



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN EL PERSONAL DE
SALUD, DE UN HOSPITAL DE PIURA, 2021**

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

AUTOR:

Bach. COLMENARES DE LA CRUZ, MANUEL RUBEN

LIMA - PERÚ

2021

ASESOR DE TESIS

Dr. EUGENIO CRUZ TELADA

JURADO EXAMINADOR

Dra. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE
Presidente

Dra ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO
Secretario

Dra. NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTÁROLA
Vocal

DEDICATORIA

A mi familia, mi mayor motivación para el logro de mis objetivos, por ser la fortaleza fundamental en mi vida, por estar siempre apoyándome y acompañándome en cada logro profesional.

El autor

AGRADECIMIENTO

A Dios, mi guía espiritual, por darme la fortaleza para hacer de los retos una posibilidad de cambio y éxito.

A mis padres, por su apoyo incondicional.

A la Universidad Telesup, mi alma mater que me abrió sus puertas para hacer realidad mi sueño.

A los docentes, excelentes maestros que con profesionalismo y calidad humana, me brindaron lo mejor de sus enseñanzas.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación fue realizado con el objetivo de determinar la relación del estrés laboral y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021, fue de tipo básico, de nivel correlacional, diseño no experimental, la población de 145 trabajadores, de muestreo no probabilístico de tipo intencional, en una muestra de 104 trabajadores, se empleó el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS de Ivancevich & Matteson (1989) y escala de ansiedad de Zung, procesándose en el programa SPSS 25, hallando como resultados descriptivos que el 83,7% presentó un nivel bajo de estrés laboral, el 10,6 % un nivel intermedio y el 5,8 % un nivel de estrés, en cuanto a las dimensiones territorio organizacional, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo, estructura organizacional, clima organizacional predominó el nivel intermedio, en la dimensión tecnología predominó el nivel bajo. En cuanto a los niveles de ansiedad, el 70,19% no presentó ansiedad, el 25,96%, un nivel moderado y el 3,85% presentó ansiedad severa. Así mismo, mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman se halló que existe una correlación estadísticamente significativa positiva directa y a un grado de relación muy bajo ($\rho = ,139$; $p = ,016 < .05$), entre estrés laboral y ansiedad, en las dimensiones existe una correlación estadísticamente significativa positiva y a un grado de relación muy baja con territorio organizacional y ansiedad ($\rho = ,182$; $p = ,046 < .05$), influencia del líder y ansiedad ($\rho = ,157$; $p = ,011 < .05$), existe una relación estadísticamente significativa positiva y a un grado de relación baja con tecnología y la ansiedad ($r_{ho} = ,256$; $p = 009 < .05$), falta de cohesión y la ansiedad ($r_{ho} = ,248$; $p = ,011 < .05$), estructura organizacional y ansiedad ($r_{ho} = ,340$; $p = 033 < .05$), existe una relación estadísticamente significativa positiva y a un grado de relación moderada respaldo del grupo y ansiedad ($\rho = ,610^{**}$; $p = ,036 < .05$). Concluyendo que a mayor estrés laboral, mayor ansiedad y viceversa.

Palabras clave: estrés, ansiedad, personal de salud

ABSTRACT

The present research work carried out with the objective of determining the relationship of work stress and anxiety in health personnel, of a hospital in Piura, 2021, through a basic type study, correlational level, non-experimental design, method quantitative, in a population of 145 workers, applying an intensional non-probability sampling, in a sample of 104 participants, health personnel of both sexes, collecting data by survey, with instruments such as the ILO-WHO Occupational Stress Questionnaire of Ivancevich & Matteson (1989) and Zung's Anxiety Scale, processing the data with the SPSS 25 program, using descriptive and inferential statistics, finding as descriptive results that 83.7% presented a low level of work stress, 10 , 6% an intermediate level and 5.8% a level of stress, in terms of organizational territory dimensions, leader influence, lack of cohesion, group support , organizational structure, organizational climate the intermediate level predominated, in the technology dimension the low level predominated. Regarding anxiety levels, 70.19% did not present anxiety, 25.96% a moderate level and 3.85% presented severe anxiety. Likewise, using Spearman's Rho correlation coefficient, it was found that there is a statistically significant direct positive correlation and a very low degree of relationship ($\rho = .139$; $p = .016 < .05$), between work stress and anxiety, in dimensions, there is a statistically significant positive correlation and to a very low degree of relationship with organizational territory and anxiety ($\rho = .182$; $p = .046 < .05$), leader influence and anxiety ($\rho = .157^{**}$; $p = .011 < .05$), there is a statistically significant positive relationship and to a low degree of relationship with technology and anxiety ($\rho = .256^{**}$; $p = .009 < .05$), lack of cohesion and anxiety ($\rho = .248^{**}$; $p = .011 < .05$), organizational structure and anxiety ($\rho = .340^{**}$; $p = .033 < .05$), there is a statistically significant positive relationship and to a moderate degree of relationship group support and anxiety ($\rho = .610^{**}$; $p = .036 < .05$). Concluding that the greater the stress at work, the greater the anxiety and vice versa.

Keywords: stress, anxiety, health personnel

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Planteamiento del problema	15
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problemas específicos	19
1.3. Justificación y aportes del estudio	20
1.3.1. Justificación teórica	20
1.3.2. Justificación práctica	20
1.3.3. Justificación metodológica	20
1.3.4. Justificación social	21
1.4. Objetivos de la investigación	21
1.4.1. Objetivo general	21
1.4.2. Objetivos específicos	21
II. MARCO TEÓRICO	23
2.1. Antecedentes	23
2.1.1. Antecedentes nacionales	23
2.1.2. Antecedentes internacionales	26
2.2. Bases teóricas de la variable	29
2.2.1. Estrés laboral	29

2.2.2. Ansiedad.....	35
2.2.3. Relación entre el estrés laboral y la ansiedad	38
2.3. Definición de términos básicos	39
III. MÉTODOS Y MATERIALES	42
3.1. Hipótesis.....	42
3.1.1. Hipótesis general	42
3.1.2. Hipótesis específicas	42
3.2. Variables de estudio	42
3.2.1. Definición conceptual.....	43
3.2.2. Definición operacional	44
3.3. Tipo y nivel de investigación.....	46
3.3.1. Tipo investigación	46
3.3.2. Nivel de investigación	46
3.4. Diseño de la investigación	46
3.5. Población y muestra de estudio.....	47
3.5.1. Población	47
3.5.2. Muestra.....	47
3.5.3. Muestreo.....	47
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	47
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	47
3.7. Método de análisis de datos.....	51
3.8. Aspectos deontológicos.....	51
IV. RESULTADOS	53
4.1. Análisis descriptivo	53
4.2. Contrastación de hipótesis	62
V. DISCUSIÓN.....	67
5.1. Análisis de la discusión de resultados	67
VI. CONCLUSIONES	71
VII. RECOMENDACIONES.....	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	75

ANEXO	78
Anexo 1: Matriz de consistencia	79
Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable	81
Anexo 3: Instrumentos	83
Anexo 4: Validación de los instrumentos	88
Anexo 5: Matriz de Datos.....	97

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Fiabilidad del Cuestionario de estrés laboral.....	50
Tabla 2.	Fiabilidad del Cuestionario de ansiedad.....	51
Tabla 3.	Distribución de la muestra según edad	53
Tabla 4.	Distribución de la muestra según sexo.....	54
Tabla 5.	Distribución de la muestra según estado civil.....	55
Tabla 6.	Distribución de la muestra según condición laboral.....	56
Tabla 7.	Distribución de la muestra según su tiempo de servicio laboral	57
Tabla 8.	Estadística descriptiva del estrés laboral y sus dimensiones	58
Tabla 9.	Niveles de estrés laboral y sus dimensiones.....	59
Tabla 10.	Estadística descriptiva de ansiedad y sus dimensiones	60
Tabla 11.	Niveles de ansiedad	61
Tabla 12.	Prueba de normalidad	62
Tabla 13.	Relación entre estrés laboral y la ansiedad en el personal de salud ...	63
Tabla 14.	Relación entre la dimensión territorio organizacional y la ansiedad en el personal de salud	63
Tabla 15.	Relación entre la dimensión tecnología y la ansiedad en el personal de salud.....	64
Tabla 16.	Relación entre la dimensión influencia del líder y la ansiedad en el personal de salud	64
Tabla 17.	Relación entre la dimensión falta de cohesión y la ansiedad en el personal de salud	65
Tabla 18.	Relación entre la dimensión respaldo del grupo y la ansiedad en el personal de salud	65
Tabla 19.	Relación entre la dimensión estructura organizacional y la ansiedad en el personal de salud	66
Tabla 20.	Relación entre la dimensión clima organizacional y la ansiedad en el personal de salud	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución en porcentajes de la muestra según la edad	53
Figura 2. Distribución en porcentajes de la muestra según el sexo	54
Figura 3. Distribución en porcentajes de la muestra según el estado civil	55
Figura 4. Distribución en porcentajes de la muestra según la condición laboral .	56
Figura 5. Distribución en porcentajes de la muestra según el tiempo de servicio	57
Figura 6. Niveles de estrés laboral del personal de salud	60
Figura 7. Niveles de ansiedad del personal de salud	61

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral y la ansiedad, son problemas de salud que se han incrementado, sobre todo en el personal de salud que se encuentra en primera línea, atendiendo la pandemia por la COVID19. El Ministerio de Salud (MINSA, 2020) reconoció que el personal de salud que atiende, está expuesto a una situación complicada que implica largas horas de trabajo intenso, temor a la contaminación, incertidumbre por limitaciones del sistema de salud, entre otras condiciones que conllevan a altos niveles de estrés. Esta situación puede afectar la salud mental del personal sanitario, ocasionando sentimientos como el miedo, pena, frustración, culpa, soledad y problemas relacionados con el sueño, apetito, agotamiento, entre otros que pueden generar ansiedad, depresión, desmotivación y desesperanza, condiciones que perjudican gravemente la realización de labores relacionadas al cuidado de la salud de las personas. Por tal motivo, el cuidado de la salud mental del personal de la salud es una tarea fundamental para lograr una adecuada atención de la población en el contexto de la pandemia de COVID-19.

Por esta razón, la presente investigación se orientó a conocer cuál es la relación del estrés laboral y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021; desarrollándose de la siguiente manera:

En el capítulo I, planteamiento del problema, se describe un panorama global, latinoamericano y nacional de la problemática en cuestión, se formula el problema general y específico, de donde surgen el objetivo general y los objetivos específicos. Además, señala la justificación del estudio un su dimensión teórica, práctica y metodológica. En el capítulo II, marco teórico de la investigación, se describe los antecedentes realizados con las variables a nivel internacionales y nacionales. Se sustenta las bases teóricas del estrés laboral y la ansiedad, donde se citan distintos autores que respaldan los conceptos. En el capítulo III, marco metodológico se detalla la hipótesis general y específicas del investigador, así como la definición conceptual, operacional de las variables, el tipo, nivel y el diseño de investigación. También se explica la población, tamaño y selección de la muestra, los métodos y técnicas empleadas donde se incluye los instrumentos usados para recolectar los datos, lo manera como se ha realizado el análisis de

los mismos, considerando en todo ello los aspectos éticos. En el capítulo IV, se encuentra los resultados donde se hace uso de la estadística descriptiva para obtener las frecuencias, porcentajes y la estadística inferencial para la contrastación de las hipótesis, mediante el programa SSPS, presentando en tablas y figuras para una mejor explicación. En el capítulo V, la discusión se realizó con la relación de los resultados con los antecedentes, es decir con los resultados de las investigaciones relacionadas de manera directa con las variables de estudio. En el capítulo VI se presenta las conclusiones, en el capítulo VII las recomendaciones, finalmente se adjunta las referencias bibliográficas revisadas consignadas de acuerdo a las normas APA, luego se anexa la matriz de consistencia, la matriz de operacionalización, los instrumentos utilizados y la base de los datos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

La finalidad del estudio fue determinar la relación del estrés laboral y la ansiedad en el personal de salud de un hospital, dada que la crisis sanitaria producido por la pandemia del virus COVID-19, donde se considera a los profesionales de la salud, un soporte clave para su contención, sin embargo, supone también, un riesgo para la salud psicoemocional de los profesionales sanitarios.

A nivel mundial el estrés laboral y la ansiedad influyen en la salud mental y emocional, del personal de salud teniendo un impacto negativo en su calidad de vida general, debido al colapso hospitalario, la evolución de la epidemia, lo emergente de la enfermedad, la ausencia de un tratamiento efectivo o la carencia de equipos de protección individual. La Organización Mundial de la Salud (OMS) afirmó que 450 millones de personas padecen algún tipo de trastorno mental, los trastornos por depresión y por ansiedad son problemas habituales de salud mental, que afectan a la capacidad de trabajo y la productividad. Más de 300 millones de personas en el mundo sufren depresión y más de 260 millones tienen trastornos de ansiedad. En Estados Unidos de Norteamérica se reportó en 2003 que el 25% de su población padece ansiedad, 3.6% trastorno de estrés postraumático y 2.8% ansiedad generalizada. El estrés laboral es la duodécima causa de muerte más importante a nivel mundial. En México, la secretaria técnica del Consejo Nacional de Salud Mental, Lorena Rodríguez Bores (2020) señaló que el personal médico que enfrenta la epidemia de COVID-19 desarrolla problemas de estrés y ansiedad, con base en revisiones científicas realizadas en China, al menos 70% del personal puede experimentar estrés y 30% síntomas depresivos o depresión. El Ministerio de Sanidad, ha informado que los casos confirmados en profesionales sanitarios suponen el 14% del total de personas infectadas, generando inquietud entre estos frente al posible contagio. riesgo de contagio y presión asistencial.

Torre-Muñoz, Farias-Cortés, Reyes-Vallejo., Guillen-Díaz-Barriga (2020) afirmaron que el personal sanitario experimenta ansiedad intensa, incertidumbre,

pérdidas de rutinas y tradiciones, estrés, fatiga por compasión, así como daño moral, quedando propensos a desencadenar alteraciones mentales como depresión, trastorno de estrés postraumático e incluso ideación suicida. Lu et al. (2020), afirmaron que de 2299 participantes, 2042 personal médico y 257 personal administrativo, 521 (25.5%), 247 (12.1%), desarrollaron ansiedad y depresión respectivamente. Wen-rui Z, et al. (2020), afirmaron que de 2182 trabajadores de salud médicos y no médicos de China, (n = 927) tuvieron una mayor prevalencia de insomnio (38.4 vs. 30.5%, p <0.01), ansiedad (13.0 vs. 8.5%, p <0.01), depresión (12,2 frente a 9,5%; p <0,04), somatización (1,6 frente a 0,4%; p <0,01) y síntomas obsesivo-compulsivos (5,3 frente a 2,2%; p <0,01). Rossi et al. en Italia (2020), realizaron un estudio llamado salud mental en los trabajadores de salud de primera y segunda línea asociados con la pandemia de COVID- 19 en un total de 1379, hallaron síntomas del TEPT, la depresión severa, la ansiedad y el insomnio y estrés percibido por 681(49.38%), 341 (24.73%), 273 (19.80%), 114 (8.27%) y 302 (21.90%). Chew et al. (2020), realizaron un estudio multinacional y multicéntrico sobre la asociación entre los resultados psicológicos y los síntomas físicos entre los trabajadores de la salud durante la pandemia del COVID-19, de 906 trabajadores de salud que participaron en el estudio, 48 (5.3%) presentaron depresión moderada a severa, 79 (8.7%) ansiedad moderada a severa, 20 (2.2%) estrés moderado a severo, y 34 (3.8%) angustia psicológica moderada a severa, el síntoma reportado más común fue dolor de cabeza (32.3%), el (33.4%) reportando más de cuatro síntomas.

Para Lozano (2020) en la lucha contra la epidemia del coronavirus (COVID-19), el personal de salud experimenta problemas de salud mental tales como estrés, ansiedad, síntomas depresivos, insomnio, negación, ira y temor. En un estudio en China se observó que la tasa de ansiedad del personal de salud fue del 23,04%, mayor en mujeres que en hombres y mayor entre las enfermeras que entre los médicos. Asimismo, en la población general de China se observó un 53,8% de impacto psicológico moderado a severo; un 16,5% de síntomas depresivos, un 28,8% de síntomas ansiosos y un 8,1% de estrés, todos entre moderados y severos. Los factores asociados con un alto impacto psicológico y niveles elevados de estrés, síntomas de ansiedad y depresión fueron sexo

femenino, ser estudiante, tener síntomas físicos específicos y una percepción pobre de la propia salud.

A nivel latinoamericano, en Colombia según las cifras del informe del Ministerio de Salud y Protección Social sobre teleorientación en atención psicológica en la línea 192; han sido reportados 11.457 casos de personas que solicitan algún tipo de intervención psicológica. Según el informe, 19,25% de los reportes corresponden a síntomas de ansiedad causados por algún motivo laboral, 12,94% a reacciones de estrés por altas concentraciones de trabajo, 10,92% a causa de la depresión y 3,25% en relación con conductas suicidas derivadas de factores personales que incluyen sentimientos negativos frente a su actividad laboral. Monterrosa et al. (2020) en un estudio donde participaron 531 médicos generales con edad promedio de 30 años, un tercio presentó estrés leve, un 6% presentó estrés severo, el 72.9% tuvo indicadores de ansiedad, el 37.1% presentó síntomas de miedo a la COVID-19 (FCV-19S). Factores psicosociales y psicosomáticos asociados al miedo son el común denominador de los síntomas de ansiedad y estrés laboral en las pandemias, 7 de cada 10 participantes presentaron síntomas de ansiedad o estrés laboral, se advirtió que los niveles de estrés de los trabajadores se incrementaron en un 33% con respecto al año anterior, siendo el trabajo y su exceso, un factor muy influyente en el 61%, pues de una muestra de 4000 trabajadores el 78% manifestó haber experimentado estrés laboral. Puga y Quiroga (2020) en Ecuador, en octubre, mencionaron que la frecuencia de depresión, ansiedad y estrés en médicos posgradistas del Hospital Vicente Corral Moscoso superó a los resultados obtenidos en otras investigaciones a nivel nacional e internacional, con mayores niveles de ansiedad, seguido de depresión y el estrés.

En el Perú desde marzo del 2020, nos encontramos en aislamiento social y según nivel de alerta que busca frenar el impacto de la pandemia en el país, el Ministerio de Salud (MINSA, 2020) reconoció que la pandemia del coronavirus requiere la atención asistencial a una gran cantidad de personas afectadas en su salud física y mental. El personal que atiende a estas personas está expuesto a una situación que implica largas horas de trabajo intenso, temor a la contaminación, incertidumbre por limitaciones del sistema de salud, entre otras

condiciones que conllevan a altos niveles de estrés. Esta situación afecta la salud mental del personal sanitario, ocasionando sentimientos como el miedo, pena, frustración, culpa, soledad y problemas relacionados con el sueño, apetito, agotamiento, entre otros que pueden generar ansiedad, depresión, desmotivación y desesperanza, condiciones que perjudican gravemente la realización de labores relacionadas al cuidado de la salud de las personas. Por tal motivo, el cuidado de la salud mental del personal de la salud es una tarea fundamental para lograr una adecuada atención de la población en el contexto de la pandemia de COVID-19.

A nivel local, en Piura, Palacios y Díaz (2019) hallaron que, en el personal de salud, los factores laborales que generan niveles de estrés de medio a alto, es el aspecto organizacional en un 46.4% del personal, aspecto físico del servicio en el 96.4%; aspectos personales en el 82.1%; el salario y horas de descanso en el 75%. En la dimensión aspecto físico, el área física reducida del servicio en el 60.7%; interferencia del ruido en las actividades en el 42.9%; la iluminación inadecuada en el 57.1% y la temperatura del servicio en el 57.2%. En la dimensión presión y exigencia organizacional, realizar varias funciones a la vez en el 60.7%, ser criticado por un supervisor en el 50%, impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría en el 71.4%, y carencia de insumos y materiales necesarios para la intervención en el 85.7% del personal. Por lo tanto, los factores laborales generadores de mayor estrés son la presión y exigencia organizacional en niveles de medio a alto en el 46.4% de los profesionales.

Según el Decreto Supremo N° 008-2021-PCM, el Gobierno peruano para mitigar el impacto de la actual segunda ola de coronavirus en nuestro país, el Gobierno oficializó la ampliación hasta el 28 de febrero del 2021 el aislamiento social obligatorio en 32 provincias consideradas en nivel de alerta extremo, considerando a Piura, San Martín y Ucayali un nivel de alerta alto. Lo que hace que los centros de salud se encuentren colapsados afectando al personal que se encuentra en primera línea presentando ausentismo, inadecuadas condiciones de trabajo, falta de incentivos, sobrecarga laboral, escasos salarios y beneficios, desacuerdos en las rotaciones internas de cargos, etc.

A nivel local podemos mencionar que es una problemática que se presenta teniendo en consideración la emergencia sanitaria que ha generado conductas de

estrés y estado de ansiedad lo cual está influyendo en el comportamiento de los trabajadores de salud. Finalmente, se ha podido observar que en el personal de salud de un hospital de Piura, que no se menciona el nombre por cuidar la confidencialidad y ética profesional, a solicitud de los representantes, existen algunos indicadores generadores de la problemática mencionada que se estudiará aplicando las técnicas y el instrumento como el territorio organizacional, a tecnología, la influencia del líder, la falta de cohesión, el respaldo del grupo, la estructura organizacional, el clima organizacional, indicadores psicosomáticos, etc., por lo que se considera necesario la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y ansiedad en el personal de salud de un hospital de Piura, 2021?

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1 ¿Cuál es la relación entre la dimensión territorio organizacional y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021?

PE 2 ¿Cuál es la relación entre la dimensión tecnología y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura , 2021?

PE 3 ¿Cuál es la relación entre la dimensión influencia del líder y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021?

PE 4 ¿Cuál es la relación entre la dimensión falta de cohesión y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura , 2021?

PE 5 ¿Cuál es la relación entre la dimensión respaldo de grupo y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura , 2021?

PE 6 ¿Cuál es la relación entre la dimensión estructura organizacional y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura , 2021?

PE 7 ¿Cuál es la relación entre la dimensión clima organizacional y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura , 2021?

1.3. Justificación y aportes del estudio

Por la relevancia de esta problemática que está generando los altos índices de estrés y ansiedad en el personal de salud que se encuentra en primera línea de atención frente a la pandemia por la COVID 19, es necesario fundamentar la justificación del estudio realizado a continuación:

1.3.1. Justificación teórica

El presente estudio se justifica a este nivel porque se informan investigaciones últimas que abordan estas temáticas como es el estrés laboral y la ansiedad en el personal de salud y su relación, así mismo, se conoce de manera objetiva el estado emocional del personal de salud en esta situación de crisis sanitaria, importante para que las instituciones analicen e implementen acciones para atender al personal en mejora de la salud mental.

1.3.2. Justificación práctica

El presente estudio permitió tomar mayor conciencia y valoración del personal que se encuentra en primera línea de atención en salud, con la generación de información favorecerá la solución a una problemática que afecta al personal sanitario, implementando estrategias de intervención para que el personal de salud cuente con mayores herramientas de afrontamiento favoreciendo su resiliencia y salud mental de quienes afrontan el desbordamiento en la demanda asistencial, con riesgo de enfermarse, por equipos insuficientes o incómodos, exposición al desconsuelo de la familia, dilemas éticos y morales, entre otros; generando alteraciones emocionales, cognitivos, físicos y conductuales.

1.3.3. Justificación metodológica

El presente trabajo de investigación presenta esta justificación debido a que se proporcionaron instrumentos para la recolección de los datos como es el

cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS, y la escala de ansiedad de Zung válidos y confiables, debido que previamente se garantizó la validez de contenido por juicio de expertos por dos psicólogos especializados el doctor Eugenio Cruz Telada y la doctora Aurora Chumpitaz Mozombite y para la medición de la fiabilidad de la escala se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach a través de una prueba piloto; herramientas que podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación, en otras instituciones o campos de estudio, al demostrar la rigurosidad psicométrica. Asimismo, se podrán utilizar los procedimientos para obtener información oportuna y verídica de gran utilidad.

1.3.4. Justificación social

Desde este punto de vista, la investigación permitió obtener importante información de los niveles de estrés laboral y ansiedad en la población de estudio, en tal sentido la investigación se justifica, por cuanto los resultados, conclusiones y recomendaciones son de beneficio para el personal de salud que contribuye para que las autoridades tomen decisiones acertadas, para la prevención/intervención del estrés laboral que está minando la salud física y mental del personal de salud, implementar planes, estrategias que favorecen y ayudan a controlar y disminuir los tipos de respuestas emocionales disfuncionales siendo su relevancia y contribución social porque estos resultados podrán ser generalizados para su prevención e intervención en las instituciones públicas y particulares del nivel sanitario.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG Determinar la relación del estrés laboral y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1 Determinar la relación entre la dimensión territorio organizacional y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura , 2021.

OE 2 Determinar la relación entre la dimensión tecnología y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura , 2021.

- OE 3 Determinar la relación entre la dimensión influencia del líder y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura , 2021.
- OE 4 Determinar la relación entre la dimensión falta de cohesión y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021.
- OE 5 Determinar la relación entre la dimensión respaldo de grupo y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura , 2021.
- OE 6 Determinar la relación del entre la dimensión estructura organizacional y la ansiedad en el personal de salud de un hospital de Piura , 2021.
- OE 7 Determinar la relación entre la dimensión clima organizacional y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes nacionales

Vásquez (2020) en su tesis presentada en la Universidad César Vallejo, titulada Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID 19, del año 2020, realizada con el objetivo de identificar la incidencia y la relación entre la ansiedad, depresión y estrés laboral en los trabajadores, siguiendo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, en una muestra de 45 personas, incluyendo médicos, enfermeras y técnicos de enfermería, usando la técnica de la encuesta, como instrumentos de recolección de datos se aplicó la escala de ansiedad de Hamilton, y la escala de estrés laboral de Hock, concluyéndose que la incidencia de ansiedad, depresión y estrés laboral es de 68.9%, 53.5%, 44.4%, respectivamente. Y además no se encontró asociación estadísticamente significativa entre las variables ansiedad, depresión y estrés laboral, ni tampoco entre las variables ansiedad con las dimensiones de depresión y estrés laboral, ni tampoco entre la depresión y las dimensiones de ansiedad y estrés laboral, pero sí entre el estrés laboral y la dimensión somática de la ansiedad. Esta investigación fue importante para considerarlo porque se realizó el estudio con las variables estrés laboral y ansiedad, la población fue similar trabajadores de salud de una institución.

Chávez y Garcés (2020) en su tesis presentada en la Universidad Autónoma, titulado Ansiedad y estrés en efectivos policiales durante la emergencia sanitaria covid19, Cusco, 2020, realizada para determinar la relación que existe entre la ansiedad y el estrés, mediante una investigación básica, de nivel descriptivo y de diseño transversal, no experimental y correlacional, en una muestra de 60 efectivos policiales que laboran en una dependencia policial en Cuzco, empleando como instrumento el inventario de ansiedad rasgo – estado (Lushene, Gorsuch y Spielberger, 1970), adaptada por Del Priego en Lima (2014), y la escala de estrés percibido (Cohen, Kamarck y Mermelstein, 1983), validada en Lima por Guzmán y Reyes (2018), concluyó la existencia de relación positiva

media significativa entre la ansiedad general y el estrés general percibido ($r = .352$ p valor $.012 < .05$); de igual manera se determinó la existencia de relación positiva, muy fuerte significativa entre la ansiedad de rasgo y el control del estrés ($r = .820$ p valor $.030 < .05$) y positiva media significativa con la expresión del estrés ($r = .486$ p valor $.009 < .05$); relación positiva considerable significativa entre la ansiedad de estado y el control del estrés ($r = .707$ p valor $.049 < .05$) y positiva débil significativa con expresión del estrés ($r = .202$ p valor $.012 < .05$). Esta investigación es importante considerarlo porque se realizó el estudio con la variable estrés y ansiedad.

Estrada (2020) en su tesis titulada Nivel de estrés laboral y su relación con el nivel de satisfacción laboral en trabajadores asistenciales de la microred Cono Sur Tacna, año 2019, realizado con el objetivo de determinar el nivel de estrés laboral y su relación con el nivel de satisfacción laboral, un estudio no experimental, descriptivo, transversal, correlacional, en una muestra de 161 trabajadores asistenciales, de 45 a 54 años, de grado de instrucción superior completa, estado civil predominaron los casados, de nivel socioeconómico medio, el grupo ocupacional predominante fue técnico de enfermería seguido de las enfermeras, con un tiempo de servicio predominante de 11 a 20 años de servicio, se les aplicó el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y el cuestionario La Fort Roja para satisfacción laboral, encontrándose como resultados que el nivel de estrés laboral fue bajo y según sus dimensiones la influencia del líder obtuvo el único valor alto mientras que su dimensión territorio organizacional es baja, con relación al nivel de satisfacción laboral según su dimensión competencia profesional es baja mientras que en su dimensión promoción profesional es alta. Se concluyó que existe correlación inversa entre las variables. Esta investigación es importante considerarlo porque se realizó el estudio con la variable estrés laboral, en una población similar trabajadores de salud de una institución.

Chávez (2020) en su tesis titulada Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en médicos y personal profesional de salud del hospital San Bartolomé-Lima Programa de Afrontamiento 2019, realizada con el objetivo de determinar la asociación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en médicos y profesionales de salud, mediante un estudio

cuantitativo, observacional, analítico, correlacional, prospectivo, de corte transversal, con un muestreo no probabilístico por conveniencia de 67 médicos y profesionales de salud, entre enfermeras, obstetras, nutricionistas, psicólogos y odontólogos, a quienes se les aplicó el cuestionario de factores psicosociales en el trabajo y el Maslach Burnout Inventory. La edad promedio fue 47.6 ± 12.2 años, la mayoría fueron mujeres (46.1%), casadas (59.7%), enfermeras (23.9%) y médicos (29.9%), con tiempo laboral entre 2 a 5 años (34.3%) y turno rotativo (52.2%). En general, el 91% percibió riesgo psicosocial a nivel medio; sin embargo, percibieron riesgo alto en las exigencias laborales (49.3%) y la Remuneración de rendimiento (61.2%). El 74.6% y 25.4% presentaron bajo y medio nivel de estrés, concluyendo que las inadecuadas condiciones del lugar de trabajo, la elevada carga de trabajo, el inadecuado contenido y características de la tarea y la deficiente interacción social y aspectos organizacionales elevan el estrés laboral en médicos y profesionales de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019. Esta investigación fue importante para considerarlo porque se realizó el estudio con la variable estrés laboral, en una población similar trabajadores de salud de una institución.

Obando, et al. (2020) en su artículo de investigación, publicado en la Revista INDEX de enfermería, titulado Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19, realizado con el objetivo de determinar el grado de ansiedad, estrés y depresión que presentan los enfermeros que atienden a los pacientes con sospecha de Covid-19, siguiendo un estudio descriptivo trasversal, con muestra no probabilística por cuotas de 126 profesionales de enfermería del servicio de emergencia de dos hospitales públicos de nivel III de Lima y Callao, en Perú. Los datos fueron recopilados durante el mes de mayo del 2020, utilizando la escala DASS-21 vía virtual, obteniendo como resultado que el 39.1% de los enfermeros presentaron algún grado de ansiedad, 24.6% algún grado de depresión y 8,8% algún grado de estrés. El sexo femenino está asociado a las 3 condiciones estudiadas. Otras características asociadas a alguna condición son edad, años de servicio y ubicación del hospital, concluyendo que los enfermeros que atienden a los pacientes sospechosos por la Covid-19 en los servicios de emergencia, presentan mayor ansiedad que depresión. Esta investigación fue importante considerarlo

porque se realizó el estudio con las variables estrés laboral y ansiedad en una población similar trabajadores de salud de una institución.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Fernández, Estrada, Arizmendi (2019) en su artículo de investigación publicado en la revista Enfermería neurológica de México, titulado Relación de estrés-ansiedad y depresión laboral en profesionales de enfermería, realizado con el objetivo de determinar los factores asociados con el estrés, ansiedad y depresión en el personal de enfermería con variables personales y laborales, mediante un estudio observacional, transversal, en una muestra de 106 enfermeras, a quienes se les aplicó los cuestionarios NSS, Goldberg y Beck, hallaron niveles de depresión leve: 40%, moderada: 22% grave: 1%, ansiedad, $p = 0,000$ en depresión y ansiedad en mayor proporción en mujeres frente a la muerte de un paciente, sobrecarga de trabajo, conocimiento insuficiente, miedo de estar equivocado, problemas con el superior inmediato y colegas. Concluyendo que el ambiente de trabajo afecta la presencia de estrés, depresión y ansiedad, se recomienda identificar los desencadenantes y evidencias, por tanto, se infiere que después de la intervención se reduce. Esta investigación fue importante considerarlo porque se realizó el estudio con las variables estrés laboral y ansiedad en una población similar trabajadores de salud de una institución.

Del Campo, et al. (2019) en su artículo de investigación publicado en Memorias Ciencia de la Salud de la Universidad La Salle México, titulado Relación de ansiedad, depresión y estrés y el impacto que tiene sobre la salud mental en jóvenes de preparatoria y licenciatura de la CDMX, realizado con el objetivo de identificar si existe relación entre ansiedad, depresión y estrés y cómo es que estas impactan directamente sobre la salud mental de los jóvenes de la ciudad de México, así mismo, mostrar las diferencias existentes entre jóvenes de bachillerato y jóvenes de licenciatura con respecto a dichos factores, empleándose una metodología cuantitativa y un diseño correlacional multivariado, aplicándose tres instrumentos: la escala de ansiedad de Hamilton, (HAM-A, 1969), la escala de depresión de Beck, (BDI, 1996) y la escala de estrés percibido de Remor, (EEP-14, 2006), a 300 jóvenes estudiantes de entre 16 y 25 años de la CDMX, constatando que existe una relación entre las variables de ansiedad,

estrés y depresión, demostrándose que la presencia de alguna de estas variables impacta directamente en el funcionamiento de la salud mental, del mismo modo, se comprobó que hay una mayor presencia de los síntomas característicos de estos padecimientos como insomnio, angustia, inquietud, tristeza, desánimo, falta de apetito y tensión en los jóvenes de nivel bachillerato. Esta investigación fue importante considerarlo porque se realizó el estudio con las variables estrés y ansiedad.

Bresó-Esteves, Pedraza-Álvarez, Pérez-Correa (2019) en su artículo de investigación publicado en la Revista Duazary de Colombia, titulado Síndrome de burnout y ansiedad en médicos de la ciudad de Santa Marta, realizado con el objetivo de identificar los niveles de burnout y ansiedad en profesionales del área de la salud en la ciudad de Santa Marta, Colombia, fue una investigación cuantitativa de enfoque explicativo, en una muestra de 59 médicos a los cuales se les aplicaron los instrumentos de medición estandarizados: el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, y el Inventario de ansiedad Rasgo-Estado (IDARE), así como una ficha de caracterización sociodemográfica, halló como resultados la presencia de Burnout en el 25,4% de la población, alarmantes niveles de ansiedad pues el 57,63% presenta un nivel medio y un 42,7%, alto. Concluyendo que tanto los niveles de burnout como de ansiedad de los médicos pueden afectar su rendimiento laboral y el ejercicio profesional. Esta investigación fue importante considerarlo porque se realizó el estudio con las variables estrés laboral y ansiedad en una población similar trabajadores de salud de una institución.

Guadalupe y Vaca (2018) en su tesis, presentada en la universidad nacional de Chimborazo, Ecuador, titulado Estrés laboral y ansiedad en el personal de enfermería del instituto psiquiátrico “Sagrado Corazón” período 2017 – 2018, realizado con el objetivo de analizar el estrés y la ansiedad en el personal de enfermería. El diseño de la investigación fue transversal y no experimental, haciendo uso de una investigación de campo, el nivel de la investigación fue descriptiva, la población estuvo conformada por 80 trabajadores del personal de enfermería, mediante los criterios de inclusión y exclusión se seleccionó la muestra de 68 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron: La Escala de Estrés para Enfermeras y Maslach Burnout Inventory y la escala de ansiedad de

Hamilton, donde se pudo evidenciar que en el test NSS el 83,82% alguna vez fueron afectados por estrés laboral y que el 44,11% al ser evaluados mediante el test de Hamilton no presentan ansiedad, por lo tanto, a pesar de que existen ciertos niveles de estrés laboral esta variable no es determinante para que se genere ansiedad. Esta investigación fue importante considerarlo porque se realizó el estudio con las variables estrés laboral y ansiedad en una población similar trabajadores de salud de una institución.

López (2017) en su investigación Estudio comparativo entre atención primaria y atención hospitalaria del nivel de Burnout según la variable de personalidad, ansiedad y depresión, del personal sanitario (médicos y enfermeras), realizado con el objetivo de analizar los niveles de Burnout, ansiedad, depresión y rasgos de personalidad, mediante un estudio descriptivo transversal, correlacional., en una muestra de 195 personal sanitario, a quienes se les aplicó los cuestionarios de datos sociodemográficos y laborales, Maslach Burnout Inventory (MBI), escala hospitalaria de ansiedad y depresión (HADS), escala de afecto positivo y negativo (PANAS), test de personalidad de Eysenck (EPI) e inventario de personalidad NEO Revisado (NEO PI- R), concluyendo que según la antigüedad que presenta el personal sanitario en un nivel asistencial determinado parece afectar a la predisposición de Burnout en las dimensiones despersonalización y falta de realización personal; para la variable años de ejercicio profesional, la muestra, poseía una relación positiva con la baja realización personal para sufrir Burnout; en cuanto al lugar de trabajo, son los profesionales sanitarios de atención primaria quienes tenían un nivel mayor de despersonalización y los de atención especializada un nivel mayor de baja realización personal; para la relación del lugar de trabajo (atención primaria o atención hospitalaria), con las variables de personalidad, los datos nos desvelaron que son los profesionales sanitarios del primer nivel asistencial (atención primaria), los que tiene un perfil de personalidad ansiosa, neurótica y sentimientos negativos, y los profesionales del segundo nivel asistencial (atención especializada), los que se describen con una personalidad más depresiva, emociones o sentimientos positivos y responsabilidad, si los comparamos con el otro colectivo; en último lugar para la relación del síndrome de Burnout con sus tres dimensiones y las variables de personalidad, los datos nos mostraron que en

nuestra muestra de personal sanitario es la personalidad con bajo afecto positivo, con tendencia a la depresión y rasgos neuróticos, la que posee una relación positiva con el síndrome de Burnout. Esta investigación fue importante considerarlo porque se realizó el estudio con las variables estrés laboral y ansiedad en una población similar trabajadores de salud de una institución.

2.2. Bases teóricas de la variable

Para el presente estudio en el que se ha relacionado el estrés laboral y la ansiedad se han considerado necesario las siguientes definiciones teóricas que pasamos a detallar:

2.2.1. Estrés laboral

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias, está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. Así mismo, Aray y Acosta (2016) definen al estrés como la respuesta física, psicológica y de conducta de las personas que intenta adaptarse y ajustarse a las presiones internas y externas. Cuando las personas, el trabajo y la organización no coinciden, se produce una presión laboral.

2.2.1.1. Teorías del estrés laboral

A) Teoría referido a la respuesta.

Selye (1974) apoya esta teoría y define al estrés como el estado que se manifiesta como un síndrome específico, por cambios producidos dentro de un sistema biológico, por lo que una respuesta va implicar una activación anormal del sistema autónomo simpático y médula suprarrenal, está constituida por un mecanismo que se denomina SGA (síndrome general de adaptación) que incluye tres etapas: reacción de alarma, etapa de resistencia y etapa de agotamiento, en la fase de alarma en reacción a un estresor, el hipotálamo estimula las suprarrenales para secretar la adrenalina, que tiene el objetivo de suministrar la energía en caso de urgencia, produciendo una serie de respuestas del organismo como un aumento de la frecuencia cardíaca, una vasodilatación, un aumento de la vigilancia. En la etapa de resistencia o defensa las suprarrenales van a secretar un segundo tipo de hormona, el cortisol, que tiene el rol de mantener constante el nivel de glucosa sanguínea para nutrir los músculos, el corazón, el cerebro, por una parte, la adrenalina suministra la energía de urgencia, y el cortisol asegura la renovación de las reservas. En la etapa de agotamiento (o de relajamiento) se instala si la situación persiste y se acompaña de una alteración hormonal crónica, si la situación persiste todavía más, es posible que el organismo se encuentre desbordado, inclusive agotado. Poco a poco las hormonas secretadas son menos eficaces y comienzan a acumularse en la circulación que tendrán un impacto negativo sobre la salud.

B) Teoría basado en el estímulo.

Esta teoría se sitúa dentro de la perspectiva que en psicopatología se conoce con el nombre de enfoque psicosocial o de los sucesos vitales, donde se define el estrés refiriéndose a los estímulos ambientales externos al sujeto o estresores que perturban o altera el funcionamiento del organismo. Existiendo estímulos psicosociales como las situaciones que no causan directamente la respuesta de estrés, sino que se convierten en estresores a través de la interpretación cognitiva o del significado que la persona le asigna. Los estímulos biológicos que son estímulos que se convierten en estresores por su capacidad

para producir cambios bioquímicos o eléctricos en el organismo que facilitan por sí mismo la respuesta de estrés (Guerrero, 1997).

Para el Ministerio de Salud (2005) el estrés laboral presenta riesgos de tipo psicosocial como la carga mental de trabajo debido a las presiones de tiempo, al esfuerzo de atención, a la fatiga percibida, el número de informaciones y la percepción subjetiva, la autonomía temporal, el contenido del trabajo, la supervisión-participación, la definición de rol, el interés por el trabajador, las relaciones personales y los turnos rotativos.

C) Teoría interaccionista.

Representada por Lazarus, considera al estrés como un proceso interaccional, una relación particular entre la persona y la situación, que se produce cuando la persona valora que las demandas gravan o exceden sus recursos de ajuste y hacen que peligre su bienestar, es un sistema de procesos interdependientes, individuales en la evaluación y en el afrontamiento que median en la frecuencia, la intensidad, la duración y el tipo de respuestas psicológicas y somáticas.

2.2.1.2. Dimensiones del estrés laboral

Suárez (2013), realiza su investigación sobre la adaptación de la escala de estrés laboral (OIT/OMS), estableciendo siete dimensiones que permiten medir el estrés laboral en los contextos organizacionales.

A) Territorio organizacional.

Es el espacio del cual los trabajadores disponen para llevar a cabo sus actividades. Las características del territorio comparten una relación íntima con la motivación de los trabajadores, y por lo tanto, con el clima organizacional y la calidad de su trabajo. En vista de ello, la preservación de un territorio saludable es una prioridad para los líderes organizacionales (Ilaja, 2014). El mantenimiento de la salud física y mental en el ambiente laboral depende de la interacción de la constitución fisiológica y psíquica de cada individuo con su entorno (Sánchez, 2011). Las condiciones ambientales de trabajo engloban las características que circundan al trabajador en su práctica cotidiana, constituyendo su territorio de

trabajo. Estas características incluyen la exposición a agentes físicos, como ruido, vibraciones, y radiaciones; agentes químicos, agentes biológicos, la temperatura, ventilación y otras condiciones de la climatización del área de trabajo, y la iluminación del mismo. En conjunto, este grupo de variables conforman gran parte de los factores vigilados por la disciplina de higiene laboral, por lo tanto, dependiendo del territorio de trabajo del trabajador, se puede exponer a un mayor riesgo estrés laboral comparado con otro trabajador que tenga menor exposición a condiciones adversas de trabajo (Mendoza,2011).

B) Nuevas tecnologías.

En la búsqueda constante de crecimiento y desarrollo, los grupos de trabajo deben frecuentemente idear o implementar nuevas tecnologías que les permitan alcanzar su máximo potencial productivo. Esto se traduce en un reto para los integrantes, pues deben procurar mantenerse plenamente capacitados en el uso de estos instrumentos. La presencia de sistemas educativos de actualización inadecuados en el área de trabajo, puede intervenir en el desarrollo del estrés laboral, como resultado de dificultades para la adaptación a estas circunstancias cambiantes, esto quiere decir que la presencia de mayores tecnologías que faciliten y mejoren la productividad del trabajador se relaciona con un menor nivel de estrés en el trabajo (Sánchez, 2011). La tecnología será de alto valor estresante dependiendo de la disponibilidad de recursos con que la organización dota a sus empleados para su acción acordes con los requerimientos y exigencias laborales, así como a la capacitación para el uso de la tecnología respectiva.

C) Influencia del líder.

La relación entre los individuos en posiciones de liderazgo y su equipo es determinante no solo en la calidad del producto de trabajo, sino también en desarrollo de estrés laboral y la fluidez de la línea de trabajo (Ayoub, 2010). Determinados estilos de liderazgo, como el autocrático, participativo o liberal, funcionan con diferente eficacia según el objetivo a alcanzar, las personalidades del equipo de trabajo y los valores del mismo (Hernández, 2014). El adecuado manejo del talento y distribución de responsabilidades es esencial en la

preservación de una línea de trabajo eficiente, y en el crecimiento global de todo grupo de trabajo, de la misma manera, la adecuada gestión de los recursos humanos es fundamental para el desempeño óptimo de cada individuo, así como para la preservación de un clima laboral armonioso, en este orden de ideas los grupos de trabajo que carezcan de un líder participativo, que no genere motivación y que no asigne roles de manera equitativa, presentarán mayor riesgo de estrés laboral (Sierra,2011). La influencia del líder y la forma de aplicarla puede ser vista como estresor por los individuos en diferentes momentos. La posición de líder le da autoridad y poder, referida esta última a la influencia como: legitimizador, recompensante, castigante, experto y referente. Diversos estudios encontraron que los supervisores a los que se les percibía como expertos y referentes eran efectivos para lograr metas de desempeño.

D) Falta de cohesión.

La cohesión es la fuerza de los deseos de los integrantes del equipo para permanecer dentro del mismo y su compromiso hacia la misión del equipo, es decir, son las fuerzas que pueden intentar alejar a los miembros del equipo. La falta de cohesión resulta en la disminución de la satisfacción laboral, repercutiendo negativamente en el clima organizacional, lo que indica que un grupo de trabajo que no presente cohesión en sus trabajadores será propenso a presentar mayores niveles de estrés laboral, comparado con un grupo que tenga una buena cohesión (Vilar,2013). La disgregación o falta de cohesión de un grupo para el cumplimiento de los objetivos de trabajo, es considerado un factor estresante para el logro de recompensas dentro de la organización. Asimismo, los trabajadores y supervisores requieren del respaldo del grupo de trabajo para presentarse como una persona que se identifica con la empresa y con la labor desempeñada, y siente apoyo cuando se propone metas particulares en beneficio personal y colectivo. Cuando esto no ocurre, estos factores son considerados como estresores.

E) Respaldo del grupo.

La presencia de conflictos intragrupal puede actuar como estresor no solo a nivel individual, sino también como carga global para toda la línea de trabajo, disminuyendo la calidad del producto. Por lo tanto, el funcionamiento ideal de un equipo es aquel donde hay apoyo entre los miembros, sin presiones internas, es decir, que el estrés laboral será más probable en desarrollarse en los trabajadores que no tienen apoyo grupal (Cordero, 2015).

D) Estructura organizacional.

Este aspecto engloba las diferentes disposiciones mediante las cuales los distintos miembros de un grupo de trabajo pueden comunicarse y la calidad funcional de estas vías. Estructuras excesivamente mecanizadas o burocratizadas ejercen un impacto deletéreo en el clima organizacional, previamente expuesto (Oramas, 2013). La carga laboral de los sujetos, es decir, el conjunto de actividades físicas y mentales que debe realizar en su puesto de trabajo y por las cuales es responsable también se ven afectadas por estructuras organizacionales rígidas y con comunicación deficiente (De Arco, 2013). Este factor también se encuadra en un marco temporal pues el tiempo de adaptación ofrecido al trabajador para adecuarse a los niveles variantes de carga laboral se refleja en el desarrollo de estrés laboral, ante estas primicias mantener una comunicación adecuada y una jerarquización equilibrada de los roles de trabajo garantiza la prevención de estrés laboral (Orihuela, 2009). La carga burocrática de la empresa y la posición del individuo dentro de esa organización, con relación al control que ejercen sobre su trabajo, para el logro de su satisfacción y desempeño.

F) Clima organizacional.

Se refiere a la percepción subjetiva de cada sujeto sobre su ambiente y lugar de trabajo, de las actividades realizadas y el modo en que se llevan a cabo, así como la percepción del grupo de trabajo en general (Carrillo, 2011). Esta apreciación efectúa un impacto significativo en el desempeño de cada individuo, y por extensión, en la calidad del trabajo, al igual que en el bienestar de cada individuo, por lo tanto, una percepción de carga laboral y un bajo nivel de organización se refleja en el desarrollo del estrés laboral (Antúnez, 2015). Este clima condiciona la conducta de

los individuos que la integran, pero su valoración es difícil de lograr, ya que su medición carece de rigor científico. Puede ser un clima tenso, relajado, cordial o no, etc. Todo ello produce distintos niveles de estrés en los individuos, según la susceptibilidad o vulnerabilidad que tenga cada uno.

2.2.2. Ansiedad

Según la Sociedad Americana de Psiquiatría, la ansiedad es una reacción normal que se considera de gran ayuda en situaciones de estrés pues nos ayuda a estar alerta ante la presencia de un peligro. Para Quijano (2015) es un sentimiento positivo siempre y cuando exista un peligro real, si este estado de tensión se produjera en situaciones que no lo ameritan es cuando pasa a convertirse en un problema. Por lo tanto, es un estado emocional, que consiste en un sufrimiento psicológico que perturba el comportamiento de cada persona y que puede manifestarse por la aparición de uno o varios pensamientos negativos acompañado de sentimientos de nerviosismo, tensión y preocupación, incluso ocasionar cambios fisiológicos en el organismo.

La ansiedad es una experiencia emocional que todos estamos familiarizados con ella, pero no por eso fácil de definir. La ansiedad es un fenómeno normal que lleva al conocimiento del propio ser, que moviliza las operaciones defensivas del organismo, es base para el aprendizaje, estimula el desarrollo de la personalidad, motiva el logro de metas y contribuye a mantener un elevado nivel de trabajo y conducta. En exceso, la ansiedad es nociva, mal adaptativa, compromete la eficacia y conduce a las enfermedades (Reyes, 2010).

Spielberg et al (1996) quienes definieron la ansiedad como una reacción emocional desagradable que ocurre en función a un estímulo externo, el cual es considerado como amenazador por el sujeto, lo que produce cambios fisiológicos y conductuales. La diferencia entre ansiedad estado y ansiedad rasgo, donde, la ansiedad estado hace referencia a un estado emocional transitorio y está asociada a una situación específica y la ansiedad rasgo está relacionada con un estado emocional relativamente estable.

Reacción emocional ante la percepción de un peligro o amenaza, manifestándose mediante un conjunto de respuestas: cognitivo, fisiológico y motor (Sierra, 2003)

2.2.2.1. Teorías de la ansiedad

A) Teoría conductual.

El conductismo parte de una concepción ambientalista, donde la ansiedad es entendida, como un simple impulso que provoca la conducta del organismo. Hull, conceptualiza la ansiedad como un impulso motivacional responsable de la capacidad del individuo para responder ante una estimulación determinada. La ansiedad se relaciona con un conjunto de estímulos condicionados e incondicionados que provocan a la misma en forma de respuesta emocional; además, esta se concibe como un estímulo discriminativo, considerando que la ansiedad conductual esta mantenida a partir de una relación funcional como un refuerzo obtenido en el pasado (Sierra, Ortega, & Zubeidat, 2003).

B) Teoría del condicionamiento.

Para el condicionamiento clásico para provocar la respuesta de ansiedad es necesario que un estímulo neutro se asocie con una experiencia aversiva o estímulo incondicionado, la cual conduce a su vez a la experiencia de ansiedad o respuesta incondicionada. Esta teoría enfatiza que los miedos se crean a partir de consecuencias de un estímulo neutro, por su lado Mowrer en 1960 presentó su teoría de los dos factores el cual tiene como objetivo comprender la persistencia de los miedos y la conducta de evitación que provoca. Este modelo, está basado en dos estadios, el primero es llamado adquisición del miedo el cual tiene su base en el condicionamiento clásico, que indica que un estímulo neutro el cual tiene la cualidad de impresionar, este a su vez provoca la respuesta de miedo; esto generó que el estímulo neutro se asocia con la respuesta de miedo. Por otro lado, la persistencia del miedo se explica en el segundo estadio, a consecuencia de la evitación del estímulo neutro, el cual es ahora condicionado, ya que al evitar la sensación del miedo refuerza de manera negativa la conducta mostrada.

C) Teoría cognitiva.

Surge después de la década de los 70 con las formulaciones de Lazarus, centradas en el concepto de estrés y los procesos cognitivos. Los procesos cognitivos aparecen entre el reconocimiento de una señal aversiva y la respuesta de ansiedad que emite el sujeto. Desde este enfoque, el individuo percibe la situación, la evalúa y valora sus implicaciones; si el resultado de dicha evaluación es amenazante, entonces iniciará una reacción de ansiedad modulada por otros procesos cognitivos (Ellis & Powers, 1998). En el proceso de evaluación cognitiva se lleva a cabo la reevaluación de la situación estimular en función del flujo de acontecimientos y del feedback recogido tras la emisión de las conductas de enfrentamiento del sujeto llegando a cuatro supuestos básicos:

1. Las expectativas de peligro median las respuestas de ansiedad.
2. El condicionamiento clásico aversivo no es necesario ni suficiente para producir ansiedad.
3. Las expectativas de peligro pueden generarse a partir de tres procesos de aprendizaje: condicionamiento clásico, aprendizaje por observación y transmisión de información.
4. La magnitud de la ansiedad va en relación con la probabilidad subjetiva de peligro.

2.2.2.2. Dimensiones de la ansiedad

Para Montealegre (2017) la ansiedad presenta dos dimensiones muy marcadas:

A) Psicológicas.

Cuando la ansiedad es vivenciada como una emoción de tonalidad displacentera, desagradable. habiendo un sentimiento de aprehensión, presentimiento de peligro inminente, estado de alarma continuo, como si se tratara de enfrentar una emergencia (amplificación de la aprehensión), vivencia de una situación amenazadora, que al mismo tiempo no está bien delimitada e imposibilidad de predecir si la acción de eludir a la amenaza tendrá resultado positivo (Montealegre, 2017).

B) Somáticas.

Referidas a los síntomas relacionados con la activación de los sistemas neuromuscular y neurovegetativo.

- Neuromuscular: aumento del tono muscular, dolores musculares, temblor digital, rigidez, dientes “cerrados”, voz temblorosa.
- Neurovegetativo: a) Cardiovasculares: taquicardia, palpitaciones, sensación de desmayo. b) Gastrointestinales: dolores abdominales, náuseas, vómitos, diarrea, estreñimiento. c) Genitourinarios: polaquiuria, amenorrea, dismenorrea, eyaculación precoz, impotencia. d) Respiratorios: sensación de sofocamiento, suspiros, disnea, tos. e) Misceláneos: Bochornos de calor y de frío, sensación de debilidad, sensación de adormecimiento (Montealegre, 2017).

2.2.3. Relación entre el estrés laboral y la ansiedad

La existencia de estrés y ansiedad en el personal de un establecimiento de salud no siempre es de origen asistencial o bien por las exigencias del proceso productivo, sino por una anomalía entre el trabajador, el puesto de trabajo y la organización, incluyendo las fallas del esquema de organización, la minimización de los recursos humanos de la propia institución de salud y de la complacencia personal del profesional ante el trabajo que desarrolla, y los resultados se evidencian en la eficacia de su práctica profesional en la atención de la salud.

El conjunto de empleados de salud más propenso para desarrollar ansiedad y estrés en su práctica profesional cotidiana lo compone el personal de enfermería, que se caracteriza por la intervención en situaciones críticas, por su servicio eficiente y efectivo, de ahí que diversos autores, han destacado que esta profesión conlleva a una gran responsabilidad por conflictos, presiones y cambios constantes en el ejercicio de sus actividades.

Probablemente debido a estas características concretas, el personal de enfermería ha sido objetivo de estudio con relación a distintas variables que intervienen en los procesos de estrés y ansiedad esta combinación convierte a este puesto, en un trabajo de alta tensión; lo que se traduce en mayor nivel de

ansiedad y estrés , ineludible esta percepción indujo a buscar una conceptualización de la ansiedad y al estrés como procesos de perturbación que pueden afectar al personal de salud, cuando estos movilizan excesivamente sus energías de adaptación a las demandas de una situación de trabajo y el grado de la libertad de tomar decisiones disponibles para enfrentar situaciones que requieran de rapidez y decisión (Flores,et al., 2010).

Actualmente, el entorno laboral, familiar, social y personal produce elevadas dosis de tensión, que generan en la persona un estado de malestar e inquietud, que en la mayoría de casos provoca graves daños físicos. Cuando la demanda del medio laboral, social, etc., es alta con relación a los recursos de afrontamiento que tiene la persona, se desarrolla una secuencia de reacciones adaptativas, de movilización de recursos y que involucra la activación fisiológica. Dicha reacción va acompañada de una serie de emociones negativas o desagradables, en las cuales se destacan ansiedad, depresión e ira. El estrés suele tener como manifestación la ansiedad, en cuyo caso se trata de una respuesta emocional provocada por un agente desencadenante externo o interno (Sevilla, 2010)

2.3. Definición de términos básicos

Ansiedad. Estado emocional prolongado y complejo que se da cuando una persona anticipa que cierta situación, acontecimiento o circunstancias futuras implican una amenaza personalmente desazonante, impredecible e incontrolable para sus intereses vitales (Clark y Beck, A, 2016).

Clima organizacional. El clima organizacional está referido a las características que presenta el ámbito laboral; es decir, el tipo de ambiente resultante de la interacción de los diversos factores dentro de una organización, el cual influencia determinadamente en las conductas de los individuos. Estas condiciones, aumentan o disminuyen los niveles de estrés que experimentan los trabajadores (Suarez, 2013).

Estructura organizacional. Refiere al diseño y a los aspectos de jerarquización que involucran a toda la institución y a la posición del trabajador dentro de la misma, así como al control que se ejerce en su trabajo (Suarez, 2013).

Estrés. Condición dinámica en la que un individuo se enfrenta a una oportunidad, una demanda o un recurso relacionado con lo que desea y cuyo resultado se percibe tanto incierto como importante, en pocas palabras afirman que es un proceso psicológico desagradable que ocurre como respuesta a presiones ambientales (Robbins & Judge, 2017).

Estrés laboral. Reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación (OMS, 2014).

Falta de cohesión. La medición del grado en que la desunión o falta de adhesión del grupo, puede influenciar y ser un factor estresante para el desempeño de las actividades del trabajador. En tal sentido, la unión del grupo y el grado de cooperación entre los trabajadores constituye un factor protector contra el estrés organizacional (Suarez, 2013).

Fatiga física. Serie de situaciones cuyo resultado final supone una disminución de la capacidad de trabajo y de la resistencia del organismo, estado de homeostasis perturbada debido al trabajo y al ambiente laboral (Astrand y Rodahl, 1985).

Fatiga mental. Es la disminución temporal de la eficiencia funcional mental. Los efectos en el trabajo son evidentes: pérdida de concentración, peor relación esfuerzo-resultado, menor capacidad de asimilar información y, en consecuencia, aumento de los errores (Astrand y Rodahl, 1985).

Influencia del líder. Percepción de los niveles del estrés se pueda observar por los mismos colaboradores, en la institución. La influencia del líder es determinante en el comportamiento de los trabajadores y en el logro de los objetivos organizacionales (Suarez, 2013).

Personal de salud. Toda persona que trabaja en salud, que pertenezcan al grupo ocupacional médico, obstetrix/obstetra, odontólogo, enfermera, trabajadora social, técnico de enfermería, técnico de laboratorio, técnico administrativo; los mismos que pueden ser nombrados, contratados, o trabajen como SNP (Gil-Monte, 2012).

Respaldo del grupo. Tipo de apoyo que el grupo de trabajo desarrolla frente a la presencia del estrés percibido por uno de los colaboradores. Cuando un trabajador se siente más respaldado y apoyado por sus compañeros o supervisores tiende a manifestar menores niveles de estrés; en caso contrario, se convierte en una fuente de estrés (Suarez, 2013).

Somático. Pertenece o relativo a la parte material o corpórea de un ser animado (Real Academia Española, 2017).

Tecnología. Todos los tipos de recursos otorgados por la institución de trabajo a disposición del colaborador, tomando en cuenta los requerimientos, las exigencias laborales y la capacidad para el uso adecuado de dichos recursos (Suarez, 2013).

Territorio organizacional. Espacio donde el trabajador desempeña sus actividades diarias, el cual también tiene significancia en los resultados organizacionales. Al respecto, cabe destacar que territorios ajenos o donde se invade la privacidad tienden a ser fuentes importantes de estrés (Suarez, 2013).

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

H0. Existe relación significativa entre el estrés laboral y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021

3.1.2. Hipótesis específicas

H1. Existe relación significativa entre la dimensión territorio organizacional y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021.

H2. Existe relación significativa entre la dimensión tecnología y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura , 2021.

H3. Existe relación significativa entre la dimensión influencia del líder y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura , 2021

H4. Existe relación entre la dimensión falta de cohesión y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura , 2021.

H5. Existe relación entre la dimensión respaldo de grupo y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura , 2021.

H6. Existe relación entre la dimensión estructura organizacional y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura , 2021.

H7. Existe relación entre la dimensión clima organizacional y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura , 2021.

3.2. Variables de estudio

Variable 1. Estrés laboral

Variable 2. Ansiedad

3.2.1. Definición conceptual

Variable 1. Estrés laboral: reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación (OMS, 2014).

Variable 2. Ansiedad: reacción emocional desagradable que ocurre en función a un estímulo externo, el cual es considerado como amenazador por el sujeto, lo que produce cambios fisiológicos y conductuales (Spielberg et al. ,1996)

3.2.2. Definición operacional

Variable: estrés laboral

La variable estrés laboral fue medida mediante las puntuaciones alcanzadas en el cuestionario de estrés laboral de la OIT, cuestionario fue adaptado a la realidad peruana.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Unidad de medida	Instrumento	Valor final
ESTRÉS LABORAL	Respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias (OIT)	Nivel de estrés laboral y sus dimensiones que será medida a través de la información que nos brinda el cuestionario.	Territorio organizacional	Espacio privado de trabajo	3,15,22	Cuestionario. de estrés laboral de la OIT-OMS Ivancevich & Matteson (1989)	Bajo Nivel de estrés < 90 Nivel
			tecnología	Uso adecuado de tecnología	4,14,25		
			Influencia del líder	Intervención y efectividad	5,6,13,17		
			Falta de cohesión	Notoriedad dentro del grupo de trabajo	7,9,18,21		
			Respaldo del grupo	Respaldo de metas	8,19,23		
			Estructura organizacional	Intervención y efectividad	2,12,16,24		
			Clima organizacional	Estrategia organizativa	1,10,11,20		
							Medio de Estrés 91-117
							Estrés 118-153
							Alto nivel de estrés >154

Variable: ansiedad

La variable ansiedad fue medida mediante las puntuaciones alcanzadas en las escala de ansiedad de Zung

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Unidad de medida	Instrumento	Valor final
ANSIEDAD	Reacción emocional ante la percepción de un peligro o amenaza, manifestándose mediante un conjunto de respuestas: cognitivo, fisiológico y motor (Sierra, 2003)	Nivel de ansiedad y sus dimensiones que será medida a través de la información que nos brinda el cuestionario.	Psicológicos	Ansiedad Miedo Angustia Desintegración mental Aprehensión	1,2,3,4,5	Escala de Ansiedad de Zung	Menos de 45 Normal.
			Somáticos	Temblores Molestia Fatiga Inquietud Palpitaciones Vértigo Desmayos Disnea Parestesias Nauseas Micción Sudoración Rubor Insomnio Pesadillas	6,7,8,9,10 11,12,13,14 15,16,17,18, 19,20		De 45 - 59.....Presencia mínima de Ansiedad Moderada. De 60 - 69.....Presencia Ansiedad Marcada a Severa. De 70 o más.....Presencia de Ansiedad en grado Máximo.

3.3. Tipo y nivel de investigación

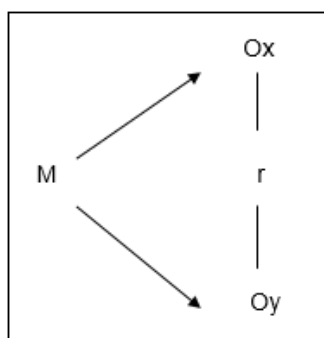
3.3.1. Tipo investigación

El presente estudio fue de tipo básica puesto que su finalidad fue generar conocimiento a través de la recolección de información de la realidad y enriquecer el conocimiento científico, sin contrastar con ningún aspecto práctico, solo es hallar la relación entre estrés laboral y la ansiedad en el personal de salud de un hospital (Muntané, 2010).

3.3.2. Nivel de investigación

Fue un estudio de nivel de alcance correlacional ya que solo buscó determinar la relación entre la variable estrés laboral y ansiedad en el personal de salud de un hospital (Hernández et al., 2014).

El esquema del nivel de alcance correlacional:



Dónde:

M = Muestra.

Ox= Datos de la variable: estrés laboral

Oy = Datos de la variable: Ansiedad

3.4. Diseño de la investigación

El presente estudio corresponde a un diseño no experimental y de corte transversal, no se manipularon las variables de estudio, solo se observaron situaciones ya existentes y se recopilan los datos en un momento determinado (Hernández et al., 2014).

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

La población estuvo constituida por la totalidad de los trabajadores, que conforman el ámbito de investigación. Es decir, 145 trabajadores personal de salud de un hospital de Piura, 2021.

3.5.2. Muestra

Con respecto a la muestra referida al subconjunto, parte del universo o población, seleccionado por métodos diversos, teniendo en cuenta la representatividad de la población, que reúna las características de los individuos de la población (Hernández, et al, 2014) . Está conformada por 104 trabajadores, correspondiente a personal de salud de un hospital de Piura, 2021, entre varones y mujeres.

3.5.3. Muestreo

El muestreo fue no probabilístico de tipo intencional debido a la circunstancias de pandemia que atraviesa nuestra sociedad en general.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Técnica la encuesta

La técnica para de investigación que se refiere a los procedimientos y herramientas mediante los cuales vamos a recoger los datos e informaciones, para la investigación es la encuesta.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento cuestionario

Hernández (2006), menciona que el cuestionario es un instrumento de investigación que se utiliza, de un modo preferente, en el desarrollo de una investigación en el campo de las ciencias sociales: es una técnica ampliamente

aplicada en la investigación de carácter cuantitativa, su construcción, aplicación y tabulación poseen un alto grado científico y objetivo.

Para la presente investigación se aplicó el cuestionario de estrés laboral de la OIT y el test de ansiedad de Zung.

A continuación, se presenta una descripción detallada del instrumento utilizado:

Variable. Estrés laboral

Ficha Técnica

Cuestionario de estrés laboral OIT-OMS

Título	CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT- OMS
Autor	Ivancevich & Matteson
Año	1989
Lugar	Instrumento fue diseñado, elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS.
Ámbito de aplicación	Personas a partir de los 18 años.
Objetivo	Evaluar el estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales
Presentación	Escala tipo Likert con 25 ítems
Estructura	Consta de 7 dimensiones o áreas
Forma de aplicación	Individual, grupal y organizacional
Categorías	Bajo Nivel de estrés Nivel Intermedio Estrés Alto nivel de estrés
Duración de la aplicación	De 10 a 15 minutos
Validez	Por criterio de jueces (expertos)
Confiabilidad	Por el método Alpha de Cronbach 0,966
Adaptación peruana	Suárez (2013)

Variable: ansiedad

Ficha Técnica

Escala de ansiedad de Zung

Ficha técnica de la escala de ansiedad de Zung

Título	Escala de Autovaloración de la Ansiedad de William Zung y Zung
Autor	William Zung
Año	1965
Ámbito de aplicación	Personas adolescentes y adultos.
Objetivo	Identificarlos niveles de ansiedad, buscar un estimado de la ansiedad como un trastorno emocional y medir cuantitativamente la intensidad al margen de la causa.
Presentación	Escala tipo Likert con 20 ítems
Estructura	Consta de 2 dimensiones o áreas
Forma de aplicación	Individual, grupal
Categorías	Normal. Presencia mínima de Ansiedad Moderada. Presencia Ansiedad Marcada a Severa. Presencia de Ansiedad en grado Máximo.
Duración de la aplicación	De 10 a 15 minutos
Validez	Por criterio de jueces (expertos)
Confiabilidad	Por el método Alpha de Cronbach 0,966
Adaptación peruana	Luis Astocondor (2001)

Validación y confiabilidad del instrumento

Instrumento 1. Cuestionario de estrés laboral

1) Validez del instrumento

La validez del instrumento se realizó a través de una validez de contenido, por criterio de jueces, se envió el instrumento a expertos en el tema investigado y metodología de investigación, luego se aplicó el coeficiente V de Aiken, obteniéndose un índice de validez aplicable.

2) Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del presente cuestionario se realizó mediante una prueba piloto para recoger la información en una muestra similar a la población, a cuyos resultados se les aplicó el coeficiente alfa de Cronbach, para considerar la seguridad interna.

Tabla 1.

Fiabilidad del cuestionario de estrés laboral

Estadísticas de fiabilidad del cuestionario estrés laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	25

El cuestionario de estrés laboral presentó una confiabilidad de 0,971 que significa una confiabilidad muy alta.

Instrumento 2. Ansiedad

Validez del instrumento

La validez del instrumento se realizó a través de una validez de contenido, por criterio de jueces, se envió el instrumento a expertos en el tema investigado y metodología de investigación, luego se aplicó el coeficiente V de Aiken, obteniéndose un índice de validez aplicable.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del presente cuestionario se realizó mediante una prueba piloto para recoger la información en una muestra similar a la población, a cuyos

resultados se le aplicó el coeficiente alfa de Cronbach, para considerar la seguridad interna

Tabla 2.

Fiabilidad del cuestionario de ansiedad

Estadísticas de fiabilidad del cuestionario ansiedad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	20

El cuestionario de estrés laboral presentó una confiabilidad de 0,966 que significa una confiabilidad muy alta.

3.7. Método de análisis de datos

- Se aplicó los cuestionarios vía formularios Google, luego se descargó en hojas de cálculo excel.
- Con la recolección y tabulación de resultados, se procedió a realizar el análisis los datos mediante el software SPSS 25.
- Se generó resúmenes con los datos por variables y dimensiones, representando mediante tablas y figuras con su debida interpretación .
- A continuación se realizó el análisis inferencial obteniendo la normalidad de los datos, para el contraste de las hipótesis, mediante estadísticos de correlación de datos, que indicaron el grado de asociación de las variables de investigación estrés laboral y ansiedad.

3.8. Aspectos deontológicos

Para la presente investigación se tuvo en cuenta los principios éticos de la American Psychological Association (APA) que norman las investigaciones científicas, teniendo en cuenta que se respete la producción intelectual mencionando a los respectivos autores de acuerdo con las normas establecidas.

Durante el inicio, desarrollo y término de la investigación se respetó el Código de Ética y Deontología Profesional del Psicólogo Peruano, teniéndose en

cuenta el consentimiento informado de cada participante, así como garantizando la confidencialidad, respetando los datos solo para fines investigativos.

Art. 1.- Como profesionales, los psicólogos reconocen las responsabilidades sociales implicadas en su labor, ya que pueden afectar íntimamente a la vida de otros seres, por ello se mantienen alertas frente a situaciones o precisiones personales, sociales, instituciones, económicas o políticas, que puedan llevarlos a un abuso de su prestigio o influencia.

Art. 5.- Como funcionarios de las organizaciones, los psicólogos tienen las responsabilidades de permanecer alertas y no aceptar la presión que pueda distorsionar su informe, e impedir el uso inadecuado de los mismos.

Art. 20.- Los psicólogos están obligados a salvaguardar la información acerca de los individuos o grupos, que fuera obtenida en el desarrollo de su práctica, enseñanza o investigación.

Finalmente se respetó el Código de ética de investigación de la Universidad Privada TELESUP, y los lineamientos exigidos para producciones intelectuales.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

A continuación, se describe la muestra según las variables sociodemográficas : edad, sexo, estado civil, condición laboral, tiempo de servicio, mediante tablas de distribución de frecuencias y figuras de barras.

En la tabla 3 se observa la distribución de la muestra conformada por 104 participantes personal de salud de un hospital de Piura , que 20 se encontraban entre las edades menores de 30 años, 34 entre 30 a 39 años, 35 entre 40 a 49 años y 15 presentaban una edad mayor a los 50 años.

Tabla 3.

Distribución de la muestra según edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de 30 años	20	19,2	19,2	19,2
Entre 30 a 39 años	34	32,7	32,7	51,9
De 40 a 49 años	35	33,7	33,7	85,6
50 a mas años	15	14,4	14,4	100,0
Total	104	100,0	100,0	

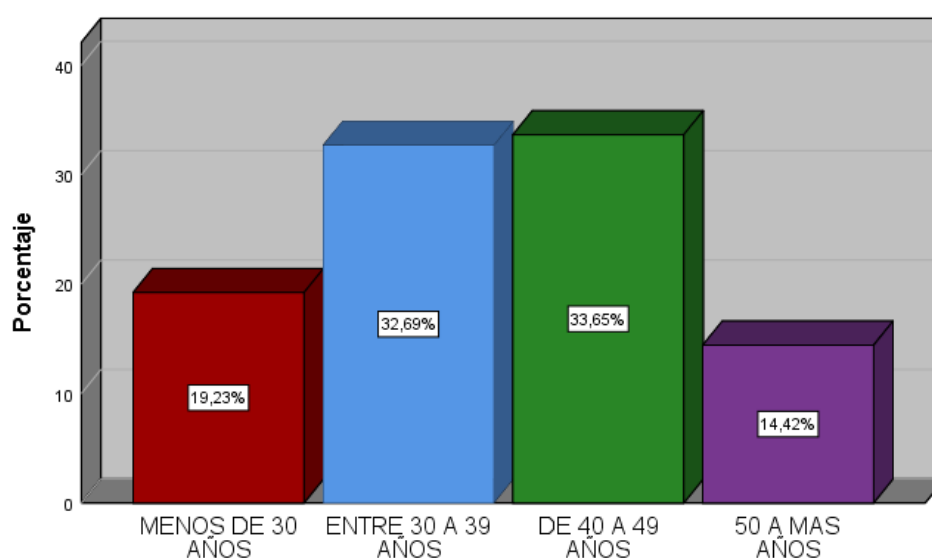


Figura 1. Distribución en porcentajes de la muestra según la edad

En la figura 1 se muestra la distribución de la muestra según edad de acuerdo a porcentajes, que del 100%, 19,2% tenía menos de 30 años, el 32,7% tenía edad entre 30 a 39 años, el 33,7% sus edades oscilaba entre 40 a 49 años y un 14,4% tenía de 50 a más años.

En la tabla 2 se observa la distribución de la muestra conformada por 104 participantes personal de salud de un hospital de Piura , que 27 fueron varones y 77 mujeres.

Tabla 4.
Distribución de la muestra según sexo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Varón	27	25,96	25,96	25,96
Mujer	77	74,04	74,04	100,0
Total	104	100,0	100,0	

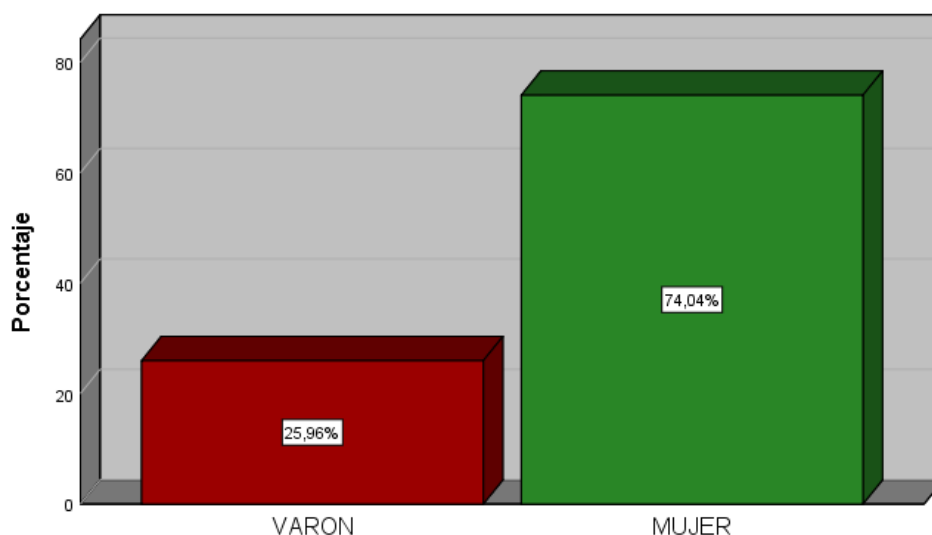


Figura 2. Distribución en porcentajes de la muestra según el sexo

En la figura 2 se observa la distribución de la muestra conformada por 104 participantes personal de salud de un hospital de Piura, que el 25,96% fue del sexo masculino y 74,04 % fue del sexo femenino.

En la tabla 5 se observa la distribución de la muestra conformada por 104 participantes personal de salud de un hospital de Piura , de acuerdo al estado civil 20 fueron solteros,58 casados, 20 convivientes y 6 divorciados.

Tabla 5.
Distribución de la muestra según estado civil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Soltero	20	19,2	19,2	19,2
Casado	58	55,8	55,8	75,0
Conviviente	20	19,2	19,2	94,2
Divorciado	6	5,8	5,8	100,0
Total	104	100,0	100,0	

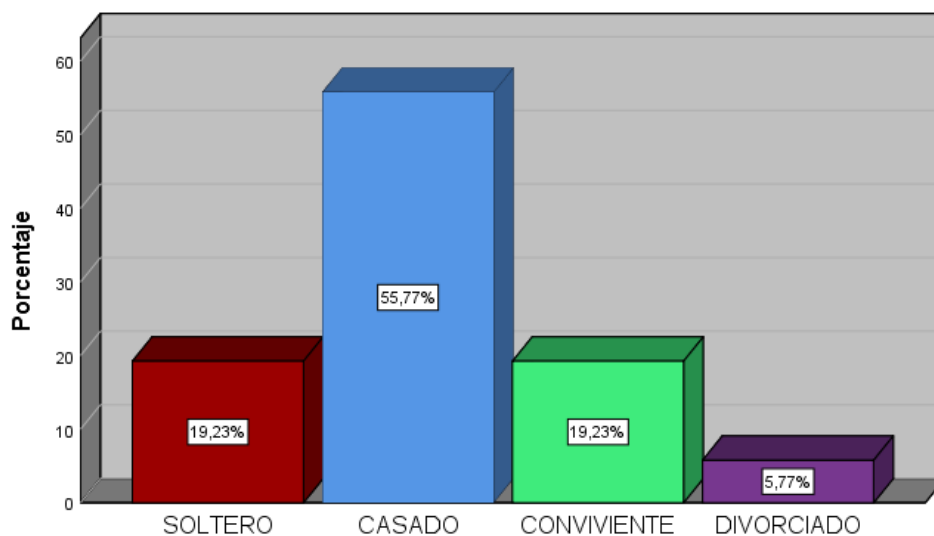


Figura 3. Distribución en porcentajes de la muestra según el estado civil

En la figura 3 se observa la distribución de la muestra conformada por 104 participantes personal de salud de un hospital de Piura , de acuerdo al estado civil 19,23% fueron solteros,55,77% casados, el 19,23 % convivientes y 5,77% fueron divorciados.

En la tabla 6 se observa la distribución de la muestra conformada por 104 participantes personal de salud de un hospital de Piura , de acuerdo a la condición laboral , se halla que 25 son nombrados, 42 contratados, 29 denominación CAS y 8 otros.

Tabla 6.
Distribución de la muestra según condición laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nombrado	25	24,0	24,0	24,0
Contratado	42	40,4	40,4	64,4
Cas	29	27,9	27,9	92,3
Otros	8	7,7	7,7	100,0
Total	104	100,0	100,0	

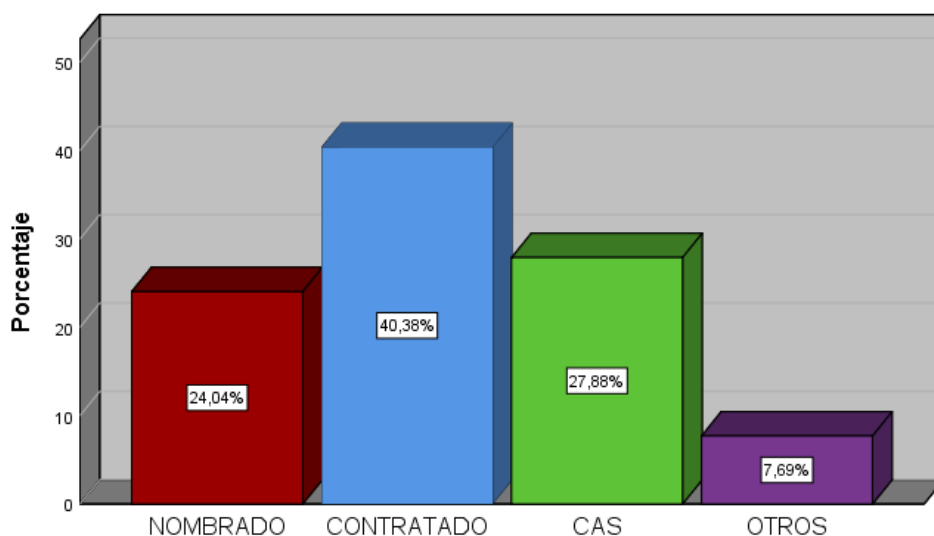


Figura 4. Distribución en porcentajes de la muestra según la condición laboral

En la figura 4 se observa la distribución de la muestra conformada por 104 participantes personal de salud de un hospital de Piura , de acuerdo a la condición laboral, se halla que 24,04% son nombrados, 40,38% contratados, 27,88% denominación CAS y el 7,69% otros, respectivamente.

En la tabla 7 se observa la distribución de la muestra conformada por 104 participantes personal de salud de un hospital de Piura, de acuerdo al tiempo de servicio ejercido, de ello se tiene que 45 tienen laborando menos de 5 años, 14 entre 5 a 10 años y 48 mas de 10 años.

Tabla 7.

Distribución de la muestra según su tiempo de servicio laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de 5 años	42	40,4	40,4	40,4
De 5 a 10 años	14	13,5	13,5	53,8
Mas de 10 años	48	46,2	46,2	100,0
Total	104	100,0	100,0	

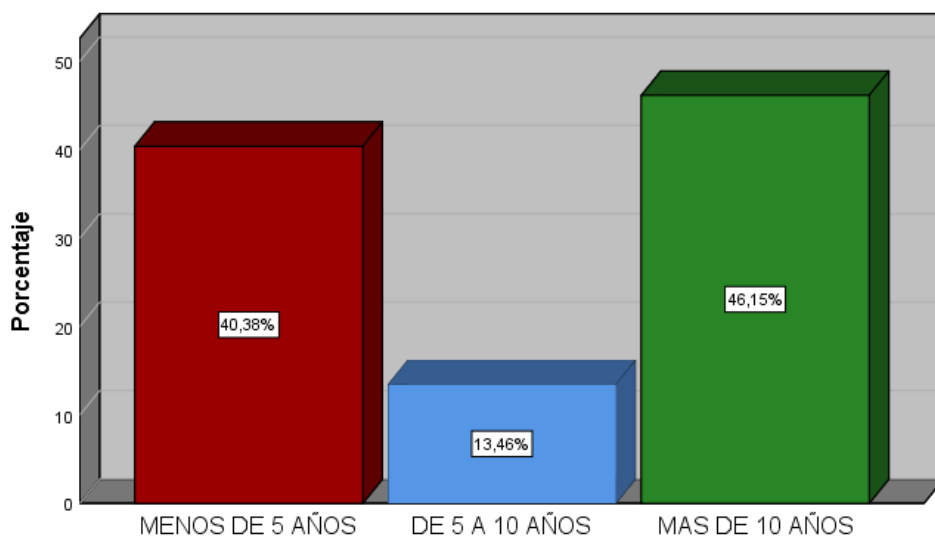


Figura 5. Distribución en porcentajes de la muestra según el tiempo de servicio

En la figura 5 se observa la distribución de la muestra conformada por 104 participantes personal de salud de un hospital de Piura, de acuerdo al tiempo de servicio ejercido, de ello se tiene que 40,38% tiene laborando menos de 5 años, el 13,46% entre 5 a 10 años y 46,15 más de 10 años.

Análisis descriptivo de las variables

Se describe la muestra según las variables estrés laboral y ansiedad, mediante tablas de distribución de frecuencias y figuras de barras.

1) Análisis descriptivo de la variable estrés laboral

Tabla 8.

Estadística descriptiva del estrés laboral y sus dimensiones

Variable/Dimensiones	Mínimo	Máximo	Media	Mediana	Moda	DE
Estrés laboral	1	3	1,22	1	1	,539
Territorio organizacional	1	4	1,87	2	2	,764
Tecnología	1	3	1,39	1	1	,598
Influencia del líder	1	4	2,09	2	2	,765
Falta de cohesión	1	4	1,98	2	2	,788
Respaldo del grupo	1	4	2,02	2	2	,710
Estructura organizacional	1	4	2,00	2	2	,800
Clima organizacional	1	4	2,37	2	2	,914

Nota: DE=desviación estándar

En la tabla 8, se visualizan los datos descriptivos de la variable estrés laboral y sus dimensiones: La media de la variable estrés laboral fue de 1,22, con una desviación estándar de ,539, en su dimensión territorio organizacional se halló una media de 1,87 y una desviación estándar de ,764 ; en la dimensión tecnología se obtuvo una media de 1,39 y una desviación estándar de ,598, en la dimensión influencia del líder obtuvo una media de 2,09 y una desviación estándar de ,765, en su dimensión falta de cohesión halló una media de 1,98 y una desviación estándar de ,788 , en la dimensión respaldo del grupo la media fue de 2,02 y una desviación estándar de ,710, en la dimensión estructura organizacional la media fue de 2,00 y una desviación estándar de ,800 y finalmente en la dimensión clima organizacional la media fue de 2,37 y una desviación estándar de ,914.

Tabla 9.
Niveles de estrés laboral y sus dimensiones

Niveles	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	Estrés laboral	
	%	%	%	%	%	%	%	<i>f</i>	%
Bajo	34,6	44,2	21,2	25,0	22,1	27,9	37,5	87	83,7
Intermedio	46,2	40,4	52,9	58,7	55,8	48,1	46,2	11	10,6
Estrés	17,3	13,5	22,1	9,6	20,2	20,2	12,5	6	5,8
Alto	1,9	1,9	3,8	6,7	1,9	3,8	3,8	0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	104	100,0

Nota: D1 =Territorio organizacional, D2 = Tecnología , D3=Influencia del líder, D4=Falta de cohesión, D5=Respaldo del grupo, D6=estructura organizacional, D7=Clima organizacional % = porcentaje

En la tabla 7, se presentan los niveles de cada dimensión de estrés laboral, así como del total de la variable. Al respecto se observa que, del total de 104 personas entre varones y mujeres participantes, los niveles de estrés laboral en porcentajes que presentan el personal de salud de un hospital de Piura, en cuanto a la dimensión de territorio organizacional predominó el nivel intermedio en el 46,2 % , en la dimensión de tecnología predominó el nivel bajo en 44,2%, en cuanto a la dimensión influencia del líder predominó el nivel intermedio en un 52,9, en la falta de cohesión predominó el nivel intermedio en un 58,7%, en la dimensión respaldo del grupo predominó también el nivel intermedio en un 55,8%, en la estructura organizacional predominó el nivel intermedio en un 48,1% , asimismo, en cuanto al clima organizacional predominó el nivel intermedio en un 46,2%.

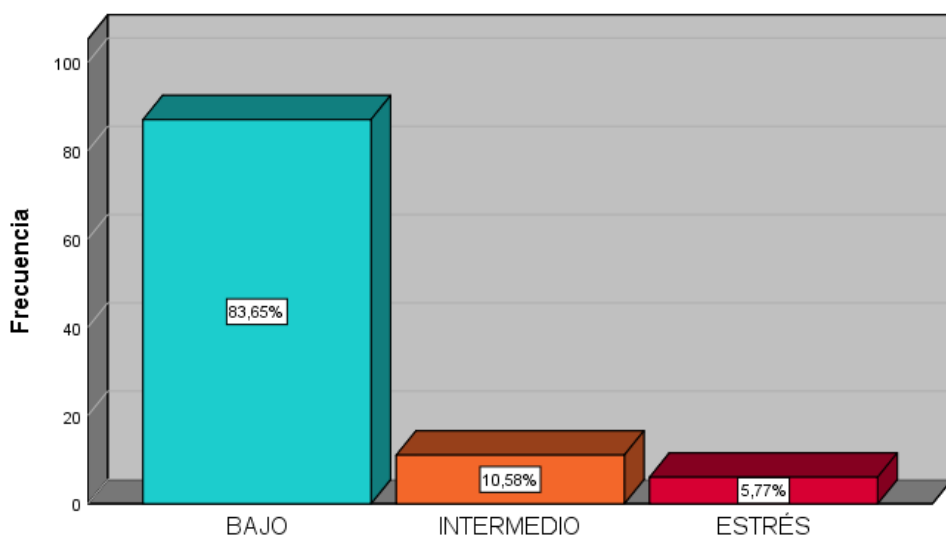


Figura 6. Niveles de estrés laboral del personal de salud

En la figura 6 se observa que la muestra conformada por 104 participantes personal de salud de un hospital de Piura, obtuvo los siguientes niveles de estrés laboral el 83,7%(87) mostró un nivel bajo de estrés laboral, el 10,6 % (11) mostró un nivel intermedio y el 5,8 % (6) restante, mostró un nivel de estrés, no mostraron niveles altos de estrés a nivel general.

Análisis descriptivo de la variable ansiedad

Tabla 10.

Estadística descriptiva de ansiedad y sus dimensiones

Variable/Dimensiones	Mínimo	Máximo	Media	Mediana	Moda	DE
Ansiedad	2	3	2,49	2	2	,500
Psicológicos	1	3	2,54	3	3	,510
Psicosomáticos	1	3	2,54	3	3	,558

Nota: DE=desviación estándar

En la tabla 10, se visualizan los datos descriptivos de la variable ansiedad y sus dimensiones: La media de la variable ansiedad fue de 2,49, con una desviación estándar de ,500, en su dimensión psicológicos se halló una media de 2,54 y una desviación estándar de ,510; en la dimensión psicosomáticos obtuvo una media de 2,54 y una desviación estándar de ,558.

Tabla 11.
Niveles de ansiedad

Niveles	Ansiedad	
	<i>f</i>	%
Normal	73	70,19
Moderada	27	25,96
Severa	4	3,85
Máxima	0	0,0
Total	104	100,0

En la tabla 11, se presentan los niveles de ansiedad que presentan el personal de salud de un hospital de Piura, 73 personas mostraron un nivel normal de ansiedad, 27 personas mostraron un nivel moderado de ansiedad y 4 personas mostraron ansiedad severa.

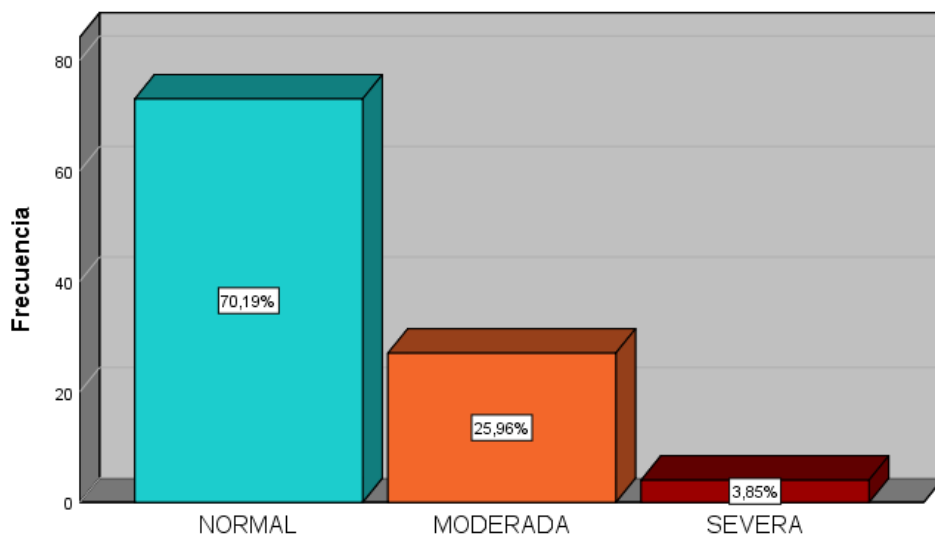


Figura 7. Niveles de ansiedad del personal de salud

En la figura 7 se presentan los niveles de ansiedad que presentan el personal de salud de un hospital de Piura, el 70,19% mostró un nivel normal de ansiedad, el 25,96%, mostró un nivel moderado de ansiedad y el 3,85% mostró ansiedad severa.

4.2. Contrastación de hipótesis

Para verificar la distribución de los datos se aplicó la prueba de normalidad. En este caso se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov , ya que la muestra estuvo conformada por 104 participantes. Para ello, se asume que:

H1: La distribución es diferente a la normal

H0: La distribución es normal

A su vez, para aceptar o rechazar la hipótesis nula de la prueba de hipótesis, se tuvo en cuenta la significancia estadística. Ante ello se consideró que:

p-valor > .05 se acepta la hipótesis nula

p-valor < .05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 12.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,142	104	,000
Ansiedad	,190	104	,000

Como se observa en la tabla 12, el p-valor de la variable estrés laboral es de ,000 ($p < .05$); de igual manera, la variable ansiedad mostró un p-valor de ,000 ($p < .05$). Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se asume que la distribución de los datos es no normal. Por lo tanto, se utilizó una prueba no paramétrica, en este caso el coeficiente de correlación de Spearman.

Relación entre el estrés laboral y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021

H₀: No existe relación entre estrés laboral y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021

H_a: Existe relación entre estrés laboral y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021

Tabla 13.*Relación entre estrés laboral y la ansiedad en el personal de salud*

<i>n</i> =104		Ansiedad
Estrés laboral	r_s	,139
	p	,016

Nota: *n*=muestra, r_s = coeficiente de correlación de Spearman, p =probabilidad de significancia. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 13, se aprecia mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman que entre el estrés laboral y la ansiedad existe una correlación estadísticamente significativa positiva y a un grado muy bajo ($r_s = ,139$; $p = ,016 < .05$).

Relación entre las dimensiones territorio organizacional y ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021

H₀: No existe relación entre estrés laboral en su dimensión territorio organizacional y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021

H₁: Existe relación entre la dimensión territorio organizacional y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021

Tabla 14.*Relación entre la dimensión territorio organizacional y la ansiedad en el personal de salud*

<i>n</i> =104		Ansiedad
Territorio organizacional	r_s	,182
	p	,046

Nota: *n*=muestra, r_s = coeficiente de correlación de Spearman, p =probabilidad de significancia. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 14, se aprecia mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman que entre la dimensión territorio organizacional y la ansiedad existe una relación estadísticamente significativa positiva y a un grado muy bajo ($r_s = ,182$; $p = 0,46 < .05$).

H₀: No existe relación entre la dimensión tecnología y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021

H₂: Existe relación entre la dimensión tecnología y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021

Tabla 15.

Relación entre la dimensión tecnología y la ansiedad en el personal de salud

n=104		Ansiedad
Tecnología	r_s	,256**
	p	,009

Nota: n=muestra, r_s = coeficiente de correlación de Spearman, p =probabilidad de significancia. **. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 15, se aprecia mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman que entre el factor tecnología y la ansiedad existe una relación estadísticamente significativa positiva y a un grado bajo ($r_s = ,256^{**}$; $p = ,009 > .05$).

H₀: No existe relación entre la dimensión influencia del líder y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021

H₃: Existe relación entre la dimensión influencia del líder y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021

Tabla 16.

Relación entre la dimensión influencia del líder y la ansiedad en el personal de salud

n=104		Ansiedad
Influencia del líder	r_s	,157**
	p	,011

Nota: n=muestra, r_s = coeficiente de correlación de Spearman, p =probabilidad de significancia. **. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 16, se aprecia mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman que entre la dimensión influencia del líder y la ansiedad existe una relación estadísticamente significativa positiva y a un grado muy bajo ($r_s = ,157^{**}$; $p = ,011 < .05$).

H₀: No existe relación entre la dimensión falta de cohesión y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021

H₄: Existe relación entre la dimensión falta de cohesión y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021

Tabla 17.

Relación entre la dimensión falta de cohesión y la ansiedad en el personal de salud

<i>n</i> =104		Ansiedad
Falta de cohesión	<i>r_s</i>	,248**
	<i>p</i>	,011

Nota: *n*=muestra, *r_s* = coeficiente de correlación de Spearman, *p*=probabilidad de significancia. **. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 17, se aprecia mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman que entre la dimensión falta de cohesión y la ansiedad existe una relación estadísticamente significativa positiva y a un grado bajo ($r_s = ,248^{**}$; $p = ,011 < .05$)

H₀: No existe relación entre la dimensión respaldo del grupo y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021

H₅: Existe relación entre la dimensión respaldo del grupo y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021

Tabla 18.

Relación entre la dimensión respaldo del grupo y la ansiedad en el personal de salud

<i>n</i> =104		Ansiedad
Respaldo del grupo	<i>r_s</i>	,610**
	<i>p</i>	,036

Nota: *n*=muestra, *r_s* = coeficiente de correlación de Spearman, *p*=probabilidad de significancia. **. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 18, se aprecia mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman que entre la dimensión respaldo del grupo y la ansiedad existe una relación estadísticamente significativa positiva y a un grado moderado ($r_s = ,610^{**}$; $p = ,036 < .05$).

H₀: No existe relación entre la dimensión estructura organizacional y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021

H₆: Existe relación entre la dimensión estructura organizacional y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021

Tabla 19.

Relación entre la dimensión estructura organizacional y la ansiedad en el personal de salud

<i>n</i> =104		Ansiedad
Estructura organizacional	<i>r_s</i>	,340**
	<i>p</i>	,033

Nota: n=muestra, *r_s* = coeficiente de correlación de Spearman, *p*=probabilidad de significancia. **. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 19, se aprecia mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman que entre la dimensión estructura organizacional y la ansiedad existe una relación estadísticamente significativa positiva y a un grado bajo ($r_s = ,340^{**}$; $p = ,033 < .05$).

H₀: No existe relación entre la dimensión clima organizacional y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021

H₆: Existe relación entre la dimensión clima organizacional y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021

Tabla 20.

Relación entre la dimensión clima organizacional y la ansiedad en el personal de salud

<i>n</i> =104		Ansiedad
Clima organizacional	<i>r_s</i>	,146**
	<i>p</i>	,040

Nota: n=muestra, *r_s* = coeficiente de correlación de Spearman, *p*=probabilidad de significancia. **. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 20, se aprecia mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman que entre la dimensión clima organizacional y la ansiedad existe una relación estadísticamente significativa positiva y a un grado muy bajo ($r_s = ,146^{**}$; $p = ,040 > .05$).

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de la discusión de resultados

A partir de los hallazgos encontrados y considerando la hipótesis principal de que existe relación entre el estrés laboral y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021, se procedió a realizar el análisis y discusión de resultados .

Respecto a la hipótesis general se halló que existe una correlación estadísticamente significativa positiva , a un grado muy bajo entre estrés laboral y ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021, ($r_{ho} = ,139$; $p < .05$), con un nivel de significancia de ,016 menor a .05. Resultados que guardan semejanza con el estudio de Chávez y Garcés (2020) quienes hallaron la existencia de relación positiva media significativa entre la ansiedad general y el estrés general percibido. Datos que se fundamentan en el aporte teórico de Lozano (2020) en la lucha contra la epidemia del Coronavirus (COVID-19), el personal de salud experimenta problemas de salud mental tales como estrés, ansiedad, síntomas depresivos, insomnio, negación, ira , temor estando muy asociados estos indicadores y el Ministerio de Salud (MINSAL, 2020) quien reconoció que la pandemia del coronavirus afecta la salud mental del personal sanitario, ocasionando sentimientos de miedo, pena, frustración, culpa, soledad que generan ansiedad, depresión, desmotivación y desesperanza. Es decir, se puede afirmar que mayor estrés laboral, mayor ansiedad y viceversa en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021.

A nivel específico, al contrastar la hipótesis 1 se demostró mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman que existe una relación estadísticamente significativa positiva y a un grado de relación muy baja entre territorio organizacional y ansiedad ($r_{ho} = ,182$; $p < .05$), con un nivel de significancia de ,046 menor a ,05. Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Chávez (2020) quien en su estudio concluye que inadecuadas condiciones del lugar de trabajo, la elevada carga de trabajo, el inadecuado contenido y características de la tarea y la deficiente interacción social y aspectos organizacionales elevan el estrés laboral en médicos y profesionales de salud.

Resultados que se fundamentan en el aporte teórico de Mendoza (2011) quien refiere que el estrés laboral depende del territorio de trabajo, una exposición a un mayor riesgo como agentes físicos, ruido, vibraciones, radiaciones; agentes químicos, agentes biológicos, la temperatura, ventilación y otras condiciones de la climatización del área de trabajo, comparado con otro trabajador que tenga menor exposición a condiciones adversas de trabajo. Es decir, se puede afirmar que en un entorno laboral de territorio organizacional negativo, generará mayor ansiedad y viceversa en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021.

En cuanto la hipótesis específica 2, se demostró mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman que entre la dimensión tecnología y la ansiedad existe una relación estadísticamente significativa positiva y a un grado de relación baja ($r_s = ,256^{**}$; $p < .05$), con un nivel de significancia de ,009 menor a ,05. Se asemejan a los resultados de Chávez (2020) que halló en su investigación que las inadecuadas condiciones del lugar de trabajo, la elevada carga de trabajo, el inadecuado contenido y características de la tarea elevan el estrés laboral en médicos y profesionales de salud. Resultados que se fundamentan en el aporte teórico de Sánchez (2011) quien afirma que la presencia de mayores tecnologías facilitan y mejoran la productividad del trabajador que se relaciona con un menor nivel de estrés en el trabajo. Es decir se puede afirmar que en una falta de implementación de nuevas tecnologías, incrementan el nivel de ansiedad, no permitiendo alcanzar su máximo potencial productivo en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021.

En cuanto a la hipótesis específica 3 de que existe relación entre la dimensión influencia del líder y la ansiedad, se demostró mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman existe una relación estadísticamente significativa positiva y a un grado de relación muy baja ($r_s = ,157^{**}$; $p < .05$), con un nivel de significancia de ,011 menor a ,05. Estos resultados guardan semejanza con el estudio de Fernández et al (2019) quienes hallaron que a mayores problemas con el superior inmediato y colegas en el ambiente de trabajo afecta la presencia de estrés, depresión y ansiedad. Resultados que se fundamentan en el aporte teórico de Hernández (2014) quien señaló que determinados estilos de liderazgo, como el autocrático, participativo o liberal, funcionan con diferente eficacia según

el objetivo a alcanzar, las personalidades del equipo de trabajo y los valores del mismo, afectando en el estrés laboral. Es decir, el tipo de liderazgo de las autoridades se relacionan con los niveles de ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021.

En cuanto a la hipótesis específica 4, se demostró mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman que entre el factor falta de cohesión y la ansiedad existe una relación estadísticamente significativa positiva y a un grado de relación baja ($r_{ho} = ,248^{**}$; $p < .05$), con un nivel de significancia de ,011 menor a ,05. Estos resultados guardan semejanza con lo que sostiene Chávez (2020) quien en su estudio halla que la deficiente interacción social y aspectos organizacionales elevan el estrés laboral en médicos y profesionales de salud. Resultados que se fundamentan en el aporte teórico de Vilar (2013) quien afirma que la disgregación o falta de cohesión de un grupo para el cumplimiento de los objetivos de trabajo es considerado un factor estresante para el logro de recompensas dentro de la organización. Es decir, que a mayor distanciamiento entre el equipo, se incrementa la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021.

En cuanto a la hipótesis específica 5, se demostró mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman que entre la dimensión respaldo del grupo y la ansiedad existe una relación estadísticamente significativa positiva y a un grado de relación moderada ($r_{ho} = ,610^{**}$; $p < .05$), con un nivel de significancia de ,036 menor a ,05. Estos resultados guardan semejanza con lo que sostiene Chavez (2020) quien en su estudio halla que la deficiente interacción social y aspectos organizacionales elevan el estrés laboral. Resultados que se fundamentan en el aporte teórico de Cordero (2015) quien halló que el funcionamiento ideal de un equipo es aquel donde hay apoyo entre los miembros, sin presiones internas. Es decir que, el estrés laboral será más probable en desarrollarse en los que no tienen apoyo grupal en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021.

En cuanto a la hipótesis específica 6, se demostró mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman que entre la dimensión estructura organizacional y la ansiedad existe una relación estadísticamente significativa positiva y a un

grado de relación baja ($r_{ho} = ,340^{**}$; $p < .05$), con un nivel de significancia de ,033 menor a ,05. Estos resultados se asemejan al estudio de Oramas (2013), quien halla que estructuras organizacionales excesivamente mecanizadas o burocratizadas ejercen un impacto deletéreo en el clima y estrés laboral. Resultados que se fundamentan en el aporte teórico del Ministerio de salud (Minsa,2005) señala que los aspectos relacionados a las condiciones organizacionales como ausencia de políticas motivacionales, líneas de carrera , verticalidad jefatural , entre otras, son generadoras de estrés laboral. Es decir, a una estructura organizacional desfavorable aumenta la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021.

En cuanto a la hipótesis específica 7, se demostró mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman que entre la dimensión clima organizacional y la ansiedad existe una relación estadísticamente significativa positiva y a un grado de relación muy baja ($r_{ho} = ,146^{**}$; $p < .05$), con un nivel de significancia de ,040 menor a ,05. Estos resultados que se asemejan con lo que sostiene Estrada (2020) quien en su estudio concluye que a menor estrés laboral mayor satisfacción laboral. Resultados que se fundamentan en el aporte teórico de Antúnez (2015) quien afirma que el clima laboral condiciona la conducta de los individuos que la integran, un clima tenso produce distintos niveles de estrés, según la susceptibilidad o vulnerabilidad que tenga cada uno. Es decir, que en un clima organizacional negativo incrementa el estrés laboral y ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados encontrados entre estrés laboral y ansiedad del personal de salud de un hospital de Piura,2021, después de haber realizado el análisis, interpretación y discusión de la investigación, se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Existe una correlación positiva a un grado muy bajo ($\rho = ,139$), entre estrés laboral y ansiedad en el personal de salud de un hospital de Piura,2021. Es decir que, el personal que presenta mayor estrés laboral, presentará mayor nivel de ansiedad y viceversa, sin embargo hay otros factores que influyen en las variables con mayor significancia.
2. Se determinó una correlación positiva, a un grado muy bajo ($\rho = ,182$), entre estrés laboral en su dimensión territorio organizacional y ansiedad en el personal de salud de un hospital de Piura,2021. El espacio físico que dispone el personal para la realización de su labor guarda relación con niveles de ansiedad.
3. Se determinó una correlación positiva, significativa y a un grado de relación baja ($\rho = ,256$), entre estrés laboral en su dimensión tecnología y ansiedad en el personal de salud de un hospital de Piura,2021. Las implementaciones, actualizaciones y vanguardia tecnológica influye en la productividad y ansiedad.
4. Se determinó una correlación positiva, significativa y a un grado de relación muy baja ($\rho = ,157$), entre estrés laboral en su dimensión influencia del líder y ansiedad en el personal de salud de un hospital de Piura,2021. Es decir, un trabajo en equipo, con direccionamiento horizontal y buena solución de conflictos se relaciona con niveles bajos de estrés y ansiedad.
5. Se determinó una correlación positiva, significativa y a un grado de relación baja ($\rho = ,248$), entre estrés laboral en su dimensión falta de cohesión y ansiedad en el personal de salud de un hospital de Piura,2021.

6. Se determinó una correlación positiva, significativa y a un grado de relación moderada ($\rho = ,610$), entre estrés laboral en su dimensión respaldo de grupo y ansiedad en el personal de salud de un hospital de Piura, 2021. Es decir, la baja integración, metas personalizadas y poco conocimiento de sus funciones específicas se relaciona con el estrés y la ansiedad.
7. Se determinó una correlación positiva, significativa y a un grado de relación baja ($\rho = ,340$), entre estrés laboral en su dimensión estructura organizacional y ansiedad en el personal de salud de un hospital de Piura, 2021. Es decir, una estructura organizacional autoritaria, burocratizada, vertical, con bajo reconocimiento de sus colaboradores se relaciona con el estrés y la ansiedad.
8. Se determinó una correlación positiva, significativa y a un grado de relación muy baja ($\rho = ,146$), entre estrés laboral en su dimensión clima organizacional y ansiedad en el personal de salud de un hospital de Piura, 2021. Es decir, dependiendo de las características del ambiente o la atmósfera de la institución se relaciona con altos o bajos niveles de estrés y ansiedad.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al conocer la información obtenida se recomienda a los directivos del hospital de Piura, realizar alianzas estratégicas para abordar el estado emocional del personal de salud que se encuentra en primera línea haciendo frente a la pandemia por la Covid 19. Así mismo, realizar mayores estudios agregando otras variables que pueden influir de manera significativa en la salud psicológica.
2. A partir de los resultados obtenidos se recomienda a la dirección de la institución en coordinación con el área de psicología, implementar estrategias para un mejor territorio organizacional que se relaciona con el estrés laboral y la ansiedad.
3. A partir de los resultados obtenidos se recomienda a la dirección en coordinación con recursos, implementar talleres con estrategias prácticas y efectivas para un mejor manejo de la tecnología que se relaciona con el estrés laboral y la ansiedad.
4. A partir de los resultados obtenidos se recomienda a la plana jerárquica implementar talleres de liderazgo transformador, empatía con estrategias eficaces donde la influencia del líder fomente una comunicación efectiva, asertiva y afectiva ya que esto se relaciona con el estrés laboral y la ansiedad.
5. A partir de los resultados obtenidos se recomienda a los mandos superiores implementar talleres con estrategias que favorezcan la cohesión e integración entre el personal , evitando de esta manera el estrés laboral y la ansiedad.
6. A partir de los resultados obtenidos se recomienda a la dirección en coordinación con instituciones del entorno implementar programas con estrategias lúdicas y efectivas para un mejor equilibrio emocional, que favorezca un mejor conocimiento entre de las funciones del equipo para un mejor respaldo y de esa manera evitar el estrés laboral y la ansiedad.

7. A partir de los resultados obtenidos se recomienda a quienes están a cargo de la institución implementar proyectos con estrategias de estructura organizacional horizontal, que favorezca la satisfacción laboral y reduzca los niveles de estrés laboral y la ansiedad.
8. A partir de los resultados obtenidos se recomienda a los líderes de la institución conjuntamente con el área psicológica, y todos los colaboradores implementar programas con mayores estrategias efectivas para un mejor equilibrio emocional, que enfatice un clima organizacional armonioso, disminuyendo así los niveles de estrés laboral y la ansiedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bresó-Esteves E, Pedraza-Álvarez L, Pérez-Correa K. (2019). Síndrome de burnout y ansiedad en médicos de la ciudad de Santa Marta. *Duazary*. 16(2): 259-269. Doi: <https://doi.org/10.21676/2389783X.2958>
- Clemente, S. (2016). *Estrés, ansiedad y depresión en profesionales de enfermería que brindan atención primaria de salud del distrito de Amarilis - Huánuco*. (Tesis de pregrado) Universidad de Huánuco. http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/107/CLEMENTE_DOROTEO_Shayra_Louise_Tesis_t%C3%ADtulo_profesional_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández Sánchez A., Estrada Salvarrey M., Arizmendi Jaime E. (2019). Relación de estrés-ansiedad y depresión laboral en profesionales de enfermería. *Revista de Enfermería Neurología*;18(1): pp. 29-40.
- Flores Villavicencio, M. E., Troyo Sanromán, R., Valle Barbosa, M. A., & Vega López, M. (2010). Ansiedad y Estrés en la práctica del personal de enfermería en un hospital de tercer nivel en Guadalajara. *Revista Electrónica de Psicología Iztalaca*, 2-3.
- García, V. (2017). *Estudio comparativo entre Atención Primaria y Atención Hospitalaria del Nivel de Burnout según la variable de personalidad, ansiedad y depresión, del personal sanitario (Médicos y Enfermeras)*. (Tesis doctoral) Universidad Rey Juan Carlos de Madrid. URI: <http://hdl.handle.net/10115/14931>
<https://burjcdigital.urjc.es/handle/10115/14931>
- Guadalupe Barzallo Julio Xavier, Vaca Haro Gabriela Estefanía (2018). *Estrés laboral y ansiedad en el personal de enfermería del instituto psiquiátrico "Sagrado Corazón" período 2017 – 2018*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional De Chimborazo, Riobamba – Ecuador. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/4918/1/UNACH-EC-FCS-PSC-CLIN-2018-0004.pdf>

- Guerrero, E. (1997). Salud, estrés y factores psicológicos. *Campo abierto*, 13 (1), 51-69
- Ministerio de salud (2005). *Manual de salud ocupacional*. http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF
- Monterrosa-Castro A, Dávila-Ruiz R, Mejía-Mantilla A, Contreras-Saldarriaga J, Mercado-Lara M, Flores-Monterrosa C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*;23(2): 195-213. doi: 10.29375/01237047.3890
- La Opinión (2018). Facultativos denuncian que la falta de pediatras en Primaria causa 'estrés y ansiedad' a más del 50%. *La Opinión A Coruña*. 14 de junio de 2018. <https://opinion-a-coruna.vlex.es/vid/facultativos-denuncian-falta-pediatras-728682325>
- La razón (2020). <https://www.razon.com.mx/mexico/advierten-posibilidad-de-estres-y-ansiedad-en-personal-de-salud-tras-pandemia/> r: Notimex - 09/05/2020 21:24
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona, España: Estrés laboral. Lima, *Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad San Martín de Porres*.
- Lozano-Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista Neuropsiquiatría*, 83 (1) Lima ene. 2020.<http://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0034-85972020000100051&script=sci_arttext
- Obando Zegarra, R.; Arévalo-Ipanaqué, J.; Aliaga Sánchez, R.; Obando, M. (2020). Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. *Index de Enfermería*. 29(4): e13056. <http://ciberindex.com/index.php/ie/article/view/e13056>

- OIT/OMS (1984). Identificación y Control de los Factores Psicosociales Nocivos en el Trabajo. *Informe del Comité de Medicina del Trabajo*. 9na Reunión, Ginebra.
- Puga, E. y Quiroga, J. (2020). *Frecuencia de depresión, ansiedad y estrés mediante la escala Dass-21 en médicos posgradistas del Hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca-2020*. (Tesis de pregrado). Universidad de Cuenca, Ecuador. <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=14&sid=1815d881-83ef-4e98-a65b-7dad0a314784%40pdc-v-sessmgr01&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.7F8458B2&db=edsbas>
- Selye, H. (1975). La confusión y controversia en el campo de esfuerzos. *Diario de Huamán Stres*.
- Sevilla, D. (2010). Estres y Ansiedad. *Unidad 3*, 52-58.
- Sierra, J. C., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista mal-estar e subjetividade*, 3(1).
- Real Academia Española. (2017). *Diccionario de la Lengua Española*. <http://dle.rae.es/?id=ZTjl0nP|ZTmWUhQ>
- Reyes, J. (2010). *Trastornos de ansiedad guía práctica para diagnóstico y tratamiento. Trastornos de ansiedad*.
- Torre-Muñoz V., Farias-Cortés J.D., Reyes-Vallejo L.A., Guillen-Díaz-Barriga C. (2020). Riesgos y daños en la salud mental del personal sanitario por la atención a pacientes con Covid-19. *Revista Mexicana. Urol.* 2020;80(3):pp 1-9. <https://www.medigraphic.com/pdfs/uro/ur-2020/ur203i.pdf>
- Toro, J. (2020) Cerca de 19,25% de los trabajadores en el país están experimentando estrés y ansiedad. *La República* miércoles, 28 de octubre de 2020. <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/cerca-de-1925-de-los-trabajadores-en-el-pais-estan-experimentando-estres-y-ansiedad-3080828>

ANEXO

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	METODOLOGIA
¿Cuál es la relación de estrés laboral y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021?	Determinar la relación de estrés laboral y ansiedad en el personal de salud de un hospital de Piura, 2021.	Existe relación significativa entre estrés laboral y ansiedad en el personal de salud de un hospital de Piura, 2021.	ESTRÉS LABORAL	Tipo de investigación Básica
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		Nivel de investigación Correlacional
¿Cuál es la relación de estrés laboral de acuerdo a la dimensión territorio organizacional y la ansiedad en el personal de salud de un hospital de Piura, 2021?	Determinar la relación de estrés laboral de acuerdo a la dimensión territorio organizacional y la ansiedad en el personal de salud de un hospital de Piura, 2021	Existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión territorioorganizacional y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital, Piura de 2021		Método de investigación Cuantitativo
¿Cuál es la relación de estrés laboral de acuerdo a la dimensión tecnología y la ansiedad en el personal de salud de un hospital de Piura, 2021?	Determinar la relación de estrés laboral de acuerdo a la dimensión tecnología y la ansiedad en el personal de salud de un hospital de Piura, 2021	Existe relación significativa entre estrés laboral en la dimensión tecnología y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital, Piura de 2021		Diseño de investigación No experimental
¿Cuál es la relación de estrés laboral de acuerdo a la dimensión influencia del líder y la ansiedad en el personal de salud de un hospital de Piura, 2021?	Determinar la relación de estrés laboral de acuerdo a la dimensión influencia del líder y la ansiedad en el personal de salud de un hospital de Piura, 2021	Existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión influencia del líder y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital, Piura de 2021		Población 145 Personal de salud
¿Cuál es la relación de estrés laboral de acuerdo a la dimensión falta de cohesión y la ansiedad en el personal de salud de un hospital de Piura, 2021?	Determinar la relación de estrés laboral de acuerdo a la dimensión falta de cohesión y la ansiedad en el personal de salud de un hospital de Piura, 2021	Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión falta de cohesión y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital, Piura de 2021	Muestra 104	
			Instrumento -Escala de estrés laboral OIT -Escala de ansiedad de Zung	

<p>¿Cuál es la relación de estrés laboral de acuerdo a la dimensión respaldo de grupo y la ansiedad en el personal de salud de un hospital de Piura, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación de estrés laboral de acuerdo a la dimensión estructura organizacional y ansiedad en el personal de salud de un hospital de Piura, 2021?</p> <p>¿Cuál la relación de estrés laboral de acuerdo a la dimensión clima organizacional y ansiedad en el personal de salud de un hospital de Piura, 2021?</p>	<p>Determinar la relación de estrés laboral de acuerdo a la dimensión respaldo de grupo y la ansiedad en el personal de salud de un hospital de Piura, 2021</p> <p>Determinar la relación de estrés laboral de acuerdo a la dimensión estructura organizacional y ansiedad en el personal de salud de un hospital de Piura, 2021</p> <p>Determinar la relación de estrés laboral de acuerdo a la dimensión clima organizacional y ansiedad en el personal de salud de un hospital de Piura, 2021</p>	<p>Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión respaldo de grupo y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital, Piura de 2021</p> <p>Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión estructura organizacional y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital, Piura de 2021</p> <p>Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión clima organizacional y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital, Piura de 2021</p>	<p>ANSIEDAD</p>	<p>Método estadístico</p> <p>Para recoger los datos se utilizará el programa Excel y luego el programa SSPS para procesar los datos observados mediante la estadística descriptiva e inferencial y representarlos en tablas y figuras</p>
--	--	--	------------------------	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría	Escala de medición
ESTRÉS LABORAL	Territorio organizacional	Espacio privado de trabajo	3,15,22	1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.	<p>Bajo Nivel de estrés < 90 Nivel</p> <p>Medio de Estrés 91-117</p> <p>Estrés 118-153</p> <p>Alto nivel de estrés >154</p>
	Tecnología	Uso adecuado de tecnología	4,14,25	2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés	
	Influencia del líder	Intervención y efectividad	5,6,13,17	3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.	
	Falta de cohesión	Notoriedad dentro del grupo de trabajo	7,9,18,21	4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.	
	Respaldo del grupo	Respaldo de metas	8,19,23	5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.	
	Estructura organizacional	Intervención y efectividad	2,12,16,24	6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.	
	Clima organizacional	Estrategia organizativa	1,10,11,20	7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Unidad de medida	Categoría	Escala de medición
ANSIEDAD	Psicológicos	Ansiedad Miedo Angustia Desintegración mental Aprehensión	1,2,3,4,5		Menos de 45 Normal. De 45 – 59 Presencia mínima de Ansiedad Moderada. De 60 – 69 Presencia Ansiedad Marcada a Severa. De 70 o más Presencia de Ansiedad en grado Máximo.
	Somáticos	Temblores Molestia Fatiga Inquietud Palpitaciones Vértigo Desmayos Disnea Parestesias Nauseas Micción Sudoración Rubor Insomnio Pesadillas	6,7,8,9,10 11,12,13,14 15,16,17,18,19,20	1 Nunca o casi nunca 2 A veces 3 Bastante frecuente 4 Siempre o casi siempre	

Anexo 3: Instrumentos

Instrumento 1

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

Nombre: Edad :

Grado: Sexo:.....

Fecha :

Instrucciones:

A continuación, encontrará un cuestionario que servirá para medir el nivel de estrés en su trabajo. Para cada ítem indicara con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa al lado derecho de cada enunciado:

- 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
 - 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
 - 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
 - 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
 - 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
 - 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
 - 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.
-

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés							
2	El que mi supervisor no me respete me estresa							
3	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa							
4	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							

5	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa							
6	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés							
9	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés							
10	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa							
11	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés							
12	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés							
13	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés							
14	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa							
15	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés							
16	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés							
17	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés							
18	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés							
19	El que mi equipo de trabajo se encuentre							

	desorganizado me estresa							
20	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés							
21	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa							
22	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa							
23	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés							
24	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa							
25	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							

Instrumento 2

ESCALA DE AUTOEVALUACIÓN DE LA ANSIEDAD DE ZUNG

Nombre: Edad :

Grado: Sexo:.....

Estado civil..... Dirección Fecha :

.....

Instrucciones:

A continuación, encontrará un cuestionario que servirá para medir el nivel ansiedad. Para cada ítem marque

1 Nunca o casi nunca

2 A veces

3 Bastante frecuente

4 Siempre o casi siempre

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	
1	Me siento más intranquilo y nervioso que de costumbre					
2	Me siento atemorizado sin motivo.					
3	Me altero o me angustio fácilmente.					
4	Siento como si me estuviera deshaciendo en pedazos.					
5	Creo que todo está bien. Que no va a pasar nada malo					
6	Me tiemblan los brazos y piernas.					
7	Sufro dolores de cabeza, del cuello y de la espalda.					
8	Me siento débil y me canso fácilmente.					
9	Me siento tranquilo y me es fácil quedarme quieto.					
10	Siento que el corazón me late a prisa.					
11	Sufro mareos					
12	Me desmayo o siento que voy a desmayarme.					
13	Puedo respirar fácilmente.					
14	Se me duermen y arquean los dedos de las manos y de los pies.					
15	Sufro dolores de estómago o indigestión					

16	Tengo que orinar con mucha frecuencia.					
17	Generalmente tengo las manos secas y calientes.					
18	La cara se me pone caliente y roja.					
19	Me duermo fácilmente y descanso bien por la noche					
20	Tengo pesadillas					

Anexo 4: Validación de los instrumentos

VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:

ESTRÉS LABORAL

DIMENSIÓN 1: TERRITORIO ORGANIZACIONAL		Ítems						Sugerencias
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
		si	no	si	no	si	no	
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	x		x		x		
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	x		x		x		
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: TECNOLOGÍA								
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	x		x		x		
14.	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	x		x		x		
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: INFLUENCIA DEL LÍDER								
5	¿El que mi jefe de oficina no dé la cara por mi ante los jefes me estresa?	x		x		x		
6	¿El que mi jefe de oficina no me respete me estresa?	x		x		x		
13	¿El que mi jefe de oficina no se preocupe por mi bienestar me estresa?	x		x		x		
17	¿El que mi jefe de oficina no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: FALTA DE COHESIÓN								
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	x		x		x		
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	x		x		x		
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	x		x		x		

21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: RESPALDO DEL GRUPO								
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	x		x		x		
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	x		x		x		
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	x		x		x		
DIMENSIÓN 6: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL								
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	x		x		x		
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	x		x		x		
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	x		x		x		
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, ¿me causa estrés?	x		x		x		
DIMENSIÓN 7: CLIMA ORGANIZACIONAL								
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	x		x		x		
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	x		x		x		
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	x		x		x		
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	x		x		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./ Mg:

Cruz Telada, Yreneo Eugenio

DNI: 09946516

Especialidad del validador: Psicólogo de la Salud

Lima, 26 de junio del 2021



Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada
CPs.P. 2819
DOCTOR EN PSICOLOGIA
Firma del Validador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:

ANSIEDAD

DIMENSIÓN 1: PSICOLÓGICAS		Ítems						Sugerencias
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
		si	no	si	no	si	no	
1.	Me siento más intranquilo y nervioso que de costumbre	x		x		x		
2.	Me siento atemorizado sin motivo.	x		x		x		
3.	Me altero o me angustio fácilmente.	x		x		x		
4.	Siento como si me estuviera deshaciendo en pedazos.	x		x		x		
5.	Creo que todo está bien. Que no va a pasar nada malo	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: SOMÁTICAS								
6.	Me tiemblan los brazos y piernas.	x		x		x		
7.	Sufro dolores de cabeza, del cuello y de la espalda.	x		x		x		
8.	Me siento débil y me canso fácilmente.	x		x		x		
9.	Me siento tranquilo y me es fácil quedarme quieto.	x		x		x		
10.	Siento que el corazón me late a prisa.	x		x		x		
11.	Sufro mareos	x		x		x		
12.	Me desmayo o siento que voy a desmayarme.	x		x		x		
13.	Puedo respirar fácilmente.	x		x		x		
14.	Se me duermen y arquean los dedos de las manos y de los pies.	x		x		x		
15.	Sufro dolores de estómago o indigestión	x		x		x		
16.	Tengo que orinar con mucha frecuencia.	x		x		x		
17.	Generalmente tengo las manos secas y calientes.	x		x		x		
18.	La cara se me pone caliente y roja.	x		x		x		
19.	Me duermo fácilmente y descanso bien por la noche	x		x		x		
20.	Tengo pesadillas	x		x		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./ Mg:

Cruz Telada, Yreneo Eugenio

DNI: 09946516

Especialidad del validador: Psicólogo de la Salud

Lima, 26 de junio del 2021



Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada
CPs.P. 2819
DOCTOR EN PSICOLOGIA
Firma del Validador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:

ESTRÉS LABORAL

DIMENSIÓN 1: TERRITORIO ORGANIZACIONAL		Ítems						Sugerencias
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
		si	no	si	no	si	no	
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	x		x		x		
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	x		x		x		
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: TECNOLOGÍA								
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	x		x		x		
14.	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	x		x		x		
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: INFLUENCIA DEL LÍDER								
5	¿El que mi jefe de oficina no dé la cara por mi ante los jefes me estresa?	x		x		x		
6	¿El que mi jefe de oficina no me respete me estresa?	x		x		x		
13	¿El que mi jefe de oficina no se preocupe por mi bienestar me estresa?	x		x		x		
17	¿El que mi jefe de oficina no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: FALTA DE COHESIÓN								
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	x		x		x		
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	x		x		x		
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	x		x		x		
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: RESPALDO DEL GRUPO								
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	x		x		x		
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	x		x		x		
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	x		x		x		

DIMENSIÓN 6: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL							
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	x		x		x	
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	x		x		x	
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	x		x		x	
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, ¿me causa estrés?	x		x		x	
DIMENSIÓN 7: CLIMA ORGANIZACIONAL							
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	x		x		x	
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	x		x		x	
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	x		x		x	
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	x		x		x	

Presenta suficiencia

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:

Dra. Aurora Chumpitaz Mozombite

.....

09754368

DNI:

Psicóloga

Especialidad del validador:

26 de junio del 2021

Firma del Validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
VARIABLE:

ANSIEDAD

Ítems

DIMENSIÓN 1: PSICOLÓGICAS		Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
1.	Me siento más intranquilo y nervioso que de costumbre	x		x		x		
2.	Me siento atemorizado sin motivo.	x		x		x		
3.	Me altero o me angustio fácilmente.	x		x		x		
4.	Siento como si me estuviera deshaciendo en pedazos.	x		x		x		
5.	Creo que todo está bien. Que no va a pasar nada malo	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: SOMÁTICAS								
6.	Me tiemblan los brazos y piernas.	x		x		x		
7.	Sufro dolores de cabeza, del cuello y de la espalda.	x		x		x		
8.	Me siento débil y me canso fácilmente.	x		x		x		
9.	Me siento tranquilo y me es fácil quedarme quieto.	x		x		x		
10.	Siento que el corazón me late a prisa.	x		x		x		
11.	Sufro mareos	x		x		x		
12.	Me desmayo o siento que voy a desmayarme.	x		x		x		
13.	Puedo respirar fácilmente.	x		x		x		
14.	Se me duermen y arquean los dedos de las manos y de los pies.	x		x		x		
15.	Sufro dolores de estómago o indigestión	x		x		x		
16.	Tengo que orinar con mucha frecuencia.	x		x		x		
17.	Generalmente tengo las manos secas y calientes.	x		x		x		
18.	La cara se me pone caliente y roja.	x		x		x		
19.	Me duermo fácilmente y descanso bien por la noche	x		x		x		
20.	Tengo pesadillas	x		x		x		

Presenta suficiencia

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:

Dra. Aurora Chumpitaz Mozombite
.....

09754368

DNI:

Psicóloga

Especialidad del validador:

26 de junio del 2021



Firma del Validador

Anexo 5: Matriz de Datos

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	
1	TEST DE ESTRÉS LABORAL																									TOT	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7							
2	N°	EDA	ECVIL	COND	SERV	SEXO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	TOT	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	
3	1	4	2	2	3	1	7	1	2	1	1	7	1	1	7	1	7	1	1	7	7	7	7	7	7	7	2	7	1	7	7	1	105	10	9	16	22	15	16	17
4	2	1	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	45	3	4	8	8	6	8	8	
5	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	2	2	1	45	4	6	10	10	5	4	6	
6	4	3	2	2	3	2	1	2	1	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	1	2	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	65	6	5	14	12	8	10	10	
7	5	3	2	1	3	2	4	3	3	4	4	2	2	1	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	7	88	9	12	14	11	8	18	16	
8	6	4	3	3	1	2	2	7	4	7	4	7	4	3	4	6	7	7	1	4	7	2	6	4	6	7	7	3	6	3	125	15	11	20	23	11	27	18		
9	7	2	2	1	2	1	1	7	1	2	7	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	7	1	1	1	7	1	1	1	1	1	67	3	4	21	4	9	16	10	
10	8	2	3	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	3	3	4	3	3	4	4		
11	9	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	49	6	3	9	8	7	8	8		
12	10	2	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	1	1	32	3	3	4	6	5	5	6		
13	11	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	70	7	7	12	10	11	13	10	
14	12	1	1	3	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	61	7	7	10	10	7	11	9	
15	13	4	4	2	3	2	1	3	2	2	2	2	1	1	3	3	1	1	2	1	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	51	7	5	7	10	5	9	8	
16	14	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	43	5	6	7	7	5	8	5	
17	15	2	1	3	1	1	2	3	1	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	1	2	3	2	3	1	1	3	2	3	2	1	50	5	4	7	10	7	11	6	
18	16	2	2	3	1	2	2	3	2	2	1	2	1	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	63	6	7	9	8	10	12	11	
19	17	4	2	1	3	2	2	4	4	2	2	6	4	4	2	6	7	5	3	4	2	5	6	3	7	4	5	1	2	1	96	13	6	18	16	8	13	22		
20	18	4	4	2	3	2	2	2	1	4	4	7	3	2	3	2	2	2	5	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	68	5	9	19	12	6	9	8		
21	19	2	1	3	2	2	1	2	1	1	4	1	4	1	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39	3	3	8	10	3	6	6		
22	20	1	2	3	1	2	2	1	3	2	3	1	4	5	2	3	2	1	2	3	6	2	3	4	1	2	1	2	2	2	1	60	11	6	9	11	8	6	9	
23	21	2	3	2	1	2	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	2	5	1	1	3	1	1	5	46	5	8	9	5	7	7	5	
24	22	3	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	36	4	4	6	7	5	6	4	
25	23	3	2	2	3	2	1	5	3	4	2	4	1	1	4	5	6	6	4	3	4	4	1	3	3	1	4	1	4	2	4	80	8	11	11	12	8	17	13	
26	24	3	2	2	3	2	1	7	4	4	1	6	1	4	4	4	5	1	4	1	4	5	1	3	4	1	4	1	4	4	1	79	9	6	12	12	12	17	11	
27	25	3	2	2	3	2	1	4	4	4	6	7	1	5	4	1	2	4	4	1	4	5	4	4	4	4	1	4	1	4	4	87	9	9	21	13	13	17	5	
28	26	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	3	1	1	3	2	1	2	1	1	2	3	2	3	42	4	5	8	4	6	8	7	
29	27	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	1	3	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	48	6	5	8	8	6	7	8	
30	28	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	53	6	6	9	8	6	9	9	
31	29	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	38	6	4	6	6	5	5	6	
32	30	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50	6	6	8	8	6	8	8	
33	31	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73	9	8	11	12	9	12	12	
34	32	3	2	1	3	2	3	1	2	1	2	3	1	3	1	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	60	7	5	11	7	9	10	11	
35	33	2	3	4	1	1	2	5	2	1	4	4	2	1	1	1	2	2	6	1	2	5	2	2	3	2	3	1	2	2	2	60	5	4	16	8	6	14	7	
36	34	3	2	1	3	2	2	3	3	1	3	4	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	1	53	7	5	13	8	5	8	7	
37	35	2	2	3	2	1	2	4	2	3	2	3	2	2	2	3	5	5	6	5	6	6	7	6	7	4	7	5	6	6	7	113	13	15	18	17	15	21	14	
38	36	3	1	1	3	1	6	6	5	6	6	5	6	5	5	6	5	6	5	7	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	153	18	20	22	25	19	25	24	
39	37	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	3	1	1	2	1	2	1	40	5	3	6	8	6	6	6	
40	38	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	1	4	4	2	4	4	4	1	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	82	12	8	16	12	11	12	14	

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	
1	TEST DE ESTRÉS LABORAL																									TOT	T0	TEC	LID	COH	GRU	EST	CLI							
2	Nº	EDA	ECVIL	COND	SERV	SEXO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	TOT	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	
39	37	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	3	1	1	2	1	2	1	40	5	3	6	8	6	6	6	
40	38	4	2	2	3	2	1	3	4	3	4	4	1	4	4	2	4	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	82	12	8	16	12	11	12	11	
41	39	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	38	3	5	6	6	6	6	6	
42	40	4	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	1	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	1	3	3	75	11	8	14	12	6	13	11	
43	41	3	2	1	3	2	1	2	1	3	2	2	4	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	4	5	4	68	7	9	10	12	9	13	8	
44	42	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	32	3	3	6	6	4	5	5	
45	43	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	3	1	2	2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	2	2	50	7	5	10	8	6	7	7	
46	44	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	52	6	7	9	7	6	10	7	
47	45	1	1	2	1	1	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	1	4	1	3	4	2	2	3	4	3	3	2	4	2	63	9	5	9	10	8	11	11	
48	46	3	2	1	3	2	1	3	1	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	67	6	8	13	11	8	12	9	
49	47	2	3	2	1	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	6	4	6	3	4	5	6	6	6	5	5	4	4	4	117	12	12	22	21	15	17	18	
50	48	2	2	2	2	2	5	4	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	104	13	11	16	16	14	16	18
51	49	3	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	29	4	4	4	5	3	5	4	
52	50	1	3	2	1	2	4	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	124	15	15	20	20	15	20	19	
53	51	4	2	2	3	1	7	1	2	1	1	7	1	1	7	1	7	1	1	7	7	7	7	7	7	7	2	7	1	7	7	1	105	10	9	16	22	15	16	17
54	52	1	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	45	3	4	8	8	6	8	8	
55	53	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	2	2	1	2	45	4	6	10	10	5	4	6	
56	54	3	2	2	3	2	1	2	1	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	65	6	5	14	12	8	10	10	
57	55	3	2	1	3	2	4	3	3	4	4	2	2	1	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	7	7	88	9	12	14	11	8	18	16
58	56	4	3	3	1	2	2	7	4	7	4	7	7	4	3	4	6	7	7	1	4	7	2	6	4	6	7	7	3	6	3	125	15	11	20	23	11	27	18	
59	57	2	2	1	2	1	1	7	1	2	7	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	7	1	1	7	7	1	1	1	1	1	67	3	4	21	4	9	16	10	
60	58	2	3	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25	3	3	4	4	3	4	4	
61	59	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	49	6	3	9	8	7	8	8	
62	60	2	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	1	1	1	32	3	3	4	6	5	5	6	
63	61	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	70	7	7	12	10	11	13	10	
64	62	1	1	3	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	61	7	7	10	10	7	11	9	
65	63	4	4	2	3	2	1	3	2	2	2	2	1	1	3	3	1	1	2	1	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	51	7	5	7	10	5	9	8	
66	64	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	43	5	6	7	7	5	8	5	
67	65	2	1	3	1	1	2	3	1	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	1	2	3	2	3	1	1	3	2	3	2	1	50	5	4	7	10	7	11	6	
68	66	2	2	3	1	2	2	3	2	2	1	2	1	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	63	6	7	9	8	10	12	11
69	67	4	2	1	3	2	2	4	4	2	2	6	4	4	2	6	7	5	5	3	4	2	5	6	3	7	4	5	1	2	1	96	13	6	18	16	8	13	22	
70	68	4	4	2	3	2	2	2	1	4	4	7	3	2	3	2	2	2	2	5	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	68	5	9	19	12	6	9	8	
71	69	2	1	3	2	2	1	2	1	1	4	1	4	1	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39	3	3	8	10	3	6	6	

1	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM		
2	N°	EDA	ECVIL	COND	SERV	SEXO	TEST DE ESTRÉS LABORAL																									TOT	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7		
74	72	3	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	36	4	4	6	7	5	6	4
75	73	3	2	2	3	2	1	5	3	4	2	4	1	1	4	5	6	6	4	3	4	4	1	3	3	1	4	1	4	2	4	80	8	11	11	12	8	17	13		
76	74	3	2	2	3	2	1	7	4	4	1	6	1	4	4	5	1	4	1	4	5	1	3	4	1	4	1	4	4	1	79	9	6	12	12	12	17	11			
77	75	3	2	2	3	2	1	4	4	4	6	7	1	5	4	1	2	4	4	1	4	5	4	4	4	1	4	1	4	4	87	9	9	21	13	13	17	5			
78	76	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	3	1	1	3	2	1	2	1	1	2	3	2	42	4	5	8	4	6	8	7			
79	77	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	1	3	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	48	6	5	8	8	6	7	8			
80	78	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	53	6	6	9	8	6	9	9			
81	79	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	38	6	4	6	6	5	5	6			
82	80	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50	6	6	8	8	6	8	8			
83	81	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73	9	8	11	12	9	12	12			
84	82	3	2	1	3	2	3	1	2	1	2	3	1	3	1	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	60	7	5	11	7	9	10	11			
85	83	2	3	4	1	1	2	5	2	1	4	4	2	1	1	1	2	2	6	1	2	5	2	2	3	2	3	2	2	2	60	5	4	16	8	6	14	7			
86	84	3	2	1	3	2	2	3	3	1	3	4	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	1	53	7	5	13	8	5	8	7			
87	85	2	2	3	2	1	2	4	2	3	2	3	2	2	2	3	5	5	6	5	6	6	7	6	7	6	7	7	7	113	13	15	18	17	15	21	14				
88	86	3	1	1	3	1	6	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5	7	6	6	6	6	7	7	7	7	7	153	18	20	22	25	19	25	24				
89	87	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	3	1	1	2	1	40	5	3	6	8	6	6	6				
90	88	4	2	2	3	2	1	3	4	3	4	4	1	4	4	2	4	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	82	12	8	16	12	11	12	11			
91	89	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	38	3	5	6	6	6	6	6			
92	90	4	2	2	3	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	1	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	1	3	75	11	8	14	12	6	13	11			
93	91	3	2	1	3	2	1	2	1	3	2	2	4	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	4	5	68	7	9	10	12	9	13	8			
94	92	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	32	3	3	6	6	4	5	5			
95	93	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	3	1	2	2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	2	50	7	5	10	8	6	7	7			
96	94	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	52	6	7	9	7	6	10	7			
97	95	1	1	2	1	1	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	1	4	1	3	4	2	2	3	4	3	3	2	4	63	9	5	9	10	8	11	11			
98	96	3	2	1	3	2	1	3	1	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	67	6	8	13	11	8	12	9			
99	97	2	3	2	1	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	6	4	6	3	4	5	6	6	6	5	5	4	4	117	12	12	22	21	15	17	18				
100	98	2	2	2	2	2	5	4	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	104	13	11	16	16	14	16	18			
101	99	3	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	29	4	4	4	5	3	5	4				
102	100	1	3	2	1	2	4	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	124	15	15	20	20	15	20	19			
103	101	4	2	2	3	1	7	1	2	1	1	7	1	1	7	1	7	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7	2	7	1	105	10	9	16	22	15	16	17			
104	102	1	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	45	3	4	8	8	6	8	8			
105	103	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	2	2	1	45	4	6	10	10	5	4	6			
106	104	3	2	2	3	2	1	2	1	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	65	6	5	14	12	8	10	10		

TEST DE ANSIEDAD																						D1	D2	
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOT	EEA	D1	D2
1	1	2	2	2	4	2	1	1	4	2	2	2	4	2	2	1	4	2	3	2	45	56	11	34
2	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	4	1	4	1	31	39	8	23
3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	53	66	14	39
4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	25	31	5	20
5	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	23	29	5	18
6	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	45	56	12	33
7	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	29	36	8	21
8	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	30	38	8	22
9	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	28	35	7	21
10	1	1	1	1	3	1	2	2	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	30	38	7	23
11	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	1	27	34	5	22
12	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	2	1	3	1	1	2	2	31	39	5	26
13	3	2	2	1	4	1	3	3	3	3	1	2	2	3	2	1	3	2	1	2	44	55	12	32
14	2	2	1	1	4	2	2	3	4	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	35	44	10	25
15	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	25	31	6	19
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	24	30	5	19
17	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	24	30	6	18
18	2	3	3	1	2	1	4	4	4	1	1	1	4	1	3	2	4	3	2	2	48	58	11	37
19	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	29	36	8	21
20	1	1	1	1	3	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	29	36	7	22
21	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	28	35	5	23
22	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	30	38	8	22
23	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	26	6	15
24	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	4	1	30	38	6	24
25	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	2	29	36	7	22
26	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	25	31	6	19
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	42	53	10	32
28	1	1	1	1	2	2	1	1	4	2	1	1	2	1	2	2	3	1	3	1	33	46	6	27
29	2	1	1	1	2	1	1	1	4	1	1	1	4	3	4	1	2	1	3	2	37	50	7	30
30	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	42	53	10	32
31	2	1	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1	3	2	1	1	2	1	2	3	33	41	7	26
32	3	1	1	1	2	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	3	2	1	2	1	32	40	8	24
33	1	1	1	2	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2	3	33	41	9	24
34	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	28	35	10	18
35	2	1	1	2	4	2	2	1	2	1	2	2	1	4	3	4	4	1	4	2	45	56	10	35
36	1	2	1	2	4	2	2	4	4	2	1	1	4	2	2	2	2	2	2	4	46	58	10	36
37	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	1	31	39	8	23
38	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	30	38	8	23

AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL
TEST DE ANSIEDAD																								
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOT	EEA	D1	D2
38	2	2	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1	30	38	8	22
39	1	1	2	1	4	2	1	2	4	2	1	2	4	2	1	2	1	2	1	2	38	48	9	29
40	1	1	1	1	4	1	3	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	31	39	8	23
41	1	1	1	2	3	1	1	1	4	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	30	38	8	22
42	1	1	2	1	4	1	1	1	4	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	35	44	9	26
43	1	2	2	1	1	1	4	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	4	2	32	40	7	25
44	1	1	1	1	4	2	1	1	4	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	31	39	8	23
45	1	1	1	1	1	1	2	2	1	4	2	1	1	1	2	3	3	1	4	1	34	43	5	29
46	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	4	1	29	36	5	24
47	2	2	2	1	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	45	56	10	35
48	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	3	2	47	59	10	37
49	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	27	34	8	19
50	2	2	2	2	3	2	3	3	4	4	2	1	3	2	2	1	1	2	2	2	45	56	11	34
51	1	2	2	2	4	2	2	2	4	2	1	2	4	2	2	1	4	1	3	2	45	56	11	34
52	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	4	1	4	1	31	39	8	23
53	2	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	53	66	14	39
54	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	25	31	5	20
55	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	23	29	5	18
56	2	2	1	2	2	2	3	2	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	1	45	56	9	36
57	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	29	36	8	21
58	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	30	38	8	22
59	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	28	35	7	21
60	1	1	1	1	3	1	2	2	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	30	38	7	23
61	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	1	27	34	5	22
62	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	2	1	3	1	1	2	2	31	39	5	26
63	3	2	2	1	4	1	3	3	3	3	1	2	2	3	2	1	3	2	1	2	44	55	12	32
64	2	2	1	1	4	2	2	3	4	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	35	44	10	25
65	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	25	31	6	19
66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	24	30	5	19
67	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	24	30	6	18
68	2	3	3	1	2	1	4	4	4	1	1	1	4	1	3	2	4	3	2	2	48	60	11	37
69	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	29	36	8	21
70	1	1	1	1	3	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	29	36	7	22

AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL
TEST DE ANSIEDAD																								
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOT	EEA	D1	D2
72	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	30	38	8	22
73	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	26	6	15
74	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	4	1	30	38	6	24
75	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	2	29	36	7	22	
76	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	25	31	6	19	
77	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	42	53	10	32
78	1	1	1	1	2	2	1	1	4	2	1	1	2	1	2	2	3	1	3	1	33	41	6	27
79	2	1	1	1	2	1	1	1	4	1	1	1	4	3	4	1	2	1	3	2	37	46	7	30
80	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	42	53	10	32
81	2	1	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1	3	2	1	1	2	1	2	3	33	41	7	26
82	3	1	1	1	2	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	3	2	1	2	1	32	40	8	24
83	1	1	1	2	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2	3	33	41	9	24
84	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	28	35	10	18
85	2	1	1	2	4	2	2	2	4	1	1	1	1	1	3	4	4	1	4	4	45	56	10	35
86	1	2	1	1	4	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	46	58	9	37
87	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	1	31	39	8	23
88	2	2	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1	30	38	8	22
89	1	1	2	1	4	2	1	2	4	2	1	2	4	2	1	2	1	2	1	2	38	48	9	29
90	1	1	1	1	4	1	3	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	31	39	8	23
91	1	1	1	2	3	1	1	1	4	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	30	38	8	22
92	1	1	2	1	4	1	1	1	4	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	35	44	9	26
93	1	2	2	1	1	1	4	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	4	2	32	40	7	25
94	1	1	1	1	4	2	1	1	4	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	31	39	8	23
95	1	1	1	1	1	1	2	2	1	4	2	1	1	1	2	3	3	1	4	1	34	43	5	29
96	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	4	1	29	36	5	24
97	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	45	56	12	33
98	2	2	2	2	4	2	2	1	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	1	45	56	12	33
99	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	27	34	8	19
100	2	2	2	2	4	2	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	46	58	12	34
101	1	2	2	2	4	2	2	2	4	2	1	1	4	2	2	1	4	1	4	2	45	56	11	34
102	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	4	1	4	1	31	39	8	23
103	2	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	53	66	14	39
104	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	25	31	5	20