



**DIRECCIÓN DE POSGRADO Y SEGUNDAS
ESPECIALIDADES
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN PSICOTERAPIA**

Tesis

Estrés laboral y ansiedad en personal asistencial del centro de salud Psico vida
de San Juan de Lurigancho, 2026

**Para optar el Título de
Especialista en Psicoterapia**

Presentado por:

Autor: Guzmán Yuncatupa, Arturo Keny

Asesor: Dr. Cruz Telada,, Yreneo Eugenio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3770-1287>

Lima – Perú

2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Guzman Yunccatupa, Arturo Keny, egresado de la Segunda Especialidad en Psicoterapia, la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis **“Estrés laboral y ansiedad en personal asistencial del centro de Salud Psico vida de San Juan de Lurigancho, 2026”** Asesorado por el docente: **Dr. Cruz Telada, Yreneo Eugenio** DNI **09946516** ORCID 0000-0002-3770-1287 tiene un índice de similitud de **18 (dieciocho) %** con código 14912:617463037 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
Firma de autor

Arturo Keny Guzman Yuncatupa
DNI: 09658108



.....
Firma del asesor

Yreneo Eugenio Cruz Telada
DNI: 09946516

Lima, 10 de agosto de 2026.

En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:

DEDICATORIA

Dedicado a mi esposa Alida

Asimismo, dedico este logro a mi madre Felicitas, por su amor, entrega y apoyo, Su ejemplo de perseverancia y valentía ha sido un referente constante en mi desarrollo personal y académico.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios todopoderoso por mi familia.

Expreso mi más sincero agradecimiento a mi amada esposa

Finalmente, agradezco profundamente a mis hijas, por su comprensión, apoyo emocional y palabras de ánimo en los momentos de mayor exigencia académica.

Índice

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice.....	v
Índice de tablas.....	vi
Resumen.....	viii
Abstract.....	¡Error! Marcador no definido.
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA	8
III. RESULTADOS.....	14
IV. DISCUSIÓN.....	20
V. CONCLUSIONES	24
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS	32

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Rango de Edad</i>	14
Tabla 2. <i>Rango por sexo</i>	14
Tabla 3. <i>Rango por Profesión</i>	14
Tabla 4. <i>Rango por Estado Civil</i>	15
Tabla 5. <i>Prueba de normalidad</i>	16
Tabla 6. <i>Correlación entre estrés laboral y ansiedad</i>	17
Tabla 7. <i>Correlación entre la dimensión territorio organizacional y ansiedad.</i>	17
Tabla 8. <i>Correlación entre la dimensión Tecnología y Ansiedad</i>	17
Tabla 9. <i>Correlación entre la Dimensión Influencia del líder y ansiedad</i>	18
Tabla 10. <i>Correlación entre la dimensión falta de cohesión y ansiedad</i>	18
Tabla 11. <i>Correlación entre la dimensión respaldo del grupo y ansiedad</i>	18
Tabla 12. <i>Correlación entre la dimensión estructura organizacional y ansiedad</i>	19
Tabla 13. <i>Correlación entre la dimensión clima organizacional y ansiedad</i>	19

Índice de figuras

<i>Figura 1. Nivel de estrés laboral en personal asistencial</i>	15
<i>Figura 2. Nivel de ansiedad en personal asistencial</i>	15

Estrés laboral y ansiedad en el personal asistencial del centro de Salud Psico vida de San Juan de Lurigancho, 2026

Work stress and anxiety in the care staff of the Psico vida Health Center of San Juan de Lurigancho, 2026

Guzmán Yuncatupa, Arturo Keny, del programa academico de segunda especialidad del programa académico de psicología de la segunda especialidad en Psicoterapia de la Universidad Privada Norbert Wiener, Perú.

Resumen: La investigación realizada abordo la problemática del estrés laboral y los estados de ansiedad en personal que prestan servicios de salud en un centro de atención privado, siendo relevante el estudio porque conforme a aportes teóricos y estudios diversos encuentran la relación entre las variables de estudio, considerando necesario conocer esta problemática por los instrumentos válidos y confiables para conocer este problema, es por ello que se planteó el siguiente objetivo establecer la relación entre Estrés laboral y ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Psico - Vida de San Juan de Lurigancho, 2025". El estudio utiliza el enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, de tipo correlacional y corte transversal. También, para la recolección de datos se aplica la Escala del estrés laboral de la OIT y la escala de ansiedad de Zung, a 100 colaboradores de dicho centro con un muestreo censal. Finalmente, los hallazgos permitirán brindar las recomendaciones para mejorar el desempeño del personal asistencial del Centro de Salud Psico-vida de San Juan de Lurigancho.

Palabras clave: Afrontamiento al estrés, relajación progresiva, ansiedad reactiva, estrés positivo.

Abstract: The research carried out addressed the problem of work stress and anxiety states in personnel who provide health services in a private care center, the study being relevant because according to theoretical contributions and diverse studies they find the relationship between the study variables, considering it necessary to know this problem by the valid and reliable instruments to know this problem, that is why the following objective was proposed:

to establish the relationship between Work Stress and anxiety in the care staff of the Psycho-Life Health Center of San Juan de Lurigancho, 2025". The study uses the quantitative approach and a non-experimental, correlational and cross-sectional design. Also, for data collection, the ILO Work Stress Scale and the Zung Anxiety Scale are applied to 100 collaborators of said center with a census sampling. Finally, the findings will provide recommendations to improve the performance of the care staff of the Psycho-life Health Center of San Juan de Lurigancho.

Keywords: Coping with stress, progressive relaxation, reactive anxiety, positive stress.

I. INTRODUCCIÓN

El estudio realizado abordó la problemática sobre estrés laboral y la ansiedad en personal asistencia de un centro de salud privado, por las incidencias que en la actualidad se conoce sobre la influencia los agentes estresores en las diversas respuestas ansiosas, afectando diversos aspectos de su salud integral, siendo de relevancia porque la información servirá como medidas de promoción, prevención e intervención. Es por ello que alcanza relevancia, importancia y significancia este problema. Siendo importante resaltar que, a nivel internacional, esta problemática es considerado de salud pública porque en el mundo actual, el estrés profesional y los estados ansiosos tienen incidencias múltiples a nivel cognitivo, mundo emotivo, desempeño profesional y estilos de vida, conforme el informe de la OMS (2022) en que 400 millones de colaboradores sufren de algún trastorno psicológico, como estados depresivos y ansiosos son los que alteran la salud mental, lo que afecta la capacidad de desempeño en el trabajo y su productividad. Alrededor de 300 millones de individuos sufren a nivel global algún cuadro de ansiedad y también, aproximadamente 260 millones presentan alteraciones de cuadros clínicos de depresión. También, otro de los aspectos que contribuyen a los peligros para la salud mental en el trabajo de los colaboradores en salud, son factores personales, que pueden estar conectados con la naturaleza o el horario laboral, escasez de recursos y de personal turnos laborales prolongados, ambientes poco saludables para el desempeño de labores. (Fernández et al. 2017)

Asimismo, a nivel nacional en los diferentes hospitales y centros de atención en salud comunitario existen indicadores de la presencia del estrés laboral como agotamiento, estados de intranquilidad, absentismo, conductas impulsivas, síndrome del colon inflamable, siendo las causas turnos laborales prolongados, situación económica, y falta de habilidades de afrontamiento al estrés y el control y manejo de ansiedad, siendo importante el reporte del Ministerio de Salud (MINSA 2024), que informan que se prestó atención a 41,822 pacientes que sufrieron de estrés severo, estados ansiosos y consecuencias postraumáticas en los múltiples centros de atención sanitaria en el período del 2023. Asimismo, de esta cantidad global 30,614 fueron pacientes femeninas entre los cuales existen personal de salud y 11,688 a varones.

Finalmente, a nivel local, en el personal asistencial que laboran en el Centro de Salud Psico-Vida, existen indicadores de estrés laboral, como estados de preocupación, poco control neurocognitivo, frustración, emociones reactivas como enojo, malestares

ansiosos, temores, fatiga, cansancio emocional, como siendo las causas, poca práctica de habilidad de afrontamiento estresante, de control y manejo de ansiedad, la cantidad de atención de servicios psicológicos y psicoeducativos, desempeño en más de un trabajo. Siendo, importante resaltar que la relevancia y significancia del estudio es que en base a los resultados obtenidos se ha recomendado programas de promoción, prevención e intervención con estrategias para el desarrollo de habilidades afrontamiento al estrés y el control y gestión de estados emocionales y ansiosos; siendo de gran ayuda para el control y reducción del estrés laboral y las respuestas ansiosas.

Igualmente, luego de la descripción de la realidad se plantea la siguiente pregunta general ¿Existe una asociación del estrés laboral con la ansiedad en los profesionales de salud del centro sanitario Psico-Vida de San Juan de Lurigancho, ¿2026? También, se realizó la justificación el estudio a nivel teórico se revisaron teorías necesarias del estrés laboral y ansiedad, lo que permitió conocer y entender de manera objetiva la realidad problemática del personal asistencial del Centro de Salud Psico- Vida de San Juan de Lurigancho, 2026; lo que permitió una real descripción e interpretación de las variables en estudio. y ser de utilidad para futuras investigaciones que realizarán en poblaciones similares. Siendo de importante justificar en lo metodológico, porque para evaluar ambas variables, se utilizaron la escala de estrés laboral de la OIT validado por Suarez (2013) y Escala de autoevaluación de ansiedad de Zung, validado por Astocondor, validados por tres expertos especialistas psicólogos y se complementó con el nivel de confianza aceptable del alfa de Cronbach para la muestra de la población de estudio. Y por último a nivel práctico, el estudio será utilidad por las acciones a recomendar para mejorar el manejo adecuado del estrés laboral, así como la ansiedad través de la ejecución de talleres vivenciales esto con la finalidad de mejorar su desarrollo personal y calidad del servicio en el Centro Sanitario Psico- Vida de San Juan de Lurigancho.

para el desarrollo del marco teórico, se han considerado los antecedentes de Marcatoma & Arévalo (2023). Quienes en su estudio con el propósito de “establecer la conexión del grado de estrés con la ansiedad en enfermeros que laboran en sectores de alta complejidad del Hospital Vitarte, Lima – 2023”. Siendo de método hipotético deductivo, enfoque cuantitativo, tipo aplicado, su alcance fue correlacional, diseño no experimento, y transeccional. En lo estadístico se identificó que el 65,7% del personal de enfermería mostraron un nivel de estrés regular, un 30,6%. De igual manera, el 58,3%

de los participantes mostró un nivel de ansiedad regular. Se Concluye: que existe una relación estadísticamente significativa, positiva alta entre estrés y ansiedad. $\rho = 0,841$.

Por otro lado, Colmenares (2021). Elaboró 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, de tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental, la población de 145 trabajadores, de muestreo no probabilístico de tipo intencional, una muestra de 104 trabajadores, se empleó la escala de estrés laboral de la OIT-OMS de Ivancevich & Matteson (1989) y escala de ansiedad de Zung, hallando como resultados descriptivos que el 83,7% presentó un nivel bajo de estrés laboral. Del mismo modo, aplicando el coeficiente de correlación ρ de Spearman se encontró fuerte evidencia de asociación muy importante en un rango bajo ($\rho = ,139$; $p = ,016 < .05$), entre el estrés laboral y ansiedad. Arribando a la conclusión de que, a mayor nivel de estrés laboral, mayor ansiedad y viceversa. También se consideró el estudio de Bruno et al. (2022). Su trabajo fue Dominancia de la ansiedad y estrés en profesionales sanitarios del Hospital II-E Juanjuí, 2021. El diseño del informe fue cuantitativo, descriptivo, no experimental y transversal. El grupo muestral fue de 120 colaboradores de sistema asistencial de un grupo poblacional de 152 colaboradores. Además, esta muestra se ha realizado bajo el método de muestreo no probabilístico y no aleatorio por conveniencia. Asimismo, como instrumentos de evaluación se ha empleado el inventario de ansiedad estado y rasgo (IDARE) de Spielberger, Gorsuch y Lushene (1967) adaptados por Castro (2016) y el inventario de depresión de Beck BDI-II de Aaron Beck, Robert Steer y Gregory Brown (Barreda 2019). Se Concluyo que existe relación estadísticamente significativa entre las variables ansiedad y estrés laboral en profesionales de salud.

De igual manera, a nivel internacional se ha considerado el estudio de Castellanos (2025) En su estudio con el propósito de “Determinar el estrés en el trabajo a través de las vivencias diarias del sector de trabajadores del Registro Civil del Hospital Central de Barquisimeto. De enfoque interpretativo, método cualitativo, Usaron la técnica fenomenológico-hermenéutica. Efectuaron entrevistas detalladas a 10 empleados del registro civil, habiendo analizado sus respuestas en sendas matrices para verificar los supuestos básicos de la investigación. Los resultados indican que el estrés laboral influye notablemente en la vida somática y psicológica de los colaboradores e impacta en su rendimiento y estilos de vida. Asimismo, la investigación muestra que el estrés en el trabajo es un fenómeno social que se está incrementando en el contexto de

la administración de hospitales, lo que hace necesaria la acción de las autoridades de salud y los administradores del hospital en estudio. Se destaca la urgencia de aplicar estrategias para disminuir sus consecuencias y fomentar un ambiente laboral más útil y saludable, que beneficie el bienestar y la productividad del personal. También, se ha considerado el estudio de Reyna (2022) con la finalidad principal de “conocer los rangos estrés, depresión y ansiedad en profesionales de enfermería en el período de SARS-COV-2 en un centro hospitalario de tercer nivel de la CDMX”. De enfoque cuantitativo, diseño correlacional, transversal y descriptivo en 85 enfermeros profesionales del hospital, tanto varones como mujeres y en los tres turnos, escogidos por interés al investigador. Se llegó a la conclusión que hay profesionales que padecen de caídas emocionales y son por lo general del turno vespertino. Las pacientes que dieron positivo de COVID-19 y que necesitaron apoyo psicológico sufrieron más padecimientos. además, las profesionales de enfermería actuaron muy satisfactoriamente ante las amenazas graves apoyándose emocional y mentalmente para evitar una depresión de nivel severo. Y por último, Gómez et al. (2021). Investigaron con la finalidad de “reconocer la asociación de la ansiedad, depresión y estrés laboral asistencial en los profesionales sanitarios de un hospital de psiquiatría”. El diseño fue no experimental, correlacional, transversal y prospectivo, límites de espacio en un hospital de psiquiatría de Aguascalientes, en el período 2021. Los hallazgos fueron: de 67 pacientes, la mayoría se ubica en 8.4% en ansiedad grave, el 6.7% con depresión grave y el 5.4% un nivel grave de estrés laboral; se asociaron las variables: depresión con estrés laboral ($\rho=.31;p=0.01$), ansiedad y estrés laboral ($r=.351;p=0.00$). Conclusión: en el hospital de psiquiatría se brinda un servicio de terapia psicológica como estrategia de desintoxicación por el exceso de labores, se muestra un nivel de estrés laboral del 46% que es bajo y 50.5% es moderado. Existe una negación de su propia salud psicológica. Y que existe una asociación entre las variables de estudio.

Por otra parte, en relación a las bases teoricas se han considerado la definición del estrés laboral de la organización Internacional del Trabajo - OIT (2019), que refiere como la respuesta del organismo a estímulos estresores a nivel orgánico y psicológico dañina, que se va producir por efecto de la sobrecarga laboral que exceden las capacidades y habilidades y/o necesidades del colaborador; afectando la salud individual y laboral. También es relevante el concepto de la Organización Mundial de la Salud (OMS (2004) que lo define como “La reacción de una persona ante solicitudes y presiones que no

se manifiestan según reales habilidades y competencias lo que desafía su capacidad para manejar la situación debido a las demandas propias del actual campo laboral; por tanto, es natural que haya presión en el trabajo. También se destaca las teorías más significativas para el estudio como la teoría del estrés laboral de la OIT-OMS de Ivancevich et al. (1989)

que define al estado tensional como la respuesta psicológica y somática del organismo por el desequilibrio de las exigencias laborales y los recursos, competencias o necesidades de los trabajadores. Está basada en la teoría de la adaptación persona entorno social. En resumen, esta teoría postula que los estados estresantes no es solo la exigencia laboral, sino la percepción de ser incapaces para poder cumplir con las exigencias de su responsabilidad. Refiere que el estrés se produce por el desequilibrio persona-trabajo, es decir se percibe que, las demandas laborales superan la capacidad de realizarla. También la percepción del riesgo del clima laboral, como influye el líder y una carencia de cohesión grupal. Se basa en modelos exigencia-control considerando que existen factores que desajustan la salud, siendo necesario considerar evaluar el estrés organizacional. Siendo necesario considerar el Reacción Integral de los trabajadores porque es la respuesta a presiones internas/externas que afectan la salud física, psicológica y comportamental del empleado.

Igualmente, la teoría transaccional del estrés y el afrontamiento (TTSC) es un modelo teórico desarrollado por Lazarus y Folkman en 1984. Quienes refieren que el estrés es una respuesta fisiológica, y un proceso transaccional que acontece entre el trabajador y su entorno laboral. Es decir, es una evaluación cognitiva donde el sujeto tiene una percepción que las demandas del ambiente sobrepasan sus recursos personales, y que pone en riesgo su bienestar; a la vez sostiene que, el estado estresante son situaciones que se perciben como desafiantes, amenazantes e incontrolables; siendo la relevancia teórica la evaluación cognitiva, donde empleará el afrontamiento como un aspecto estabilizador facilitando la adaptación psicosocial. Para lo cual empleara la evaluación primaria, donde el trabajador evalúa si la situación es amenazante para los propósitos y si es un desafío o un reto. Si el estímulo es de amenaza grave y puede causar daño; luego realiza la evaluación secundaria, donde el trabajador realizara la evaluación minuciosa de sus competencias desarrolladas para hacer frente a la situación, y es lo que determina la intensidad de la respuesta estresante.

De igual manera, en relación a la variable ansiedad es definida por Spielberg et. al (1996) como la respuesta emotiva no agradable que sucede por un estímulo externo, considerado como amenaza por el individuo, produciendo alteraciones fisiológicas, conductuales y emotivas. Siendo la diferencia entre que la ansiedad estado hace referencia a estados emocionales transitorios, conectada a una circunstancia concreta y la ansiedad como factor que se relaciona a una situación emocional cuasi permanente en el tiempo. Igualmente, Zung, citado por García (2004) refiere a la ansiedad como la tendencia a manifestar sensaciones difusas y vagas, producto de las preocupaciones recurrentes o aprehensiones, las cuales se pueden manifestar desde tempranas edades. Estos signos aparecen mediante síntomas anormales que pueden desarrollarse posteriormente en las alteraciones de la personalidad. En este sentido se han considerado la teoría de la ansiedad de Zung (1971), fue desarrollada por William W.K. Zung, quien define a la ansiedad como un fenómeno medible en un continuo entre la normalidad y la patológica que interfiere con la normalidad, manifestándose a través de síntomas somáticos como temblores, taquicardia, dificultad de respirar y cognitivo-afectivos, como el miedo, confusión, pesadillas. La utilidad clínica de esta teoría es porque permite monitorizar cambios en los niveles de ansiedad y evaluar la respuesta al tratamiento. Este enfoque considera que toda persona necesita para la supervivencia cierto grado de ansiedad, para que produzca al organismo una activación y alerta para que no desencadene apatía y enlentecimiento general. una ansiedad leve es deseable, puesto que genera activación de iniciativas, imaginaciones, creatividad, y soluciones. Sin embargo, la ansiedad patológica actúa casi siempre interfiriendo los rendimientos de las personas en sus diversos niveles. También define a la ansiedad en función de sus efectos, ansiedad leve, relacionada a las tensiones de la vida diaria, ansiedad moderada, donde los sujetos solo se centran en las preocupaciones inmediatas, la ansiedad grave, temor constante, miedo terror.

Sobre la base a las teorías mencionadas se considera la teoría psicoanalítica de la ansiedad de Freud (1972) que lo define como un estado afectivo desagradable con presencia de signos y síntomas de aprensión, emociones insatisfactorias, pensamientos desagradables y trastornos orgánicos asociadas a las reacciones mecánicas. También considera factores internos que afecta en sí mismo el estado ansioso, y el proceso adaptativo es una señal de riesgo real que incrementa la activación orgánica para afrontar la amenaza percibida. Identifica tres estados la ansiedad real, que es una respuesta por la asociación entre el yo del sujeto y el entorno externo; se percibe frente a la

percepción de un estímulo del individuo, ante una amenaza objetiva existente en el mundo exterior que lo circunda, para que adopte una respuesta de protección. La ansiedad neurótica, es el estado emocional percibida como peligro, pero el origen se encuentra en los impulsos reprimidos, siendo la causa principal de las neurosis; caracterizada por la carencia de objeto, estando el recuerdo de la situación o del trauma reprimido, no reconoce el origen del peligro; además, está relacionada con la experiencia reprimida, la ansiedad ocurre cuando el yo intenta satisfacer los instintos del ello, siente la amenaza, el temor de no poder controlar la amenaza percibida (Spielberger, 1966; Krasner y Solomon, 1988); y por último la ansiedad moral, Se la conoce como escándalo, debido a que el superyó desafía al individuo con la probabilidad de que el yo no tenga el control sobre las reacciones. Según Freud, la patología de la psiconeurosis es un desequilibrio emotivo manifestado en el mundo psicológico, mostrando trastornos orgánicos y el desbalance psicoafectivo de la aperccepción del mundo real y objetivo, manifestada en las interacciones sociales y expresión de diversos problemas psicológicos manifiestos. También, es relevante la Teorías Biológica y psicofisiológica. Lo que al respecto Moya, (2024). Refiere que. el comportamiento, la cognición y las emociones humanas a través de mecanismos biológicos internos como la genética, la función cerebral, las hormonas y los neurotransmisores. Se centra en cómo nuestra biología afecta nuestra psicología. Explica el comportamiento humano a través de factores biológicos como la herencia de genética, el sistema nervioso, el sistema endocrino y la evolución. Estas teorías se centran en cómo estos factores influyen en el pensamiento, las emociones y las acciones, ante los estímulos sensoriales externos o internos que produce respuestas neuroquímicas con los neurotransmisores que pueden ser activadores o inhibidores, lo que regula el comportamiento, pensamientos y estados afectivos.

Sobre la base de los aportes teóricos se plantea la siguiente hipótesis general Si existe una relación del estrés laboral con la ansiedad en los profesionales sanitarios del Centro de Salud Psico-Vida de San Juan de Lurigancho 2026. Asi como se planteo el objetivo general de demostrar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en los profesionales sanitarios del Centro de salud Psico-vida de Juan de Lurigancho. Y para los específicos se formularon como existe relación entre las dimensiones de Territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo, estructura organizacional y clima organizacional y la ansiedad en los profesionales sanitarios del Centro de salud Psico-vida de Juan de Lurigancho.

II. METODOLOGÍA

Para el estudio realizado se ha considerado necesario los aspectos metodológicos que se detallan a continuación:

Tipo de estudio: Fue básica, por haberse enfocado en utilizar los conocimientos adquiridos para abordar problemas concretos relacionados con las dos variables de estudio, confirmándose con los resultados los principios del estrés laboral y la ansiedad. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Diseño de investigación: Se realizó con un diseño no experimental, puesto a que en todo el proceso del estudio las variables no se han manipulado, siendo de corte transversal ejecutándose únicamente en el transcurso del año 2025. Y de un alcance correlacional, porque se estableció la relación entre las dos variables de estudio Carrasco (2018).

El enfoque considerado fue cuantitativo, puesto que, se inició con la identificación y la formulación precisa de una pregunta de investigación, seguido por una exhaustiva revisión de la literatura y documentación oficial pertinente a las variables estrés laboral y ansiedad, se obtuvo información medible con la aplicación de instrumentos, se realizó el análisis e interpretación de resultados (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Población y muestra: Asimismo, se consideró la población de 100 profesionales sanitarios del centro sanitario Psico-Vida, considerándose los criterios de inclusión de personal asistencial que haya respondido ambos instrumentos y personal asistencial que pertenezcan al centro de salud y en los criterios de exclusión al personal asistencial que decidió no firmar la aceptación responsable, así como los profesionales sanitarios que no concluyan con responder los instrumentos.

También se determinó la muestra de estudio de cien (100) profesionales sanitarios, siendo el muestreo la técnica censal porque la totalidad de la población vienen a constituir la muestra de estudio

Variables: En Relación a las variables se ha elaborado la matriz operacionalización de las variables de estrés laboral y ansiedad, en donde se especifican las definiciones conceptual y operacional, Asi como las dimensiones e indicadores de cada una de las variables indicadas, la cual se detallan a continuación:

Tabla 1 *Variables y operacionalización de la variable estrés laboral*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa niveles o rangos
Estrés Laboral	La respuesta del organismo a estímulos estresores a nivel físico y emocional dañina, que se va producir debido a que las exigencias laborales exceden las destrezas, recursos y/o necesidades del trabajador; afectando la salud individual y organizacional. La organización Internacional del Trabajo - OIT (2018).	Esta definición se conoció con la aplicación de la escala de Estrés laboral de la OIT(2018) a la muestra de estudio con lo que se conocer las dimensiones de territorio organizacional,	Territorio organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ausencia de control ✓ Confort ✓ Trabajo grupal 	Ordinal	Bajo: 26 - 101
			Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Carencias ✓ Actualización ✓ Tecnológica obsoleta 		
		de territorio organizacional,	Influencia del líder	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estilo de comunicación. ✓ Interrelaciones humanas ✓ Relaciones Interpersonales ✓ Calidad de desempeño en el trabajo 	Ordinal	Promedio bajo: 102 – 119
			Falta de cohesión	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cumplimiento de objetivos ✓ Personalidad. ✓ Falta de organización ✓ Control laboral 		
		líder, ausencia de unidad, falta de apoyo del grupo, configuración estructural de la organizacional,	Respaldo del grupo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Objetivos organizacionales ✓ Colaboración ✓ Soporte técnico 	Ordinal	Promedio alto: 120 -128
			Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nivel de producción ✓ Colaboración ✓ Efectividad administrativa ✓ Lealtad 		
		ambiente organizacional	Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimientos de organización ✓ Actitud organizacional ✓ Cosmovisión organizacional 	Ordinal	Alto: 129 - 157

Matriz de Operacionalización de la variable ansiedad

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Ansiedad	Según Zung, citado por Astocondor (2001) la ansiedad es la patología de percibir las sensaciones desordenadas, por los altos niveles de problemas frecuentes, que se sienten desde edad temprana. Los síntomas y signos se perciben en patologías que perturban la personalidad.	La variable ansiedad se conoció con la aplicación de la Escala de Auto-Evaluación de Ansiedad (EAA) de Zung con lo que se conocerá las dimensiones de síntomas somáticos y síntomas afectivos.	Síntomas afectivos	✓ Desintegración mental ✓ Desintegración física ✓ Ansiedad ✓ Miedo	Ordinal	25 a 40: No hay ansiedad presente
			Síntomas somáticos	✓ Temblores ✓ Desmayos ✓ Dolores corporales ✓ Fatiga y debilidad ✓ Palpitaciones ✓ Mareos ✓ Nauseas ✓ Vómitos ✓ Bochornos ✓ Desmayos ✓ Pesadillas ✓ Insomnios ✓ Frecuencia urinaria		41 a 60: Ansiedad mínima a Moderada 61 a 70: Ansiedad marcada a severa 71 a 100: Ansiedad en grado máximo

En relación a los procedimientos que se han considerado para la recolección de datos, primero se coordinó con la Institución la autorización para aplicación de instrumentos, una vez obtenido el permiso se procedió a coordinar el día y hora de aplicación, habiéndose ejecutado la aplicación en tres momentos de acuerdo a la disponibilidad de los integrantes de la muestra, a quienes se le hizo entrega del consentimiento informado, explicándole el objetivo del estudio, a quienes se les entregó las dos pruebas con sus respectivas indicaciones, así como lápiz y borrador.

Posteriormente a la aplicación de instrumentos se realizó los procedimientos de análisis de datos, realizando la limpieza de data, para luego elaborar en Microsoft Excel 2019, la base de datos con la información recogida, para ser transportadas al paquete estadístico para ciencias sociales SPSS versión 26, donde se realizó el análisis descriptivo de la muestra en edad, sexo, estado civil y profesión. A continuación, se realizó la prueba de normalidad para determinar la distribución de datos, presentando no normalidad la información recolectada, por lo que se empleó el coeficiente de relación de Spearman así como la muestra era mayor a cincuenta participantes. Realizando la prueba de hipótesis de acuerdo a las hipótesis planteadas en el estudio. Por último, se presentaron los resultados en tablas y figuras con su debida interpretación

Finalmente, en cuanto a los aspectos éticos se han considerado los principios de la ética de investigación, coordinándose oportunamente la autorización y aplicación de los instrumentos de estudio. Se informó a los participantes de la muestra que, la investigación era sin fines de lucro y con responsabilidad social, cumpliendo con los criterios éticos del Código de Ética y Deontología Profesional del Colegio de Psicólogos del Perú (Capítulo III, artículo 22) respetándose los principios básicos de la práctica de investigación psicológica. Se consideraron los principios éticos y axiológicos como la libertad y la justicia valores importantes para la sociedad. También se siguieron los principios éticos de la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial, incluyendo la beneficencia, la no maleficencia, el consentimiento informado, las autorizaciones institucionales y la justicia. También, se observó los principios de beneficencia y no maleficencia, porque en todo momento ha protegido en todos los participantes del estudio buscando el bienestar y respetando los derechos, una selección equitativa de los participantes y uso responsable de la información obtenida con confidencialidad y reserva profesional. Asimismo, se consideró lo establecido en el "Reglamento de ética de la investigación" de la Universidad Privada Norbert Wiener: observando la conducta ética del investigador, de manera adecuada con la práctica de una

conducta científica, de responsabilidad, honestidad, justicia, autoría responsable, conflictos de intereses, mentoría, plagio, publicación responsable, y sobre todo la integridad, se actuó con honestidad e integridad, aplicando rigurosamente las normas universitarias en todo el proceso de investigación, el objetivo principal fue asegurar que la investigación se llevara a cabo de forma ética y segura, respetando a los participantes y priorizando su salud y seguridad. Principio de No Maleficencia en todo momento se procuró prevenir cualquier posible daño físico, psicológico, emocional, social o legal.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1

Rango de Edad

	n	%
20 a 27 años	31	31,0%
28 a 31 años	33	33,0%
32 a 38 años	25	25,0%
40 a 50 años	11	11,0%

En la tabla 1, se presenta el rango de edad de los participantes, de los cuales la mayoría tienen entre 28 a 31 años de edad (33,0%); mientras que, la menor proporción de participantes son de 40 a 50 años de edad (11,0%)

Tabla 2

Rango por sexo

	n	%
Masculino	35	35,0%
Femenino	65	65,0%

En la tabla 2, se observa el rango por sexo, donde la mayoría son de sexo femenino (65,0%); mientras que, la menor proporción de participantes son del sexo masculino (35,0%).

Tabla 3

Rango por Profesión

	n	%
Enfermero (a)	8	8,0%
Psicólogo (a)	78	78,0%
Terapia física y rehabilitación	7	7,0%
Terapeuta de lenguaje	3	3,0%
Terapeuta ocupacional	4	4,0%

En la tabla 3, se presenta el rango por profesión de participantes, donde la mayoría son Psicólogos (78,0%); mientras que, la menor proporción son terapeutas de lenguajes (3,0%)

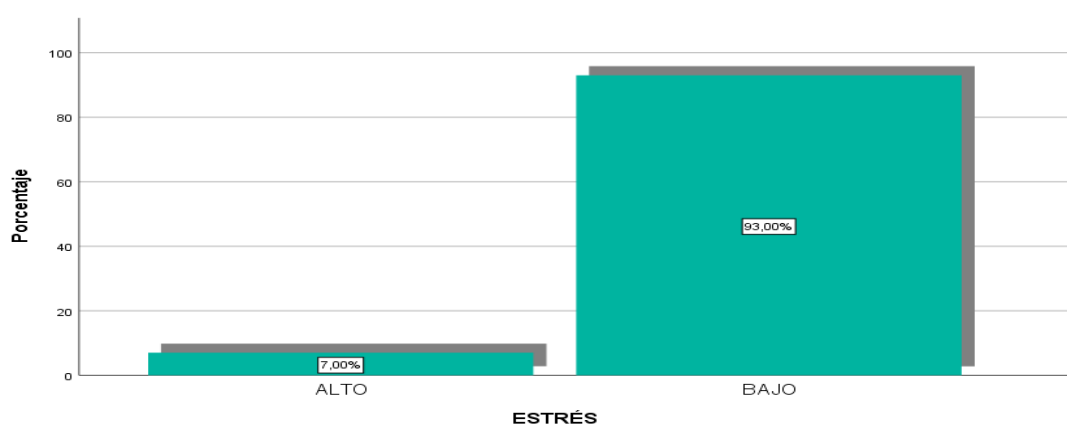
Tabla 4

Rango por Estado Civil

	n	%
Casado (a)	52	52,0%
Soltero (a)	48	48,0%

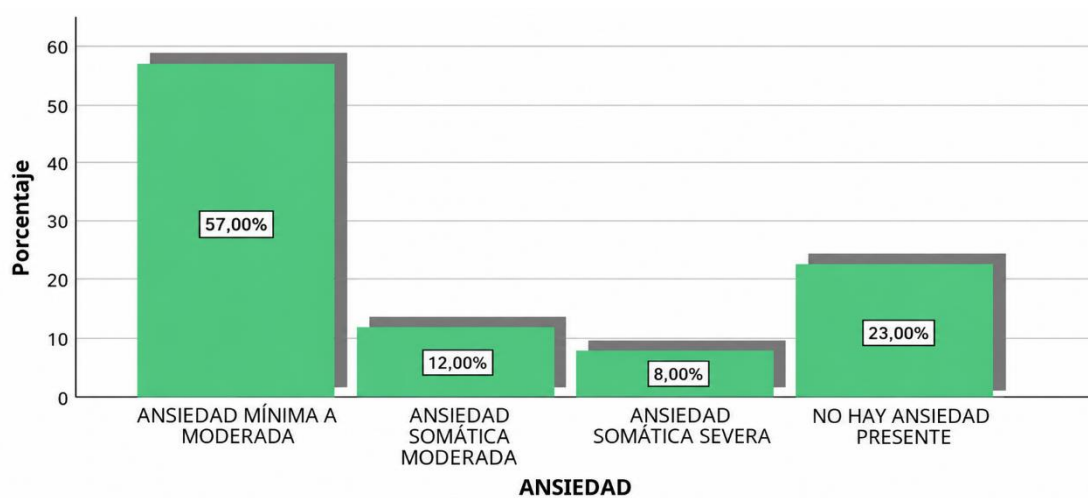
En la tabla 4, se observa el rango de estado civil de la muestra, de los cuales la mayoría son casados (52,0%); mientras que, la menor proporción son de estado civil soltero (48,0%).

Figura 1. Nivel de estrés laboral



En la figura 1, se presenta el nivel de estrés laboral de los participantes, donde la mayoría presentaron un nivel bajo (78,4%); mientras, la minoría tienen nivel medio (21,6%).

Figura 2. Nivel de ansiedad



En la figura 2, se evidencia el nivel de ansiedad de los participantes de la muestra, donde la mayoría presentaron un nivel de ansiedad mínima a moderada (57,0%); mientras que, la minoría de participantes presentaron un nivel de ansiedad somática severa (8,0%).

Tabla 5.

Prueba de normalidad

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig
Estrés laboral	,869	100	,000
Territorio Organizacional	,757	100	,000
Tecnología	,857	100	,000
Influencia del líder	,851	100	,000
Falta de Cohesión	,812	100	,000
Respaldo del Grupo	,796	100	,000
Estructura Organizacional	,821	100	,000
Clima Organizacional	,874	100	,000
Ansiedad	,842	100	,000
Síntomas Afectivos	,905	100	,000
Síntomas Somáticos	,925	100	,000

Los resultados que se observan en la tabla 5 donde se muestran que tanto la variable estrés laboral como Ansiedad no siguen una distribución normal ($p < 0.001$) al igual que sus dimensiones específicas; debido a esto se optó por emplear la prueba no paramétrica rho de Spearman para los análisis posteriores.

3.2 Prueba de hipótesis

Tabla 6

Correlación entre estrés laboral y ansiedad

Variable	1	2
1. Estrés laboral	-	.290
2. Ansiedad	.290	-

En la tabla 6, se evidencia la existencia de una correlación positiva baja y estadísticamente significativa entre la estrés laboral y Ansiedad ($\rho = .290, p=.000 < .001$), lo que demuestra que un menor nivel de estrés se asocia con un menor nivel de ansiedad, rechazándose la hipótesis nula.

Tabla 7.

Correlación entre la dimensión territorio organizacional y ansiedad

Variable	1	2
1. Dimensión Territorio Organizacional	-	.202
2. Ansiedad	.202	-

En la tabla 7, indican una correlación positiva baja y estadísticamente significativa entre la dimensión Territorio Organizacional y Ansiedad ($\rho = .202, p=.000 < .001$), lo que demuestra que un menor nivel de la variable Ansiedad se asocia con un menor nivel de dimensión Territorio Organizacional, rechazándose la hipótesis nula.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión Tecnología y Ansiedad

Variable	1	2
1. Dimensión tecnología	-	.218
2. Ansiedad	.218	-

En la tabla 8, indican una correlación positiva baja y estadísticamente significativa entre la dimensión tecnología y ansiedad ($\rho = .218, p=.000 < .001$), lo que demuestra que un menor nivel de la variable Ansiedad se asocia con un menor nivel de dimensión Tecnología, rechazándose la hipótesis nula.

Tabla 9.

Correlación entre la Dimensión Influencia del líder y ansiedad

Variable	1	2
1. Dimensión Influencia del líder	-	.278
2. Ansiedad	.278	-

En la tabla 9, indican una correlación positiva baja y estadísticamente significativa entre la dimensión Influencia del líder y ansiedad ($\rho = .278, p=.000 < .001$), lo que demuestra que un menor nivel de la variable Ansiedad se asocia con un menor nivel de dimensión influencia del líder, rechazándose la hipótesis nula.

Tabla 10.

Correlación entre la dimensión falta de cohesión y ansiedad

Variable	1	2
1. Dimensión falta de cohesión	-	.227
2. Ansiedad	.227	-

En la tabla 10, indican una correlación positiva baja y estadísticamente significativa entre la dimensión Falta de cohesión y Ansiedad ($\rho = .227, p=.000 < .001$), lo que demuestra que un menor nivel de la variable Ansiedad se asocia con un menor nivel de dimensión falta de cohesión, rechazándose la hipótesis nula.

Tabla 11.

Correlación entre la dimensión respaldo del grupo y ansiedad

Variable	1	2
1. Dimensión respaldo del grupo	-	.199
2. Ansiedad	.199	-

En la tabla 11, indican una correlación positiva muy baja y estadísticamente significativa entre la dimensión Respaldo del Grupo y Ansiedad ($\rho = .199, p=.000 < .001$), lo que demuestra que un menor nivel de la variable Ansiedad se asocia con un menor nivel de dimensión Respaldo del Grupo, rechazándose la hipótesis nula.

Tabla 12

Correlación entre la dimensión estructura organizacional y ansiedad

Variable	1	2
1. Dimensión estructura organizacional	-	.201
2. Ansiedad	.201	-

En la tabla 12, indican una correlación positiva baja y estadísticamente significativa entre la dimensión estructura organizacional y ansiedad ($\rho = .201, p=.000 < .001$), lo que demuestra que un menor nivel de la variable Ansiedad se asocia con un menor nivel de dimensión estructura organizacional, rechazándose la hipótesis nula.

Tabla 13

Correlación entre la dimensión clima organizacional y ansiedad

Variable	1	2
1. Dimensión clima organizacional	-	.214
2. Ansiedad	.214	-

En la tabla 13, indican una correlación positiva baja y estadísticamente significativa entre la dimensión clima organizacional y ansiedad ($\rho = .214, p=.000 < .001$), lo que demuestra que un menor nivel de la variable ansiedad se asocia con un menor nivel de dimensión clima organizacional, rechazándose la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

El estudio se planteó como objetivo demostrar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en los profesionales sanitarios del Centro de salud Psico-vida de Juan de Lurigancho. A continuación, se presenta la discusión de resultados donde se evidencian los hallazgos encontrados y su respectiva comparativa con los antecedentes y fundamentos teóricos relacionados al tema de estudio.

Con relación a la hipótesis general en los hallazgos se observó la existencia de una correlación positiva baja y estadísticamente significativa entre la estrés laboral y Ansiedad en los profesionales sanitarios del Centro de salud Psico-vida de Juan de Lurigancho ($\rho = .290, p = .000 < .001$), lo que coinciden con el estudio de Marcatoma & Arévalo (2023). Realizado con el propósito de “establecer la conexión del grado de estrés con la ansiedad en enfermeros que laboran en sectores de alta complejidad del Hospital Vitarte, Lima – 2023”. Siendo de método hipotético deductivo, enfoque cuantitativo, tipo aplicado, su alcance fue correlacional, diseño no experimento, y transeccional. En lo estadístico se identificó que el 65,7% del personal de enfermería mostraron un nivel de estrés regular, un 30,6%. De igual manera, el 58,3% de los participantes mostró un nivel de ansiedad regular. Se Concluye: que existe una relación estadísticamente significativa, positiva alta entre estrés y ansiedad. $\rho: 0,841$, lo que demuestra que ante un menor nivel de estrés en el personal de la muestra de estudio se asocia con un menor nivel de ansiedad, rechazándose la hipótesis nula.

Asimismo, en lo relacionado con la primera hipótesis específica en la tabla 7, indican una correlación positiva baja y estadísticamente significativa entre la dimensión Territorio Organizacional y Ansiedad en los profesionales sanitarios del Centro de salud Psico-vida de Juan de Lurigancho. ($\rho = .202, p = .000 < .001$), estudio que se asemeja al estudio de Colmenares (2021), con el objetivo de determinar la relación del estrés laboral y la ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021, de tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental, la población de 145 trabajadores, de muestreo no probabilístico de tipo intencional, una muestra de 104 trabajadores, se empleó la escala de estrés laboral de la OIT-OMS de Ivancevich & Matteson (1989) y escala de ansiedad de Zung, hallando como resultados descriptivos que el 83,7% presentó un nivel bajo de estrés laboral. Del mismo modo, aplicando el coeficiente de correlación ρ de Spearman se encontró fuerte evidencia de asociación muy importante en un rango bajo ($\rho = .139$;

$p=.016 < .05$), entre el estrés laboral y ansiedad. Arribando a la conclusión de que, a mayor nivel de estrés laboral, mayor ansiedad y viceversa. lo que demuestra cuando el personal de la muestra presente menor nivel de la variable Ansiedad se asocia con un menor nivel de dimensión Territorio Organizacional, rechazándose la hipótesis nula.

Igualmente, en relación a la segunda hipótesis específica en la tabla 8, indican una correlación positiva baja y estadísticamente significativa entre la dimensión tecnología y ansiedad ($\rho = .218, p=.000 < .001$), lo que demuestra que un menor nivel de la variable Ansiedad se asocia con un menor nivel de dimensión tecnología, rechazándose la hipótesis nula. Resultado, que coincide con el estudio de Bruno et al. (2022). Que plantearon como objetivo determinar la relación entre la ansiedad y estrés en profesionales sanitarios del Hospital II-E Juanjuí, 2021. El diseño del informe fue cuantitativo, descriptivo, no experimental y transversal. La muestra fue de 120 colaboradores de sistema asistencial de un grupo poblacional de 152 colaboradores. Además, esta muestra se ha realizado bajo el método de muestreo no probabilístico, por conveniencia. Se aplicaron el inventario de ansiedad estado y rasgo (IDARE) de Spielberger, Gorsuch y Lushene (1967) adaptados por Castro (2016) y el inventario de depresión de Beck BDI-II de Aaron Beck, Robert Steer y Gregory Brown (Barreda 2019). Se Concluyo que existe relación estadísticamente significativa entre las variables ansiedad y estrés laboral en profesionales de salud.

También, en relación a la hipótesis específica tres, se observa en la tabla 9, indican una correlación positiva baja y estadísticamente significativa entre la dimensión Influencia del líder y ansiedad ($\rho = .278, p=.000 < .001$), lo que demuestra que, cuando los profesionales de la muestra presenten un menor nivel de la variable Ansiedad se asocia con un menor nivel de dimensión influencia del líder, coincidiendo con el estudio Marcatoma & Arévalo (2023). Que lo hicieron con el propósito de “establecer la conexión del grado de estrés con la ansiedad en enfermeros que laboran en sectores de alta complejidad del Hospital Vitarte, Lima – 2023”. Siendo de método hipotético deductivo, enfoque cuantitativo, tipo aplicado, su alcance fue correlacional, diseño no experimento, y transeccional. En lo estadístico se identificó que el 65,7% del personal de enfermería mostraron un nivel de estrés regular, un 30,6%. De igual manera, el 58,3% de los participantes mostró un nivel de ansiedad regular. Se Concluye: que existe una relación estadísticamente significativa, positiva alta entre estrés y ansiedad. $\rho: 0,841$.

Por otro lado, en lo relacionado con la cuarta hipótesis específica En la tabla 10, indican

una correlación positiva baja y estadísticamente significativa entre la dimensión Falta de cohesión y Ansiedad ($\rho = .227, p = .000 < .001$), lo que demuestra que un menor nivel de la variable Ansiedad se asocia con un menor nivel de dimensión falta de cohesión, rechazándose la hipótesis nula. Lo que se asemeja a la investigación de Colmenares (2021). con el objetivo de determinar la relación del estrés laboral y ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021, de tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental, la población de 145 trabajadores, de muestreo no probabilístico de tipo intencional, una muestra de 104 trabajadores, se empleó la escala de estrés laboral de la OIT-OMS de Ivancevich & Matteson (1989) y escala de ansiedad de Zung, hallando como resultados descriptivos que el 83,7% presentó un nivel bajo de estrés laboral. Del mismo modo, aplicando el coeficiente de correlación rho de Spearman se encontró fuerte evidencia de asociación muy importante en un rango bajo ($\rho = .139; p = .016 < .05$), entre el estrés laboral y ansiedad. Arribando a la conclusión de que, a mayor nivel de estrés laboral, mayor ansiedad y viceversa.

Por consiguiente, en relación a la quinta hipótesis específica, En la tabla 11, se observa que existe una correlación positiva muy baja y estadísticamente significativa entre la dimensión Respaldo del Grupo y Ansiedad ($\rho = .199, p = .000 < .001$), lo que demuestra que un menor nivel de la variable Ansiedad se asocia con un menor nivel de dimensión Respaldo del Grupo; Lo que se asemeja al estudio de Bruno et al. (2022). En su trabajo de con el objetivo de establecer la ansiedad y estrés en profesionales sanitarios del Hospital II-E Juanjuí, 2021. El diseño del informe fue cuantitativo, descriptivo, no experimental y transversal. La muestra fue de 120 colaboradores de sistema asistencial de un grupo poblacional de 152 colaboradores. Además, esta muestra se ha realizado bajo el método de muestreo no probabilístico, por conveniencia. Asimismo, como instrumentos de evaluación se ha empleado el inventario de ansiedad estado y rasgo (IDARE) de Spielberger, Gorsuch y Lushene (1967) adaptados por Castro (2016) y el inventario de depresión de Beck BDI-II de Aaron Beck, Robert Steer y Gregory Brown (Barreda 2019). Se Concluyo que existe relación estadísticamente significativa entre las variables ansiedad y estrés laboral en profesionales de salud.

Por otra parte, en relación a la hipótesis 6 se observa en la tabla 12, la existencia de una correlación positiva baja y estadísticamente significativa entre la dimensión estructura

organizacional y ansiedad ($\rho = .201, p = .000 < .001$), resultados que tiene coincidencias con el

Estudio de Reyna (2022) que planteo el objetivo de “conocer los rangos estrés, depresión y ansiedad en profesionales sanitarios en un centro hospitalario de tercer nivel de la CDMX”. De enfoque cuantitativo, diseño correlacional, transversal y descriptivo en 85 profesionales sanitarios del hospital, tanto varones como mujeres y en los tres turnos, escogidos por interés al investigador. Se llegó a la conclusión que, existe correlación estadísticamente significativa en los profesionales sanitarios, con consecuencias de caídas emocionales y son por lo general del turno vespertino, que necesitaron apoyo psicológico sufrieron más estrés laboral. además, las profesionales de enfermería actuaron muy satisfactoriamente ante las amenazas graves apoyándose emocional y mentalmente para evitar una depresión de nivel severo. Lo que demuestra que un menor nivel de la variable Ansiedad se asocia con un menor nivel de dimensión estructura organizacional, rechazándose la hipótesis nula.

Por último, en relación a la séptima hipótesis especifican la tabla 13, se observa que existe una correlación positiva baja y estadísticamente significativa entre la dimensión clima organizacional y ansiedad ($\rho = .214, p = .000 < .001$), lo que demuestra que un menor nivel de la variable ansiedad se asocia con un menor nivel de dimensión clima organizacional, rechazándose la hipótesis nula. Resultado que presenta coincidencias con el estudio que fue realizado por Marcatoma & Arévalo (2023) con el propósito de “establecer la conexión del grado de estrés y ansiedad en enfermeros que laboran en sectores de alta complejidad del Hospital Vitarte, Lima – 2023”. Siendo de método hipotético deductivo, enfoque cuantitativo, tipo aplicado, su alcance fue correlacional, diseño no experimento, y transeccional. En lo estadístico se identificó que el 65,7% del personal de enfermería mostraron un nivel de estrés regular, un 30,6%. De igual manera, el 58,3% de los participantes mostró un nivel de ansiedad regular. Se Concluye: que existe una relación estadísticamente significativa, positiva alta entre estrés y ansiedad. $\rho = 0,841$, lo que demuestra que ante un menor nivel de estrés en el personal de la muestra de estudio se asocia con un menor nivel de ansiedad, rechazándose la hipótesis nula.

Por último, de acuerdo a los resultados obtenidos en el presente estudio al ser contrastados con los resultados de otras investigaciones, se fundamentan en la teoría de la

adaptación persona-entorno social, que según Ivancevich et al. (1989) sostiene que los estados estresantes no es solo la exigencia laboral, sino la percepción de ser incapaces para poder cumplir con las exigencias de su responsabilidad, produciendo estrés por el desequilibrio persona-trabajo, porque percibe, que las demandas laborales superan la capacidad de realizarla. También la percepción del riesgo del clima laboral, como influye el líder y una carencia de cohesión grupal. Teoría que se basa en modelos exigencia-control considerando que existen factores que desajustan la salud, siendo necesario considerar evaluar el estrés organizacional, que genera una reacción Integral en el organismo de los trabajadores porque es la respuesta a presiones internas/externas que afectan la salud física porque produce cambios químicos como el exceso de cortisol que puede debilitar el sistema inmune, así como la respuesta psicológica ante el estrés genera estados de ansiedad y por último afecta el comportamiento laboral con riesgos ocupacionales del empleado.

Por consiguiente, los resultados obtenidos en la investigación realizada son de relevancia e importancia porque han permitido recomendar programas de promoción, prevención e intervención para los trabajadores de centros de salud públicos y privados por la relación establecida entre el estrés laboral y ansiedad, favoreciendo la identificación, control y gestión de los estímulos estresores con el desarrollo de habilidades afrontamiento a los estados estresantes, control y manejo de emociones, desarrollo de tolerancia a la frustración, siendo de ayuda al control y manejo de las situaciones de estrés y de los estados ansiosos. Siendo un aporte significativo para futuras investigaciones con las mismas variables y/o otras del ámbito del trabajo.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se estableció la existencia de una correlación positiva baja y estadísticamente significativa entre estrés laboral y Ansiedad en los profesionales sanitarios del centro de salud Psico-vida de Juan de Lurigancho, 2026

Segunda: Se determinó que existe una correlación positiva baja y estadísticamente significativa entre la dimensión Territorio Organizacional y Ansiedad en los profesionales sanitarios del Centro de salud Psico-vida de Juan de Lurigancho.

Tercera: Se determino la existencia de una correlación positiva baja y estadísticamente significativa entre la dimensión tecnología y ansiedad en los profesionales sanitarios del centro de salud Psico-vida de Juan de Lurigancho, 2026

Cuarta: Que, existe una correlación positiva baja y estadísticamente significativa entre la dimensión Influencia del líder y ansiedad en los profesionales sanitarios del centro de salud Psico-vida de Juan de Lurigancho, 2026

Quinta: Se determino la existencia de una correlación positiva baja y estadísticamente significativa entre la dimensión falta de cohesión y ansiedad en los profesionales sanitarios del centro de salud Psico-vida de Juan de Lurigancho, 2026.

Sexta: Se estableció que existe una correlación positiva muy baja y estadísticamente significativa entre la dimensión respaldo del grupo y ansiedad en los profesionales sanitarios del centro de salud Psico-vida de Juan de Lurigancho, 2026.

Séptima: Se determino la existencia de una correlación positiva baja y estadísticamente significativa entre la dimensión estructura organizacional y ansiedad en los profesionales sanitarios del centro de salud Psico-vida de Juan de Lurigancho, 2026

Octava: Se determino que, existe una correlación positiva baja y estadísticamente significativa entre la dimensión clima organizacional y ansiedad en los profesionales sanitarios del centro de salud Psico-vida de Juan de Lurigancho, 2026

REFERENCIAS

- Arias, J y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL*. 113pp. Arequipa-Perú.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Bruno, E., Isla, C. y Salinas, R. (2022). *Ansiedad y depresión en el personal asistencial del Hospital II-E Juanjuí, 2021*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología, Universidad Continental, Huancayo, Perú.]
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12132>
- Cabieses et al.. (2025). *Ansiedad y estrés laboral en el personal de salud en el contexto covid-19*. Revista InveCom, 5(1), e501002. Epub 18 de noviembre de 2024.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.10854476>
- Castellanos Sequera, J. A. (2025). Estrés laboral en el personal de la Unidad Registro Civil Hospital Central Barquisimeto: Una comprensión hermenéutica desde sus actores. *Revista En Prospectiva | Universidad Yacambú*, 6(1), 6–20. Barquisimeto Venezuela
<https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/enprospectiva/article/view/657>
- Chávez, D. D. (2021). “Estrés laboral y ansiedad en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2021”. [Tesis de Licenciatura. Universidad Wiener. Lima – Perú.]
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/6d3c27ad-71c8-425d-ae41-2ffc2de5aa2e>
- Colmenares, M. R. (2021). “Estrés laboral y ansiedad en el personal de salud, de un hospital de Piura, 2021”. [tesis de licenciatura Universidad Privada Telesup. Lima – Perú]
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/157276>

Cohen, N y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. Editorial Teseo (1a ed.), 276 pp. Ciudad Autónoma de Buenos Aires,

http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf

Corahua M., y Cruz, H., (2024). Soledad y ansiedad ante la muerte en adultos mayores. *Revista Cubana de Enfermería*, 40, 1-54.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-0319202400014&lng=es&tlng=es.

De La Cruz, C. Bazán, A., Henostroza, C., Matienzo, S. y Peña, K. (2022). *Ansiedad ante la muerte, soledad, depresión y su relación con la ideación suicida de adultos peruanos durante la pandemia de la COVID-19, 2022*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional Federico Villarreal.

<http://190.12.84.13/handle/20.500.13084/8623>

Demera- Chica, A. et al (2024). “*El estrés y su relación con trastornos mentales en América Latina*”. Artículo Revista multidisciplinaria de investigación científica. Vol. 8 Núm. 1 (2024). Universidad Estatal del Sur de Marabi. – Ecuador.

<https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/912>

Espinoza, E. & Calva, D. (2020). *La ética en las investigaciones educativas*. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 333-340

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400333&script=sci_arttext

Espinoza, E. (2020). El objetivo en la investigación. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(2), 206–215

<https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/290>

Fernández-Arata, José Manuel, & Calderón-De la Cruz, Gustavo. (2017). Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Revista Médica*

Hereditiana , 28 (4), 281-282.

Huamanguilla, H. & Quispe, C. D. (2022). “*Estrés laboral y ansiedad en tiempos de pandemia covid-19 en los trabajadores del Centro Médico Internacional de Servicios e Investigación de Medicina de Altitud SAC, Cusco*”. [Tesis de Licenciatura. Universidad Autónoma de Ica. Chincha – Perú.]

<https://hdl.handle.net/20.500.14441/2046>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Editorial McGraw Hill.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Garay, R., Martínez, M., Martínez, A., del Río Mendoza, M., y Pedraza, B. (2023). *El papel de la depresión, la ansiedad y las conductas de riesgo en profesionales de la salud: una reseña. Psicología y Salud*, 33(2), 499-508.

<https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/2831>

García, J y Sánchez, P. (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Información Tecnológica*, 31(6), 159- 170.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v31n6/0718-0764-infotec-31-06-159>

González, R., Campos, M. de G., y Campos, M. (2021). *Activación conductual (programación de actividades) y depresión: Una mirada analítica-conductual. Acta Comportamentalia*, 29(4).

<https://doi.org/10.32870/ac.v29i4.80320>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (7ma. ed.). México: Mc Graw Hill Education. Recuperado de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

- Llibre, J., Noriega, L., Guerra, M., Zayas, T., Llibre, J., Alfonso, R., y Gutiérrez, R. (2021). Soledad y su asociación con depresión, ansiedad y trastornos del sueño en personas mayores cubanas durante la pandemia por COVID-19. *Anales de la Academia de Ciencias de Cuba*, 11(3), 1-24. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2304-01062021000300028&script=sci_arttext
- Marcatoma Robles, L. & Arévalo Marcos, R. (2023). *Nivel de estrés y ansiedad en profesionales de enfermería que trabajan en las áreas de alta complejidad del Hospital Vitarte, Lima – 2023*. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades 4(4), 631– 643.
<https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1245>
- Ministerio de Salud (MINSA) (2024). “*Establecimientos de salud Minsa atendieron más de 42 000 casos por reacción a estrés agudo y postraumático*”. Artículo del Gob. Pe. Nota de prensa. Lima Perú.
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/967445-establecimientos-de-salud-minsa-atendieron-mas-de-42-000-casos-por-reaccion-a-estres-a>
- Novas, et al. (2022). *Frecuencia de ansiedad, estrés postraumático y “burnout” en personal de salud en hospitales de la Ciudad de Buenos Aires, Argentina, en el contexto de la pandemia por COVID-19*. Vertex Revista Argentina De Psiquiatría, 33(155, ene.-mar.), 25–35. Buenos Aires – Argentina.
<https://doi.org/10.53680/vertex.v33i155.133>
- OIT/OMS (1984). *Identificación y Control de los Factores Psicosociales Nocivos en el Trabajo*. Informe del Comité de Medicina del Trabajo. 9na Reunión, Ginebra.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2024). “*La salud mental en el trabajo*” Ginebra – Suiza.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Organización Internacional del Trabajo (2018). *Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo*. Ginebra: Centro Internacional de formación de la OIT.

- Reyna, A. (2022). *Estrés, Depresión y Ansiedad en enfermería durante la pandemia Covid-19 en un hospital de tercer nivel en la CDMX*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Autónoma Metropolitana. Ciudad de México.
<https://repositorio.xoc.uam.mx/jspui/bitstream/123456789/26499/1/250036.pdf>
- Ribera, et al. (1993). *Estrés laboral y salud en Profesionales de Enfermería: estudio empírico en la provincia de Alicante*. Alicante: Secretariado de Publicaciones. Universidad de Alicante
<https://www.redalyc.org/journal/1471/147149810001/html/>
- Rodríguez Nava, V. F. (2021). *Ansiedad, depresión y estrés laboral asistencial en personal sanitario de un hospital de psiquiatría*. *Lux Médica*, 16(48). Aguas Calientes – México.
<https://doi.org/10.33064/48lm20212918>
- Yegler, M. et al. (2003). *Identificación de los estresores laborales en el personal sanitario de una urgencia hospitalaria*. Sociedad Española de Enfermería de Urgencias y Emergencias.

Anexos:

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Metodología
Problema general ¿Existe asociación entre estrés laboral y ansiedad en el personal asistencial del Centro de salud Psico- Vida de San Juan de Lurigancho,2025?.	Objetivo general Demostrar asociación entre estrés laboral y ansiedad en el personal asistencial del Centro de salud Psico- Vida de San Juan de Lurigancho,2025	Hipótesis general Existe relación entre estrés laboral y ansiedad en el personal asistencial del Centro de salud Psico-vida de San Juan de Lurigancho, 2025	V1. Estrés laboral Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> • Territorio organizacional • Tecnología • Influencia del líder • Falta de cohesión • Respaldo del grupo • Estructura organizacional • Clima organizacional V2. Ansiedad Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Cognitiva • Somática. 	Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: correlacional Diseño de Investigación: No experimental. Población: personal asistencial del Centro de Salud Psico- Vida de San Juan de Lurigancho Muestra: Instrumentos: <ul style="list-style-type: none"> • Escala estrés laboral de la OIT • Escala de Ansiedad de Zung.
Problemas específicos ¿Existe asociación entre territorio organizacional y ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Psico- Vida de San Juan de Lurigancho,2025? ¿Existe asociación entre tecnología del líder y ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Psico- Vida de San Juan de Lurigancho,2025? ¿Existe asociación entre influencia del líder y ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Psico- Vida de San Juan de Lurigancho,2025? ¿Existe asociación entre falta de cohesión y ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Psico- Vida de San Juan de Lurigancho,2025? ¿Existe asociación entre respaldo de grupo y ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Psico- Vida de San Juan de Lurigancho,2025? ¿Existe asociación entre estructura organizacional y ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Psico- Vida de San Juan de Lurigancho,2025? ¿Existe asociación entre clima organizacional y ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Psico- Vida de San Juan de Lurigancho,2025?	Objetivos específicos Identificar la asociación entre territorio organizacional y ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Psico- Vida de San Juan de Lurigancho,2025 Determinar la asociación entre tecnología del líder y ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Psico- Vida de San Juan de Lurigancho,2025 Determinar la asociación entre influencia del líder y ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Psico- Vida de San Juan de Lurigancho,2025 Identificar la asociación entre falta de cohesión y ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Psico- Vida de San Juan de Lurigancho,2025 Identificar asociación entre respaldo de grupo y ansiedad en el personal asistencial del Centro de salud Psico- Vida de San Juan de Lurigancho,2025 Identificar la asociación entre estructura organizacional y ansiedad en el personal asistencial del Centro de salud Psico- Vida de San Juan de Lurigancho,2025 Determinar la asociación entre clima organizacional y ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Psico- Vida de San Juan de Lurigancho,2025	Hipótesis específicos H1. Existe asociación entre territorio organizacional y ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Psico- Vida de San Juan de Lurigancho,2025 H2. Existe asociación entre tecnología del líder y ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Psico- Vida de San Juan de Lurigancho,2025 H3. Existe asociación entre influencia del líder y ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Psico- Vida de San Juan de Lurigancho,2025 H4. Existe asociación entre falta de cohesión y ansiedad en el personal asistencial Centro de Salud Psico- Vida de San Juan de Lurigancho,2025 H5. Existe asociación entre respaldo de grupo y ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Psico- Vida de San Juan de Lurigancho,2025 H6. Existe asociación entre asociación entre estructura organizacional y ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Psico- Vida de San Juan de Lurigancho,2025 H7. Existe asociación entre clima organizacional y ansiedad en el personal asistencial del Centro de Salud Psico- Vida de San Juan de Lurigancho,2025		

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Escala de estrés laboral de la OIT – OMS

Por favor complete la información siguiente:

Sexo: M () F () **Edad:**..... **Cargo:**

Estado civil: Soltero () Casado () Divorciado () Viudo () Conviviente()

INDICACIONES

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una **X** su elección según los siguientes criterios:

1. Si la condición **NUNCA** es fuente de estrés **(1)**
2. Si la condición **RARAS VECES** es fuente de estrés **(2)**
3. Si la condición **OCASIONALMENTE** es fuente de estrés **(3)**
4. Si la condición **ALGUNAS VECES** es fuente de estrés **(4)**
5. Si la condición **FRECUENTEMENTE** es fuente de estrés **(5)**
6. Si la condición **GENERALMENTE** es fuente de estrés **(6)**
7. Si la condición **SIEMPRE** es fuente de estrés **(7)**

Nº	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordina dos me hacen sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo disponible para llevar a cabo del trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mi antes los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo de disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							

16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20	La organización carece de dirección y objetivos.							
21	Mi equipo me presiona demasiado.							
22	Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta.							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

Escala de Auto - Evaluación de Ansiedad (EAA) de Zung

Sexo: (F) (M) Edad: Cargo:

.....

Estado civil: Soltero () Casado () Divorciado () Viudo ()

Grado de instrucción:.....Profesión:.....

Instrucciones: Estimado estudiante a continuación se le presenta una serie de ítems (interrogantes), léelas con atención y marque con una X en una de las casillas, según sea su vivencia. Tus respuestas serán de mucha importancia para la investigación.

N	Indicadores	Nunca o Casi Nunca	A veces	Con bastante frecuencia	Siempre o casi siempre
1	Me siento más nervioso(a) y ansioso(a) que de costumbre.				
2	Me siento con temor sin razón.				
3	Despierto con facilidad o siento pánico.				
4	Me siento como si fuera a reventar y partirme en pedazos.				
5	Siento que todo está bien y que nada malo puede suceder.				
6	Me tiemblan las manos y las piernas.				
7	Me mortifican los dolores de la cabeza, cuello o cintura.				
8	Me siento débil y me canso fácilmente.				
9	Me siento tranquilo(a) y puedo permanecer en calma fácilmente.				
10	Puedo sentir que me late muy rápido el corazón.				
11	Sufro de mareos.				
12	Sufro de desmayos o siento que me voy a desmayar.				
13	Puedo inspirar y expirar fácilmente				
14	Se me adormecen o me hincan los				

	dedos de las manos y pies.				
15	Sufro de molestias estomacales o indigestión.				
16	Orino con mucha frecuencia.				
17	Generalmente mis manos están secas y calientes.				
18	Siento bochornos.				
19	Me quedo dormido con facilidad y descanso durante la noche.				
20	Tengo pesadillas.				

Nro. Items / Dimensiones**Pertinencia Relevancia claridad****Variable 2: Estrés laboral**

Dimensión 1: Territorio organizacional	Sí	No	Sí	No	Sí	No
3. 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	X		X		X	
4. 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 institución laboral 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	Si	No	Si	No	Si	No
5. Que mi superior no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.	X		X		X	
6. Que mi superior no me respete me estresa.						
13. Que mi superior no se preocupe por mi bienestar me estresa.	X		X		X	
17. Que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	X		X		X	
Dimensión 4: Falta de cohesión	Si	No	Si	No	Si	No
7. Que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.	X		X		X	
9. Que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución laboral causa estrés.	X		X		X	
18. Que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	X		X		X	
21. Que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.	X		X		X	

Dimensión 5: Respaldo del grupo	Si	No	Si	No	Si	No
8. Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	x		x		x	
19. 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. Que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda cuando lo necesito me causa estrés.	x		x		x	

1 Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del validador: Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada

Especialidad del validador: Psicólogo de la salud



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

Validez de la Escala de autoevaluación de Ansiedad (EAA) de Zung

Variable 1: Ansiedad

Dimensión 1: psicológicas	Sí	No	Sí	No	Sí	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 pasar nada malo.	X		X		X	
Dimensión 2: Somáticas	X		X		X	
6. Me tiemblan los brazos y piernas	X		X		X	
7. Sufro dolores de cabeza, del cuello y de espalda	X		X		X	
8. Me siendo 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 de 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	

¹ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después
de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombre del validador: Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada

Especialidad : Psicólogo de la salud

Fecha : 14 de agosto del 2025



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

Anexo 3. Validez del Instrumentos: “Estrés laboral y ansiedad en el personal asistencial del centro de Salud Psico vida de San Juan de Lurigancho, 2025”

Nro. Items / Dimensiones	Pertinencia		Relevancia		claridad	
Variable 2: Estrés laboral						
Dimensión 1: Territorio organizacional	Sí	No	Sí	No	Sí	No
3. 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	X		X		X	
4. 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 institución laboral 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	si	No	Si	No	Si	No
5. Que mi superior no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.	X		X		X	
6. Que mi superior no me respete me estresa.						
13. Que mi superior no se preocupe por mi bienestar me estresa.	X		X		X	
17. Que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	X		X		X	
Dimensión 4: Falta de cohesión	Si	No	Si	No	Si	No
7. Que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.	X		X		X	
9. Que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución laboral causa estrés.	X		X		X	
18. Que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	X		X		X	
21. Que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.	X		X		X	

Dimensión 5: Respaldo del grupo	Si	No	Si	No	Si	No
8. Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	x		x		x	
19. 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. Que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda cuando lo necesito me causa estrés.	x		x		x	

1 Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

1. Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

2. Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Ysabel Virginia Pariona Navarro

DNI : 10219341

1. Especialidad del validador: Psicóloga educativa

Lima, 14 de agosto de 2025


 Ysabel V. Pariona Navarro
 Psicóloga
 Esp. Terapia de Lenguaje
 C.P.P. N° 9421

Validez de la Escala de autoevaluación de Ansiedad (EAA) de Zung

Nro. Dimensiones / items

Pertinencia¹ Relevancia² Claridad³ Sugerencias

Variable 1: Ansiedad

Dimensión 1: psicológicas	Sí	No	Sí	No	Sí	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 pasar nada malo.	X		X		X	
Dimensión 2: Somáticas	X		X		X	
6. Me tiemblan los brazos y piernas	X		X		X	
7. Sufro dolores de cabeza, del cuello y de espalda	X		X		X	
8. Me siendo 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 de 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	

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

Suficiencia: **Si hay suficiencia.**

1. Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

2. Apellidos y nombres del juez validador:

Mg. Ysabel Virginia Pariona Navarro

DNI : 10219341

3. Especialidad del validador: Psicóloga educativa

Lima, 14 de agosto de 2025


 Ysabel V. Pariona Navarro
 Psicóloga
 Esp. Terapia de Lenguaje
 C.F.P. N° 9421

Anexo 4. Formato de Consentimiento Informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Hola, soy el Licenciado Arturo Guzman Yuncatupa, estudiante de post grado de la Facultad de Psicología de la Universidad Privada Norbert Wiener. El propósito de este estudio es evaluar el estrés laboral y la ansiedad y para ello quiero pedirte tu participación en el estudio consistiría en: **“Estrés laboral y ansiedad en el personal asistencial del personal asistencial del Centro de Salud Psico- Vida de San Juan de Lurigancho 2025”**

Procedimiento:

Se pedirá completar unos cuestionarios de manera anónima y confidencial, lo cual tomará aproximadamente cuarenta y cinco minutos, donde la recopilación de datos se llevará a cabo en la el distrito donde Ud. Labora.

Participación Voluntaria:

La participación en este estudio es completamente voluntaria, También es importante que sepas que, si en un momento dado ya no quieres continuar o retirarse del estudio sin que esto cause ningún problema ni tenga consecuencias a nivel institucional o social.

Riesgos y Eventualidades:

El procedimiento de este estudio no implica ningún riesgo físico, emocional o psicológico para los participantes, sin embargo, es posible que, al reflexionar sobre las emociones y experiencias personales, se sienta incomodidad. En ese caso, se puede detener la participación en cualquier momento sin ninguna repercusión.

Beneficios:

Aunque no hay beneficios directos al participar en este estudio, la colaboración contribuirá a una mejor comprensión del estrés laboral y ansiedad, lo cual puede ser útil para futuras intervenciones psicológicas en poblaciones similares.

Confidencialidad y Seguridad de la Información:

Se garantizará la confidencialidad y el archivo seguro de toda la información obtenida, por lo que, los cuestionarios y cualquier otro registro se almacenarán en un sitio seguro. En las bases de datos, los participantes serán identificados

únicamente por un código, asegurando que la información personal no sea divulgada ni compartida. Todo esto se realiza siguiendo los principios éticos y el secreto profesional de la psicología en el Perú.

Derechos del Participante:

Se tiene derecho a recibir respuestas a cualquier inquietud sobre esta investigación, antes, durante y después de su ejecución, ya que, al aceptar participar, se confirma que se ha sido suficientemente informado y se comprende que se puede retirar el consentimiento en cualquier momento. En constancia de lo anterior, firmo el presente documento, en la ciudad de _____, el día _____, del mes _____ de _____.

Firma _____

Nombre _____

Documento de identificación No. _____

Investigador de la investigación
Arturo Guzmán Yuncatupa
Universidad Privada Norbert Wiener

Anexo 5: Validez de contenido – Aiken

Aiken de la variable 1

Items	V Aiken				total
	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	
i1	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i2	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i3	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i4	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i5	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i6	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i7	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i8	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i9	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i10	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i11	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i12	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i13	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i14	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i15	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i16	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i17	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i18	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i19	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i20	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i21	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i22	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i23	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i24	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i25	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
V Aiken	0.85				

En el anexo 5, se puede observar que todos los ítems han obtenido un puntaje de 0,85, por tanto, el instrumento en general de la variable 1 -estrés laboral tiene validez de contenido, a nivel de suficiencia, claridad, coherencia y relevancia.

Aiken de la variable 2 Ansiedad

Items	V Aiken				total
	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	
i1	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i2	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i3	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i4	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i5	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i6	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i7	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i8	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i9	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i10	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i11	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i12	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i13	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i14	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i15	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i16	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i17	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i18	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i19	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
i20	0.85	0.85	0.85	0.85	0.85
V Aiken	0.85				

En el anexo 5, se puede observar que todos los ítems han obtenido un puntaje de 0,85, por tanto, el instrumento en general de la variable 2- ansiedad, tienen validez de contenido, a nivel de suficiencia, claridad, coherencia y relevancia.

Análisis de Fiabilidad

Escala: Estrés laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	100	100%
	Excluido ^a	0	0%
	Total	100	100%

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.958	25

Escala: Ansiedad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	100	100%
	Excluido ^a	0	0%
	Total	100	100%

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.822	20

Anexo 6: Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 23 de diciembre del 2025.

Autor Responsable:
ARTURO KENY GUZMAN YUNCATUPA

Exp. N°: 3025-2025

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica (CIEIC) de la Universidad Privada Norbert Wiener evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: "ESTRES LABORAL Y ANSIEDAD EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD PSICO VIDA DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2025".

Versión Nro. 2, aprobada por el asesor en fecha 04/11/ 2025.

El cual tiene como Autor(es) a:
ARTURO KENY GUZMAN YUNCATUPA

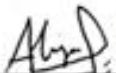
La **APROBACIÓN** otorgada comprende la verificación del cumplimiento de las buenas prácticas éticas, la adecuada evaluación del balance riesgo/beneficio, la idoneidad del equipo de investigación y la garantía de confidencialidad en el manejo de los datos, entre otros aspectos éticos y metodológicos pertinentes.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La aprobación otorgada por el CIEIC tiene una vigencia de veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de emisión del presente documento. Esta vigencia es exclusiva para los procedimientos éticos revisados por el Comité y no sustituye ni aplica a los trámites administrativos ante la Oficina de Grados y Títulos.
- La constancia de aprobación por el CIEIC no garantiza la aceptación por parte de las instituciones en las que se planea realizar la investigación.
- En caso de requerir una enmienda, entendida como una modificación menor que no altera de manera sustantiva el proyecto aprobado, esta deberá ser presentada al CIEIC y no podrá ejecutarse sin su aprobación previa. Cualquier cambio sustantivo deberá tramitarse como proyecto nuevo ante el CIEIC.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,


Mg. Angélica Karina Maseya Galeano
Presidenta
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener


DANIEL PALOMINO SILVA
PROCESO
Reg. N° 42441

Anexo 7: Autorización de aplicación



Universidad
Norbert Wiener

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la
Democracia"



Lima, 30 de Abril de 2026

CARTA N°0917-2026-SQ-UPNW-CP

Mg. Daniel Palomino Silva
 Director del Centro de Salud Psico Vida
 Centro de Salud Psico Vida - San Juan de Lurigancho
 Pje. Los Amancaes - Mz. D Lte. 30 Urb. Canto Bello "Ovalo Fundición" Ref. Paradero 3
 Canto Grande - San Juan de Lurigancho

ASUNTO: Autorización para aplicación de estudio de campo

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez presentar al Licenciado en Psicología Arturo Keny Guzman Yuncatupa, con código de matrícula 2025802209 con la finalidad de solicitar se brinde todas las facilidades pertinentes para que pueda aplicar los instrumentos de recolección de datos a los profesionales sanitarios del centro sanitario Psico - Vida de San Juan de Lurigancho.

Toda la información que solicita al Licenciado Arturo Keny Guzman Yuncatupa, para la elaboración de su Trabajo Académico denominado: "Estrés Laboral Y Ansiedad En El Personal Asistencial Del Centro De Salud Psico Vida De San Juan De Lurigancho, 2025" dirigido por el asesor de tesis, Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada para la obtención del Título de Especialista en Psicoterapia.

Agradeciendo por anticipado su autorización al tesista para que logre su propósito, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,





Procedo a autorizar por
 Christian Vigil Vega
 DNI: 80001017
 RUC: 20600000000
 Votos: 100.000 del Documento
 Fecha: 30/04/2026 Hora: 13:30:38



Universidad
Norbert Wiener

Christian Vigil Vega
 Secretario General
 Universidad Privada Norbert Wiener S.A.



DANIEL PALOMINO SILVA
 DNI: 80000000
 RUC: 20600000000
 Votos: 100.000 del Documento
 Fecha: 30/04/2026 Hora: 13:30:38

Anexo 9: Carta de Aprobación de la Institución para la Recolección de los datos

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Lima, 23 de marzo del 2026

Magister Daniel Palomino Silva
Director del Centro de Salud Psico vida

Presente. -

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y presentarme a su digno cargo, soy Arturo Keny Guzman Yuncatupa con DNI N° 09658108; Licenciada en Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, a fin de presentar a su despacho un pedido académico.

Que, deseando realizar una investigación universitaria titulado **"Estrés laboral y ansiedad en el personal asistencial del centro de Salud Psico vida de San Juan de Lurigancho, 2026"**. Demostrar asociación del estrés laboral con la ansiedad en los profesionales sanitarios asistencial del Centro de Salud Psico- Vida de San Juan de Lurigancho, porque de acuerdo a los resultados obtenidos se recomendarán acciones de prevención para la mejora y/o solución de la problemática en estudio. Siendo necesario este estudio para obtener la segunda especialidad en Psicoterapia.

Motivo por el cual solicito a usted, la autorización para realizar la aplicación de los instrumentos de medición que son: Escala de estrés laboral de la OIT – OMS y Escala de Auto - Evaluación de Ansiedad (EAA) de Zung. La aplicación que se realizará con conocimiento y asesoramiento del docente universitario el Dr. Cruz Telada Yreneo Eugenio teléfono 934287736; quien es Doctor en Psicología e investigador RENACY. Asimismo, se adoptarán las medidas de seguridad cuidando la integridad psicológica del personal asistencial en el momento de la aplicación de los instrumentos de investigación mencionado, siendo voluntaria la participación, con el debido asentimiento informado y el compromiso de informar a su despacho los resultados de dicha investigación.

Agradezco por antelación se me brinde las facilidades del caso, para poder realizar lo solicitado con fines académicos; por lo cual hago propicia la ocasión para renovar mis sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

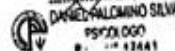


Lic. Arturo Keny Guzman Yuncatuupa

DNI N° 09658108



Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada
Maestro en Psicología de la Salud
Doctor en Psicología
Investigador RENACYT

DANIEL ALOMINO SILVA
PSICÓLOGO
D. N. 12441

18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 14% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 14% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	hdl.handle.net	2%
2	Internet	repositorio.utesup.edu.pe	2%
3	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2018-07-24	1%
4	Trabajos entregados	Universidad Internacional Isabel I de Castilla on 2025-06-17	1%
5	Internet	latam.redilat.org	1%
6	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	1%
7	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-08-04	<1%
8	Internet	repositorio.upla.edu.pe	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Continental on 2024-07-22	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-08-22	<1%
11	Internet	repositorio.autonomadeica.edu.pe	<1%