endógenos asociados a ansiedad, sólo dos de ellos son categorizados y medidos en escala ordinal, la edad y tiempo de servicios y, por ende, son susceptibles a ser evaluados en cuanto a la correlación se refiere, además la prueba de independencia estadística mostró que tan sólo el tiempo de servicios presenta vínculo estadístico con la ansiedad.

Los resultados para la correlación muestran que, en el caso de edad y ansiedad, el P valor calculado es de 0.063 colecciones 5% del nivel de significancia estadística, por tanto, se asume la hipótesis nula de no correlación entre la edad y la ansiedad, mientras que, en el caso del tiempo de servicios, el P valor calculado es de 0.030, el cual está por debajo del 5% de significancia estadística, motivo por el cual rechazamos la hipótesis nula de no correlación y asume la hipótesis alterna indica que si existe correlación entre la variables tiempo de servicios y ansiedad, obteniéndose el valor para el coeficiente de correlación de Spearman de ,144, que indica una correlación baja y directa, ello quiere decir que cuanto mayor es el tiempo de servicio mayor ha de ser la ansiedad.

Tabla 7

Prueba de independencia estadística de Factores exógenos asociados a la ansiedad

		Ansiedad
Condiciones de trabajo	Chi-cuadrado	33,736
	df	4
	Sig.	,000
Satisfacción laboral	Chi-cuadrado	51,344
	df	4
	Sig.	,000
Clima organizacional	Chi-cuadrado	61,384
	df	4
	Sig.	,000
Exigencia laboral	Chi-cuadrado	22,569
	df	4
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia

Los resultados para la prueba de independencia estadística Chi cuadrado de Pearson muestran que los factores exógenos considerados en su totalidad, como son las condiciones de trabajo, la satisfacción laboral, el clima organizacional y la exigencia laboral presentan vínculo estadístico con la variable ansiedad, pues el valor de calculado está por debajo del nivel de significancia estadística del 5%. Por tanto, se asume la hipótesis alterna la cual plantea que los factores presentan vínculo estadístico con la ciudad, frente a la hipótesis nula que plantea lo contrario.

Tabla 8

Prueba de correlación estadística de Factores exógenos asociados a la ansiedad

		Ansiedad
Condiciones de trabajo	Correlación de Spearman	-,484
	Significación aproximada	,000
Satisfacción laboral	Correlación de Spearman	-,536
	Significación aproximada	,000
Clima organizacional	Correlación de Spearman	-,634
	Significación aproximada	,000
Exigencia laboral	Correlación de Spearman	,323
	Significación aproximada	,030
	N de casos válidos	,95

Fuente: Elaboración propia

Los resultados correlación entre los factores exógenos asociados a la ansiedad, muestran que, en todos los casos, es decir para los cuatro factores estudiados, el P valor calculado es de 0.000, que está por debajo del 5% de significancia estadística, ello quiere decir que el error que cometeríamos al rechazar la hipótesis nula de no correlación está por debajo del 5%, por lo tanto, en todos los casos estudiados se acepta las correspondientes hipótesis alternas, las cuales afirman que existe correlación entre el factor y la variable ansiedad.

Para las condiciones de trabajo el coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de -,484, el cual indica que existe correlación inversa y moderada ello quiere decir que cuando las condiciones de trabajo son más deficientes entonces el nivel de ansiedad se incrementa.

Para el pacto satisfacción laboral, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de -,536, el mismo que indica que existe una correlación inversa y moderada, es decir que cuando la satisfacción es menor en el trabajo, mayor es la ansiedad.

En cuanto al factor clima organizacional, el valor obtenido para el coeficiente de correlación de Spearman es de -,634, el mismo indica que existe una correlación inversa y moderada, es decir cuando el clima organizacional es más deficiente, se espera una mayor ansiedad en los trabajadores.

Finalmente tenemos que para el factor exigencia laboral, se obtuvo el valor de ,323 para el coeficiente de correlación de Spearman, el mismo indica una correlación directa pero baja, es decir que a menores niveles de exigencia menor ansiedad en los trabajadores.

V. DISCUSIÓN

La investigación plantea como hipótesis principal la existencia de factores que presentan asociación significativa con el nivel de ansiedad en profesionales de primera línea del centro de salud de la provincia de Anta en el año 2020, los resultados muestran que en efecto dicha afirmación es cierta, en el caso de los factores endógenos la prueba de independencia estadística Chi cuadrado de Pearson, muestra que las variables analizadas como son el género, la edad, la profesión, el área de labor, la condición laboral, el tiempo de servicios, tan sólo este último presenta un vínculo estadístico significativo con ansiedad, desprendiéndose del análisis de correlación, que la intensidad de dicha relación es baja pero significativa estadísticamente, obteniéndose el valor de 0.144 para el coeficiente de correlación de Spearman, que indica que existe una correlación directa, pero baja, ello quiere decir que cuanto mayor sea el tiempo de servicios del trabajador también un incremento del nivel de ansiedad, asimismo en lo que se refiere a los factores exógenos los resultados para la prueba de independencia estadística Chi cuadrado de Spearman muestran que en efecto existe para los cuatro factores analizados, condiciones de trabajo, satisfacción laboral, clima organizacional y exigencia laboral, vínculo estadístico significativo, asimismo el análisis de correlación mostró que en el caso de los tres primeros factores existe una correlación moderada e inversa, mientras que para el cuarto factor que es exigencia laboral es una correlación baja y directa.

Al respecto Figueroa (2018) en su estudio acerca de los factores que afectan el desempeño laboral de un grupo de colaboradores entre 20 años de edad, mostró que de manera fehaciente los factores que más afectan el desempeño laboral son la responsabilidad y la comunicación dentro de una organización, mientras que Wansai (2017) en su trabajo referido a la satisfacción laboral y la ansiedad de los trabajadores del sector público, pone en evidencia que el 15% de los empleados en un alto nivel de satisfacción laboral, en tanto que el 98% de los empleados tiene un

nivel normal de satisfacción, existiendo una diferencia estriba entre hombres y mujeres en relación con la satisfacción laboral y el nivel de ansiedad.

Respecto a la primera hipótesis específica de la investigación la misma que plantea que existe un nivel de ansiedad alto en un porcentaje considerable de los profesionales de primera línea del centro de salud de la provincia de Anta en el año 2020, los resultados para la presente investigación muestran que el 25.3% de los encuestados presenta ansiedad leve, 72.6% ansiedad moderada de 2.1% ansiedad alta, resultado similar se tienen para la ciudad como estado y la ansiedad como rasgo, en la ansiedad para estado el 28.4% presenta ansiedad leve, el 68.4% ansiedad moderada y el 3.2% ansiedad alta, mientras que para la ansiedad como rasgo el 25.3% presenta ansiedad leve el 72.6% ansiedad moderada y el 2.1% ansiedad alta. Al respecto Liu et al (2018) es investigación referida a los factores asociados con la depresión, la ansiedad, trastorno de estrés postraumático durante la pandemia del COVID 19, muestra que un 45.4% de los encuestados presenta un nivel de ansiedad alto.

Respecto a la segunda hipótesis específica, la misma que plantea que existen factores endógenos asociados significativamente al nivel de ansiedad en profesionales de primera línea del centro de salud de la provincia de Anta en el año 2020, los resultados ponen en evidencia que tan sólo el tiempo de servicios presenta una relación significativa con la ansiedad, es así que de acuerdo a la prueba de independencia estadística Chi cuadrado de Pearson, se tiene que el tiempo de servicios es la única variable endógena que presentan vínculo estadístico con la ansiedad, asimismo a partir del análisis de correlación, se pudo obtener el valor de 0.144 para el coeficiente de correlación de Spearman, el mismo que muestra que entre el tiempo de servicios de la ansiedad existe una correlación baja pero directa y significativa al 5%, lo cual podemos afirmar que cuanto mayor es el tiempo de servicios de los trabajadores, entonces los niveles de ansiedad también se verá incrementados.

Respecto a la tercera hipótesis específica la cual afirma que existen factores exógenos asociados significativamente al nivel de ansiedad en profesionales de primera línea del centro de salud de la provincia de Anta en el año 2020, los resultados muestran que los factores estudiados, como son las condiciones de trabajo, la satisfacción laboral, el clima organizacional y la exigencia laboral

presentan vínculo estadístico, como se puede apreciar la prueba de independencia estadística Chi cuadrado de Pearson, la cual muestra con un nivel de significativa estadística del 5%, que existe vínculo estadístico entre dichos factores y la variable ansiedad, asimismo a partir del análisis de correlación realizado entre las cuatro variables o factores exógenos y la ansiedad, los resultados obtenidos muestran que en lo que se refiere a las condiciones de trabajo se obtuvo el valor de -0.484 para el coeficiente de correlación de Spearman, lo cual indica que cuanto más deficientes en las condiciones de trabajo mayores niveles de ansiedad se ha de tener, es así que la correlación es moderada e inversa, mientras que para la satisfacción laboral tiene que el consiste de correlación de Spearman con el nivel de ansiedad es de -0.536, valor que muestra que existe una correlación moderada e inversa entre dichas variables, es decir que a menores niveles de satisfacción laboral se espera que exista una mayor ansiedad en los trabajadores; en lo que se refiere al factor clima organizacional los resultados muestran que se obtuvo el valor de -0.634 para el coeficiente de correlación de Spearman, valor que muestra una correlación moderada e inversa entre dichas variables, por tanto cuanto más deficientes el clima organizacional en el centro de salud de Anta, espera tener una mayor ansiedad, finalmente se tiene el cuarto factor estudiado que es la exigencia laboral para el cual se obtuvo un consiste de correlación de Spearman de 0.323 valor que muestra que existe una correlación directa, pero baja entre dichas variables, no obstante significativa al 5%, ello quiere decir que a mayores niveles de exigencia laboral también tendremos mayores niveles de ansiedad en los trabajadores del centro de salud de Anta.

Al respecto la investigación realizada por Vásquez (2018), respecto a los factores laborales relacionados a la presencia de síntomas de ansiedad en personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital Regional Honorio Delgado Espinoza de Arequipa 2016, muestra que los resultados productores investigación, evidencia a la presencia de ansiedad en personal de enfermería de emergencias, con niveles bajos, lo cual se relaciona con la insatisfacción laboral y el desarrollo del estrés laboral como producto de una sobrecarga en el trabajo, asimismo el 6.38% de las enfermeras presentaron una baja ansiedad, mientras que un 93.6% no presentaron ansiedad. Por su parte Saravia (2015) es investigación referida al nivel de ansiedad asociado a la satisfacción laboral profesional de enfermería del

centro de salud Ciudad Nueva de Tacna 2015, concluye que no existe relación entre las variables satisfacción laboral y ansiedad en personal de, mostrando que un 59,1% de los no poseen ansiedad, mientras que un 81.8% posee una satisfacción laboral moderada, por su parte Labrage et. al. (2020) es investigación referida a la ansiedad en el contexto del COVID 19 en las enfermeras de primera línea, muestra que las enfermeras resilientes y aquellas que existe un mayor apoyo organizacional y social son las que tienen mayores probabilidades de presentar una menor ansiedad relacionada con el COVID 19.

Finalmente podemos indicar, parte del análisis hecho en los párrafos anteriores que la situación de la pandemia del COVID 19, crea un escenario en el que los niveles de ansiedad se ven incrementados, entre ello es importante que el lugar de trabajo del personal de salud sea el más propicio posible, de tal manera que permita reducir los niveles de ansiedad, así como el estrés laboral que genera una situación como la habilidad en la actualidad

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye a partir de los resultados obtenidos que, de los factores endógenos analizados, tan sólo el tiempo de servicios presenta asociación con la ansiedad, en tanto que, de los factores exógenos, los cuatro estudiados como son condiciones de trabajo, satisfacción laboral, clima organizacional y exigencia laboral presentan correlación con la variable ansiedad, presentándose los tres primeros casos correlación moderada e inversa y en el caso de la exigencia laboral correlación baja indirecta, con una significancia estadística del 5%.

Segunda: A partir de los resultados se concluye que, en cuanto al nivel de ansiedad en profesionales de primera línea del centro de salud de la provincia de Anta, año 2020, se tiene que el 25.3% de los trabajadores presenta ansiedad leve, 72.6% presenta ansiedad moderada y el dos, 1% ansiedad alta, de manera similar el 68.4% de los trabajadores presenta ansiedad como Estado en la categoría de moderada, mientras que el 72.6% presenta ansiedad como rasgo en la categoría de moderada.

Tercero: Se concluye que, de los factores endógenos analizados, tan sólo el tiempo de servicio presenta asociación con la variable ansiedad, dicha asociación alcanza el valor de 0.144 para el coeficiente de correlación de Spearman, lo cual muestra que cuanto mayor es el tiempo de servicios también mayor ha de ser la ansiedad en los trabajadores.

Cuarto: Se concluye que, de los factores exógenos analizados, los cuatro factores condiciones de trabajo, satisfacción laboral, clima organizacional y exigencia laboral presentan vínculo estadístico con la variable ansiedad como se muestra los resultados de la prueba de Chi cuadrado de Pearson, asimismo de acuerdo con el análisis de correlación las condiciones de trabajo presentan un coeficiente de correlación de Spearman de -0.484, mientras que la para la satisfacción laboral, el coeficiente de correlación de Spearman es de -0.536, para el clima organizacional el coeficiente de correlación de Spearman es de -0.734 y para el factor exigencia laboral el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.323, quiere decir que existe correlación moderada e inversa, como los tres primeros factores y relación directa y baja con el factor exigencia laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera: Se recomienda a la gerencia del centro de salud de Anta, generar mejores condiciones de trabajo, que permitan a los profesionales y trabajadores desempeñarse en un ambiente propicio para la realización de sus actividades, donde la ansiedad será reducida con la finalidad de brindar un mejor servicio a los usuarios que acuden a dicho establecimiento.
- Segunda: Se recomienda a la gerencia del centro de salud de Anta, realizar evaluaciones periódicas acerca del nivel de ansiedad que presentan sus trabajadores, de tal manera que estudiando los factores que se asocian a la misma, se puedan tomar acciones que permitan una reducción de dichos niveles de ansiedad.
- Tercera: Se recomienda a la gerencia del centro de salud de Anta, en el contexto de la pandemia del COVID 19, generar condiciones de trabajo diferenciadas para las personas con edades que superan los 50 años, de tal manera que se pueda salvaguardar su salud y darles la adecuada tranquilidad que su vez permite afrontar los niveles de ansiedad producto de la situación que se vive.
- Cuarta: Se recomienda a la gerencia del centro de salud de Anta, realizar acciones que permitan crear condiciones laborales adecuadas para la labor que realizan los trabajadores asimismo generar espacios de diálogo en busca de mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores, de tal manera que la atención a los pacientes frente en un contexto que sean más adecuada.

REFERENCIAS

- Amado, M. (2018). *Factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales asociados al desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas – Caraz – 2016*. [Tesis de maestría Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17637>
- Bogiaizian, D. (2019). Ansiedad laboral. *Acta médica*. <https://www.aacademica.org/000-111/765.pdf>
- Bui, E., Charney, M., y Baker, A. (2019). *Clinical handbook of anxiety disorders. from theory to practice*. Boston: Humana Press.
- Cook, J. (1993). *Enfermería Psiquiátrica*. España.
- Cuba, J. (2019). *Violencia laboral asociados ansiedad internos de medicina*. Informe de tesis, Universidad Antenor Orrego, Trujillo. [Tesis de maestría Universidad Peruana Antenor Orrego]. Repositorio institucional http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4582/1/REP_MED.HUMA_HEIDI.CUBA_VIOLENCIA.LABORAL.ASOCIADO.ANSIEDAD.INTERNOS.MEDICINA.pdf
- Davis, K., y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mexico: McGraw-Hill.
- Figueroa, C. (2018). *Factores que afectan el desempeño laboral de un grupo de colaboradores entre 20 y 25 años de edad que ascienden a un rango de jefatura por primera vez en su carrera*. [Tesis de maestría Universidad Rafael Landívar]. Repositorio institucional. <http://biblio3.url.edu.gt/publiircifuentes/TESIS/2018/05/43/Figueroa-Carlos.pdf>
- Flores, L y Garcia, A. (2003). *Estudio Correlativo entre el índice de satisfacción laboral y la escala del inventario de la personalidad de Eysenck en agentes de seguridad de la empresa Servicios Generales SRL de la Ciudad de Trujillo*. [Tesis Universidad César Vallejo].
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango*. [Tesis de maestría Universidad Rafael Landívar].

- Repositorio insitucional. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- García, J. (2016). *Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca. Cuenca 2015*. [Tesis de maestría Universidad de Cuenca]. Repositorio insitucional. <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/24644/1/Tesis.pdf>
- Guevara, P. (2016). *Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*. [Tesos Universidad Técnica de AMbato].Repositorio insitucional <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/23781>.
- Guia de practica clinica. (2010). *Diagnóstico y tratamiento de los trastornos de ansiedad en el adulto*. Mexico.
- Hayden, B., y McCarthy, J. (2018). Understanding the Dark and Bright Sides of Anxiety: A. *Journal of Applied Psycology*. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/apl0000266>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGrawHill Education.
- Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2014). *Metodologia de la investigacion*. Mexico: McGraw Hill.
- Herrera, G. (2018). *Satisfaccion laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017*. [Tesis de maestría Jose Faustino Sanchez Carrion]. Repositorio insitucional <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1870?show=full>
- Jbireal, J., y Elsayed, A. (2019). Anxiety: Insights into Signs, Symptoms, Etiology, Pathophysiology, and Treatment. *The South African journal of medical sciences*, 80-91. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/336738068_Anxiety_Insights_into_Signs_Symptoms_Etiology_Pathophysiology_and_Treatment
- Jones, A., y Howard, K. (2018). Anxiety in the workplace: A comprehensive occupational health evaluation of anxiety disorder in public school teachers. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 24(1). doi:<https://doi.org/10.1111/jabr.12133>

- Kakamu, T., Hidayat, T., Kumagai, T., Jinnouchi, T., Sato, S., Masuishi, Y., . . . Fukushima, T. (2019). Characteristics of anxiety and the factors associated with presence or absence of each anxiety among radiation decontamination workers in Fukushima. *Industrial Health*, 57, 580-587. Retrieved from https://www.jstage.jst.go.jp/article/indhealth/57/5/57_2018-0094/_pdf/-char/ja
- Kang, Y., Azahadi, M., Nooi, S., y Hazilah, N. (2020). Sociodemographic, Lifestyle, and Health Factors Associated With Depression and Generalized Anxiety Disorder Among Malaysian Adults. *Journal of primary care community health*. doi:10.1177/2150132720921738
- Larico, R. (2015). *Factores Motivacionales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román- Juliaca 2014*. [Tesis de maestría Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. Repositorio institucional. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/453>
- Labrague, L y De los Santos, J. (2020). COVID-19 anxiety among front-line nurses: Predictive role of organisational support, personal resilience and social support. *J Nurs Manag*. 28(7):1653-1661. doi: 10.1111/jonm.13121
- Leytón, R. (2016). *Nivel de ansiedad en pacientes de 18 a 65 años de edad atendido en la Clínica Estomatológica de la Universidad Privada Antenor Orrego - Trujillo, Noviembre 2015* . [Tesis de maestría Universidad privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional. http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/72/browse?type=title&sort_by=1&order=ASC&rpp=20&etal=-1&null=&offset=1623
- Liu, C., Zhang, E., Wong, G., Hyun, S., & Hahm, H. (2020). Factors associated with depression, anxiety, and PTSD symptomatology during the COVID-19 pandemic: Clinical implications for U.S. young adult mental health. *Psychiatry Res*, 290. doi:10.1016/j.psychres.2020.113172
- Megias, F., y Serrano, M. (2002). *Enfermería en psiquiatría y salud mental*. Madrid: Difusión de Avances de Enfermería (DAE S.L.).
- Mendoza, L. (2019). *Nivel de ansiedad y depresión en pacientes diagnosticados con cáncer en el Hospital Regional José Alfredo Mendoza Olavarría JAMO II – Tumbes, 2018*. [Tesis de maestría Universidad Nacional de Tumbes].

- Repositorio institucional.
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/434>
- Mercado, A., Peso, A., Puell, P., & Sabina, S. (2000). *Trastornos de Ansiedad tipo Pánico*.
- Ministerio de Salud. (2004). *Guía para la atención de Trastornos de Salud Mental, con base en Normas. Publicación N° 288*.
http://www.ops.org.bo/textocompleto/notaspaho/libro_guia.pdf.
- Ministerio de Salud. (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. Lima: MINSA.
- Montejo, A. (2009). *Evaluación del desempeño laboral*.
- Morales, D. (2016). *Nivel de miedo y ansiedad del acompañante y su influencia en el comportamiento del paciente odontopediátrico*. [Tesis de maestría Universidad Central del Ecuador]. Repositorio institucional .
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/8286>
- Moran, M. (2013). *Niveles de ansiedad en enfermeras de consulta externa en atención al adulto mayor del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, camp II*. Guatemala de la Asuncion. [Tesis de maestría Universidad Rafael Landívar]. Repositorio institucional
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/42/Moran-Maria.pdf>
- Muschalla, B., Heldmann, M., & Fay, D. (2013). The significance of job-anxiety in a working population. *Occupational medicine*. doi:10.1093/occmed/kqt072
- Nappo, N. (2018). Working Conditions and Anxiety. An Analysis on the Sixth European Working Conditions Survey Data. *International Journal of Humanities and Social Science*, 8(10). doi: doi:10.30845/ijhss.v8n10p17
- Palomino, M., y Palomino, R. (2019). *Nivel de ansiedad en pacientes pre quirúrgicos del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, 2019*. Puerto Maldonado. [Tesis de Maestría Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios]. Repositorio institucional
<http://repositorio.unamad.edu.pe/handle/UNAMAD/506>
- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles*. Lima. [Tesis de Maestría Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional

- http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf
- Pozo, M. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario competitivo*. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación.
- Sanchez, Y. (2015). *Nivel de ansiedad de las enfermeras de emergencia y trauma del Hospital Victor Ramos Guardia*. Chincha - Ica. [Tesis de maestría Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/33>
- Saravia, D. (2015). *Nivel de ansiedad asociado a la satisfacción laboral del profesional en enfermería del Centro de Salud Ciudad Nueva Tacna 2015*. [Tesis de maestría Universidad nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna]. Repositorio institucional. <http://tesis.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/809/browse?value=Satisfacci%C3%B3n+en+el+trabajo&type=subject>
- Solí, R., Tantalean, M., Burgos, R., y Chambi, J. (2017). Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. *Anales de la Facultad de Medicina*, 78(3). Retrieved from http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832017000300003
- Vásquez, H. (2018). *Factores laborales relacionados a la presencia de síntomas de ansiedad en personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza de Arequipa 2016*. [Tesis maestría Universidad Nacional SAn Agustín de Arequipa] Repositorio insitucional <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7314/MDMvabeho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villarroel, J., Balaguer, G., y Guillamon, G. (2008). *Higiene y prevención de la ansiedad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Villasana, A. (2012). *Apuntes de Psiquiatría de 3ª de Grado de la Escuela de Enfermería de la UPV de Leioa*.

- Yip, Y. (2019). *Nivel de ansiedad de las parturientas en el Hospital Regional de Medicina Tropical Julio Cesar Demarini Caro, Chamchamayo, 2018*. [Tesis de maestría Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/1923>
- Ynoub (2015). *Cuestión de método. Aportes para una metodología crítica*. México CENGAGE.
- Zalewska, A. (2011). Relationships between anxiety and job satisfaction – Three approaches: ‘Bottom-up’, ‘top-down’ and ‘transactional’. *Personality and Individual Differences - PERS INDIV DIFFER*. doi:10.1016/j.paid.2010.10.013

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Factores laborales asociados al nivel de ansiedad en profesionales de primera línea del Centro de Salud de la Provincia de Anta, año 2020

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuáles son los factores laborales asociados al nivel de ansiedad en profesionales de primera línea del Centro de Salud de la Provincia de Anta en el año 2020?	Determinar los factores laborales asociados al nivel de ansiedad en profesionales de primera línea del Centro de Salud de la Provincia de Anta en el año 2020	Existe factores laborales que presentan asociación significativa con el nivel de ansiedad en profesionales de primera línea del Centro de Salud de la Provincia de Anta en el año 2020	Variable 1 Factores laborales asociados a la ansiedad Variable 2 Ansiedad	Tipo de investigación: Investigación Básica Diseño de la investigación: Descriptivo correlacional. Población: La población de estudio estará conformada por 125 trabajadores del Centro de Salud de la Provincia de Anta en el año 2020
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES:	Muestra: La muestra estará constituida por 95 trabajadores elegidos de la población de manera aleatoria Técnicas e instrumentos de recojo de datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario sobre Resiliencia Organizacional y cuestionario para evaluar Autoeficacia de liderazgo Método de análisis de datos: Estadística descriptiva con el apoyo de SPSS V26 Estadística inferencial para la prueba de hipótesis
a) ¿Cuál es nivel de ansiedad que presentan los profesionales de primera línea del Centro de Salud de la Provincia de Anta en el año 2020 b) ¿Cuáles son los factores endógenos asociados al nivel de ansiedad en profesionales de primera línea del Centro de Salud de la Provincia de Anta en el año 2020? ¿Cuáles son los factores exógenos asociados al nivel de ansiedad en profesionales de primera línea del Centro de Salud de la Provincia de Anta en el año 2020?	a) Determinar el nivel de ansiedad que presentan los profesionales de primera línea del Centro de Salud de la Provincia de Anta en el año 2020 b) Determinar los factores endógenos asociados al nivel de ansiedad en profesionales de primera línea del Centro de Salud de la Provincia de Anta en el año 2020 c) Determinar los factores exógenos asociados al nivel de ansiedad en profesionales de primera línea del Centro de Salud de la Provincia de Anta en el año 2020	a) Existe un nivel de ansiedad alto en un porcentaje considerable de los profesionales de primera línea del Centro de Salud de la provincia de Anta en el año 2020. b) Existen factores endógenos asociados significativamente al nivel de ansiedad en profesionales de primera línea del Centro de Salud de la provincia de Anta en el año 2020. c) Existen factores exógenos asociados significativamente al nivel de ansiedad en profesionales de primera línea del Centro de Salud de la provincia de Anta en el año 2020	Variable 1 <ul style="list-style-type: none"> • Factores endógenos • Factores exógenos Variable 2 <ul style="list-style-type: none"> • Ansiedad como estado • Ansiedad como rasgo 	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Factores laborales asociados al nivel de ansiedad en profesionales de primera línea del Centro de Salud de la Provincia de Anta, año 2020

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Factores laborales asociados a la ansiedad	El factor laboral comprende toda actividad humana, tanto física como intelectual, donde los trabajadores aportan a la actividad económica para producir bienes y servicios y contribuir a generar riqueza (Flores y García, 2003)	Valoración obtenida para cada uno de los factores endógenos y exógenos asociados a la ansiedad, a partir de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos	Factores endógenos	<ul style="list-style-type: none"> • Edad • Género • Profesión • Condición laboral • Tiempo de servicios 	Escala Nominal
			Factores exógenos	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo • Satisfacción laboral • Clima organizacional • Exigencia laboral 	Escala Ordinal
Ansiedad	Ansiedad se conceptualiza como el sentimiento intrínseco a la condición humana que consiste en un sufrimiento psicológico que perturba el comportamiento del individuo y puede comprometer su funcionamiento ordenado repercutiendo física y psíquicamente en el sujeto, (Villasana, 2012).	La valoración de Ansiedad se da en base a la puntuación obtenida en el cuestionario Ansiedad estado - Rasgo STAI	Ansiedad como estado	<ul style="list-style-type: none"> • Tensión transitoria • Nerviosismo transitorio • Preocupación transitoria • Aprensión transitoria 	Escala Ordinal
			Ansiedad como rasgo	<ul style="list-style-type: none"> • Tensión transitoria • Nerviosismo transitorio • Preocupación transitoria • Aprensión transitoria 	

MATRIZ DE INSTRUMENTOS

Factores laborales asociados al nivel de ansiedad en profesionales de primera línea del Centro de Salud de la Provincia de Anta, año 2020

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Factores laborales asociados a la ansiedad	Factores endógenos	Edad	1. Edad del trabajador en años
		Género	2. Género del trabajador
		Profesión	3. Profesión del trabajador de primera línea
		Área o servicio en el que labora	4. Área en la que trabaja
		Condición laboral	5. Condicional laboral
		Tiempo de servicios	6. Tiempo de servicios efectivos en años
	Factores exógenos	Condiciones de trabajo	7. Mi organización me brinda los recursos necesarios para cumplir adecuadamente mi tarea 8. Las instalaciones donde realizo mi labor son las adecuadas
		Satisfacción laboral	9. El trabajo que realizo se adecua a mis habilidades y competencias para las que fui formado 10. Estoy satisfecho con la remuneración que percibo 11. Los incentivos que me brindan en mi organización me estimulan a seguir contribuyendo con ella 12. Mi organización me da la posibilidad de crecer profesionalmente
		Clima organizacional	13. Existe un ambiente de cordialidad en mi organización 14. La comunicación con los demás miembros de mi organización es fluida 15. Existe un adecuado trabajo en equipo en mi organización
		Exigencia laboral	16. Los horarios de trabajo se ajustan a mis necesidades y las de la organización 17. Las actividades laborales propias de mi función, son las adecuadas para ser cumplidas en el tiempo que se programan
Ansiedad	Ansiedad como estado	Tensión transitoria	1. Estoy tenso 2. Estoy relajado 3. Me siento muy "atado" (como oprimido) 4. Estoy desasosegado 5. Me siento cómodo (estoy a gusto)
		Nerviosismo transitorio	6. Me siento calmado 7. Me siento nervioso 8. Me siento alterado 9. Me siento descansado
		Preocupación transitoria	10. Estoy contrariado 11. Estoy preocupado ahora por posibles desgracias futuras

			<ul style="list-style-type: none"> 12. Me siento aturdido y sobreexcitado 13. Estoy preocupado 14. Tengo confianza en mí mismo 15. Me siento angustiado
		Aprensión transitoria	<ul style="list-style-type: none"> 16. Me siento seguro 17. En este momento me siento bien 18. Me siento alegre 19. Me siento satisfecho 20. Me siento confortable
	Ansiedad como rasgo	Tensión transitoria	<ul style="list-style-type: none"> 1. Me canso rápidamente 2. Me siento triste (melancólico) 3. Estoy satisfecho 4. Me afectan tanto los desengaños que no puedo olvidarlos 5. Cuando pienso sobre asuntos y preocupaciones actuales me pongo tenso y agitado
		Nerviosismo transitorio	<ul style="list-style-type: none"> 6. Siento ganas de llorar 7. Me siento descansado 8. Soy una persona tranquila, serena y sosegada 9. No suelo afrontar las crisis o dificultades 10. Soy una persona estable
		Preocupación transitoria	<ul style="list-style-type: none"> 11. Me gustaría ser feliz como los otros 12. Pierdo oportunidades por no decidirme pronto 13. Veo que las dificultades se amontonan y no puedo con ellas 14. Me preocupo demasiado por cosas sin importancia 15. Suelo tomar las cosas demasiado seriamente 16. Me rondan y molestan pensamiento sin importancia
		Aprensión transitoria	<ul style="list-style-type: none"> 17. Me siento bien 18. Soy feliz 19. Me falta confianza en mí mismo 20. Me siento seguro

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE ANSIEDAD Y FACTORES LABORALES ASOCIADOS A LA ANSIEDAD

Género	Masculino			Femenino						
Edad	20-30	31-40	41-50	51 a más						
Condición laboral	Contratado	Nombrado	CAS							
Profesión										
Área o servicio en el que labora										
A continuación, encontrara afirmación acerca de su trabajo o aspectos relacionados con el mismo, responda según considere que es la mejor opción que describe cada situación										
ESCALA			VALORACIÓN							
Totalmente en desacuerdo			1							
En desacuerdo			2							
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo			3							
De acuerdo			4							
Totalmente de acuerdo			5							
N°	ÍTEMS					1	2	3	4	5
01	Mi organización me brinda los recursos necesarios para cumplir adecuadamente mi tarea									
02	Las instalaciones donde realizo mi labor son las adecuadas									
03	El trabajo que realizo se adecua a mis habilidades y competencias para las que fui formado									
04	Estoy satisfecho con la remuneración que percibo									
05	Los incentivos que me brindan en mi organización me estimulan a seguir contribuyendo con ella									
06	Mi organización me da la posibilidad de crecer profesionalmente									
07	Existe un ambiente de cordialidad en mi organización									
08	La comunicación con los demás miembros de mi organización de fluida									
09	Existe un adecuado trabajo en equipo en mi organización									
10	Los horarios de trabajo se ajustan a mis necesidades y las de la organización									
11	Las actividades laborales propias de mi función, son las adecuadas para ser cumplidas en el tiempo que se programan									
Ansiedad-Estado: A continuación, encontrará unas frases que se utilizan corrientemente para describirse uno a sí mismo. Lea cada frase y señale la puntuación de 0 a 3 que indique mejor cómo se siente usted ahora mismo, en este momento. No hay respuestas buenas ni malas. No emplee demasiado tiempo en cada frase y conteste señalando la respuesta que mejor describa su situación presente										
Escala					Valoración					
Nada					1					
Algo					2					
Bastante					3					
Mucho					4					
N°	ÍTEM				1	2	3	4		
1	Estoy tenso									
2	Estoy relajado									

3	Me siento muy "atado" (como oprimido)				
4	Estoy desasosegado				
5	Me siento cómodo (estoy a gusto)				
6	Me siento calmado				
7	Me siento nervioso				
8	Me siento alterado				
9	Me siento descansado				
10	Estoy contrariado				
11	Estoy preocupado ahora por posibles desgracias futuras				
12	Me siento aturdido y sobreexcitado				
13	Estoy preocupado				
14	Tengo confianza en mí mismo				
15	Me siento angustiado				
16	Me siento seguro				
17	En este momento me siento bien				
18	Me siento alegre				
19	Me siento satisfecho				
20	Me siento confortable				

Ansiedad-Rasgo: A continuación, encontrará unas frases que se utilizan corrientemente para describirse uno a sí mismo. Lea cada frase y señale la puntuación de 0 a 3 que indique mejor cómo se siente usted ahora mismo, en este momento. No hay respuestas buenas ni malas. No emplee demasiado tiempo en cada frase y conteste señalando la respuesta que mejor describa su situación presente

Escala		Valoración			
Nada		1			
Algo		2			
Bastante		3			
Mucho		4			
Nº	ÍTEM	1	2	3	4
1	Me canso rápidamente				
2	Me siento triste (melancólico)				
3	Estoy satisfecho				
4	Me afectan tanto los desengaños que no puedo olvidarlos				
5	Cuando pienso sobre asuntos y preocupaciones actuales me pongo tenso y agitado				
6	Siento ganas de llorar				
7	Me siento descansado				
8	Soy una persona tranquila, serena y sosegada				
9	No suelo afrontar las crisis o dificultades				
10	Soy una persona estable				
11	Me gustaría ser feliz como los otros				
12	Pierdo oportunidades por no decidirme pronto				
13	Veo que las dificultades se amontonan y no puedo con ellas				
14	Me preocupo demasiado por cosas sin importancia				
15	Suelo tomar las cosas demasiado seriamente				
16	Me rondan y molestan pensamientos sin importancia				
17	Me siento bien				
18	Soy feliz				
19	Me falta confianza en mí mismo				
20	Me siento seguro				

Gracias por tu colaboración

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Factores laborales asociados a la ansiedad

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Factores endógenos							
1	Edad del trabajador en años	X		X		X		
2	Género del trabajador	X		X		X		
3	Profesión del trabajador de primera línea	X		X		X		
4	Área en la que trabaja	X		X		X		
5	Condicional laboral	X		X		X		
6	Tiempo de servicios efectivos en años	X		X		X		
	DIMENSION 2: Factores exógenos	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mi organización me brinda los recursos necesarios para cumplir adecuadamente mi tarea	X		X		X		
8	Las instalaciones donde realizo mi labor son las adecuadas	X		X		X		
9	El trabajo que realizo se adecua a mis habilidades y competencias para las que fui formado	X		X		X		
10	Estoy satisfecho con la remuneración que percibo	X		X		X		
11	Los incentivos que me brindan en mi organización me estimulan a seguir contribuyendo con ella	X		X		X		
12	Mi organización me da la posibilidad de crecer profesionalmente	X		X		X		
13	Existe un ambiente de cordialidad en mi organización	X		X		X		
14	La comunicación con los demás miembros de mi organización es fluida	X		X		X		
15	Existe un adecuado trabajo en equipo en mi organización	X		X		X		
16	Los horarios de trabajo se ajustan a mis necesidades y las de la organización	X		X		X		
17	Las actividades laborales propias de mi función, son las adecuadas para ser cumplidas en el tiempo que se programan	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr., Hugo Enríquez Romero DNI: 23863530

Especialidad del validador: Gestión Pública

04 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



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	
	DIMENSION 1: Ansiedad como estado							
1	Estoy tenso	X		X		X		
2	Estoy relajado	X		X		X		
3	Me siento muy "atado" (como oprimido)	X		X		X		
4	Estoy desasosegado	X		X		X		
5	Me siento cómodo (estoy a gusto)	X		X		X		
6	Me siento calmado	X		X		X		
7	Me siento nervioso	X		X		X		
8	Me siento alterado	X		X		X		
9	Me siento descansado	X		X		X		
10	Estoy contrariado	X		X		X		
11	Estoy preocupado ahora por posibles desgracias futuras	X		X		X		
12	Me siento aturdido y sobreexcitado	X		X		X		
13	Estoy preocupado	X		X		X		
14	Tengo confianza en mí mismo	X		X		X		
15	Me siento angustiado	X		X		X		
16	Me siento seguro	X		X		X		
17	En este momento me siento bien	X		X		X		
18	Me siento alegre	X		X		X		
19	Me siento satisfecho	X		X		X		
20	Me siento confortable	X		X		X		
	DIMENSION 2: Ansiedad como rasgo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me canso rápidamente	X		X		X		
2	Me siento triste (melancólico)	X		X		X		
3	Estoy satisfecho	X		X		X		
4	Me afectan tanto los engaños que no puedo olvidarlos	X		X		X		
5	Cuando pienso sobre asuntos y preocupaciones actuales me pongo tenso y agitado	X		X		X		
6	Siento ganas de llorar	X		X		X		
7	Me siento descansado	X		X		X		
8	Soy una persona tranquila, serena y sosegada	X		X		X		
10	No suelo afrontar las crisis o dificultades	X		X		X		
11	Soy una persona estable	X		X		X		
12	Me gustaría ser feliz como los otros	X		X		X		
13	Pierdo oportunidades por no decidirme pronto	X		X		X		
14	Vejo que las dificultades se amontonan y no puedo con ellas	X		X		X		
15	Me preocupa demasiado por cosas sin importancia	X		X		X		
16	Suelo tomar las cosas demasiado seriamente	X		X		X		
17	Me rondan y molestan pensamientos sin importancia	X		X		X		

18	Me siento bien	X		X		X	
19	Soy feliz	X		X		X	
20	Me falta confianza en mí mismo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr., Hugo Enriquez Romero DNI: 23863530

Especialidad del validador: Gestión Pública

04 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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Factores laborales asociados a la ansiedad

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Factores endógenos							
1	Edad del trabajador en años	X		X		X		
2	Género del trabajador	X		X		X		
3	Profesión del trabajador de primera línea	X		X		X		
4	Área en la que trabaja	X		X		X		
5	Condicional laboral	X		X		X		
6	Tiempo de servicios efectivos en años	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Factores exógenos	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mi organización me brinda los recursos necesarios para cumplir adecuadamente mi tarea	X		X		X		
8	Las instalaciones donde realizo mi labor son las adecuadas	X		X		X		
9	El trabajo que realizo se adecua a mis habilidades y competencias para las que fui formado	X		X		X		
10	Estoy satisfecho con la remuneración que percibo	X		X		X		
11	Los incentivos que me brindan en mi organización me estimulan a seguir contribuyendo con ella	X		X		X		
12	Mi organización me da la posibilidad de crecer profesionalmente	X		X		X		
13	Existe un ambiente de cordialidad en mi organización	X		X		X		
14	La comunicación con los demás miembros de mi organización es fluida	X		X		X		
15	Existe un adecuado trabajo en equipo en mi organización	X		X		X		
16	Los horarios de trabajo se ajustan a mis necesidades y las de la organización	X		X		X		
17	Las actividades laborales propias de mi función, son las adecuadas para ser cumplidas en el tiempo que se programan	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Justo Pastor Castro Jiménez DNI: 23856330

Especialidad del validador: Gestión pública y gobernabilidad

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

05 de noviembre del 2020



 UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

 FACULTAD F.C.E.A.C.



 Dr. Justo P. Castro Jimenez

 DIRECTOR DE ESCUELA ECONOMIA

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 1: Ansiedad como estado							
1	Estoy tenso	X		X		X		
2	Estoy relajado	X		X		X		
3	Me siento muy "atado" (como oprimido)	X		X		X		
4	Estoy desasosegado	X		X		X		
5	Me siento cómodo (estoy a gusto)	X		X		X		
6	Me siento calmado	X		X		X		
7	Me siento nervioso	X		X		X		
8	Me siento alterado	X		X		X		
9	Me siento descansado	X		X		X		
10	Estoy contrariado	X		X		X		
11	Estoy preocupado ahora por posibles desgracias futuras	X		X		X		
12	Me siento aturdido y sobreexcitado	X		X		X		
13	Estoy preocupado	X		X		X		
14	Tengo confianza en mí mismo	X		X		X		
15	Me siento angustiado	X		X		X		
16	Me siento seguro	X		X		X		
17	En este momento me siento bien	X		X		X		
18	Me siento alegre	X		X		X		
19	Me siento satisfecho	X		X		X		
20	Me siento confortable	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Ansiedad como rasgo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me canso rápidamente	X		X		X		
2	Me siento triste (melancólico)	X		X		X		
3	Estoy satisfecho	X		X		X		
4	Me afectan tanto los desengaños que no puedo olvidarlos	X		X		X		
5	Cuando pienso sobre asuntos y preocupaciones actuales me pongo tenso y agitado	X		X		X		
6	Siento ganas de llorar	X		X		X		
7	Me siento descansado	X		X		X		
8	Soy una persona tranquila, serena y sosegada	X		X		X		
10	No suelo afrontar las crisis o dificultades	X		X		X		
11	Soy una persona estable	X		X		X		
12	Me gustaría ser feliz como los otros	X		X		X		
13	Pierdo oportunidades por no decidirme pronto	X		X		X		
14	Veo que las dificultades se amontonan y no puedo con ellas	X		X		X		
15	Me preocupo demasiado por cosas sin importancia	X		X		X		
16	Suelo tomar las cosas demasiado seriamente	X		X		X		

17	Me rondan y molestan pensamiento sin importancia	X		X		X	
18	Me siento bien	X		X		X	
19	Soy feliz	X		X		X	
20	Me falta confianza en mí mismo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Justo Pastor Castro Jiménez **DNI:** 23856330

Especialidad del validador: Gestión pública y gobernabilidad

05 de noviembre del 2020

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** 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



 Dr. Justo P. Castro Jimenez
 DIRECTOR DE ESCUELA ECONOMÍA

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Factores laborales asociados a la ansiedad

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Factores endógenos							
1	Edad del trabajador en años	X		X		X		
2	Género del trabajador	X		X		X		
3	Profesión del trabajador de primera línea	X		X		X		
4	Área en la que trabaja	X		X		X		
5	Condicional laboral	X		X		X		
6	Tiempo de servicios efectivos en años	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Factores exógenos							
7	Mi organización me brinda los recursos necesarios para cumplir adecuadamente mi tarea	X		X		X		
8	Las instalaciones donde realizo mi labor son las adecuadas	X		X		X		
9	El trabajo que realizo se adecua a mis habilidades y competencias para las que fui formado	X		X		X		
10	Estoy satisfecho con la remuneración que percibo	X		X		X		
11	Los incentivos que me brindan en mi organización me estimulan a seguir contribuyendo con ella	X		X		X		
12	Mi organización me da la posibilidad de crecer profesionalmente	X		X		X		
13	Existe un ambiente de cordialidad en mi organización	X		X		X		
14	La comunicación con los demás miembros de mi organización es fluida	X		X		X		
15	Existe un adecuado trabajo en equipo en mi organización	X		X		X		
16	Los horarios de trabajo se ajustan a mis necesidades y las de la organización	X		X		X		
17	Las actividades laborales propias de mi función, son las adecuadas para ser cumplidas en el tiempo que se programan	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Marco Antonio Rivas Loayza DNI: 23951939

Especialidad del validador: Metodología y estadística

- 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

04 de noviembre del 2020


 Dr. Marco Antonio Rivas Loayza
 Experto Informante

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ANSIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Ansiedad como estado							
1	Estoy tenso	X		X		X		
2	Estoy relajado	X		X		X		
3	Me siento muy "atado" (como oprimido)	X		X		X		
4	Estoy desasosegado	X		X		X		
5	Me siento cómodo (estoy a gusto)	X		X		X		
6	Me siento calmado	X		X		X		
7	Me siento nervioso	X		X		X		
8	Me siento alterado	X		X		X		
9	Me siento descansado	X		X		X		
10	Estoy contrariado	X		X		X		
11	Estoy preocupado ahora por posibles desgracias futuras	X		X		X		
12	Me siento aturdido y sobreexcitado	X		X		X		
13	Estoy preocupado	X		X		X		
14	Tengo confianza en mí mismo	X		X		X		
15	Me siento angustiado	X		X		X		
16	Me siento seguro	X		X		X		
17	En este momento me siento bien	X		X		X		
18	Me siento alegre	X		X		X		
19	Me siento satisfecho	X		X		X		
20	Me siento confortable	X		X		X		
	DIMENSION 2: Ansiedad como rasgo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me canso rápidamente	X		X		X		
2	Me siento triste (melancólico)	X		X		X		
3	Estoy satisfecho	X		X		X		
4	Me afectan tanto los engaños que no puedo olvidarlos	X		X		X		
5	Cuando pienso sobre asuntos y preocupaciones actuales me pongo tenso y agitado	X		X		X		
6	Siento ganas de llorar	X		X		X		
7	Me siento descansado	X		X		X		
8	Soy una persona tranquila, serena y sosegada	X		X		X		
10	No suelo afrontar las crisis o dificultades	X		X		X		
11	Soy una persona estable	X		X		X		
12	Me gustaría ser feliz como los otros	X		X		X		
13	Pierdo oportunidades por no decidirme pronto	X		X		X		
14	Veó que las dificultades se amontonan y no puedo con ellas	X		X		X		
15	Me preocupo demasiado por cosas sin importancia	X		X		X		
16	Suelo tomar las cosas demasiado seriamente	X		X		X		
17	Me rondan y molestan pensamientos sin importancia	X		X		X		

18	Me siento bien	X		X		X	
19	Soy feliz	X		X		X	
20	Me falta confianza en mí mismo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Marco Antonio Rivas Loayza DNI: 23951939

Especialidad del validador: Metodología y estadística

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

04 de noviembre del 2020



 Dr. Marco Antonio Rivas Loayza
 Experto Informante
 Firma del Experto Informante.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este documento es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. La presente investigación intitula "Factores laborales asociados al nivel de ansiedad en profesionales de primera línea del Centro de Salud de la Provincia de Anta, año 2020". Este proyecto viene siendo realizado por Selmy Azucena Ochoa Velarde. Alumna de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo

Su participación en la investigación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna pregunta sobre la investigación puede hacerla cuando lo estime conveniente

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

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

Nombre: _____

Fecha: _____

Firma: _____

TABLA 9 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE ANSIEDAD SITUACIONAL

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Ansiedad como estado	0-20	LEVE
	21-40	MODERADA
	41-60	ALTA
D2: Ansiedad como rasgo	0-20	LEVE
	21-40	MODERADA
	41-60	ALTA
ANSIEDAD SITUACIONAL	0-40	LEVE
	41-80	MODERADA
	81-120	ALTA

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Confiabilidad de instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Factores laborales		
asociados a la ansiedad	0,811	17
Ansiedad	0,757	40

Fuente: Elaboración propia