



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**LOS EFECTOS DE LA ANSIEDAD DE LOS
TRABAJADORES PARA DETERMINAR UN ADECUADO
CLIMA INSTITUCIONAL EN LA UGEL – MELGAR EN
EL AÑO 2019.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

Bach. MARITZA LIZBETH BELTRAN BARRIGA

LIMA – PERÚ

2020

ASESOR DE TESIS

Mg. TANIA SERRUTO CAHUANA
Metodóloga

Lic. KARLA LISBETH VARGAS MARQUEZ
Temática

JURADO EXAMINADOR

Dra. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE
Presidente

Dra. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO
Secretario

Dra. NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTÁROLA
Vocal

DEDICATORIA

A Dios nuestro señor por haberme guiado día a día, a pesar de todos los obstáculos y haciendo realidad este gran anhelo.

A mi mamita, Nelva, y a mi adorado hijo, José Gabriel, porque son Los pilares de mi vida y mi razón de seguir siempre adelante.

A mi padrino, que desde el cielo sé lo orgulloso que estas de mí, gran parte de lo que soy se lo debo a él.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme fortaleza y encaminar mi destino y a mi mamita, Nelva, y a mi hijo José Gabriel, a quienes quiero mucho y que día a día me impulsan a seguir adelante.

A la Universidad Privada Telesup por ayudarme a cumplir mis sueños de ser una gran profesional.

A la Ugel- Melgar por haberme abierto sus puertas para la ejecución del trabajo de investigación.

RESUMEN

El trabajo de investigación denominado: Los efectos de la ansiedad de los trabajadores para determinar un adecuado clima institucional en la UGEL Melgar en el año 2019, tuvo por objetivo general: determinar los efectos de la ansiedad de los trabajadores para determinar un adecuado clima institucional en la UGEL Melgar en el año 2019. En el aspecto metodológico se ha trabajado siguiendo los lineamientos del método científico, fue una investigación del diseño no experimental - correlacional; se ha contado con una población de 300 trabajadores y se ha seleccionado una muestra intencional de 50 trabajadores. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: Se ha determinado los efectos de la ansiedad de los trabajadores la trascendencia del adecuado clima institucional en la UGEL Melgar en el año 2019, lo cual se demuestra con la prueba de hipótesis utilizando la correlación de Pearson el valor obtenido fue de $-0,6356$, lo que demuestra que hay una correlación negativa moderada; explicando que a mayor ansiedad menor clima institucional. Se ha determinado que hay efectos negativos de la ansiedad leve en los trabajadores para que no haya un adecuado clima institucional en la UGEL Melgar en el año 2019, esto se demuestra en la revisión personal en los resultados de persona a persona, esto solamente es revisable en las encuestas de cada persona; sin embargo, presentamos en archivo digital la correlación en la base de datos y en la pestaña inferior de Pearson para revisar cada uno de los 50 trabajadores de la UGEL. Se han determinado los efectos de la ansiedad moderada en los trabajadores para un adecuado clima institucional en la UGEL Melgar en el año 2019, donde los trabajadores sufren de ansiedad moderada se perciben entre un clima institucional favorable como clima institucional desfavorable.

Palabras clave: ansiedad, clima institucional, trabajadores.

ABSTRACT

The research work called: The effects of worker anxiety to determine an adequate institutional climate at UGEL Melgar in 2019, had the general objective: To determine the effects of worker anxiety to determine an adequate institutional climate in UGEL Melgar in 2019. In the methodological aspect, work has been carried out following the guidelines of the scientific method, it is a non-experimental - correlational design research; A population of 300 workers has been counted and an intentional sample of 50 workers has been selected. The research reaches the following conclusions: The effects of workers' anxiety on the significance of the appropriate institutional climate at UGEL Melgar in 2020 have been determined, which is demonstrated with the hypothesis test using the Pearson correlation value. obtained is -0.6356 , which shows that there is a moderate negative correlation; explaining that the greater the anxiety, the less institutional climate. It has been determined that there are negative effects of mild anxiety on workers so that there is not an adequate institutional climate at UGEL Melgar in 2020, this is demonstrated in the personal review of the results from person to person, this is only reviewable in the surveys of each person; however, we present the correlation in a digital file in the database and in the lower tab of Pearson to review each of the 50 workers at UGEL. The effects of moderate anxiety on workers have been determined for an adequate institutional climate at UGEL Melgar in 2019, where moderate anxiety workers are perceived between a favorable institutional climate as an unfavorable institutional climate.

Key words: Anxiety, institutional climate, workers.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
INTRODUCCIÓN	xii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. Planteamiento de problema.....	14
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problema específico	16
1.3. Justificación del estudio.....	16
1.4. Objetivos de la investigación	17
1.4.1. Objetivo general	17
1.4.2. Objetivos específicos	17
II. MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.1.1. Antecedentes nacionales	18
2.1.2. Antecedentes internacionales	22
2.2. Bases teóricas de las variables	26
2.2.1. La ansiedad.....	26
2.2.2. El ambiente de trabajo	37
2.3. Definición de términos básicos	40
III. MÉTODOS Y MATERIALES	43
3.1. Hipótesis de la investigación	43
3.1.1. Hipótesis general.....	43

3.1.2. Hipótesis específicas.....	43
3.2. Variables de estudio	43
3.2.1. Definición conceptual	44
3.2.2. Definición operacional	45
3.3. Tipo y nivel de la investigación	45
3.4. Diseño de la investigación	46
3.5. Población y muestra de estudio.....	46
3.5.1. Población	46
3.5.2. Muestra	46
3.6. Técnicas de recolección de datos.	47
3.6.1. Variable 1	47
3.6.2. Variable 2	47
3.6.2. Instrumento.....	47
3.7. Métodos de análisis de datos	49
3.8. Aspectos éticos	50
IV. RESULTADOS	51
4.1. Identificación de los grados de ansiedad de los trabajadores de la Ugel Melgar en el año 2019.....	51
4.2. Nivel de clima institucional en los trabajadores de la Ugel Melgar en el año 2020.	54
V. DISCUSIÓN	59
VI. CONCLUSIONES	61
VII. RECOMENDACIONES.....	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXOS	66
Anexo 1. Matriz De Consistencia	67
Anexo 2. Operacionalización de variables	69
Anexo 3. Instrumentos	70
Anexo 4. Validación de instrumentos.....	74
Anexo 5. Matriz datos	86
Anexo 6. Propuesta de valor.....	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Medición de la ansiedad de trabajadores de la Ugel Melgar	52
Tabla 2.	Medición del clima institucional de los trabajadores de la Ugel Melgar .	54
Tabla 3.	Correlaciones	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Ansiedad de trabajadores de la Ugel Melgar	53
Figura 2. Clima institucional en los trabajadores de la Ugel Melgar	56

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado: La ansiedad de los trabajadores para determinar un adecuado clima institucional en la UGEL Melgar en el año 2019, se realizó con el propósito de determinar los efectos de la ansiedad de los trabajadores para un adecuado clima institucional, este fue efectuado con el total de trabajadores que laboran en dicha institución.

El informe está organizado en las siguientes partes; en un primer contexto se encuentra el problema de investigación, determinándose la formulación del problema, la justificación y los objetivos. En un segundo apartado se cuenta con el marco teórico, que se inicia con los antecedentes de la investigación, el marco teórico que sustenta la investigación, concluyendo con la definición de términos básicos. En el tercer apartado, se encuentra la formulación de la hipótesis e investigación; se realiza la operacionlización de variables, se determina el tipo, nivel y diseño de investigación; se determina la población y muestra de estudio, concluyéndose con la mención de las técnicas e instrumentos utilizados. En la cuarta parte se desarrollan los resultados de la investigación con base de los cuadros estadísticos y los gráficos presentados, siguiendo con el análisis e interpretación de los resultados. En un quinto apartado, se realiza la discusión de los resultados de la investigación; se presenta las conclusiones y se realiza las recomendaciones convenientes; finalmente se presenta los anexos de la investigación.

Se entiende por ansiedad, proviene del latín "*anexitas*" como el malestar psicofísico caracterizado por una sensación de inquietud intranquilidad, inseguridad o desosiego, ante lo que se evidencia una amenaza inminente y de causa indefinida. La diferencia entre la ansiedad normal y la patológica es que esta última se basa en una valoración irreal o distorsionada de la amenaza. Cuando la ansiedad es muy severa y aguda, puede llegar a paralizar al individuo, transformándose en pánico. La OMS plantea que existen datos en donde se refleja que el 20% de toda la población mundial sufre de ansiedad. El número estimado de personas que en un determinado momento de sus vidas presentarán ansiedad es de 400 millones de personas en el mundo.

Para ello, se utilizaron diferentes instrumentos tales como: la escala de autoevaluación de la ansiedad de Zung (EAA). Dentro de la investigación se podrá encontrar el procesamiento de los datos y los resultados obtenidos de dicho estudio que apuntan a que los trabajadores se encuentran en grado grave de ansiedad, y por ende, no existe un adecuado clima institucional en su mayoría, lo que apunta que no existe relación estadística entre las variables, sin embargo, el análisis de los datos descriptivos proyectan resultados relevantes para indagar, todo esto permitirá tomar medidas pertinentes que provoquen una mejoría en el estado emocional y un desempeño laboral eficiente producto de una salud mental estable.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento de problema

Los constantes cambios paradigmáticos ocurridos por políticas educativas nos permiten dar prioridad a la salud mental, ya que son afectados por la covid 19 en la actualidad la ansiedad es considerada como un agente desencadenante de diversas enfermedades, poniendo en riesgo la salud física y mental. Es una de las principales emociones básicas que experimentan los seres humanos, ante determinadas situaciones que son interpretadas como amenazantes, estas al brotar suelen escapar de control la predominancia está en la activación del sistema nervioso simpático el cual sitúa a la persona en un estado de alerta máxima.

Con la aparición de la pandemia, los efectos de ansiedad están involucrados mucho más, puesto que los trabajadores acostumbrados a una rutina de asistir a las oficinas pues se ven limitados hacerlo, y si van a las oficinas, van pues con una terrible dura de poder estar con algún compañero que esté contagiado con la covid-19; entonces pues el problema se hace evidente de que los efectos de la ansiedad en los trabajadores de la UGEL Melgar se han incrementado bastante porque justamente todas las actividades que deberían de realizarse, normalmente pues han llegado a ser llevados a cabo en solamente en parte.

Por esta razón, es que nosotros vemos que se genera un gran problema en todos los trabajadores; como es la ansiedad: la ansiedad de ir a trabajar normalmente, la ansiedad de retirarse del trabajo pensando de que algún compañero de trabajo está infectado con la covid-19, la ansiedad de cumplir las tareas los trabajos pendientes que se tenían oficina la ansiedad por cumplir con algunos requisitos que finalmente también va afectar a terceras personas, que son los usuarios que no van a ser atendidos debidamente en el tiempo correcto y con las exigencias que requiere pues las costumbres y las exigencias del trabajo.

Esta pandemia trae problemas grandes, cómo es que las personas pueden llegar a enfermar se pueden ir también continuamente a un hospital, donde también pueden contagiarse o ir al seguro a la clínica o algún lugar donde aparte de estar enferma, también corre el riesgo de ser contagiado en estas instituciones sanitarias

puesto que todo enfermo recurre a estas entidades Y si te están con la covid con mayor razón van a las oficinas a las clínicas, y también a las instalaciones de salud como es el caso de Melgar por lo que ahí pues graves problemas que afrontar culpa de esta ansiedad que ha generado la covid-19.

Según la OMS (2017) los problemas de ansiedad van en aumento (50 °/°) siendo así que más de 260 millones de personas sufren estos trastornos llegando a afectar su capacidad de trabajo y productividad de la misma forma vemos que el 20 % de personas sufren de trastornos afectivos, entre ellos, se encuentra la ansiedad por lo que el sector salud atiende a un millón por año.

Sin embargo, es importante mencionar que en la Ugel Melgar como institución supervisora el personal muestra problemas de ansiedad lo cual se ve afectada su desempeño negativo de sus relaciones interpersonales de aspecto laboral social y académico, y para ello, se debe pensar en cómo mejorar el comportamiento, la ansiedad y otros males, a ningún jefe le importa esto, entonces nadie va a tratar positivamente al trabajador; de ahí que en nosotros nace una preocupación, de cómo se puede apoyar a los trabajadores que tienen problemas personales relacionados con la ansiedad y que probablemente no realicen sus trabajos con eficiencia. Si se está experimentando esto, entonces nos estamos refiriendo a la ansiedad laboral, puede preguntarse si debe compartir esto con nuestro empleador. Además, si tiene un trastorno de ansiedad diagnosticado, es posible que no esté seguro de que es necesario compartirlo también.

La legislación del trabajo en nuestra patria, no determina sobre los males que adquieren los trabajadores en el trabajo, por ejemplo estar en contacto con tantas personas, y algunas pues, son impertinentes al realizar sus pedidos, piensan tener el derecho, esto afecta a los trabajadores de la Ugel Melgar, entonces se produce la ansiedad laboral, lo que también es causado por el estrés en el trabajo, es poco probable que esto se resuelva por sí solo, esta es la razón por la que tratamos este problema y pensamos que se debería poner atención a la ansiedad laboral.

Si bien puede temer que compartir cómo se siente al ser etiquetado como débil o maltratado, la mayoría de los empleadores probablemente responderán y

ofrecerán ayuda. Es posible que le ofrezcan una derivación a un profesional de la salud mental si aún no tiene uno, o se le puede dar acceso a algo como una clase de manejo del estrés.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG. ¿Cuáles son los efectos de ansiedad de los trabajadores para determinar un adecuado clima Institucional en la Ugel Melgar en el año 2019?

1.2.2. Problema específico

PE 1. ¿Cuáles son los efectos de la ansiedad leve de los trabajadores para determinar un adecuado clima institucional en la Ugel Melgar en el año 2019?

PE 2. ¿Cuáles son los efectos de la ansiedad moderada de los trabajadores para determinar un adecuado clima institucional en la Ugel Melgar en el año 2019?

PE 3. ¿Cuáles son los efectos de la ansiedad grave de los trabajadores para determinar un adecuado clima institucional en la Ugel Melgar en el año 2019?

1.3. Justificación del estudio

La presente investigación se ha realizado debido a que se ha observado que los niveles de clima institucional en los trabajadores de la Ugel Melgar son bastante bajos, y que a simple observación parece que esto fuera a consecuencia de la fuerte condición de ansiedad en los trabajadores de la Ugel Melgar; lo que está relacionado con los bajos niveles de clima institucional.

Se hace necesario este estudio para realizar las intervenciones que nos permita cambiar el perfil epidemiológico de la Ugel Melgar, y así dar respuesta a la población que actualmente, demanda una mejor calidad de atención por su trastorno.

Por lo anterior, vamos a socializar los resultados con las autoridades, Instituciones gubernamentales y no gubernamentales y la comunidad de la Ugel Melgar. Por tanto, esta investigación aportaría información científica, para la gerencia educativa y la toma de dediciones de que influyan positivamente en el clima institucional entre los trabajadores de la Ugel Melgar en el año 2019.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG. Definir los efectos de la ansiedad en los trabajadores para determinar un adecuado clima institucional en la Ugel Melgar en el año 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1. Relacionar los efectos de la ansiedad leve de los trabajadores para determinar un adecuado clima institucional en la Ugel Melgar en el año 2019.

OE 2. Identificar los efectos de la ansiedad moderada de los trabajadores para determinar un adecuado clima institucional en la Ugel Melgar en el año 2019.

OE 3. Evidenciar los efectos de la ansiedad grave de los trabajadores para determinar un adecuado clima institucional en la Ugel Melgar en el año 2019.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

López, (2017) analizó en su investigación que el clima escolar es un factor principal para explicar el aprendizaje y los logros de los estudiantes. El trabajo ha explorado el impacto de las percepciones del clima escolar tanto del personal como de los estudiantes, lo que genera preguntas interesantes sobre si las experiencias del clima escolar del personal pueden agregar “valor” al rendimiento de los estudiantes. En la investigación se integraron múltiples fuentes en un modelo multinivel, incluidos los autoinformes del personal, los autoinformes de los estudiantes, los registros escolares objetivos de rendimiento académico y la demografía socioeconómica. De acuerdo con las predicciones, los resultados muestran que las percepciones de los estudiantes sobre el clima escolar, explican significativamente el rendimiento en escritura y aritmética y este efecto está mediado por la identificación psicológica de los estudiantes con la escuela. Además, las percepciones del personal sobre el clima escolar explican el rendimiento de los estudiantes en las pruebas de aritmética, escritura y lectura (mientras que tienen en cuenta las respuestas de los estudiantes). Sin embargo, la identificación de la escuela del personal no jugó un papel importante. Se discuten las implicaciones de estos hallazgos para la investigación organizacional, social y educativa.

2.1.1. Antecedentes nacionales

López (2017) en su tesis: Relación entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. 4021 del distrito de Ventanilla – Callao, tesis desarrollada en la Universidad Enrique Guzmán y Valle de Lima, en el Perú; cuyo objetivo general fue: determinar la relación existente entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. 4021 del distrito de Ventanilla. Se ha trabajado utilizando la metodología científica. Se ha trabajado con una población y muestra de 16 docentes; Los instrumentos utilizados fueron las encuestas; en los resultados indica que la enseñanza y el aprendizaje eficaces son el resultado de complejos procesos grupales y psicológicos. Sin embargo, los factores organizativos precisos y los

mecanismos psicológicos detrás de estos procesos, aún están bajo investigación. La identificación de los medios para mejorar los resultados del aprendizaje de los estudiantes sigue siendo un tema de investigación académica continua y un objetivo clave de los organismos gubernamentales e internacionales. Como resultado de este interés, ha surgido un inmenso cuerpo de trabajo centrado en el constructo de “clima escolar”. El clima escolar se refiere a las características sociales de una escuela en términos de relaciones entre estudiantes y personal / maestros, énfasis en el aprendizaje y la enseñanza, valores y normas, y enfoques y prácticas compartidos. Sin embargo, es menos claro hasta qué punto las percepciones de los estudiantes y del personal sobre el clima escolar influyen en el rendimiento de los estudiantes. Además, los procesos psicológicos precisos que sustentan el vínculo clima-logro requieren una mayor investigación. Con el fin de llenar estos vacíos, esta investigación examina el impacto de las percepciones de los estudiantes y el personal sobre el clima escolar en el rendimiento de los estudiantes. Muy pocos estudios han investigado las percepciones de ambos grupos sobre el clima escolar en relación con el rendimiento académico y aún menos utilizando una medida robusta, nacional y estandarizada para evaluar el rendimiento. La investigación también ofrece un análisis teórico de los procesos psicológicos subyacentes a esta relación, utilizando el enfoque de la identidad social. Este análisis se basa en el trabajo que ha aplicado el enfoque de identidad social a diversos resultados del personal y los estudiantes, tiene relevancia para las intervenciones escolares dirigidas a mejorar los resultados escolares.

Martínez, (2012) en el distrito de San Juan de Miraflores, Perú, en el año 2014, evaluó la influencia del estrés laboral en la calidad de atención del personal de vigilancia del Hospital María Auxiliadora de San Juan de Miraflores. Tesis realizada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, en la ciudad de Lima, en el país del Perú. El objetivo general fue: determinar la influencia del estrés laboral en la calidad de atención del personal de vigilancia del Hospital María Auxiliadora de San Juan de Miraflores. La metodología utilizada fue el hipotético deductivo; se ha trabajado con una población y muestra de 65 trabajadores, los instrumentos utilizados han sido la adaptación de fichas de entrevista de satisfacción laboral, en los resultados se analiza estadísticamente los resultados de la encuesta; finalmente

concluyendo mediante la correlación de Pearson, que el estrés laboral influye en la calidad de atención.

Pando, (2020) en la tesis titulada: Riesgo de factores psicosociales de los trabajadores de construcción civil en Perú. Tesis sustentada en la Universidad Privada de Tacna. Facultad de Ciencias de la salud. En la región Tacna, de la ciudad del Perú. Cuyo objetivo general fue detectar los riesgos de los factores psicosociales de los trabajadores de construcción civil en el Perú. La metodología empleada fue el método científico; se trabajó con una población de 542 trabajadores de construcción civil, de distintos puestos de trabajo. La población constituyó también la muestra, los instrumentos utilizados fueron las encuestas aplicadas a los trabajadores; en los resultados se determinaron el grado de riesgo de diversos factores psicosociales para cada uno de los síntomas del estrés, los factores psicosociales con mayor exposición negativa fueron “exigencias laborales”, “contenido y características de la tarea” y la “carga de trabajo”; siendo esta la conclusión definitiva de la investigación.

Reto (2017) en su tesis: Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo; de la Universidad César Vallejo, de la Universidad César Vallejo, de la ciudad de Trujillo, en el Perú, planteó como objetivo general: determinar el clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo. Trabajó con el método científico, contando con una población de 76 docentes, el número de muestra la misma; se aplica los instrumentos de encuestas a los docentes, los resultados que el entorno laboral de los docentes es el aspecto final de la calidad docente que se aborda en este informe. El modelo de pensamiento sobre la calidad de los docentes (presentado en el capítulo de introducción) comenzó con diferentes tipos de aprendizaje de los docentes y terminó con el apoyo que reciben los docentes para seguir aprendiendo. Este modelo sugiere que, además del aprendizaje docente, tanto en formación como continuo, un factor clave para comprender la calidad de los docentes es centrarse en lo que les sucede una vez que ingresan a la fuerza laboral, incluso si reciben apoyo de las escuelas y comunidades en las que trabajan. Pueden implantarse programas de inducción para nuevos maestros y el número de estudiantes de los cuales los maestros son responsables) y de los padres de los niños a quienes

enseñan. Los programas formales de iniciación, en particular para los nuevos profesores, son la primera característica del entorno laboral de los profesores que se investiga aquí. Los programas de iniciación generalmente están diseñados para mejorar las habilidades de enseñanza de los maestros principiantes y reducir la deserción.

Saccsa (2018) en su investigación titulada: Relación entre el clima institucional y el desempeño docente del distrito de San Martín de Porres, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, estudio realizado en la Universidad Mayor San Marcos de la ciudad de Lima en el Perú, cuyo objetivo general fue: establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente del distrito de San Martín de Porres, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Hace las siguientes aseveraciones: el clima laboral universitario es importante, porque una universidad es un lugar de aprendizaje, donde los sueños y ambiciones de los estudiantes y sus padres se cumplen, y los maestros están motivados para funcionar de la mejor manera, donde todos son respetados y se sienten apegados a la universidad. No podemos ver el clima ni tocarlo, pero está ahí. A su vez, el clima se ve afectado por todo lo que ocurre en la organización. El clima organizacional es una cualidad relativamente duradera del entorno interno de una organización. El clima en una organización que refleja el tipo de personas que componen la organización, los procesos de trabajo, los medios de comunicación y el ejercicio de la autoridad dentro de la organización individual. Además, reconocen que es fácil detectar diferencias en el clima de las organizaciones, pero es difícil nombrar las dimensiones de estas diferencias. El clima es una atmósfera en la que los individuos se ayudan, juzgan, recompensan, restringen y se enteran unos de otros. Influye en la actitud moral del individuo hacia el trabajo y su entorno. El clima de una organización representa la percepción de las características objetivas por parte de los miembros de la organización. El clima institucional como la percepción de las personas de su entorno de trabajo con respecto al cuidado y la amabilidad. En otras palabras, la interacción de los trabajadores y la autoridad, lo que debe crear un ambiente organizacional saludable. Significa que el clima institucional está sujeto a las percepciones de personal y estudiantes. El clima institucional es un conjunto de propiedades mensurables del ambiente de trabajo, basadas en las

percepciones colectivas de las personas que viven y trabajan en el ambiente, y cuyo comportamiento está influenciado por sus percepciones.

López (2017) en su investigación titulada: *Relación entre clima institucional y desempeño docente. de la Universidad de Piura de la Facultad de Ciencias de la Educación*, de la ciudad de Piura, de la república del Perú, tuvo como objetivo general: determinar la relación existente entre clima institucional y desempeño docente. de la universidad de Piura de la facultad de ciencias de la educación refiere que el clima institucional juega un papel importante en el establecimiento de la atmósfera propicia para una organización en particular. Se logra mediante la interacción entre el director y los profesores, entre los profesores y los estudiantes y entre el director y los estudiantes. La interacción social obliga al director, maestros y estudiantes a discutir mutuamente en el área de planificación, toma de decisiones, resolución de problemas y control. El objetivo de este estudio fue ver cómo el director, los profesores, los alumnos y los padres experimentan y perciben la calidad de la situación laboral que emana de su interacción. La satisfacción laboral es uno de los constructos más discutidos y estudiados con entusiasmo en disciplinas relacionadas como la psicología industrial-institucional, el comportamiento institucional, la gestión de personal y recursos humanos y la gestión institucional. Es una orientación afectiva generalizada a todos los aspectos del trabajo. En términos simples, es la medida en que uno se siente bien con el trabajo. La satisfacción laboral se refiere a los sentimientos o el estado mental de uno con respecto a la naturaleza de su trabajo. La fuente de satisfacción laboral no es solo el trabajo, también se crea a partir del entorno laboral, el estilo de supervisión, las relaciones interpersonales y la cultura institucional también.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Fariña, (2018) en su tesis: *Causas del estrés laboral evaluando desde los riesgos psicosociales*. Bogotá Colombia. Trabajo desarrollado en la Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Psicología. Tuvo como objetivo general: delimitar las causas del estrés laboral evaluando desde los riesgos psicosociales. Bogotá Colombia. Trabajó empleando el método científico, utilizó los instrumentos de la encuesta, se contó con una población y muestra de 53 trabajadores; en los resultados se identificaron las causas del estrés laboral evaluando los riesgos

psicosociales de 53 trabajadores de seguridad privada de la Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada; en donde concluyeron que la principal causa de estrés laboral fue que la población en estudio considera no tener suficiente autonomía en el trabajo ni la libertad para decidir cómo hacer el mismo y en cuanto a la relación con sus supervisores la percibían como no satisfactorias. Por lo anteriormente expuesto se concluyó que el personal presentaba un estrés laboral dentro de los parámetros de la normalidad y que de acuerdo con el modelo teórico el alto estrés se producía cuando se daban conjuntamente las condiciones de alta demanda psicológica y bajo control en la toma de decisiones.

Ansoleaga, (2014) en su tesis: Asociaciones entre el estrés y riesgos psicosociales y calidad del empleo en trabajadores/as asalariados/as en Chile: trabajo desarrollado en la Universidad Nacional de Chile; tuvo como objetivo general: determinar las asociaciones entre el estrés y riesgos psicosociales y calidad del empleo en trabajadores/as asalariados/as en Chile; se trabajó utilizando el método científico; se trabajó utilizando como instrumentos las encuestas a trabajadores; se contó con una población y muestra de 48 trabajadores, en los resultados se estimó la prevalencia de estrés laboral en Chile y sus agrupaciones con argumentación a riesgo psicosocial laboral y calidad de empleo, considerando diferencias de género. El estrés en el lugar de trabajo puede ocurrir, cuando hay un desajuste entre los requisitos del puesto, sus capacidades y los recursos y apoyos disponibles. Todo el mundo sabe cómo se siente el estrés y probablemente todos han experimentado en algún momento: en casa, en la escuela o en el trabajo, o al salir de nuestra zona de confort, pero si bien este estrés es normal, si continúa, puede convertirse en un problema. Independientemente de lo que exija el trabajo, existen medidas que puede tomar para protegerse de los efectos dañinos del estrés, debe mejorar la satisfacción laboral y reforzar su bienestar dentro y fuera del trabajo. El estrés laboral La mayoría de los trabajos implican cierto grado de estrés, y esto puede afectar a personas de todos los niveles dentro de una organización, incluidos los empleados de primera línea, los gerentes y los altos directivos.

Corrales y Sosa (2015) en su investigación titulada: *Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA de San Martín de Venezuela* de la

Universidad de Los Andes, Escuela de Enfermería, Nutrición y Medicina de la Facultad de Medicina, en la investigación, se planteó como objetivo general: determinar el clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA de San Martín de Venezuela de la Universidad de Los Andes; se empleó el método científico; se seleccionó a 64 trabajadores, se procedió con los instrumentos de encuestas, cuyos resultados se establece que hay dos factores básicos como clima organizacional y desempeño de los profesores. El estudio tuvo como objetivo determinar el clima organizacional de *la* ULA de San Martín de Venezuela de la Universidad de Los Andes, relación del clima organizacional con el desempeño de los docentes. Los hallazgos de este estudio servirían como base para fomentar mejores relaciones laborales entre los directores de las universidades y el personal académico, entre el personal académico y entre el personal académico y los estudiantes. También, ayudaría a las autoridades de las universidades a regular su relación con sus subordinados al brindarles seguridad laboral, materiales de trabajo adecuados, perspectivas de capacitación y oportunidades de promoción. Los resultados del estudio permitirán conocer las competencias de gestión de los directores en Pakistán. La investigación puede ser útil para que los administradores superiores realicen esfuerzos intensos para mejorar las competencias de gestión de los directores de las universidades. El resultado de esta investigación proporciona la información necesaria y una mayor comprensión sobre las competencias de las autoridades de la Universidad y su relación con la eficacia universitaria. El resultado de esta investigación enfatiza la necesidad y la importancia de la capacitación previa al servicio y en el servicio de los componentes de la Universidad para una gestión eficaz.

Paredes (2016) en su investigación titulada: "La relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar" de la Universidad Anáhuac. Desarrollado en la Universidad Anahuac de México, se estableció como objetivo general: determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar" de la Universidad Anáhuac. Se utilizó el método científico; se preparó como instrumentos las encuestas a los investigados; la población muestra estuvo conformado por 36 trabajadores, los resultados destacan que las percepciones del personal docente de la Universidad Anahuac como un entorno de trabajo y las expectativas de los estudiantes afectan

los resultados del proceso de aprendizaje. Se encontraron que las percepciones de los maestros sobre el clima escolar tienen una relación positiva con los resultados de las evaluaciones de los estudiantes. Las percepciones del clima escolar de los maestros se asociaron significativamente con las calificaciones de las áreas de estudio. En segundo lugar, los informes de los maestros sobre la orientación al rendimiento de los estudiantes se correlacionaron significativamente con el rendimiento de los estudiantes. Las percepciones climáticas de los maestros fueron predictores significativos de medidas de rendimiento menos sólidas. Se ha utilizado una escala de clima escolar pareada para medir las percepciones de los estudiantes y los maestros. Luego compararon el efecto de las percepciones de los maestros con el efecto de las percepciones de los estudiantes sobre las mismas variables. De todos los aspectos de las perspectivas de los profesores y los estudiantes sobre el clima laboral.

Nieves (2015) en su investigación titulada: Desempeño docente y el clima organizacional en una institución educativa pública de Venezuela. Tesis desarrollada en la Universidad de Caracas, de Venezuela, se estableció como objetivo general: determinar el desempeño docente y el clima organizacional en una institución educativa pública de Venezuela; se trabajó utilizando el método científico; trabajándose con una población y muestra de 72 personas; en los resultados indica que el clima organizacional es un concepto que se ocupa de las percepciones de los miembros del personal sobre el entorno laboral. Este clima está directamente influenciado por los administradores, lo que a su vez afecta la motivación y el comportamiento de todo el personal. Más específicamente, el clima es una cualidad relativamente duradera que experimentan los profesores, influye en su comportamiento y se basa en sus percepciones colectivas. El clima organizacional es el estudio de las percepciones que los individuos tienen de varios aspectos del entorno en la organización. El clima escolar tiene implicaciones obvias para mejorar la calidad de vida laboral. Las escuelas que se caracterizan por una gran unión, familiaridad y confianza entre los maestros serán más efectivas. En este sentido, el clima es una forma de energía organizativa cuyos efectos contundentes en la escuela dependen de cómo se canalice y dirija esta energía. Algunos de estos grupos usan su energía climática para ayudar a que la escuela funcione mejor, pero otros grupos pueden usar la misma energía para promover y causar problemas y

dificultades escolares. Se pueden hacer las siguientes dos generalizaciones cuando el clima se considera una condición que representa la capacidad de una escuela para actuar de manera eficaz y eficiente. La mejora escolar y la eficacia mejorada de la escuela, no se lograrán de manera sostenida sin la presencia de un clima escolar favorable. Este clima debe ser sentido por todos aquellos que están directamente involucrados en la organización.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. La ansiedad

Para conceptuar la ansiedad, se ha recurrido a distintos autores, que dieron su concepto:

Los trastornos de ansiedad son un grupo de trastornos mentales, caracterizados por sentimientos significativos de ansiedad y miedo. La ansiedad es una preocupación por eventos futuros, mientras que el miedo es una reacción a eventos actuales. Estos sentimientos pueden causar síntomas físicos, como aumento de la frecuencia cardíaca y temblores. Existen varios trastornos de ansiedad, que incluyen trastorno de ansiedad generalizada, fobia específica, trastorno de ansiedad social, trastorno de ansiedad por separación, agorafobia, trastorno de pánico y mutismo selectivo. El trastorno difiere según los resultados de los síntomas. Un individuo puede tener más de un trastorno de ansiedad. (Hollander y Simeon, (2004).

Los mismos autores indican que la ansiedad es un sentimiento de miedo, pavor e inquietud. La ansiedad se refiere a la anticipación de una preocupación futura y está más asociada con la tensión muscular y la conducta de evitación. El miedo es una respuesta emocional a una amenaza inmediata, y está más asociado con una reacción de lucha o huida, ya sea quedarse para luchar o salir para escapar del peligro. Los trastornos de ansiedad pueden hacer que las personas intenten evitar situaciones que desencadenan o empeoran sus síntomas. El desempeño laboral, el trabajo escolar y las relaciones personales pueden verse afectados. Puede ayudarlo a sobrellevar la situación, la ansiedad puede darle un impulso de energía o ayudarlo a concentrarse. Sin embargo, para las personas con trastornos de ansiedad, el miedo no es temporal y puede ser abrumador.

Calvo (2015) La ansiedad se refiere a la anticipación de una preocupación futura y está más asociada con la tensión muscular y la conducta de evitación. El miedo es una respuesta emocional a una amenaza inmediata y está más asociado con una reacción de lucha o huida, ya sea quedarse para luchar o salir para escapar del peligro.

Calvo (2015) la ansiedad es una reacción humana natural que involucra cuerpo y mente. Cumple una importante función básica de supervivencia: la ansiedad es un sistema de alarma que se activa cada vez que una persona percibe un peligro o una amenaza. Es completamente normal, preocuparse cuando las cosas se ponen agitadas y complicadas. Pero si las preocupaciones se vuelven abrumadoras, es posible que sienta que están controlando su vida. Si pasa demasiado tiempo sintiéndose preocupado o nervioso, o si tiene dificultades para dormir debido a su ansiedad, preste atención a sus pensamientos y sentimientos. Pueden ser síntomas de un problema o trastorno de ansiedad.

Beck (2002) cuando el cuerpo y la mente reaccionan al peligro o la amenaza, una persona siente sensaciones físicas de ansiedad, como latidos y respiración más rápidos, músculos tensos, palmas sudorosas, estómago revuelto y manos o piernas temblorosas. Estas sensaciones son parte de la respuesta de lucha-huida del cuerpo. Son causadas por una descarga de adrenalina y otras sustancias químicas, que preparan al cuerpo para escapar rápidamente del peligro. Pueden ser leves o extremas.

Beck (2002) la respuesta de lucha-huida ocurre instantáneamente cuando una persona siente una amenaza. La parte pensante del cerebro (la corteza) tarda unos segundos más en procesar la situación y evaluar si la amenaza es real y, de ser así, cómo manejarla. Si la corteza envía la señal de que todo está despejado, la respuesta de lucha-huida, se desactiva y el sistema nervioso puede relajarse.

Si la mente piensa que una amenaza puede durar, los sentimientos de ansiedad pueden persistir, manteniendo a la persona alerta. Las sensaciones físicas como respiración rápida y superficial; un corazón palpitante; músculos tensos; y las palmas sudorosas también podrían continuar.

2.2.1.1. La ansiedad como reacción natural

Rivera (2014) todo el mundo experimenta sentimientos de ansiedad de vez en cuando. La ansiedad se puede describir como una sensación de inquietud, nerviosismo, preocupación, miedo o pavor por lo que está a punto de suceder o lo que podría suceder. Si bien el miedo es la emoción que sentimos ante la presencia de una amenaza, la ansiedad es una sensación de peligro, problema o amenaza anticipados.

Los sentimientos de ansiedad pueden ser leves o intensos (o en cualquier punto intermedio), según la persona y la situación. La ansiedad leve puede sentirse como una sensación de inquietud o nerviosismo. La ansiedad más intensa puede sentirse como miedo, pavor o pánico. La preocupación y los sentimientos de tensión y estrés son formas de ansiedad. También, lo son el pánico escénico y la timidez que conlleva conocer gente nueva.

Rivera (2014) es natural que situaciones nuevas, desconocidas o desafiantes provoquen sentimientos de ansiedad o nerviosismo. Enfrentar una prueba importante, una cita importante o una presentación de clase importante puede desencadenar una ansiedad normal. Aunque estas situaciones en realidad no amenazan la seguridad de una persona, pueden hacer que alguien se sienta "amenazado" por una posible vergüenza, preocupación por cometer un error, encajar, tropezar con las palabras, ser aceptado o rechazado, o perder el orgullo. Las sensaciones físicas, como los latidos del corazón, las manos sudorosas o el estómago nervioso, también pueden ser parte de la ansiedad normal.

Rivera (2014) debido a que la ansiedad hace que una persona esté alerta, enfocada y lista para evitar problemas potenciales, un poco de ansiedad puede ayudarnos a hacer nuestro mejor esfuerzo en situaciones que involucran desempeño. Pero la ansiedad que es demasiado fuerte, puede interferir con hacer nuestro mejor esfuerzo. Demasiada ansiedad puede hacer que las personas se sientan abrumadas, con la lengua trabada o incapaces de hacer lo que tienen que hacer.

2.2.1.2. Trastornos de ansiedad

González, Mata y Mena (2007) los trastornos de ansiedad son afecciones de salud mental que involucran cantidades excesivas de ansiedad, miedo, nerviosismo, preocupación o pavor. La ansiedad que es demasiado constante o demasiado intensa puede hacer que una persona se sienta preocupada, distraída, tensa y siempre alerta. Los trastornos de ansiedad se encuentran entre las afecciones de salud mental más comunes. Afectan a personas de todas las edades: adultos, niños y adolescentes. Hay muchos tipos diferentes de trastornos de ansiedad, con diferentes síntomas. Sin embargo, todos tienen una cosa en común: la ansiedad ocurre con demasiada frecuencia, es demasiado fuerte, no guarda proporción con la situación actual y afecta la vida diaria y la felicidad de una persona.

Baeza, (2008) los síntomas de un trastorno de ansiedad pueden aparecer repentinamente o pueden desarrollarse gradualmente y persistir, hasta que la persona comienza a darse cuenta de que algo anda mal. A veces, la ansiedad crea una sensación de fatalidad y presagio que parece surgir de la nada. Es común que las personas con un trastorno de ansiedad, no sepan qué está causando las emociones, preocupaciones y sensaciones que tienen. Los diferentes trastornos de ansiedad se nombran para reflejar sus síntomas específicos. Ansiedad generalizada. Con este trastorno de ansiedad común, una persona se preocupa excesivamente por muchas cosas. Alguien con ansiedad generalizada, puede preocuparse excesivamente por la escuela, la salud o la seguridad de los miembros de la familia y el futuro. Siempre pueden pensar en lo peor que podría pasar.

Rivera (2014) junto con la preocupación y el temor, las personas con ansiedad generalizada tienen síntomas físicos, como dolor en el pecho, dolor de cabeza, cansancio, tensión muscular, dolor de estómago o vómitos. La ansiedad generalizada puede llevar a una persona a faltar a la escuela o evitar actividades sociales. Con la ansiedad generalizada, las preocupaciones pueden sentirse como una carga, haciendo que la vida se sienta abrumadora o fuera de control. Trastorno obsesivo compulsivo (TOC). Para una persona con TOC, la ansiedad toma la forma de obsesiones (malos pensamientos) y compulsiones (acciones que intentan aliviar la ansiedad).

González, Mata y Mena (2007) las fobias son miedos intensos a situaciones específicas o cosas que en realidad no son peligrosas, como alturas, perros o volar en un avión. Las fobias suelen hacer que las personas eviten las cosas que temen. Fobia social (ansiedad social). Esta ansiedad intensa se desencadena por situaciones sociales o hablar frente a otros. Una forma extrema llamada mutismo selectivo hace que algunos niños y adolescentes tengan demasiado miedo para hablar en determinadas situaciones.

Baeza, (2008) Ataques de pánico. Estos episodios de ansiedad pueden ocurrir sin motivo aparente. Con un ataque de pánico, una persona tiene síntomas físicos repentinos e intensos que pueden incluir palpitaciones, dificultad para respirar, mareos, entumecimiento o sensaciones de hormigueo causadas por la hiperactividad de la respuesta normal al miedo del cuerpo. La agorafobia es un miedo intenso a los ataques de pánico que hace que una persona evite ir a cualquier lugar donde pueda ocurrir un ataque de pánico.

Rivera (2014) Trastorno de estrés postraumático (TEPT). Este tipo de trastorno de ansiedad es el resultado de una experiencia pasada traumática o aterradora. Los síntomas incluyen flashbacks, pesadillas o miedo constante después del hecho. Para las personas que padecen trastornos de ansiedad, los síntomas pueden parecer extraños y confusos al principio. Para algunos, las sensaciones físicas pueden ser fuertes y perturbadoras. Para otros, sentimientos de fatalidad o miedo que pueden ocurrir sin razón aparente pueden hacerlos sentir asustados, desprotegidos y en guardia.

Los trastornos de ansiedad pueden hacer que las personas intenten evitar situaciones que desencadenan o empeoran sus síntomas. El desempeño laboral, el trabajo escolar y las relaciones personales pueden verse afectados. Las causas de los trastornos de ansiedad se desconocen actualmente, pero es probable que involucren una combinación de factores que incluyen genéticos, ambientales, psicológicos y de desarrollo. Los trastornos de ansiedad pueden ser hereditarios, lo que sugiere que una combinación.

2.2.1.3. Causas de la ansiedad

Los expertos no saben exactamente qué causa los trastornos de ansiedad. Varias cosas parecen jugar un papel, incluida la genética, la bioquímica del cerebro, una respuesta hiperactiva de lucha-huida, circunstancias de vida estresantes y comportamiento aprendido.

González, Mata y Mena (2007) alguien con un miembro de la familia que tiene un trastorno de ansiedad también tiene una mayor probabilidad de desarrollar uno. Esto puede estar relacionado con genes que pueden afectar la química del cerebro, y la regulación de sustancias químicas llamadas neurotransmisores. Pero no todas las personas con un familiar que padece un trastorno de ansiedad desarrollarán problemas de ansiedad.

Las cosas que suceden en la vida de una persona también pueden preparar el escenario para los trastornos de ansiedad. Los eventos traumáticos aterradores que pueden conducir a un PTSD son un buen ejemplo.

Rivera (2014) crecer en una familia donde otros tienen miedo o ansiedad puede "enseñar" a un niño a ver el mundo como un lugar peligroso. Del mismo modo, alguien que crece en un entorno que es realmente peligroso (si hay violencia en la familia o la comunidad, por ejemplo) puede aprender a tener miedo o esperar lo peor. Aunque todo el mundo experimenta ansiedad normal en determinadas situaciones, la mayoría de las personas, Debido a que los síntomas son tan graves, muchas personas que experimentan un ataque de pánico pueden creer que están sufriendo un ataque cardíaco u otra enfermedad potencialmente mortal y pueden ir a la sala de emergencias de un hospital. Se pueden esperar ataques de pánico, como una respuesta a un objeto temido, o inesperados, que aparentemente ocurren sin motivo.

González, Mata y Mena (2007) los diferentes trastornos de ansiedad se nombran para reflejar sus síntomas específicos. Ansiedad generalizada. Con este trastorno de ansiedad común, una persona se preocupa excesivamente por muchas cosas. Alguien con ansiedad generalizada puede preocuparse excesivamente por la escuela, la salud o la seguridad de los miembros de la familia y el futuro. Siempre pueden pensar en lo peor que podría pasar.

Baeza, (2008) junto con la preocupación y el temor, las personas con ansiedad generalizada tienen síntomas físicos, como dolor en el pecho, dolor de cabeza, cansancio, tensión muscular, dolor de estómago o vómitos. La ansiedad generalizada puede llevar a una persona a faltar a la escuela o evitar actividades sociales. Con la ansiedad generalizada, las preocupaciones pueden sentirse como una carga, haciendo que la vida se sienta abrumadora o fuera de control.

Baeza, (2008) Trastorno obsesivo compulsivo (TOC). Para una persona con TOC, la ansiedad toma la forma de obsesiones (malos pensamientos) y compulsiones (acciones que intentan aliviar la ansiedad).

Para las personas que padecen trastornos de ansiedad, los síntomas pueden parecer extraños y confusos al principio. Para algunos, las sensaciones físicas pueden ser fuertes y perturbadoras. Para otros, sentimientos de fatalidad o miedo que pueden ocurrir sin razón aparente pueden hacerlos sentir asustados, desprotegidos y en guardia. Dado que los trastornos de ansiedad son un grupo de afecciones relacionadas en lugar de un solo trastorno, los síntomas pueden variar de persona a persona. Un individuo puede sufrir ataques de ansiedad intensos que atacan sin previo aviso, mientras que a otro le entra el pánico ante la idea de mezclarse en una fiesta. Alguien más puede tener problemas con un miedo incapacitante a conducir o con pensamientos intrusivos e incontrolables. Otro más puede vivir en un estado constante de tensión, preocupándose por cualquier cosa y por todo. Pero a pesar de sus diferentes formas, todos los trastornos de ansiedad provocan un miedo intenso o una preocupación desproporcionada con la situación actual.

Algunas personas con trastornos de ansiedad pueden culparse a sí mismas. Pueden sentirse avergonzados o avergonzados, o pensar erróneamente que la ansiedad es una debilidad o un defecto personal. La ansiedad puede impedir que las personas vayan a lugares o hagan cosas que disfrutan.

2.2.1.4. Niveles de ansiedad

A) La ansiedad leve

La ansiedad leve o también considerada como normal y necesaria; puede llevarlo a actuar sobre sus preocupaciones y protegerlo de cualquier daño. En algunas situaciones, la ansiedad puede incluso ser esencial para su supervivencia. Si estuviera parado en el borde de una acera, por ejemplo, y un automóvil se desviaría hacia usted, inmediatamente percibiría el peligro, sentiría alarma y saltaría hacia atrás para evitar el automóvil. Esta respuesta de ansiedad normal, llamada respuesta de "lucha o huida", es lo que te impulsa a luchar o huir del peligro.

Cuando sentimos peligro, o pensamos que está a punto de ocurrir, el cerebro envía un mensaje al sistema nervioso, que responde liberando adrenalina. El aumento de adrenalina hace que nos sintamos alerta y enérgicos, y nos da un chorro de fuerza, preparándonos para atacar (luchar) o escapar a un lugar seguro (huir). El aumento de adrenalina también puede tener efectos secundarios desagradables. Estos pueden incluir sentirse nervioso, tenso, mareado, sudoroso, tembloroso o sin aliento. Estos efectos pueden ser inquietantes, pero no son dañinos para el cuerpo y generalmente no duran mucho.

Características y síntomas de la ansiedad leve.

Beck (2002). La ansiedad ocasional es una parte esperada de la vida. Es posible que se sienta ansioso cuando se enfrente a un problema en el trabajo, Cada uno de los trastornos de ansiedad puede clasificarse como grave, moderado o leve y tales clasificaciones dependen de los criterios de la medida particular utilizada. Sin embargo, las principales distinciones entre los trastornos leves y los que son moderados o graves tienden a ser el riesgo de suicidio y el deterioro del rol, que se utilizan para distinguir un trastorno clínicamente significativo de un trastorno clínicamente no significativo.

Si su ansiedad cae en la categoría de "leve", eso no significa que sea algo que deba ignorar. La mayor parte de la ansiedad comienza como leve y luego aumenta a medida que envejece, especialmente si no la trata. En el tratamiento de la ansiedad leve, los enfoques de autoayuda evitan muchas de las barreras que afectan el acceso a los servicios tradicionales de tratamiento cara a cara y brindan

una alternativa importante que puede aumentar el acceso a intervenciones efectivas. Es probable que la autoayuda sea particularmente atractiva para los adolescentes, ya que les permite buscar ayuda independientemente de sus padres, lo que apoya su tendencia natural de desarrollo hacia la independencia. 30,46 Es probable que los jóvenes valoren el anonimato de las intervenciones de autoayuda, que temen el estigma asociado con el uso de servicios y las actitudes negativas hacia la atención de la salud mental. Los enfoques de autoayuda también permiten flexibilidad en el momento y el lugar del parto, y pueden ser especialmente beneficiosos para quienes no pueden acceder fácilmente a los servicios en persona.

B) La ansiedad moderada

Hoy veremos la ansiedad moderada: qué es, cómo saber si la padece y los pasos que puede tomar para superarla ileso.

Avendaño (2003) la ansiedad moderada ocurre cuando no se encuentra realmente en una crisis de pánico en toda regla, pero tiene una sensación general de nerviosismo e inquietud. He estado lidiando con una ansiedad moderada durante los últimos días. Definitivamente no es una sensación cómoda.

Calvo (2015) pierde su enfoque en el panorama general y en su lugar se concentra en sus síntomas de ansiedad. Es una pérdida de perspectiva donde la ansiedad toma el control. Sabes que está sucediendo, pero te sientes impotente para detenerlo.

Las personas que se ponen ansiosas tienden a ser muy sensibles a su entorno. Observa lo que está pasando en tu vida. ¿Estás en conflicto con alguien? ¿Tiene pms (síndrome premenstrual)? ¿Hay estrés en la vida reciente?

Avendaño (2003) esto es lo que me está sucediendo: el otro día tuve que ser asertivo en el trabajo con respecto a un compañero de trabajo. Esto implicó pasar por alto y tener una reunión con mi gerente. No soy una persona asertiva por naturaleza, pero reconocí que tenía que hacer esto porque este compañero de trabajo estaba arruinando el horario de trabajo y yo no obtenía mis horas.

Todo se hizo de manera profesional y me sentí bien al presentar mi caso a mi gerente. Pero mi ansiedad ha estado "encendida" toda la semana debido a esto.

Tratamiento de ansiedad moderada

Avendaño (2003) moderada Con base en sus respuestas a esta medida de detección de ansiedad, parece que puede estar sufriendo de ansiedad moderada, síntomas que generalmente pueden calificarlo para el diagnóstico de un trastorno de ansiedad. A veces, las personas que sienten tales síntomas de ansiedad no se dan cuenta de que su cuerpo puede estar tratando de decirles algo. Busque patrones en su comportamiento, como cuándo y en qué circunstancias experimenta los síntomas que ha descrito. Por ejemplo, si ocurre antes de hablar en público y su trabajo requiere muchas presentaciones, es posible que desee encontrar formas de calmarse antes de hablar o dejar que otros hagan algunas de las presentaciones.

No debe tomar esto como un diagnóstico de ningún tipo o una recomendación de tratamiento. Sin embargo, sería aconsejable y probablemente beneficioso que buscara pronto un diagnóstico adicional de un profesional de salud mental capacitado para descartar un posible trastorno de ansiedad.

C) Ansiedad grave

Arcas-Rubio (2013) el trastorno de ansiedad generalizada, este es un trastorno crónico que involucra ansiedad excesiva y duradera y preocupaciones sobre eventos, objetos y situaciones inespecíficas de la vida. El TAG es el trastorno de ansiedad más común y las personas que lo padecen no siempre pueden identificar la causa de su ansiedad. Donde encontramos estos trastornos.

Trastorno de pánico: ataques breves o repentinos de intenso terror y aprensión caracterizan el trastorno de pánico. Estos ataques pueden provocar temblores, confusión, mareos, náuseas y dificultad para respirar. Los ataques de pánico tienden a ocurrir y escalar rápidamente, alcanzando su punto máximo después de 10 minutos. Sin embargo, un ataque de pánico puede durar horas.

Martínez (2012) los trastornos de pánico generalmente ocurren después de experiencias aterradoras o estrés prolongado, pero también pueden ocurrir sin un

desencadenante. Un individuo que experimenta un ataque de pánico puede malinterpretarlo como una enfermedad potencialmente mortal y puede realizar cambios drásticos en su comportamiento para evitar futuros ataques.

Fobia específica: se trata de un miedo irracional y la evitación de un objeto o situación en particular. Las fobias no son como otros trastornos de ansiedad, ya que se relacionan con una causa específica.

Martínez (2012) una persona con fobia puede reconocer un miedo como ilógico o extremo, pero sigue siendo incapaz de controlar los sentimientos de ansiedad en torno al desencadenante. Los desencadenantes de una fobia van desde situaciones y animales hasta objetos cotidianos.

Agorafobia: es el miedo y la evitación de lugares, eventos o situaciones de las que puede ser difícil escapar o en las que la ayuda no estaría disponible si una persona queda atrapada. La gente a menudo malinterpreta esta condición como una fobia a los espacios abiertos y al aire libre, pero no es tan simple. Una persona con agorafobia puede tener miedo a salir de casa o usar los ascensores y el transporte público.

Mutismo selectivo: ésta es una forma de ansiedad que experimentan algunos niños, en la que no son capaces de hablar en determinados lugares o contextos, como la escuela, a pesar de que pueden tener excelentes habilidades de comunicación verbal con personas conocidas. Puede ser una forma extrema de fobia social.

Martínez (2012) Trastorno de ansiedad social o fobia social: se trata del miedo al juicio negativo de los demás en situaciones sociales o de la vergüenza pública. El trastorno de ansiedad social incluye una variedad de sentimientos, como miedo escénico, miedo a la intimidad y ansiedad en torno a la humillación y el rechazo.

Este trastorno puede hacer que las personas eviten las situaciones públicas y el contacto humano hasta el punto de que la vida cotidiana se vuelva extremadamente difícil.

2.2.2. El ambiente de trabajo

Escalona y Hernández (2016) el ambiente de trabajo es un factor de gran influencia en la satisfacción de los empleados. Un mal ambiente empobrece el auto concepto de los empleados y también las actitudes y comportamientos futuros. Es un constante input de percepciones para los empleados e influye directamente en su rendimiento.

James Heckman y Pedro Carneiro (2004) en su investigación sobre el “Capital Humano” señalan los hallazgos de su investigación demostrando que la adquisición de capital humano es acumulativo en el tiempo, y tiene impactos consecutivos a lo largo de la vida reiterando la necesidad de inversión educacional, algo que resulta innegable en la actualidad; concluyendo que las habilidades no-cognitivas, como motivación, liderazgo, honestidad y habilidades sociales, son al menos tan importantes como las habilidades cognitivas, por lo que es imprescindible que los psicólogos y asistentes sociales entren a tallar en la educación y que los profesores sean formados y entrenados para tener la capacidad de dar consejería personal y familiar.

2.2.2.1. Negociación

Amoros (2007), en el cual dos o más partes intercambian bienes o servicios y tratan de estar de acuerdo con la tasa de intercambio para ellas. Para el investigador “existe lo obvio, las negociaciones laborales con la gerencia. Existe lo no tan obvio, los gerentes negocian con subordinados, compañeros y jefes, los vendedores negocian con los clientes, los agentes de compras negocian con los proveedores. Y existe lo difícil de detectar”. En las organizaciones actuales basadas en los equipos, donde los miembros se encuentran cada vez más, así mismo, teniendo que trabajar con colegas sobre los que no tienen una autoridad directa y con quienes no podrían compartir ni siquiera un jefe común, las habilidades de negociación se vuelven vitales.

2.2.2.2. Estrategia de negociación

Amoros (2007), dos estrategias de negociación:

Negociaciones distributivas: las situaciones tradicionales de ganar perder, cantidad fija, donde la ganancia de una de las partes representa que la otra pierda. En las negociaciones distributivas dominan los estilos de manejo del conflicto de imposición y de compromiso.

Negociaciones integrativas: es la solución conjunta de problemas para lograr resultados que beneficien a ambas partes. Los estilos de colaboración y de compromiso de manejo del conflicto, son dominantes en las negociaciones integradoras.

Amoros, E. (2007) la inteligencia emocional en el trabajo “es la capacidad de las personas para reconocer sentimientos en uno mismo y en los demás, teniendo la habilidad para gerenciarlos en el momento que se trabaja con otras personas”.

Los principios de la inteligencia emocional son según Goleman son:

- Recepción: todo lo que podamos incorporar a través de nuestros sentidos
- Retención: corresponde a la memoria, que incluye la retentiva y el recuerdo.
- Análisis: incluye el reconocer las pautas y el hecho de procesar la información.
- Emisión: cualquier tipo de comunicación o acto creativo, incluido el pensamiento.
- Control: relacionado con el monitoreo total de las funciones tanto físicas como mentales.

Refiere Amoros que estos cinco principios se refuerzan entre sí. Nos indica que los factores intelectuales no nos garantizan el éxito en el trabajo, sino que conjuntamente con la parte emocional de las personas que conforman el equipo de trabajo, lograrán que mejoren el desempeño y a su vez el cumplimiento de los objetivos tanto del líder, como de los integrantes del equipo, que conllevará a elevar su índice de productividad en el tiempo.

Mejía citado por Pascual, M. (2005) valores: en su concepción del valor postula: “el desarrollo de la filosofía de la liberación como un compromiso para transformar adecuadamente la realidad, el cual postula una “praxis política”, encaminada a la afirmación de la condición humana”. Refieren ambos autores su cometido de revalorizar la tecnología como servicio a la verdadera realización del hombre de hoy y el reconocimiento de los auténticos valores humanos, para de este modo propiciar la realización de la persona, a nivel individual y en el ámbito social.

Gómez (1992) los valores en sus aspectos positivos benefician al ser humano porque alientan una postura constructiva en la vida frente a una actitud negativa. Sostiene además que “valores como la honestidad, fidelidad, etc., son valiosos humanamente porque sobre ellos se asientan las actitudes y comportamientos personales que permiten alcanzar la plenitud humana en la relación interpersonal...”. Y en lo concerniente al valor del trabajo resalta que “...el fundamento para determinar el valor del trabajo humano no es en primer lugar el tipo de trabajo que se realiza, sino el hecho de que quien lo ejecuta es una persona”.

Gómez Fernández, J. (1992). Reivindicando al ser humano como valioso, importante y trascendente.

Amoros, E. (2007) trabajo en equipo refiere que los equipos se han vuelto una parte esencial de la manera en que se realizan los negocios, la diferencia en cuanto a los grupos de trabajo es que los equipos producen una sinergia positiva a través de un esfuerzo coordinado. Es decir, el resultado de sus esfuerzos es mayor que la suma de sus contribuciones individuales.

Beck, A. (2002) nos dice que es el proceso emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de otras personas con la finalidad de lograr resultados de alta calidad que cualquiera otra persona, trabajando solo, no podría lograr.

Refiere Amoros (2010) tipos de equipos de solución de problemas: en los equipos de solución de problemas, los miembros comparten ideas u sugerencias para mejorar los procesos y los métodos de trabajo. Pocas veces estos tienen poder para poner en práctica las acciones que sugirieron. Se reúnen para ver cómo mejorar ya sea la calidad del producto, el ambiente de trabajo etc.

Los equipos autodirigidos: son grupos de empleados que además de evaluar están en la capacidad de poner en práctica lo que deciden. Estos equipos, incluso pueden seleccionar a sus propios miembros.

Equipos interfuncionales: están constituidos por equipos que tienen como integrantes a empleados del mismo nivel jerárquico, pero de diferentes áreas de trabajo, que se reúnen para llevar a cabo una tarea.

Según Molina (2008) los estudios del clima institucional podrían estar vinculados a ciertas dimensiones o aspectos de análisis inherentes al clima y que ya han sido definidos por algunos investigadores como variables de evaluación y medición

Según Beck (2002), se estableció una nueva escala para la evaluación de la sensibilidad a la ansiedad, se puede inferir y obtener diversas conclusiones. La muestra contó con la participación de 582 estudiantes de ambos géneros no pertenecientes a una población clínica.

En donde se encontró una fiabilidad excelente y aplicándose una prueba transcultural, que incluyó 6 países.

Del mismo modo, se demostró que los ítems y sus escalas están correlacionados correctamente y se hallaron diferencias significativas según el sexo, descubriendo entre otras cosas que las mujeres presentan mayor puntuación en las escalas totales y en las escalas somáticas, siendo más ansiosas que los hombres.

Finalmente, se pudo concluir que la ansiedad medida por esta escala podría ser relacionada con otros constructos psicológicos tanto de la ansiedad misma como de otras características psicopatológicas.

2.3. Definición de términos básicos

Ansiedad: estado mental que se caracteriza por una gran inquietud, una intensa excitación y una extrema inseguridad

Ansiedad social: hace referencia a la presencia de miedo o ansiedad ante situaciones sociales las personas con este diagnóstico temen sentirse

avergonzados en situaciones donde deben hablar en público o conocer personas nuevas.

Clima institucional: es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela, como también de cualquier institución.

Depresión: sucede cuando los sentimientos de tristeza, pérdida, ira o frustración interfieren con la vida diaria por semanas, o períodos más largos de tiempo.
Trastorno depresivo persistente

Enfermedad mental: alteración en la forma en la que se experimentan y/o expresan emociones en la forma en la que se entienden o se piensa sobre sí mismos, el mundo o los otros o sobre la forma en la que se interactúa con otros, la cual produce un sufrimiento o efecto negativo sobre la vida de la persona.

Fobia: temor intenso e irracional, de carácter enfermizo, hacia una persona, una cosa o una situación. las distintas formas de fobias o temores esconden, bajo la concreción en que se manifiestan, el significado que el sujeto confiere a aquello que le causa el temor.

Investigación: es un proceso reflexivo sistemático controlado y crítico que tiene por finalidad descubrir o interpretar los hechos y fenómenos, relaciones y leyes de un determinado ámbito de la realidad una búsqueda de hechos un camino para conocer la realidad un procedimiento para conocer verdades parciales para descubrir no falsedades.

Obsesión: estado de la persona que tiene en la mente una idea, una palabra o una imagen fija o permanente y se encuentra dominado por ella.

Miedo: es una emoción básica, con alta carga biológica, el miedo permite dar respuestas de protección principalmente de evitación y escape ante una situación de peligro real o percibido.

Nerviosismo: el término nerviosismo hace referencia a un estado psíquico próximo a la ansiedad. El nerviosismo se caracteriza por un estado de excitación. El nerviosismo no siempre se puede detectar: a veces es un estado interior. El

nerviosismo puede ser provocado por una tensión psicológica o por un elemento exterior como un medicamento o una droga.

Pesadilla: una pesadilla es un ensueño que puede causar una fuerte respuesta emocional, comúnmente miedo o terror, aunque también puede provocar depresión, ansiedad y una profunda tristeza. La pesadilla puede contener situaciones de peligro, malestar o pánico físico o psicológico.

Temor: el temor es una pasión del ánimo que lleva a un sujeto a tratar de escapar de aquello que considera arriesgado, peligroso o dañoso para su persona. El temor, por lo tanto, es una presunción, una sospecha o el recelo de un daño futuro.

Trastorno mental: enfermedad en que se ven afectados nuestros comportamientos pensamientos y capacidad de tomar decisiones está asociada a un malestar.

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

H₀. La ansiedad de los trabajadores siempre tiene efecto positivo en el clima institucional de la Ugel Melgar en el año 2019.

H_a. La ansiedad de los trabajadores tiene efecto negativo en el clima institucional de la Ugel Melgar en el año 2019.

3.1.2. Hipótesis específicas

- Los efectos de la ansiedad leve de los trabajadores determinan un clima institucional satisfactorio en la Ugel Melgar en el año 2019.
- Los efectos de la ansiedad moderada de los trabajadores determinan un imperceptible clima institucional en la Ugel Melgar en el año 2019.
- Los efectos de la ansiedad grave de los trabajadores determinan un bajo clima institucional en la Ugel Melgar en el año 2019.

3.2. Variables de estudio

Variable 1 (V₁)

La ansiedad

Variable 2 (V₂)

Clima Institucional

Variables no controladas: género, edad, religión, nivel académico.

La operacionalización de variables se encuentra en el anexo 2.

3.2.1. Definición conceptual

3.2.1.1. Ansiedad

Beck (2002). Ansiedad es el estado emocional en el que se experimenta una sensación de angustia y desesperación permanentes, por causas no conocidas a nivel consciente. Puede afectar a personas de todas las edades, y sobre todo, a aquellas que están sometidas a una tensión familiar o laboral constante, y en aquellas que han arraigado en sus patrones conductuales un sentido de perfeccionismo hacia todo lo que hacen y dicen.

(Cano, 2007) propone que la ansiedad es de cierta manera muy similar al miedo y comparte una serie de características comunes con otras emociones como el enfado, ya que pueden provocar las mismas reacciones físicas en algunas personas.

La ansiedad es una reacción emocional que surge ante situaciones de alarma, de peligro o situaciones ambiguas y de resultado incierto; prepara al individuo para actuar ante ellas. Esta reacción se vive generalmente como una experiencia desagradable y de malestar, con la que el sujeto quien la experimenta se pone en alerta ante la posibilidad de obtener un resultado negativo para sus intereses.

Ansiedad leve puede sentirse como inquietud o nerviosismo.

La ansiedad más intensa puede sentirse como miedo, terror o pánico.

Ansiedad moderada puede ayudarnos a mantenernos concentrados y afrontar los retos que tenemos por delante.

Ansiedad grave o severa se experimenta cuando no logramos dejar de preocuparnos y constantemente sentimos que hay algo que puede salir mal. En este punto se agudiza el temor.

3.2.1.2. Clima Institucional

Es el conjunto de características permanentes, que describen una organización. Es la percepción del sistema institucional junto con otros factores

ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una Organización.

3.2.2. Definición operacional

La ansiedad leve es la ansiedad que es manejable sin ninguna técnica adicional, donde se pasar el día sin entrar en pánico, se puede disfrutar de una vida social, se puede pensar positivamente en el futuro.

La ansiedad moderada es cuando en realidad no estás en una crisis de pánico en toda regla, pero tienes una sensación general de nerviosismo e inquietud. He estado lidiando con cierta ansiedad moderada en los últimos días.

La ansiedad severa es intensamente debilitante, y los síntomas de la ansiedad severa resuelven criterios de diagnóstico dominantes para el desorden de ansiedad clínico-significativo. Las personas con ansiedad severa suelen obtener una puntuación más alta en las escalas de angustia y más baja en el funcionamiento.

El clima institucional depende del mantenimiento de la disciplina y la coordinación entre las diferentes personas. El clima es el proceso, mientras que la salud es su producto final, que también es el resultado del crecimiento y desarrollo de una institución.

3.3. Tipo y nivel de la investigación

El tipo de investigación fue exploratoria, porque trata de investigar aspectos concretos de la realidad que aún no están analizados a profundidad, Por sus características, este tipo de investigación no parte de teorías muy detalladas, sino que trata de encontrar patrones significativos en los datos que deben ser analizados para que a partir de estos resultados, se puedan crear las primeras explicaciones completas sobre lo que ocurre (Hernández, Fernández y Baptista 2003).

El nivel de la investigación fue básico; la investigación básica es un tipo de enfoque de investigación que tiene como objetivo obtener una mejor comprensión de un tema, fenómeno o ley básica de la naturaleza. Este tipo de investigación se

centra principalmente en el avance del conocimiento en lugar de resolver un problema específico (Ñaupas, 2013).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de investigación fue no experimental correlacional, porque se trató de demostrar la correlación de ambas variables.

Siendo su esquema:

M ----- O_x (r) O_y

Donde según el Ministerio de Educación (2003, p. 89)

M Es la muestra de estudio

O Cada una de las observaciones realizadas.

x,y, Cada una de las variables observadas

r Las relaciones entre dichas variables de trabajo

3.5. Población y muestra de estudio.

3.5.1. Población

Para la realización del presente proyecto se recurrió a la Ugel Melgar del distrito de Ayaviri provincia de Melgar, la unidad de análisis son los trabajadoras y trabajadores los mismos que ascienden a 300 personas

Como se observa, que los trabajadores de la Ugel Melgar son 300, en tal sentido si amerita extraer una muestra representativa a una población reducida de 100 personas.

3.5.2. Muestra

Para lograr la muestra se aplicó el tipo de muestreo no probabilístico, e intencional, lo cual es representado por 100 trabajadores incluyendo nombrados y contratados, de las diferentes dependencias. Para obtener la muestra se ha realizado desde el tipo de muestreo intencional; por lo que la muestra fue no probabilística, esto es que no han tenido la probabilidad de ser sometidos al instrumento de evaluación; la investigadora por ver por conveniencia ha seleccionado a la muestra, de acuerdo con el acceso y la posibilidad de entablar la

comunicación con ellos, por ello, es que se ha determinado una muestra mínima, solamente con las personas a las que se ha podido aplicar los instrumentos correspondientes.

Una muestra de conveniencia es una muestra no probabilística en la que el investigador utiliza los sujetos más cercanos y disponibles para participar en el estudio de investigación. Esta técnica también se conoce como "muestreo accidental", y se utiliza comúnmente en estudios piloto antes de lanzar un proyecto de investigación más grande (Ñaupas, 2013).

La muestra representativa de trabajadores de la Ugel de la provincia de Melgar es de 100 trabajadores a los que se ha aplicado los test psicológicos.

3.6. Técnicas de recolección de datos.

3.6.1. Variable 1

Se aplicó la técnica de la encuesta, y como instrumento, el cuestionario, que han sido administrados a los trabajadores de la Ugel Melgar, para identificar las condiciones de la ansiedad y que se ha trabajado estadísticamente al realizar el análisis de las respuestas expresadas por el encuestado.

3.6.2. Variable 2

Se utilizó la técnica encuesta del cuestionario Escala de opiniones CL – SPC. de la psicóloga Sonia Palma Carrillo con un formato estandarizado de preguntas donde el trabajador de la Ugel Melgar reporta sus respuestas marcando la alternativa que le corresponde como trabajador en su área.

3.6.2. Instrumento.

El instrumento que se aplicó para la variable dependiente fue el test de la ansiedad de Zung (EAA), la cual está estructurada en ítems, denominados reactivos y que sirve de instrumento de la técnica.

Fue diseñado por Zung en 1971 con el objeto de disponer de un instrumento que permitiera la comparación de casos y datos significativos de pacientes con ansiedad de Zung (EAA), comprende un cuestionario de 20 informes o relatos, cada

uno referido a manifestaciones características de ansiedad, como síntomas o signos.

Es una prueba que contiene datos socio demográficos que han dado a conocer a la persona que realiza la prueba, datos específicos como: género, edad, religión, fecha de nacimiento, dirección, teléfono y nivel académico

El conjunto abarca una amplia variedad de síntomas de ansiedad como expresión de trastornos emocionales.

Las palabras utilizadas en el cuestionario de la escala han sido escogidas para hacerlas más accesibles a la mayoría de las personas, empleando su propio lenguaje. En algunos casos, las personas pueden hacer preguntas relacionadas con el criterio a que se debe sujetar el procedimiento de marcar determinada información. Las preguntas generalmente indican el deseo de cooperación con el profesional de la salud (médico, psicólogo) y deben ser respondidas de tal manera que induzcan a la persona a dar las respuestas más acordes a su realidad personal. Las opciones que aparecen para brindar respuesta son: “nunca o casi nunca”, “a veces”, “con bastante frecuencia” y “siempre o casi siempre”. La puntuación es dada de uno a cuatro puntos.

Los índices bajos comprendidos entre 20 y 52 puntos, indican poca o ninguna ansiedad mientras que los índices elevados de 62 a 80 se refieren a la presencia de ansiedad clínicamente importante.

Se utilizó dicha prueba por los términos sencillos en las interrogantes y el vocabulario cotidiano que utiliza para mejor entendimiento de los encargados a quienes se les evaluó.

Los instrumentos se aplicaron a los trabajadores seleccionados en el período de 2 meses, porque no devolvieron de inmediato los instrumentos.

También se ha validado por personal docente de la Universidad Telesup, en este caso por la MSc. Tania Serruto Cahuana, donde en los dos instrumentos se indican que “si hay suficiencia”.

Confiabilidad: los coeficientes de correlación fueron estudiados por Zung la puntuación de cada ítem y el total oscila entre 0.34 y 0.65

Mientras que para la variable dependiente que es el clima institucional se ha utilizado el instrumento de la Escala de opiniones CL – SPC. de la psicóloga Sonia Palma Carrillo del año 2004 para determinar el clima institucional de la Ugel Melgar está conformado por 50 ítems agrupados en 5 factores, el objetivo es determinar el clima institucional que caracteriza a la organización considerando como intervalos el ninguna o nunca, poco, regular o algo o mucho, todo o siempre

Confiabilidad y validez: fue medida mediante la escala de Likert cabe señalar que el período de pase de cuestionarios fue de dos meses.

Esta investigación está basada en información bibliográfica sobre clima institucional, como documentos artículos y diversos materiales que contengan información relevante para la investigación principalmente se tomarían planteamientos sobre la satisfacción laboral y la propuesta de mejora del clima laboral basado Urbina y MontezaL.(2014).

Los instrumentos se aplicaron a los trabajadores seleccionados en el período de 2 meses, porque no devolvieron de inmediato los instrumentos.

También se ha validado por personal docente de la Universidad Telesup, en este caso por la MSc. Tania Serruto Cahuana, donde en los dos instrumentos se indican que “si hay suficiencia”.

3.7. Métodos de análisis de datos

La escala de auto-evaluación de la ansiedad comprende un cuestionario de 20 informes o relatos, cada uno referido de manifestaciones características de ansiedad, como síntoma o signo.

El conjunto abarca una amplia variedad de síntomas de ansiedad, como expresión de trastornos emocionales.

A continuación de la columna correspondiente al cuestionario, hay 4 columnas en blanco encabezadas por “nunca o raras veces”, “algunas veces”, “buen número de veces”, “la mayoría de las veces”. La tabla de evaluación se entrega a los pacientes recomendándoles marcar en la columna y el espacio que a su criterio le correspondería, según se sintió durante la última semana

Escala tipo Likert para evaluar el clima institucional consta de 50 ítems es de administración individual y colectiva y el tiempo aproximado es de 30 minutos es de utilidad de elaboración de planes organizacionales la edad es de 17 para adelante.

3.8. Aspectos éticos

Al ser el presente un estudio no intervencional, no se añade ningún riesgo para que los trabajadores en investigación sufran algún daño como consecuencia inmediata o tardía del estudio.

En el informe de la presente investigación no se aluden nombres de personas ni grupos ni las características de empleo de los trabajadores que se ha tomado en cuenta para hacer este estudio Por tanto se respetó la individualidad de las personas y que cada uno tiene el derecho de que sus actividades sean pues realizadas con discreción.

En cuanto a la redacción de este informe se ha cuidado bastante de no incurrir en la copia o plagio de manera que el contenido está en una buena parte es pues completamente realizada por la investigadora y qué es el resultado de la investigación de la revisión de documento revisión de bibliografía revisión de datos de videos y ver cuál ha tenido los resultados de esta investigación, por tanto, en cuanto a la similitud pues consideramos que es bastante baja

Para ver las encuestas usted a los trabajadores en la Ugel Melgar; pues de igual manera se ha respetado la intimidad de cada uno de ellos sus intimidades y en todos los documentos recogidos no se han puesto nombres de ninguna persona, por tanto, éticamente pues no se ha transgredido en el derecho de privacidad que tiene las personas.

IV. RESULTADOS

4.1. Identificación de los grados de ansiedad de los trabajadores de la Ugel Melgar en el año 2019

Para identificar los grados de ansiedad de los trabajadores de la Ugel Melgar en el año 2019, se ha aplicado el cuestionario del Test de William Zung, un instrumento elaborado con veinte ítems y con cuatro alternativas; los entrevistados y encuestados contestan en la alternativa que les corresponde; estos se han tabulado juntamente con el instrumento de la variable dependiente, de manera que la tabulación fue en pareja con los dos instrumentos, y la tabulación es en el mismo orden para determinar la relación entre la ansiedad y el clima institucional. En las siguientes páginas presentamos los resultados de la aplicación del primer instrumento.

Tabla 1.
Medición de la ansiedad de trabajadores de la Ugel Melgar

Nº	ÍTEM	Nunca o raras veces	Algunas veces	Buen número de veces	La mayoría de veces	TOTAL
1	Me siento más nervioso y ansioso que de costumbre.	48	24	14	14	100
2	Me siento con temor sin razón.	54	22	18	6	100
3	Despierto con facilidad o siento pánico.	62	18	12	8	100
4	Me siento como si fuera a reventar y partirme en pedazos.	68	12	14	6	100
5	Siento que todo está bien y que nada malo puede sucederme.	62	18	10	10	100
6	Me tiemblan los brazos y las piernas.	48	24	22	6	100
7	Me mortifican dolores de cabeza, cuello o cintura.	42	36	12	10	100
8	Me siento débil y me canso fácilmente.	42	22	18	18	100
9	Me siento tranquilo y puedo permanecer en calma fácilmente.	6	32	20	42	100
10	Puedo sentir que me late muy rápido el corazón.	32	38	10	20	100
11	Sufro de mareos.	34	38	12	16	100
12	Sufro de desmayos o siento que me voy a desmayar.	34	40	12	14	100
13	Puedo inspirar y expirar fácilmente.	12	16	28	44	100
14	Se me adormecen o me hincan los dedos de las manos y pies.	20	38	4	38	100
15	Sufro de molestias estomacales o indigestión.	32	22	22	24	100
16	Orino con mucha frecuencia.	24	30	28	18	100
17	Generalmente mis manos están secas y calientes.	24	22	38	16	100
18	Siento bochornos.	36	16	28	20	100
19	Me quedo dormido con facilidad y descanso bien durante la noche.	22	20	44	14	100
20	Tengo pesadillas.	34	30	26	10	100
SUMA PORCENTUAL		736,0	518,0	392,0	354,0	
PROMEDIO PORCENTAJE POR ALTERNATIVA		36,8	25,9	19,6	17,7	100,0

Fuente: Test aplicado a trabajadores de la UGEL Melgar.

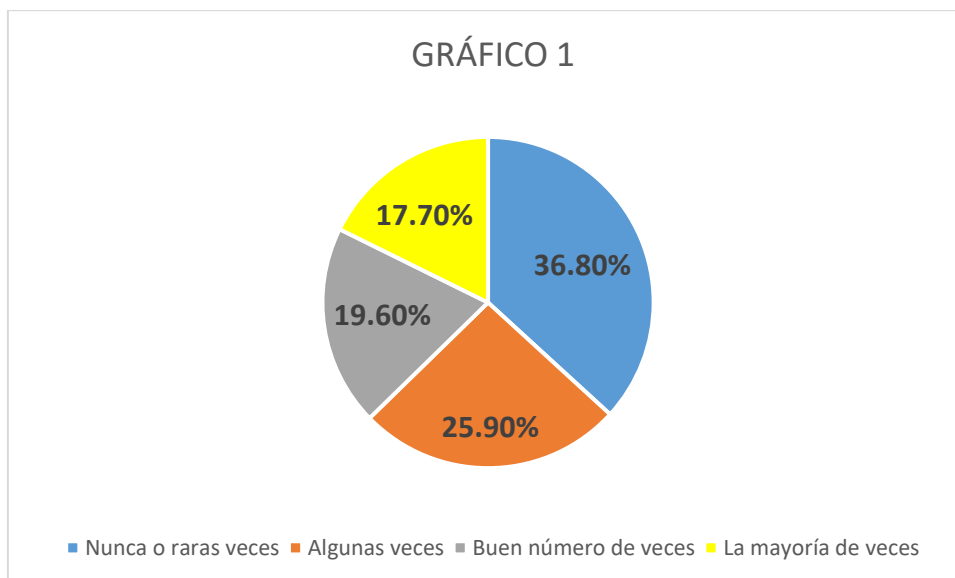


Figura 1. Ansiedad de trabajadores de la Ugel Melgar

Análisis e interpretación

Revisando la tabla 1 y el gráfico 1 se han obtenido los datos del test de ansiedad a los trabajadores de la Ugel Melgar, tenemos por resultado que el 36,80 % de trabajadores se encuentran en la alternativa de la mayoría de veces, lo que significa que están en un nivel de ansiedad grave; mientras que el 25,90 % de trabajadores se encuentran en la alternativa de buen número de veces, lo que significa que tienen una ansiedad moderada; mientras que el 19,60 % de trabajadores responden a la alternativa algunas veces, lo que significa que se encuentran en un nivel de ansiedad leve; al final el 17,7 % de trabajadores se encuentran en situación positiva de que no tienen ansiedad.

Observando los resultados, podemos ver que un 36,8 de trabajadores se puede catalogar como ansiedad grave, o que siempre están ansiosos; para este cuadro y gráfico, se presenta en forma general, lo específico está en los anexos electrónicos, como es la hoja Excel, donde se emparejan las dos variables para cada persona.

4.2. Nivel de clima institucional en los trabajadores de la Ugel Melgar en el año 2020.

Tabla 2.
Medición del clima institucional de los trabajadores de la Ugel Melgar

Nº	ÍTEM	Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre	TOTAL
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	0	24	42	32	2	100
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización	6	24	40	30	0	100
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	2	26	38	30	4	100
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	4	24	38	32	2	100
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si	4	16	34	44	2	100
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	6	24	34	34	2	100
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	8	20	30	36	6	100
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo	10	28	32	26	4	100
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente	8	26	30	32	4	100
10	Los objetivos de trabajo son retadores	4	30	32	30	4	100
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	2	32	28	34	4	100
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización	6	26	36	30	0	98
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	0	36	32	28	4	100
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa	2	28	36	32	2	100
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	4	38	26	28	4	100
16	Se valora los altos niveles de desempeño	4	40	26	30	0	100
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización	2	40	26	32	0	100
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	6	28	34	32	0	100
19	Existen suficientes canales de comunicación	0	28	40	30	2	100
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado	8	26	34	28	4	100
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros	8	22	36	32	2	100
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día	10	22	34	32	2	100

23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	6	20	32	36	6	100
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	12	18	28	34	8	100
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	6	24	38	28	4	100
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	8	24	36	28	4	100
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal	6	30	26	36	2	100
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	6	32	26	34	2	100
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos	10	18	40	30	2	100
30	Existe buena administración de los recursos	12	28	28	32	0	100
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita	8	32	30	28	2	100
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	6	26	24	42	0	98
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	4	32	34	30	0	100
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna	6	34	34	24	2	100
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones	6	34	32	28	0	100
36	La empresa promueve el desarrollo personal	6	34	32	24	4	100
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal	8	16	36	38	2	100
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos	2	36	24	36	2	100
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen	4	26	34	34	2	100
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	2	38	32	26	2	100
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	12	28	24	34	2	100
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución	6	28	28	34	4	100
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	12	24	28	34	2	100
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas	2	34	26	32	6	100
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	4	32	30	30	4	100
46	Se reconocen los logros en el trabajo	4	28	28	36	4	100
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	10	30	28	28	4	100
48	Existe un trato justo en la empresa	6	34	28	32	0	100

49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización	10	28	32	28	2	100
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	4	34	30	30	2	100
SUMA DE PORCENTAJES		292	1410	1586	1580	128	
PROMEDIO PORCENTAJES		5,84	28,20	31,72	31,60	2,56	100

Fuente: Encuesta de Escala de satisfacción laboral aplicadas a trabajadores de Ugel Melgar.

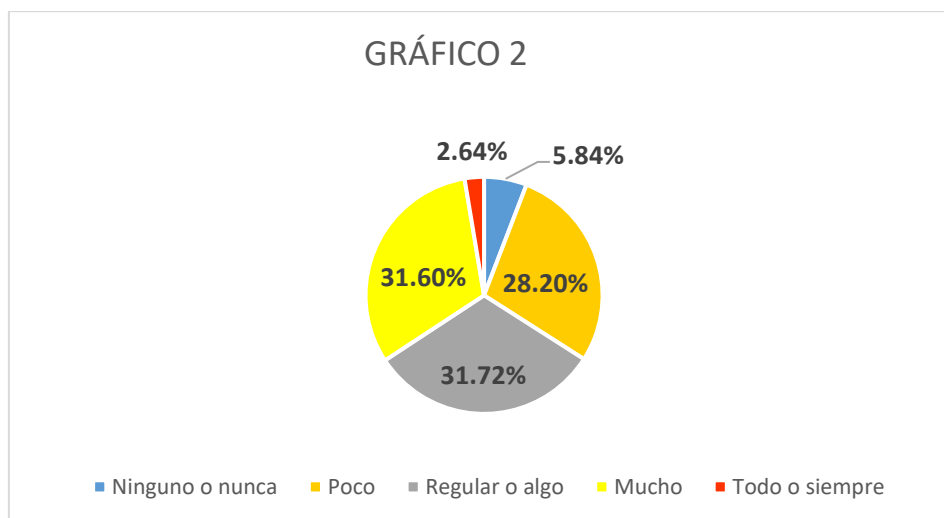


Figura 2. Clima institucional en los trabajadores de la Ugel Melgar

Análisis e interpretación

Al observar los resultados representados en la tabla 2 y el gráfico 2 que son representaciones con base de la escala de satisfacción laboral denominado Escala de opiniones CL – SPC, el mismo consta de 50 alternativas y de 5 alternativas, los cuales al sr tabulados se llega a tener los siguientes resultados: El 31,72 % marca en la alternativa de regular o algo, lo cual significa que hay satisfacción laboral dubitativa en el medio en que trabaja; en segundo orden vemos que el 31,60 % de encuestados señalan la alternativa poco; lo que demuestra que no hay una satisfacción laboral, por lo que perciben un negativo clima institucional.; enseguida observamos que el 28 % marca la alternativa mucho; a estos podemos considerar que sí tienen satisfacción laboral; en el siguiente orden el 5,84 % de trabajadores tienen una completa satisfacción laboral, por consiguiente perciben un buen clima institucional; y finalmente el 2,64 % tienen una completa insatisfacción laboral y esto significa que no viven en un clima institucional favorable.

El resultado de esta variable se compara con la primera, y tal como hay mayormente ansiedad moderada; la satisfacción laboral que significa un clima institucional favorable también se encuentra en un punto medio.

Para la discusión, vamos a realizar la prueba de hipótesis, que es una medida de persona a persona, de la relación del estado de ansiedad y la percepción del clima institucional, esto nos demuestra el grado de correlación entre las dos variables, para ello, se ha utilizado el estadístico de la correlación de Pearson, utilizando la siguiente fórmula:

$$Correl(X, Y) = \frac{\sum (x - \bar{x})(y - \bar{y})}{\sqrt{\sum (x - \bar{x})^2 \sum (y - \bar{y})^2}}$$

Contrastación de hipótesis

Hipótesis nula (H₀)

Los efectos de la ansiedad de los trabajadores no determinan un bajo clima institucional en la Ugel Melgar en el año 2019.

Hipótesis alterna (H_a)

Los efectos de la ansiedad de los trabajadores determinan un bajo clima institucional en la Ugel Melgar en el año 2019.

Regla de decisión:

Si el nivel de significación $p \leq 0.05$ no se rechaza H₀

Si el nivel de significación $p \geq 0.05$ se rechaza H₀

Tabla 3.
Correlaciones

		V.I. Efectos de la ansiedad	V. D. Clima Institucional
V. I. Efectos de la ansiedad	Correlación de Pearson	1	-,6356
	Sig. (bilateral)		,4040
	N	50	50
V. D. Clima Institucional	Correlación de Pearson	-, 6356	1
	Sig. (bilateral)	,4040	
	N	50	50

Análisis.

Para la hipótesis general la correlación determinada fue de - 0,6356; en consecuencia, para el resultado obtenido existe una correlación negativa moderada.

V. DISCUSIÓN

Teniendo la prueba de hipótesis se infiere que el estado de ansiedad tiene una correlación inversa con el clima institucional; lo que se explica que a mayor ansiedad existe menor clima institucional. Esto se explica porque los estados de ansiedad irritan a las personas para tratar con otras personas, por lo que baja la percepción de un buen clima institucional.

Con la prueba de hipótesis se ha demostrado que realmente existe una correlación directa entre los efectos de la ansiedad de los trabajadores y esto trasciende en el clima institucional de todos sus trabajadores en esta Ugel. por lo que podemos decir que de la hipótesis planteada pues, se ha demostrado que los trabajadores con mayor grado de ansiedad pues promueven un bajo nivel de clima institucional en este agujero, por esto es que nosotros estamos demostrando que la ansiedad es uno de los factores para que el clima institucional no sea positivo en las instituciones educativas en este caso en la Ugel Melgar

Nuestro estudio concuerda con lo realizado por López (2017) que indica que un buen clima institucional constituye un factor influyente para un buen desempeño docente, lo cual en forma análoga se diría que menor ansiedad pues habría mejor clima institucional, es así que se aprecian diferentes puntos de vista que tienen los docentes y los estudiantes, quienes concluyen y comparten la idea de afirmar que existe una relación positiva y significativa entre el clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa 4021 del distrito de Ventanilla - Callao. Al respecto cabe indicar que nuestros resultados de la investigación son similares a estos resultados, por lo que quedamos conformes con este antecedente registrado para nuestra investigación.

En nuestra investigación encontramos que hay efectos negativos de la ansiedad leve en los trabajadores de la Ugel Melgar; esto también trasciende para que no haya un adecuado clima institucional en la Ugel Melgar, en un porcentaje del 24,40 % presentan el nivel de ansiedad leve, lo que de todas maneras se manifiesta en el clima institucional; al respecto Saccsa (2018), afirma que existe relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes; considerando esto, es que en la Ugel Melgar laboran un gran número de docentes,

por estar íntimamente relacionado con la educación, pues el clima institucional es influido por el estado de ansiedad de los trabajadores, habiendo una correspondencia entre las variables que nosotros planteamos inicialmente

Los resultados obtenidos en esta investigación son similares a los resultados a los de Sacca (2018) que indica que el clima es una atmósfera en la que los individuos se ayudan, juzgan, recompensan, restringen y se enteran unos de otros. Influye en la actitud moral del individuo hacia el trabajo y su entorno.

Esto pues análogamente podemos decir que si hay bajo clima institucional en la Ugel Melgar pues la atmósfera que se vivirá ahí también va a ser desafortunada, porque no van a ayudarse entre ellos, o se van a juzgar entre ellos, no hay recompensas, hay una influencia negativa entre los trabajadores, existe desconfianza, por lo que todo esto se acumula para que el clima institucional sea desfavorable en la Ugel Melgar.

VI. CONCLUSIONES

En la investigación realizada se llegó a las siguientes conclusiones:

- Primera.** Se ha determinado los efectos de la ansiedad de los trabajadores la trascendencia del adecuado clima institucional en la Ugel Melgar en el año 2019, lo cual se demuestra con la prueba de hipótesis utilizando la correlación de Pearson el valor obtenido fue de $-0,6356$, lo que demuestra que hay una correlación negativa moderada; explicando que a mayor ansiedad el clima institucional se deteriora más.
- Segunda.** Se ha definido que hay efectos negativos de la ansiedad leve en los trabajadores para que no haya un adecuado clima institucional en la Ugel Melgar en el año 2019, esto se demuestra en la revisión personal en los resultados de persona a persona, esto solamente fue revisable en las encuestas de cada persona; sin embargo, presentamos en archivo digital la correlación en la base de datos y en la pestaña inferior de Pearson para revisar cada uno de los 100 trabajadores de la Ugel Melgar
- Tercera.** Se ha determinado los efectos de la ansiedad moderada en los trabajadores para un adecuado clima institucional en la Ugel Melgar en el año 2019, donde los trabajadores de ansiedad moderada se perciben entre un clima institucional favorable como clima institucional desfavorable, existiendo clara variación.
- Cuarta.** Se concluye que los efectos de la ansiedad grave de los trabajadores en un adecuado clima institucional en la Ugel Melgar en el año 2019, donde los trabajadores que se encuentran en un estado de ansiedad grave perciben un clima institucional muy desfavorable, o el clima institucional para ellos es insatisfactorio.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Se recomienda a la sección administración de personal de la Ugel Melgar a la aplicación de herramientas o instrumentos de medición de la ansiedad y clima institucional del personal cada tres meses, con el objetivo de identificar posibles oportunidades de mejora y poder trabajar en busca de beneficios para el personal y la institución.
- Segunda.** Se recomienda a la sección administración de personal de la Ugel Melgar aprovechar las características de talento humano para trabajar por la formación y el desarrollo del personal, por esta razón, se deberá evaluar por lo menos una vez al año el desempeño del personal y apoyar a las jefaturas en el transcurso de la evaluación para minimizar los errores y conflictos que pueden surgir en el proceso.
- Tercera.** Se recomienda a las personas con ansiedad a consumir alimentos saludables, en espacios de tiempo fijos, evitar las comidas provenientes de la comida rápida, las grasas y el azúcar
- Cuarta.** Se recomienda a las personas con ansiedad que deben de salir diariamente de casa, caminar, pasear, observar y compartir con animales; en lo posible participar en juegos y los deportes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, E. (2005). Nivel de Ansiedad de los docentes ante la Evaluación del Desempeño en un colegio privado de la Ciudad de Guatemala. (Tesis inédita de la licenciatura),
- American Psychological Association. (2005). Manual Diagnóstico y redacción. Buenos Aires. Estadístico. Ediciones Norma.
- Amorós, E. (2010). Comportamiento organizacional. Madrid, España. Ediciones CEAC.
- Andrade, S. (2013). Principales Factores de Ansiedad de un Grupo de Colaboradores de una Empresa gubernamental, al momento de Producirse un terremoto en el Departamento de San Marcos, Guatemala. De la ciudad de Guatemala, (Tesis inédita de la licenciatura), Universidad Rafael Landívar, Campus Central, Guatemala.
- Ansoleaga, E. (2014) Asociaciones entre el estrés, riesgos psicosociales y calidad del empleo en trabajadores/as asalariados/as en Chile: una perspectiva de género. Santiago de Chile: Editorial Cornejo.
- Arcas-Rubio. S. (2013). Procesos Cognitivos en el trastorno de ansiedad generalizada, según el paradigma del procesamiento de la información. Bogotá, Colombia: Editorial Clavijo.
- Avendaño, L. (2003). Nefrología Clínica. Madrid: Editorial Panamericana.
- Barriga (2016) Fuentes de presión laboral, tipo de personalidad, desgaste psíquico (Burnout), satisfacción laboral y desempeño docentes en profesores de educación Primaria de Lima Metropolitana. Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Beck, A. (2002). Terapia cognitiva de la depresión. Bilbao: Editorial Desclée de Brouwer.
- Calvo, M. G. (2015). Sesgo interpretativo en la ansiedad de evaluación. Ansiedad y Estrés. Buenos Aires, Argentina. Ediciones Norma.

- Cano, A. (2014). Inventario de Situaciones y Respuestas de Ansiedad, 2ª Ed. Madrid: TEA
- De Zubiría Samper, J. Los Modelos Pedagógicos Hacia una pedagogía dialogante. Editorial Magisterio, Colección Aula Abierta. Colombia 2006.
- Escalona, A. y Hernández, J. M. (2016) Ansiedad y Estrés en el Ámbito Educativo. Murcia, España: Editorial de la Universidad de Murcia
- Fariña, B. (2018) Causas del estrés laboral evaluando desde los riesgos psicosociales. Bogotá Colombia. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de psicología.
- González, Mata y Mena (2007) Trastornos de ansiedad. Buenos Aires, Argentina. Ediciones Kapelusz.
- Gómez, A. (2012) Educando en valores. Bogotá, Colombia. Ediciones Magisterio.
- Hernández, Fernández y Baptista (2006). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill Interamericana S. A.
- Hollander y Simeon, (2004) Trastornos de ansiedad. Barcelona, España. Ediciones Norma.
- López F. (2017) Influencia del Clima Institucional en la Calidad del Aprendizaje significativo en la I.E. General Prado de Bellavista Callao. Tesis de maestría Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Martínez, R. (2012) La influencia del estrés laboral en la calidad de atención del personal de vigilancia del Hospital María Auxiliadora de San Juan de Miraflores. Lima, Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ovejero, A. (2018) Los test de inteligencia: algunas consecuencias de su aplicación. Valladolid, España. Universidad de Valladolid. Facultad de Psicología.
- Pando, J. (2014) Factores psicosociales para cada uno de los síntomas del estrés en trabajadores de construcción civil. Universidad Privada de Tacna. Facultad de Ciencias de la salud.

- Paredes, D. (2016) La relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar- 2015. México D. F. Anahuac, México Norte. Universidad Anáhuac.
- Reto, H. (2017) Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú. Universidad César Vallejo,
- Rivera, O. (2014), La ansiedad en el campo laboral. Madrid, España. Ediciones Psicoactiva. La Coruña, España. Ediciones CEAC.
- Saccca, D. (2018) Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL 14 Oyón. Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Urbina, C. (2019) Clima laboral y rotación del personal del Programa de Formación General de una Universidad Privada de Trujillo. Trujillo, Perú. Universidad Privada del Norte.
- Valer, L. (2011) Corrientes pedagógicas contemporáneas. Barcelona, España. Editorial Norma.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz De Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL ¿Cuáles son los efectos de la ansiedad de los trabajadores para determinar un adecuado clima institucional en la UGEL Melgar en el año 2019?</p> <p>ESPECÍFICOS ¿Cuáles son los efectos de la ansiedad leve de los trabajadores para determinar un adecuado clima institucional en la UGEL Melgar en el año 2019? ¿Cuáles son los efectos de la ansiedad moderada de los trabajadores para determinar un adecuado clima institucional en la UGEL Melgar en el año 2019?</p>	<p>GENERAL Definir los efectos de la ansiedad de los trabajadores para determinar un adecuado clima institucional en la UGEL Melgar en el año 2019.</p> <p>ESPECÍFICOS Relacionar los efectos de la ansiedad leve de los trabajadores para determinar un adecuado clima institucional en la UGEL Melgar en el año 2019, Identificar los efectos de la ansiedad moderada de los trabajadores para determinar un adecuado clima institucional en la UGEL Melgar en el año 2019.</p>	<p>GENERAL Los efectos de la ansiedad de los trabajadores determinan un bajo clima institucional en la UGEL Melgar en el año 2019.</p> <p>ESPECÍFICAS Los efectos de la ansiedad leve de los trabajadores determinan un clima institucional satisfactorio en la UGEL Melgar en el año 2019. Los efectos de la ansiedad moderada de los trabajadores determinan un imperceptible clima institucional en la UGEL Melgar en el año 2019.</p>	<p>VARIABLE “X” Efectos de la ansiedad</p> <p>VARIABLE “Y” Clima Institucional</p>	<p>Ansiedad leve Ansiedad moderada Ansiedad grave o severa</p> <p>Adecuada Institucional</p> <p>Inadecuada Institucional</p> <p>Clima</p> <p>Clima</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Características - Maneras de aliviar - Tratamiento del trastorno de ansiedad - Manejo de la ansiedad - Identificación institucional - Trato de los jefes. - Información oportuna. - Trato con los trabajadores - Evaluación adecuada - Organización Servicio - Remuneración. 	<p>Método Científico.</p> <p>Tipo de investigación Exploratorio correlacional</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Población 300 trabajadores</p> <p>Muestra 0 trabajadores</p> <p>Técnica El test</p> <p>Instrumento Test de William Zung</p> <p>ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC</p>

<p>¿Cuáles son los efectos de la ansiedad grave de los trabajadores para determinar un adecuado clima institucional en la UGEL Melgar en el año 2019?</p>	<p>Evidenciar los efectos de la ansiedad grave de los trabajadores para determinar un adecuado clima institucional en la UGEL Melgar en el año 2019.</p>	<p>Los efectos de la ansiedad grave de los trabajadores determinan un bajo clima institucional en la UGEL Melgar en el año 2019.</p>				<p>Correlación de Pearson</p>
---	--	--	--	--	--	-------------------------------

Anexo 2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Resultado escala de medición	INSTRUMENTOS
VARIABLE DEPENDIENTE NIVEL DE ANSIEDAD	Ansiedad leve Ansiedad moderada Ansiedad Grave o severa	Características Maneras de aliviar Tratamiento del trastorno de ansiedad Manejo de la ansiedad	Comprende de un cuestionario de 20 ítems	1= Nunca o raras veces 2= Algunas veces 3= Buen número de veces 4= La mayoría de veces	Instrumento Test de William Zung
(VARIABLE INDEPENDIENTE) CLIMA INSTITUCIONAL	Adecuada Clima Institucional Inadecuada Clima Institucional	Identificación institucional Trato de los jefes. Información oportuna. Trato con los trabajadores Evaluación adecuada Organización Servicio Remuneración	Comprende de un cuestionario de 50 ítems	Ninguno o nunca Poco Regular o algo Mucho Todo o siempre	Escala de opiniones CL – SPC

Anexo 3. Instrumentos

ESCALA DE ZUNG (EAMD)

NOMBRE.....

EDAD.....FECHA DE EXAMEN.....

A continuación, se expresan varias respuestas posibles a cada uno de los 20 apartados. Marque junto a cada frase la casilla que mejor refleje su situación actual.

Escala

Nunca o raras veces = 1

Algunas veces = 2

Buen número de veces = 3

La mayoría de veces = 4

Nº	ÍTEM	Nunca o raras veces	Algunas veces	Buen número de veces	La mayoría de veces
1	Me siento más nervioso y ansioso que de costumbre.				
2	Me siento con temor sin razón.				
3	Despierto con facilidad o siento pánico.				
4	Me siento como si fuera a reventar y partirme en pedazos.				
5	Siento que todo está bien y que nada malo puede sucederme.				
6	Me tiemblan los brazos y las piernas.				
7	Me mortifican dolores de cabeza, cuello o cintura.				
8	Me siento débil y me canso fácilmente.				
9	Me siento tranquilo y puedo permanecer en calma fácilmente.				
10	Puedo sentir que me late muy rápido el corazón.				
11	Sufro de mareos.				
12	Sufro de desmayos o siento que me voy a desmayar.				
13	Puedo inspirar y expirar fácilmente.				
14	Se me adormecen o me hincan los dedos de las manos y pies.				
15	Sufro de molestias estomacales o indigestión.				
16	Orino con mucha frecuencia.				
17	Generalmente mis manos están secas y calientes.				
18	Siento bochornos.				
19	Me quedo dormido con facilidad y descanso bien durante la noche.				
20	Tengo pesadillas.				

ESCALA DE OPINIONES CL – SPC

Nombre: _____ Edad: _____

Área: _____ Cargo: _____

Fecha: _____

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Escala

Ninguno o nunca = 1

Poco = 2

Regular o algo = 3

Mucho = 4

Todo o siempre = 5

Nº	ÍTEM	Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10	Los objetivos de trabajo son retadores					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					

14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa				
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad				
16	Se valora los altos niveles de desempeño				
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización				
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo				
19	Existen suficientes canales de comunicación				
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado				
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros				
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día				
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas				
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía				
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede				
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse				
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal				
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades				
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos				
30	Existe buena administración de los recursos				
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita				
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante				
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo				
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna				
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones				
36	La empresa promueve el desarrollo personal				
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal				
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos				
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen				

40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
46	Se reconocen los logros en el trabajo					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la empresa					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

Fuente: Encuesta de Escala de Clima Organizacional.

Anexo 4. Validación de instrumentos

ESCALA DE ZUNG (EAMD)

NOMBRE.....

EDAD.....FECHA DE EXAMEN.....

A continuación, se expresan varias respuestas posibles a cada uno de los 20 apartados. Marque junto a cada frase la casilla que mejor refleje su situación actual.

Escala

Nunca o raras veces = 1

Algunas veces = 2

Buen número de veces = 3

La mayoría de veces = 4

Nº	ÍTEM	Nunca o raras veces	Algunas veces	Buen número de veces	La mayoría de veces
1	Me siento más nervioso y ansioso que de costumbre.				
2	Me siento con temor sin razón.				
3	Despierto con facilidad o siento pánico.				
4	Me siento como si fuera a reventar y partirme en pedazos.				
5	Siento que todo está bien y que nada malo puede sucederme.				
6	Me tiemblan los brazos y las piernas.				
7	Me mortifican dolores de cabeza, cuello o cintura.				
8	Me siento débil y me canso fácilmente.				
9	Me siento tranquilo y puedo permanecer en calma fácilmente.				

10	Puedo sentir que me late muy rápido el corazón.				
11	Sufro de mareos.				
12	Sufro de desmayos o siento que me voy a desmayar.				
13	Puedo inspirar y expirar fácilmente.				
14	Se me adormecen o me hincan los dedos de las manos y pies.				
15	Sufro de molestias estomacales o indigestión.				
16	Orino con mucha frecuencia.				
17	Generalmente mis manos están secas y calientes.				
18	Siento bochornos.				
19	Me quedo dormido con facilidad y descanso bien durante la noche.				
20	Tengo pesadillas.				

Observaciones (precisar si hay suficiencia).....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador. Dr. / Mag.

C,Ps.P Karla Iseth Vargas Marquez

DNI: 46477947

Telefono: 945862853

Promedio medio de valoración: *Test de Ansiedad de Zung 98% Validez.*

Especialidad del validador: Asesor Temático

Lugar Y Fecha: 05 de enero del 2020




Karla I. Vargas Marquez
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 27455

FIRMA:.....

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.

ESCALA DE OPINIONES CL – SPC

Nombre: _____ Edad: _____

Área: _____ Cargo: _____

Fecha: _____

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Escala

Ninguno o nunca = 1

Poco = 2

Regular o algo = 3

Mucho = 4

Todo o siempre = 5

Nº	ÍTEM	Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10	Los objetivos de trabajo son retadores					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					

12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos					
30	Existe buena administración de los recursos					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36	La empresa promueve el desarrollo personal					

37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
46	Se reconocen los logros en el trabajo					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la empresa					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

Fuente: Encuesta de Escala de Clima Organizacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia).....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador. Dr. / Mag.

C,Ps.P Karla Iseth Vargas Marquez

DNI: 46477947

Telefono: 945862853

Promedio medio de valoración: *test de escala de opiniones c.l- spc 99% Validez*

Especialidad del validador: Asesor Temático

Lugar Y Fecha: 05 de enero del 2020


Karla E. Vargas Marquez


FIRMA:.....

- 1 **Pertenencia:** 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.

ESCALA DE ZUNG (EAMD)

NOMBRE.....

EDAD.....FECHA DE EXAMEN.....

A continuación, se expresan varias respuestas posibles a cada uno de los 20 apartados. Marque junto a cada frase la casilla que mejor refleje su situación actual.

Escala

Nunca o raras veces = 1

Algunas veces = 2

Buen número de veces = 3

La mayoría de veces = 4

Nº	ÍTEM	Nunca o raras veces	Algunas veces	Buen número de veces	La mayoría de veces
1	Me siento más nervioso y ansioso que de costumbre.				X
2	Me siento con temor sin razón.				X
3	Despierto con facilidad o siento pánico.				X
4	Me siento como si fuera a reventar y partirme en pedazos.				X
5	Siento que todo está bien y que nada malo puede sucederme.			X	
6	Me tiemblan los brazos y las piernas.				X
7	Me mortifican dolores de cabeza, cuello o cintura.				X
8	Me siento débil y me canso fácilmente.				X
9	Me siento tranquilo y puedo permanecer en calma fácilmente.				X
10	Puedo sentir que me late muy rápido el corazón.				X
11	Sufro de mareos.			X	

12	Sufro de desmayos o siento que me voy a desmayar.				X
13	Puedo inspirar y expirar fácilmente.				X
14	Se me adormecen o me hincan los dedos de las manos y pies.				X
15	Sufro de molestias estomacales o indigestión.				X
16	Orino con mucha frecuencia.				X
17	Generalmente mis manos están secas y calientes.				X
18	Siento bochornos.				X
19	Me quedo dormido con facilidad y descanso bien durante la noche.				X
20	Tengo pesadillas.				X

Observaciones (precisar si hay suficiencia...**Si Hay Suficiencia**)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (**X**) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador. Dr. / Mag.

MSc.Tania Serruto Cahuana

.....

01310911

DNI.....

Especialidad del Validador... **Asesor Metodólogo**



FIRMA:.....

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.

ESCALA DE OPINIONES CL – SPC

Nombre: _____ Edad: _____

Área: _____ Cargo: _____

Fecha: _____

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Escala

Ninguno o nunca = 1

Poco = 2

Regular o algo = 3

Mucho = 4

Todo o siempre = 5

Nº	ÍTEM	Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					X
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización					X
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					X
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					X
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si					X
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					X
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					X
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					X
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					X

10	Los objetivos de trabajo son retadores					X
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					X
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					X
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					X
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa					X
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					X
16	Se valora los altos niveles de desempeño					X
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización					X
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					X
19	Existen suficientes canales de comunicación					X
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					X
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					X
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día					X
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					X
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					X
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					X
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					X
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal					X
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					X
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos					X
30	Existe buena administración de los recursos					X
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					X
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					X
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					X
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					X
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					X
36	La empresa promueve el desarrollo personal					X
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal					X

38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					X
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					X
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					X
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					X
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					X
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					X
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					X
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					X
46	Se reconocen los logros en el trabajo					X
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					X
48	Existe un trato justo en la empresa					X
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización					X
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					X

Fuente: Encuesta de Escala de Clima Organizacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia...**Si Hay Suficiencia**)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (**X**) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador. Dr. / Mag.

MSc.Tania Serruto Cahuana

.....

01310911

DNI.....

Especialidad del Validador... **Asesor Metodólogo**



FIRMA:.....

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.

Anexo 5. Matriz datos

CORRELACIÓN PEARSON

Cónyuge	La ansiedad	Clima Institucional
1	2.06	4.6
2	1.52	4.8
3	1.94	4.6
4	2.24	4.6
5	1.64	4.4
6	3.27	2.6
7	2.94	2.5
8	2.30	4.7
9	3.03	2.5
10	2.39	5.2
11	2.70	2.8
12	3.30	2.9
13	2.18	4.5
14	2.09	3.5
15	2.39	4.8
16	1.94	4.2
17	2.06	4.2
18	2.39	4.0
19	3.27	3.3
20	2.21	4.8
21	2.06	4.8
22	2.73	2.7
23	1.82	5.5
24	2.33	5.4
25	2.48	4.9
26	1.85	4.5
27	2.45	5.1
28	1.76	2.0
29	2.61	3.0
30	2.12	3.7
31	2.24	3.9
32	1.94	4.4
33	2.45	4.5
34	4.27	3.0
35	2.94	3.8
36	2.85	3.1
37	3.03	3.1
38	3.06	3.8
39	3.58	2.6
40	3.18	2.5

41	2.09	4.6
42	3.06	2.6
43	1.91	3.1
44	1.76	4.7
45	1.85	3.4
46	2.33	5.2
47	1.97	3.3
48	1.61	4.3
49	1.85	4.9
50	1.61	5.2
51	1.45	4.7
52	2.15	4.1
53	2.15	4.7
54	1.73	5.1
55	2.09	5.0
56	2.27	5.0
57	2.58	3.1
58	1.61	5.3
59	1.70	5.2
60	1.94	4.8
61	2.30	4.5
62	2.88	4.7
63	1.82	4.5
64	1.79	4.6
65	1.67	2.4
66	1.85	4.9
67	2.12	4.3
68	1.82	3.4
69	1.85	1.6
70	1.33	5.1
71	1.85	4.6
72	3.67	5.0
73	2.00	5.2
74	2.82	3.2
75	1.79	2.1
76	2.58	4.0
77	1.82	3.8
78	3.76	5.4
79	2.09	4.9
80	3.12	1.9
81	3.27	3.6
82	1.73	4.5
83	3.97	3.2
84	2.00	4.1

85	1.79	4.7
86	1.73	4.1
87	1.85	4.1
88	1.76	4.4
89	1.91	4.0
90	1.70	4.6
91	1.85	5.1
92	1.85	4.2
93	1.88	3.3
94	1.52	4.0
95	1.61	3.1
96	1.85	5.0
97	2.00	4.1
98	1.85	4.0
99	1.85	4.4
100	1.91	3.7
Coef. Pearson (r)		0.63562572
Determinación (r ²)		0.404020056

Anexo 6. Propuesta de valor

Nombre de la propuesta: Los efectos de la ansiedad de los trabajadores para determinar un adecuado clima institucional de la Ugel Melgar en el año 2019

Objetivo general. En esta propuesta se menciona la calidad educativa de la **UGEL -MELGAR** se ve reflejada por los resultados de docentes satisfechos por la atención que brinda dicha institución y así ellos podrán enseñar con amor y dedicación se sentirán motivados y producto de una ansiedad leve y así también se observara un clima institucional sostenible.

El plan de mejora se orienta a la calidad emocional de los trabajadores de la **UGEL MELGAR** con el propósito de contar con un buen clima institucional con el propósito que los trabajadores cuenten con una salud mental saludable haciendo periódicamente atendidos por un personal de salud mental ya que estos al tener dicha característica se encontrara en mejores condiciones para atender a los directores y docentes y estos pueda sentirse motivados y así preparar de forma óptima sus distintas actividades la herramienta de logro será el nivel de ansiedad que estos poseen

Tesista. Maritza lizabeth Beltran Barriga

Lugar de intervención. Ayaviri Melgar - Puno