



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



**INFLUENCIA DE LA ANSIEDAD EN EL CLIMA LABORAL  
EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD  
MENTAL COMUNITARIO DE LAMPA 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. LUZ CLARITA HUANCA MACHACA**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

**PSICÓLOGO**

**JULIACA – PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**INFLUENCIA DE LA ANSIEDAD EN EL CLIMA LABORAL  
EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD  
MENTAL COMUNITARIO DE LAMPA 2023**

**TESIS PRESENTADA POR:**

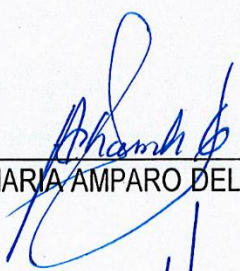
**Bach. LUZ CLARITA HUANCA MACHACA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**


**PSICÓLOGO**

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

**PRESIDENTE**

  
Dra. MARIA AMPARO DEL PILAR CHAMBI CATACTORA

**PRIMER MIEMBRO**

  
Dra. MARYLUZ CRUZ COLCA

**SEGUNDO MIEMBRO**

  
M.Sc. MARIA ANTONIETA LOAYZA LÓPEZ

**ASESOR DE TESIS**

  
Dra. ELIZABETH VARGAS ONOFRE

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

EVALUCIÓN Y DIAGNÓSTICO EN PSICOLOGÍA – P13



**RESOLUCIÓN DECANAL N° 981-2024-D-FCS-UANCV**

Juliaca, 08 de agosto del 2024

**Vistos:** El Expediente N° 2024-CU-8627 en el cual solicita fecha y hora para Sustentación de Tesis y el Dictamen de Aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del trabajo de investigación titulado **INFLUENCIA DE LA ANSIEDAD EN EL CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO DE LAMPA 2023**

**CONSIDERANDO:**

Que, es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias de la Salud, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis

En uso de las atribuciones conferidas a la Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO:** Ratificar a los jurados para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional **PSICÓLOGO** del (la) bachiller: **HUANCA MACHACA LUZ CLARITA** habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:

- \* **Presidente** : Dra, MARIA AMPARO DEL PILAR CHAMBI CATACORA
- \* **1er. Miembro** : Dra, MARYLUZ CRUZ COLCA
- \* **2do. Miembro** : M.Sc. MARÍA ANTONIETA LOAYZA LÓPEZ
  
- \* **Asesor(a)** : Dra. ELIZABETH VARGAS ONOFRE

**SEGUNDO:** Fijar la programación de Sustentación de Tesis para el:

**DIA** : MARTES 13 DE AGOSTO DEL 2024  
**HORA** : 11: 00 HORAS  
**LOCAL** : SALÓN DE GRADOS

**TERCERO:** Realizada la Sustentación, el Jurado levantará el Acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

**CUARTO:** La Dirección de la Escuela Profesional de Psicología; la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Salud y el jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez"  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
 DECANATO  
 Dra. ELIZABETH VARGAS ONOFRE  
 COP 2034  
 DECANO

**DISTRIBUCIÓN:**  
 - Jurados (3)  
 - Interesado (1)  
 - Asesor de Tesis (1)  
 - Archivo FCS 2023(1)



**RESOLUCIÓN DECANAL N° 727 -2024-D-FCS-UANCV**

Juliaca, 18 de junio del 2024

**VISTOS:**

El Informe N° 006-2024-UI-FCS-UANCV-J emitido por la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, de fecha 30 de mayo de la E.P. de Psicología;

**CONSIDERANDO:**

Que, el (la) egresado (a) **HUANCA MACHACA LUZ CLARITA** quien solicita la aprobación del Informe Final Titulado: **INFLUENCIA DE LA ANSIEDAD EN EL CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO DE LAMPA 2023** conducente para optar el título Profesional de **PSICÓLOGO**

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud en cumplimiento a la Resolución N° 102-2023-CF-FCS-UANCV y con la aprobación del informe final por los siguientes miembros de jurado y asesor:

- \* **Presidente** : **Dra. MARÍA AMPARO DEL PILAR CHAMBI CATACTORA**
- \* **1er. Miembro** : **Dra. MARYLUZ CRUZ COLCA**
- \* **2do. Miembro** : **Mgtr. IBONE MARIZOL CONDORI RODRIGUEZ**
  
- \* **Asesor (a)** : **Dra. ELIZABETH VARGAS ONOFRE**

Estando la opinión técnica favorable de la Unidad de Investigación, en concordancia con el Reglamento de la Unidad de Investigación de Ciencias de la Salud y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria, Resolución de Institucionalización 1287-92-NAR. D.L. N° 739 y el estatuto de la UANCV, la Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud.

**SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO.- APROBAR**, el **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN**, presentado por el (la) egresado(a) **HUANCA MACHACA LUZ CLARITA**, para optar el Título Profesional de **PSICÓLOGO** con la Tesis titulado: **INFLUENCIA DE LA ANSIEDAD EN EL CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO DE LAMPA 2023**

**ARTICULO TERCERO.- DISPONER** que, La Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud y secretaria académica de la facultad de ciencias de la salud , quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese, Archívese.



Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

*Elizabeth Vargas Onofre*  
Dra. ELIZABETH VARGAS ONOFRE  
COP 2034  
DECANA

**Distribución:** Decanato, EP: ENFERMERÍA, Secretaria Académica, Archivo.

**RESOLUCIÓN DECANAL N° 054 -2024-D-FS.-UANCV**

Juliaca, 19 de enero del 2024

**VISTOS:**

El Informe N° 004-2024-UI-FCS-UANCV-J emitido por la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, y la copia del acta de Registro de la Propuesta de Investigación de fecha 26 de diciembre de la E.P. Psicología, folio 000001;

**CONSIDERANDO:**

Que, el (la) egresado(a): **HUANCA MACHACA LUZ CLARITA** ha presentado y solicitado la aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **INFLUENCIA DE LA ANSIEDAD EN EL CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO DE LAMPA 2023 correspondiente** a la línea de investigación: **EVALUACIÓN Y DIAGNOSTICO EN PSICOLOGÍA;**

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud en cumplimiento a la Resolución N° 102-2023-CF-FCS-UANCV comunico que el **Comité de Investigación** para la evaluación de la Propuesta de Investigación está conformado por los siguientes docentes:

- \* **Presidente** : **Dra. SONIA BENITA FERNADEZ TAPIA**
- \* **1er. Miembro** : **Dra. MARIA AMPARO DEL PILAR CHAMBI CATACORA**
- \* **2do. Miembro** : **Dra. INGRID LIZ QUISPE TICONA**

Que, la directora de la Unidad de Investigación ha emitido la Opinión Técnica N° 009 -2024-UANCV-FCS-UI-CI sobre la evaluación de la propuesta de investigación, emitiendo opinión favorable para que se emita la resolución de aprobación de la propuesta de investigación;

Estando opinión técnica favorable de la Unidad de Investigación, en concordancia con el Reglamento de la Unidad de Investigación de Ciencias de la Salud y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria, Resolución de Institucionalización 1287-92-NAR. D.L. N° 739 y el estatuto de la UANCV, la Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud.

**SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO.** - APROBAR, la **PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**, presentado por el (la) egresado(a) **HUANCA MACHACA LUZ CLARITA**, para optar el Título Profesional de **PSICÓLOGO** titulado **INFLUENCIA DE LA ANSIEDAD EN EL CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO DE LAMPA 2023**

La Propuesta de Investigación deberá **ejecutarse** de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Salud.

**ARTICULO SEGUNDO.** - RECONOCER, como **ASESOR(A) DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN** al(la) Docente Ordinario(a) de la Facultad de Ciencias de la Salud, **Dra. ELIZABETH VARGAS ONOFRE.**

**ARTICULO TERCERO.** - **DISPONER** que, La Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud y la Directora de la Escuela Profesional de Psicología quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese, Archívese.

Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez"  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DECANA  
Dra. ELIZABETH VARGAS ONOFRE  
COP 2034  
DECANA

Distribución: Decanato, EP: ENFERMERÍA, Secretaría Académica, Archivo.



## INFLUENCIA DE LA ANSIEDAD EN EL CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO DE LAMPA 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

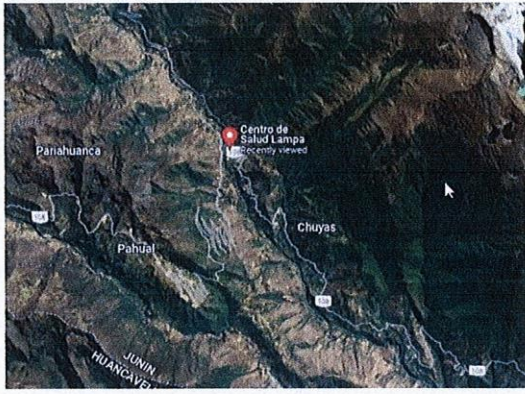
### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	4%
3	<a href="https://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Europea de Madrid Trabajo del estudiante	1%
6	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://www.cij.gob.mx">www.cij.gob.mx</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="https://repositorio.uancv.edu.pe">repositorio.uancv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%



### Metadatos Complementarios

<b>Título de la tesis</b>	
<b>INFLUENCIA DE LA ANSIEDAD EN EL CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO DE LAMPA 2023</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	Luz Clarita Huanca Machaca
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73503450
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0001-8223-979X">https://orcid.org/0009-0001-8223-979X</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	Elizabeth Vargas Onofre
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29216323
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-6401-9470">https://orcid.org/0000-0001-6401-9470</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	María Amparo del Pilar Chambi Catacora
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02405808
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	Maryluz Cruz Colca
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29590767
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	María Antonieta Loayza López
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02064784

Datos de investigación	
Línea de investigación	EVALUACIÓN Y DIAGNOSTICO EN PSICOLOGÍA – P13
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>Ubicación</b></p> <p><b>Edificio:</b> C.S.M.C. Lampa  <b>País:</b> Perú  <b>Departamento:</b> Puno  <b>Provincia:</b> Lampa  <b>Distrito:</b> Lampa</p> <p><b>Coordenadas</b>  <b>Longitud:</b> 16° 26' 42.787" S  <b>Latitud:</b> 71° 31' 52.850" W</p> <p><b>URL maps</b>  <a href="https://maps.app.goo.gl/CH4ppvgAM4xnfFDx8">https://maps.app.goo.gl/CH4ppvgAM4xnfFDx8</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Enero 2024 – Marzo 2024
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a> - Librería	<p><b>Salud Pública</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.05">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.05</a></p> <p><b>Ciencias Sociales</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</a></p> <p><b>Psicología</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.00</a></p>

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

*[Firma]*

Dra. María Amparo del Pilar Chambi Calacora  
 DIRECTORA  
 UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCS

DIRECCIÓN  
 UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCS  
 DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA SALUD  
 JULIACA - PERÚ



### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo LUZ CLARITA HUANCA MACHACA, identificado con DNI Nro. 73503450 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

PSICOLOGÍA

informo que he elaborado el/la  **Tesis** o  **Trabajo de Investigación,**  **Trabajo Académico** denominada:

INFLUENCIA DE LA ANSIEDAD EN EL CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO DE LAMPA 2023

Asesorado por: Dra. ELIZABETH VARGAS ONOFRE

Es un tema original.


Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Julica 29 de agosto del 2024

  
FIRMA DEL ASESOR  
(obligatoria)

  
FIRMA DEL ESTUDIANTE  
(obligatoria)



Huella



## DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres y familiares, seres a quienes más quiero desde lo más profundo de mi corazón, por a ver contribuido en la culminación de mis estudios superiores, quienes me ayudaron e impulsaron para salir adelante.



## AGRADECIMIENTO

De manera especial agradecer a mi casa de estudios a mis maestros y asesora de tesis por confiar en mí, ser paciente y haber sido esa persona de guiarme en el camino de lo prudente y darme sabiduría para mejorar y poder culminar mi tesis.



## ÍNDICE GENERAL

CARATULA	
HOJA DE JURADOS	
DEDICATORIA .....	ix
AGRADECIMIENTO .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
INTRODUCCIÓN .....	xii

### CAPITULO I

1.1.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2.	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	2
1.2.1.	Problema General .....	2
1.2.2.	Problemas específicos .....	2
1.3.	JUSTIFICACIÓN .....	3
1.4.	OBJETIVOS .....	4
1.4.1.	Objetivo General .....	4
1.4.2.	Objetivos Específicos .....	4
1.5.	HIPOTESIS .....	5
1.5.1.	Hipótesis General.....	5
1.5.2.	Hipótesis Especificas .....	5
1.6.	VARIABLES .....	5
1.7.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	6



## CAPITULO II

### MARCO TEORICO

2.1.	ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN .....	8
2.1.1.	A nivel Internacional .....	8
2.1.2.	A nivel nacional .....	9
2.1.3.	A nivel regional.....	12
2.2.	MARCO TEÓRICO .....	15
2.2.1.	Ansiedad .....	15
2.2.2.	Clima laboral .....	20
2.3.	MARCO CONCEPTUAL .....	23

## CAPITULO III

### PROCEDIMIENTO METODOLOGICO

3.1.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	25
3.2.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	25
3.3.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN .....	25
3.4.	POBLACIÓN Y MUESTRA .....	26
3.4.1.	Población.....	26
3.4.2.	Muestra .....	26
3.5.	ÁMBITO DE ESTUDIO Y TEMPORALIDAD .....	27
3.6.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	27
3.6.1.	Técnicas .....	27
3.6.2.	Instrumentos.....	27
3.7.	DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	27
3.8.	PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN.....	28
3.9.	VALIDACIÓN.....	28
3.10.	CONFIABILIDAD.....	29



**CAPITULO VI**

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1. ANALISIS DE LOS RESULTADOS ..... 30

4.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS ..... 64

CONCLUSIONES ..... 66

RECOMENDACIONES..... 68

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA ..... 70



## ÍNDICE DE TABLAS

	PAG.	
<b>Tabla 1</b>	Temor asociado al clima laboral de los trabajadores del Centro de salud Mental Comunitario Lampa 2023	34
<b>Tabla 2</b>	Inseguridad asociada al clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023	36
<b>Tabla 3</b>	Susto asociado al clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023	38
<b>Tabla 4</b>	Miedo a perder el control asociado al clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023	40
<b>Tabla 5</b>	Miedo a morir asociado al clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023	42
<b>Tabla 6</b>	Miedo a que pase lo peor asociado al clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023	44
<b>Tabla 7</b>	Debilidad de piernas asociado al clima laboral de los trabajadores del centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023	46
<b>Tabla 8</b>	Manos temblorosas asociado al clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023	48
<b>Tabla 9</b>	Cuerpo tembloroso asociado al clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023	50
<b>Tabla 10</b>	Sensación de mareo asociado al clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023	52
<b>Tabla 11</b>	Dificultad para respirar asociado al clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023	54
<b>Tabla 12</b>	Sensación de ahogo asociado al clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023	56



<b>Tabla 13</b>	Opresión en el pecho o latidos acelerados asociado al clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023	58
<b>Tabla 14</b>	Oleadas de calor asociado al clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023	60
<b>Tabla 15</b>	Ruborizarse, sonrojamiento asociado al clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023	62
<b>Tabla 16</b>	Sudoración (no debida al calor) asociado al clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023	64
<b>Tabla 17</b>	Clima laboral presentado en trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023	66



## RESUMEN

El presente trabajo tuvo como **objetivo**: Determinar la influencia de la ansiedad en el clima laboral en trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023. **Materiales y método**: Está guiado mediante el diseño cuantitativo correlacional de corte transversal, la muestra quedó constituida por 26 trabajadores del total de la población de trabajadores que laboran en el Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023. **Resultados**: En la dimensión síntomas subjetivos de ansiedad el 26.9% presenta el síntoma de inseguridad severamente, el 34.6% presenta el síntoma de susto severamente, el 42.3% presenta el síntoma de miedo a perder el control severamente, el 42.3% presenta el síntoma de miedo a morir moderadamente, y el 42.3% presenta el síntoma de miedo a que pase lo peor severamente; en la dimensión síntomas neurofisiológicos/respiratorios de ansiedad el 46.2% presenta debilidad de piernas severamente, el 34.6% presenta manos temblorosas severamente, el 42.3% presenta cuerpo tembloroso severamente, el 42.3% presenta sensación de mareo severamente, el 38.5% presenta dificultad para respirar severamente, el 42.3% presenta sensación de ahogo severamente, y el 46.2% presenta opresión en el pecho o latidos acelerados severamente y en la dimensión respuestas autonómicas de ansiedad el 38.5% presenta oleadas de calor (bochornos) severamente, el 38.5 se ruboriza, sonroja severamente, y el 42.3% produce sudoración (no debida al calor). En cuanto al clima laboral 35% presenta un clima laboral deficitario, 31% presenta un clima laboral bueno, 15% un clima laboral malo, 12% presenta clima laboral tiende a bueno y un 8% un clima laboral promedio. **Conclusiones**: La ansiedad influye en el clima laboral en trabajadores del centro de salud mental comunitario de Lampa 2023, con significancia  $p < 0.05$ .

**Palabras clave**: Ansiedad, salud mental, clima laboral, ahogo y opresión.



## ABSTRACT

The **objective** of this study was to determine the influence of anxiety on the work environment in workers of the Community Mental Health Center of Lampa 2023.

**Materials and methods:** it is guided by a cross-sectional correlational quantitative design, the sample consisted of 26 workers from the total population of workers who work at the Community Mental Health Center of Lampa 2023. **Results:** in the subjective symptoms of anxiety xireudxiofxi, 26.9% present the symptom of insecurity severely, 34.6% present the symptom of fear severely, 42.3% present the symptom of fear of losing control severely, 42.3% present the symptom of fear of dying moderately, and 42.3% present the symptom of fear of the worst happening severely. In the neurophysiological/respiratory symptoms of anxiety xireudxiofxi, 46.2% presented severe leg weakness, 34.6% presented severe hand tremor, 42.3% presented severe body tremor, 42.3% presented severe dizziness, 38.5% presented severe shortness of breath, 42.3% presented severe choking, and 46.2% presented severe chest tightness or rapid heartbeat. In the xireudxiofxi of autonomic responses to anxiety, 38.5% presented heat surges (hot flashes) severely, 38.5% blushed, blushed severely, and 42.3% produced sweating (not due to heat). **Conclusions:** according to the results obtained, it was concluded that there is a relationship between the work environment and the xireudxiof anxiety in workers of the community mental health center of Lampa 2023, with significance  $p < 0.05$ .

**Key words:** Anxiety, work climate, oppression, drowned and mental health.



## INTRODUCCIÓN

El trabajo realizado es para demostrar la Influencia de la ansiedad en el clima laboral en trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023. Con los resultados obtenidos, será factible contribuir con el medio para seguir desarrollando el clima donde se crean las capacidades, con el motivo de que el personal se sienta realizado. La revisión realizada es significativa en la medida en que podemos reconocer los elementos decisivos que influyen en los trabajadores en la exposición de su trabajo, en consecuencia, ayudará a hacer frente a los problemas actuales, añadiendo a llevar a cabo técnicas de adaptación al nerviosismo en los especialistas. De la misma manera, este estudio servirá de motivo para futuras exploraciones dando una aplicación legítima y legitimada, a través de la cual será más sencillo fomentar cuestiones relacionadas con este punto.

En el presente trabajo de investigación se divide en cuatro capítulos.

En el capítulo I abarcamos el estudio de la realidad problemática, planteamiento del problema, justificación, objetivos, hipótesis, variables y la operacionalización de variables.

En el capítulo II se estudia el marco teórico, en donde se detallan los fundamentos teóricos de la investigación, antecedentes teóricos, marco teórico inicial y conceptual.

En el capítulo III se desarrolla el procedimiento del método de investigación, diseño de investigación, métodos aplicados a la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En el capítulo VI tenemos los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de investigación, y la discusión de los resultados.



Finalmente se exhibirán las conclusiones a las cuales llego la investigadora, así como también las recomendaciones, para poder contribuir en la solución de la problemática que se presenta en el centro de salud comunitario de Lampa.



## CAPITULO I

### ASPECTOS GENERALES

#### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Centro de Salud Mental Comunitario Lampa, ofrece atención a los clientes con problemas mentales o psicosociales graves o complejos. El centro cuenta con expertos multidisciplinares como especialistas, analistas, asistentes, trabajadores sociales, tecnólogos clínicos y profesionales de enfermería.

En cada asociación experimentamos factores humanos que pueden influir de algún modo en la prosperidad de sus trabajadores. Esta exploración depende de la tensión, que se caracteriza como una inclinación incómoda o una reacción de temor a sufrir daños o perder algo importante. Según Freud (1) consideraba el nerviosismo como un estado emocional terrible en el que aparecen peculiaridades como, por ejemplo, pavor, sentimientos desagradables, consideraciones perturbadoras y cambios fisiológicos relacionados con la actuación autonómica.

Esta investigación se enfoca en comprender el impacto de la ansiedad en el clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa expuestos a carga de trabajo, tiempo limitado para completar las Los trabajadores experimentan los efectos nocivos de determinados comportamientos y actitudes que ponen de manifiesto el malestar físico y mental, como la presión muscular, la rigidez, la respiración acelerada y la sudoración, el cansancio y el desánimo.



Estas expresiones, además del factor humano, tiene consecuencias negativas que provocan cierto malestar y cambios en el ambiente laboral debido a la presencia de trabajadores ansiosos y estresados. Esto significa que el comportamiento de un colaborador que experimenta cambios como la ansiedad afectará el lugar de trabajo y a otros.

Según la OMS, alrededor del 60% de la población total trabaja. Todos los trabajadores tienen derecho a un lugar de trabajo protegido y sano. Un trabajo justo favorece un gran bienestar psicológico. El Informe Mundial de Bienestar Psicológico de la OMS, distribuido en junio de 2022, mostró que de los mil millones de individuos que vivían con un problema psicológico en 2019, el 15% de los adultos en edad de trabajar se encontraron con un problema psicológico. Más de dos tercios de los representantes peruanos experimentan los efectos nocivos de la presión relacionada con el negocio, que es provocada por el concierto o el lugar de trabajo. Los representantes que están expuestos a grados inmanejables de estrés, experimentan episodios de miseria, nerviosismo y angustia real, que les hacen perder la concentración en el trabajo. Esto provoca errores garrafales que pueden influir en la eficacia.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema General**

- ¿Cuál es la influencia de la ansiedad en el clima laboral en trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

PE 1.- ¿Cómo influyen los síntomas subjetivos de la ansiedad en el clima laboral en trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa?



PE 2.- ¿Cómo influyen los síntomas neurofisiológicos/respiratorios de la ansiedad en el clima laboral en trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa?

PE 3.- ¿Cómo influye la respuesta autonómica de la ansiedad en el clima laboral en trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa?

PE 4.- ¿Cómo se presenta el clima laboral en trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa?

### 1.3. JUSTIFICACIÓN

Este presente trabajo estudia la influencia entre la ansiedad y el clima laboral, permite tener un conocimiento preciso de los elementos que afectan al clima laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario Lampa. Esto es fundamental para poder tomar decisiones acertadas para mejorar el ambiente de trabajo y el bienestar de los trabajadores.

Esta información puede ser utilizada para desarrollar estrategias para prevenir y tratar la ansiedad en el trabajo.

Un mejor clima laboral puede conducir a una mayor satisfacción laboral, menor estrés y mejor salud mental. Empleados felices y saludables son más propensos a brindar una atención de alta calidad a sus pacientes.

Este estudio también es de mucha importancia, ya que los datos recogidos mejoraran nuestra comprensión de los temas investigados. Que servirá como base para futuras investigaciones ya que es uno de los primeros estudios en investigar la influencia entre la ansiedad y el clima laboral en el contexto de un Centro de Salud Mental Comunitario, utiliza una metodología de enfoque



cuantitativo para recopilar datos. Esto permitió obtener una comprensión más completa del problema y desarrollar estrategias más efectivas para abordarlo.

Se planeó decidir el impacto de la tensión en el ambiente de trabajo en los especialistas, los resultados dan una premisa a la exploración adicional para investigar el efecto del malestar en el ambiente de trabajo en el Centro de Bienestar Psicológico del Área Local Lampa 2023. ansiedad en el clima laboral en trabajadores, y, por lo tanto, arrojen nuevos hallazgos.

## **1.4. OBJETIVOS**

### **1.4.1. Objetivo General**

- Determinar la influencia de la ansiedad en el clima laboral en trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023.

### **1.4.2. Objetivos Específicos**

OE 1.- Definir la influencia de los síntomas subjetivos de la ansiedad en el clima laboral trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa.

OE 2.- Identificar la influencia de los síntomas neurofisiológicos/respiratorios de la ansiedad en el clima laboral en trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa.

OE 3.- Estimar la influencia de la respuesta autonómica de la ansiedad en el clima laboral en trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa.

OE 4.- Identificar el clima laboral en trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa.



## 1.5. HIPOTESIS

### 1.5.1. Hipótesis General

- La ansiedad influye en el clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario Lampa 2023.

### 1.5.2. Hipótesis Especificas

HE 1.- Los síntomas subjetivos de la ansiedad influyen en el clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario Lampa.

HE 2.- Los síntomas neurofisiológicos/respiratorios de la ansiedad influyen en el clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario Lampa.

HE 3.- La respuesta autonómica de la ansiedad influye en el clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario Lampa.

HE 4.- El clima laboral en trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario Lampa es deficitario predominantemente.

## 1.6. VARIABLES

**Variable independiente:** Ansiedad

**Variable dependiente:** Clima laboral



## 1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORES
VARIABLE INDEPENDIENTE ANSIEDAD	1.3 SINTOMAS SUBJETIVOS	1.1.1. Temor 1.1.2. Inseguridad 1.1.3. Asustado 1.1.4. Miedo a perder el control 1.1.5. Miedo a morir 1.1.6. Miedo a que pase lo peor	a. En lo absoluto b. Levemente, no me molesta mucho c. Moderadamente fue muy desagradable, pero pude soportarlo. d. Severamente, casi no pude soportarlo.
	1.2 SINTOMAS NEUROFISIOLÓGICOS / RESPIRATORIOS	1.2.1. Debilidad de piernas 1.2.2. Manos temblorosas 1.2.3. Cuerpo tembloroso 1.2.4. Sensación de mareo 1.2.5. Dificultad para respirar 1.2.6. Sensación de ahogo 1.2.7. Opresión en el pecho, o latidos acelerados	a. En lo absoluto b. Levemente, no me molesta mucho c. Moderadamente fue muy desagradable, pero pude soportarlo. d. Severamente, casi no pude soportarlo.
	1.3 RESPUESTA AUTÓNOMICA	1.3.1. Oleadas de calor (bochornos) 1.3.2. Ruborizarse, sonrojamiento 1.3.3. Sudoración (no debida al calor)	a. En lo absoluto b. Levemente, no me molesta mucho c. Moderadamente fue muy desagradable, pero pude soportarlo. d. Severamente, casi no pude soportarlo.



VARIABLES	INDICADORES	ESCALA DE VALORES
VARIABLE DEPENDIENTE CLIMA LABORAL	2.2 Clima laboral	a. Buena b. Tiende a Buena c. Promedio d. Mala e. Deficitaria



## CAPITULO II

### MARCO TEORICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. A nivel Internacional

Según, Apunte L. y Tarachain L. (2020) (2) Ambato Ecuador, en su tesis titulada: El objetivo de este estudio fue conocer los grados de malestar de los trabajadores y su impacto en el lugar de trabajo de los especialistas. El procedimiento utilizado fue distinto, inductivo, cuantitativo subjetivo, de campo y correlacional. El procedimiento utilizado fue distinto, inductivo, subjetivo cuantitativo, de campo y correlacional. Posteriormente, distinguieron un bajo grado de malestar en el ejemplo contemplado y un lugar de trabajo problemático, detallando un valor de 12,401 y el valor básico de 26,296 como información obtenida a través de la prueba factual chi-cuadrado, donde se referencia que no hubo conexión entre los factores, por ejemplo se reconoció la especulación inválida. Se infiere que los grados de nerviosismo

Onofre L. (2019) (3) Quito Ecuador: Su objetivo era decidir el grado de relación entre la presión del trabajo como factor libre y la ejecución del trabajo como variable dependiente, y el impacto que existe entre ellas. El sistema utilizado fue cuantitativo, con un plan transversal no experimental; tiene un grado claro y correlacional. Las consecuencias de la estimación mostraron que no existe una conexión inmediata entre la presión laboral



y la ejecución del trabajo en los especialistas de la Rama de RRHH de HE-1.

También, Angarita J. (2021) (4) El objetivo de este estudio fue investigar la relación entre el nerviosismo de estado (A-E) y el malestar de calidad (AR) y el ambiente social en el trabajo del personal escolar del Instituto Técnico Moderno Salesiano de Contratación Santander (ITIS). El procedimiento utilizado fue cuantitativo, correlacional, utilizando instrumentos psicométricos, por ejemplo, pueden ser inventariados como de tamaño medio y la relación de Contribución - AR como una conexión de baja grandeza.

## 2.1.2. A nivel nacional

Miller P. (2021) (5) El objetivo de este estudio era decidir la relación o el nivel de relación entre el lugar de trabajo y la presión representativa. La filosofía utilizada fue elucidar con una técnica inductiva. Posteriormente, la conexión entre el lugar de trabajo y el estrés en los colegas de las organizaciones reapropiadoras, Huánuco-2019, es enorme, ya que en la prueba de especulación la p-estima o importancia bilateral equivalente a 0,001 no es exactamente el desatino evaluado (0,01, de igual manera estos factores se conectan con un coeficiente negativo moderado cuyo valor es - 0,625, lo que demuestra una conexión inversa entre ellos, es decir, a un lugar de trabajo suficiente hay menos presión así como a la inversa.

Zeñas F. (2021) (6) Su objetivo fue decidir la conexión entre nerviosismo y ejecución laboral de vendedores de organizaciones de seguridad extra - Trujillo, 2020; El sistema utilizado fue cuantitativo, plan



no experimental. La población objeto de estudio fueron los vendedores de protección de agencias de seguros, con un ejemplo de 41 vendedores. La estrategia utilizada para la recolección de datos fue el instrumento de nerviosismo de Zung y la encuesta de ejecución de trabajo. Los resultados detallaron que el 82,9% de los vendedores se encuentran en el nivel extremo de tensión, el 65,9% de los representantes de ventas se encuentran en el nivel alto de ejecución del trabajo. Con todo, se obtuvo un grave grado de tensión en los representantes de ventas de las organizaciones de protección contra catástrofes; existe un elevado grado de ejecución del trabajo y no se aseguró una gran relación entre el nerviosismo y la ejecución del puesto de los representantes de ventas de las organizaciones de cobertura de vida - Trujillo, 2020.

Tupiño M. (2022) (7) El objetivo de este estudio fue determinar los efectos secundarios y los niveles de aprensión y tensión laboral en los educadores de un área de prosperidad local de El Tambo, en relación con el Coronavirus. La técnica utilizada fue de nivel inequívoco, sistema cuantitativo y entorno no experimental, incluyendo un tamaño de muestra de 60 especialistas sanitarios del centro de bienestar Juan Parra del Riego de El Tambo. Los resultados mostraron un 52% de penetración de grados leves de malestar característicos del nerviosismo y un 48% de ritmo que no mostraba tensión. Del mismo modo, se encontró un predominio del 60% de grados suaves de estado de tensión, y un ritmo del 40% que no informó de malestar. Por último, se distinguió un predominio lo cual tiene sentido por la forma en que el examen se creó después del momento básico de la pandemia, en cualquier caso, esta presencia insignificante



debería observarse para mantener alejados los signos peligrosos en el foco de bienestar de la región de El Tambo.

Según, Pillaca M. (2021) (8) El objetivo del estudio fue decidir la conexión entre el estrés y el ambiente de trabajo en representantes del Centro de Bienestar Bar José Pasetta - CLAS Marcona, con relación a la Crisis del Bienestar 2020. La filosofía utilizada fue un plan cuantitativo correlacional, aplicado, transversal y no exploratorio. O exemplo foi não probabilístico e composto por 40 sujeitos de ambos os gêneros. Se utilizaron dos instrumentos para la clasificación de la información: el Maslach Burnout Stock (MBI) para la variable presión y la Escala de Ambiente de Trabajo (WES) para la variable Ambiente de Trabajo. Resultados: La especulación global a través de la medida Rho de Spearman ( $P = 0,000 < 0,05$ ) reconoció H1. En definitiva, existe una gran relación

Silva y Chullo A. (2018) (9). Su objetivo fue evaluar la conexión entre los factores del estado de nerviosismo y el lugar de trabajo. La estrategia fue ilustrativa y correlacional, con un ejemplo de 94 trabajadores de bienestar de la Clínica Policial - Arequipa, con edades comprendidas entre los factores nerviosismo de estado y ambiente de trabajo, así como enormes conexiones entre las variables de logro individual, inclusión laboral, supervisión y condiciones de trabajo con la tensión de estado, a excepción de la correspondencia, que no está conectada con el malestar de estado.

Según Cutti M. (2022) (10). El objetivo de la revisión fue decidir la conexión entre la presión laboral y el ambiente jerárquico de la



organización monetaria confianza S.A.A Agencia Jauja - Junín 2021; la estrategia utilizada fue cuantitativa, con un plan no experimental. La población de revisión pensó en un ejemplo de 30 especialistas. El procedimiento para la recolección de datos fue visto como el instrumento para la variable Ambiente de Trabajo, se utilizó la encuesta. Por fin, tolerando la especulación general inválida que afirma: No existe relación inmediata entre ambiente jerárquico y presión laboral en Financiera Confianza S.A.A se terminó. - Agencia Jauja. A pesar de que existe un nivel de trabajadores que soportan presión laboral en el elemento, ningún componente del ambiente jerárquico está fundamentalmente relacionado con ellos.

Calla A, y Roque Y. (2021) (11). Objetivo: Reconocer el efecto del nerviosismo en la ejecución del trabajo en medio de la pandemia de Coronavirus en el cuerpo docente de la clínica de Emergencia Militar Geriátrico Chorrillos-Lima, 2021. Estrategia: Revisión fundamental y el ejemplo compuesto por 118 trabajadores de regulación y ayuda que respondieron a una escala de autoevaluación compuesta por 20 cosas para la variable nerviosismo y una encuesta de 31 cosas para la variable ejecución del trabajo. Resultados: Se distinguió que el nerviosismo no influye en la ejecución laboral del personal docente

### **2.1.3. A nivel regional**

Según, Bustinza P. (2021) (12), El objetivo era: Distinguir el nivel de conexión entre el entorno autoritativo y la ejecución demostrativa en organizaciones auxiliares de instrucción en el espacio de Lago Ilave 2019. La estrategia utilizada es la técnica esencial o no adulterada, no



experimental, clara e inductiva. Los resultados razonan ambiente autoritativo da sentido al 32,4% del grado de ejecución demostrativa en las fundaciones instructivas facultativas de la Zona Lago Ilave.

Asimismo, Castro E. (2022) (13) Su objetivo era: Decidir la conexión entre el ambiente jerárquico y la presión laboral en los obreros autorizados de la Organización Bienestar Puno 2021. El procedimiento utilizado fue: Metodología cuantitativa, de tipo correlacional elucidante, cuya configuración de examen es de tipo no exploratorio, transversal; la técnica utilizada es especulativa - racional. Las consecuencias del examen permitieron presumir que existe una relación entre ambiente jerárquico y presión laboral en los especialistas de la Organización Bienestar Puno, la cual toma un valor de - 0.912, lo que demuestra que existe una relación opuesta y alta, y que implica que a mejor ambiente jerárquico, menores grados de presión laboral. Tomando todo en cuenta, la crisis de bienestar por Coronavirus derrumbó igualmente el ambiente jerárquico y, sorprendentemente, más los grados de estrés entre los trabajadores gerenciales de la Organización Bienestar Puno.

Zea T. (2021) (14) Su objetivo fue: Decidir la frecuencia de las apariciones del estrés en la ejecución laboral de los obreros de la Dirección Provincial de Transportes y Corresponsalías Puno - 2018. La estrategia utilizada fue: Metodología cuantitativa, con un plan de investigación no experimental condicional. Las consecuencias medibles de la exploración permitieron determinar el impacto de los signos de presión en los la eficiencia, obligación, cooperación y cumplimiento de la ocupación.



Cruz T, Atencio S y Mamani N, (2021) (15), El objetivo de este estudio fue: Decidir la conexión entre la tensión y la ejecución del trabajo en los obreros con respecto a la crisis de bienestar del distrito comunal de Puno - 2021. Este estudio utilizó el procedimiento de visión general Autoevaluación de la Tensión (EAA) y la Revisión de Autoevaluación de la Ejecución del Trabajo. La filosofía de la revisión es de tipo esencial con un plan no exploratorio - transversal de tipo cuantitativo, a nivel correlacional de compromiso transversal. El ejemplo estuvo conformado por 120 jornaleros del Distrito Comunal de Puno - 2021. Resultados: De acuerdo a las mediciones aplicadas, se advierte un Chi cuadrado clasificado de ( $Xt^2 = 0,863$ ) con 6 niveles de oportunidad y una significación de 0,05, que es inferior al Chi cuadrado determinado en ( $Xc^2 = 0,930$ ), que es superior al Chi cuadrado organizado, con un coeficiente de posibilidad de 8,4%, por lo que se descarta la especulación inválida y se reconoce la teoría electiva. Decisión: Existe una enorme relación entre el nerviosismo y la ejecución laboral en los obreros en relación a la crisis de bienestar del Distrito Comunal de Puno - 2021.

Mamani L. (2019) (16). Su objetivo fue: Decidir la conexión entre estrés y puesto de trabajo en el personal directivo de la Dirección Local Agraria de Puno, 2018. El procedimiento utilizado fue: Metodología cuantitativa, a la luz de la corriente de pensamiento positivista, desde la estrategia lógica especulativa, siendo una investigación fundamental de grado a nivel correlacional inequívoco con un plan transversal no experimental. La prueba de revisión es de tipo probabilística, que consideró a 69 jornaleros nombrados y contratados de los dos géneros



que laboran en la Dirección Local Agraria de Puno. Se utilizó como instrumento una encuesta tipo Likert de 4 clases para recoger información sobre los dos factores. La información se manejó utilizando el paquete medible SPSS adaptación 25.0 y se utilizó la conexión  $r$  de Pearson para probar las especulaciones y decidir la conexión entre los dos factores. Los resultados obtenidos fueron que la presión a nivel de su aspecto de solicitud de trabajo está conectada con el ambiente de trabajo con la relación de Pearson - 0,279, lo que demuestra que la relación es enorme en el nivel 0,01. Del mismo modo, el aspecto de control de la presión tiene una relación crítica con el entorno de trabajo con una relación de Pearson de 0,592, lo que también demuestra que la relación es importante al nivel de 0,01.

## 2.2. MARCO TEÓRICO

### 2.2.1. Ansiedad

Establecimientos hipotéticos sobre el nerviosismo fueron retirados en el examen lógico o libros de ciencias del cerebro, que actúan como una razón para esta exploración, para hacer el examen más simple de descifrar, a continuación, las ideas que retratan la tensión, los efectos secundarios de la inquietud son punto por punto.

El nerviosismo tiene su punto de partida en la expresión latina «anxietas». Es el estado de un individuo que se encuentra en estado de shock, inquietud, aprensión o estrés. Para la medicina, el desasosiego es la expresión inquieta.

Fundamentos especulativos sobre la ansiedad son bajos, que fueron retirados en la evaluación legítima o libros de ciencias de la mente, que van sobre



como una justificación detrás de esta investigación, para simplificar la evaluación de traducir, a continuación, los pensamientos que representan la tensión. (17)

La condición de un individuo está en una condición de shock, fretfulness, preocupación o estrés.(18).

El nerviosismo está representado por áreas de fuerza para una angustia que el individuo no puede manejar, un efecto secundario que puede resultar de un estrés irrazonable sobre las actividades futuras que los individuos deben realizar, lo que provoca un grado específico de malestar y generalmente aumenta.

El nerviosismo en el lugar de trabajo está firmemente relacionado con las exigencias. (19).

Es importante recordar que los ataques de ansiedad suelen ocurrir de forma espontánea, aunque hay muchos episodios convulsivos que ocurren fácilmente en respuesta a otros eventos desencadenantes específicos de cada persona. Por ello se cree que una de las características fundamentales elemento de las emergencias tensionales es su aparición brusca, sorprendente e intermitente. Ocurre con frecuencia que durante una emergencia un individuo se encuentra con un episodio de tormento intolerable, unido a una sensación de repulsión y pavor, aprensión a la muerte, locura o enfermedad difícil. Además, va acompañado de efectos secundarios fisiológicos, como palpitaciones. Los episodios suelen durar entre 20 y 30 minutos, aunque en casos extremos pueden prolongarse durante bastante tiempo. (20)



## 2.2.1.1. Síntomas subjetivos de la ansiedad

Los síntomas subjetivos de la ansiedad son aquellos que experimenta la persona internamente y que no son fácilmente observables por los demás.

Algunos de los síntomas subjetivos más comunes de la ansiedad incluyen:

- **Temor:** Diversos autores definen pavor como respuesta cercana a un peligro aparente que puede tener importantes ramificaciones para el bienestar físico y psicológico. Se manifiesta por una sensación de inquietud o desasosiego que puede ir acompañada de indicios reales, por ejemplo, aumento del pulso, sudoración, presión muscular y ensanchamiento de las piernas. (17).
- **Inseguridad:** Sugiere un bajo grado de intrepidez y ausencia de seguridad, por lo que el individuo aludido presenta una autoimagen mental excepcionalmente lamentable, en la que la persona no estima imparcialmente sus capacidades, habilidades interactivas, destrezas o límite dinámico.
- **El susto:** Una respuesta de susto o precaución es una reacción del cerebro y el cuerpo ante un estímulo inesperado y sorprendente. (18).
- **Miedo a perder el control:** Es un temor intenso y persistente a perder el dominio sobre uno mismo, los acontecimientos o las situaciones que nos rodean. Este miedo puede manifestarse en diversos aspectos de la vida, incluyendo los pensamientos, las emociones y los comportamientos.
- **Miedo a morir:** Es un temor intenso y persistente a la muerte o al proceso de morir. Es un miedo natural y común que puede manifestarse de diversas maneras, incluyendo pensamientos desagradables sobre la



muerte, ansiedad ante situaciones que la recuerden, e incluso ataques de pánico.

- Miedo a que pase lo peor: también conocido como ansiedad anticipatoria o miedo catastrófico, es un temor excesivo e irracional a que ocurran eventos negativos o desastrosos en el futuro.

- **Síntomas neurofisiológicos/respiratorios**

Los síntomas neurofisiológicos/respiratorios son causados por un mal funcionamiento del sistema nervioso que pueden afectar cualquier parte del cuerpo. Pueden afectar cualquier parte del cuerpo y pueden variar de leves a graves.

- Debilidad de piernas y manos temblorosas: Es un síntoma común de la ansiedad. Puede ser causada por una serie de factores, que incluyen: tensión muscular, fatiga, miedo y pánico, esto puede causar a que los músculos se tensen.
- Cuerpo tembloroso: El temblor es una respuesta común del cuerpo al estrés o la ansiedad. Cuando está ansioso, el cuerpo libera sustancias químicas del estrés que preparan el cuerpo para la supervivencia. Los temblores nerviosos pueden influir en cualquier parte del cuerpo, aunque son más normales en manos, brazos y piernas.
- Sensación de mareo: Es una sensación típica de desconcierto que puede estar provocada por distintos elementos, entre ellos el malestar. Esto puede provocar diversos cambios reales, como aumento del pulso, sudoración y tensión muscular. La descompresión debida al malestar suele ser leve.



- Viento en popa, sensación de náuseas y opresión en el pecho o taquicardia: Son efectos secundarios normales del nerviosismo. Pueden deberse a diversos factores fisiológicos y mentales relacionados con la reacción del organismo al estrés o al miedo.
- **Respuesta autonómica de la ansiedad**

También conocida como respuesta involuntaria es la reacción fisiológica involuntaria del cuerpo a estímulos internos y externos.

- Oleadas de calor (bochornos): Cuando estás ansioso, el el cuerpo entra en modo «supervivencia». Esto implica que el sistema sensorial reflexivo se activa, enviando sustancias químicas de presión como la adrenalina y el cortisol al sistema circulatorio. Estas sustancias químicas desencadenan una progresión de cambios reales, por ejemplo, pulso expandido, respiración rápida, tensión muscular y transpiración expandida.
- Ruborizarse, sonrojamiento: El rubor, también conocido como sonrojo, se caracteriza por el enrojecimiento repentino de la piel, generalmente en la cara y el cuello. A menudo se asocia con sentimientos de vergüenza, timidez o incomodidad. Esto se debe a que la ansiedad puede aumentar la sensibilidad a las situaciones sociales y hacer que las personas sean más propensas a sentirse avergonzadas o cohibidas.
- Sudoración (no debida al calor): Al igual que el rubor, la sudoración excesiva es un síntoma común de la ansiedad.



## 2.2.2. Clima laboral

En este apartado se realiza un detallado concepto de algunas investigaciones realizadas en los últimos años y que han orientado a diferentes investigaciones, con la finalidad de profundizar en el conocimiento teórico.

Para García, Tejedor y Torres (19) El lugar de trabajo se percibe como uno de los componentes fundamentales que contribuyen al funcionamiento y desarrollo adecuados de una asociación, ya que favorece una mayor eficacia y responsabilidad de los especialistas, razón por la cual el lugar de trabajo debe ser encantador y estimulante para aumentar la eficacia. Según el punto de vista del representante, el lugar de trabajo que trabaja, no sólo puede tener un rendimiento pésimo, sino también debilitar su bienestar emocional.

El entorno laboral está relacionado con el clima o ambiente de trabajo, tener un estado de ánimo positivo ayudará a los trabajadores a satisfacer sus capacidades y objetivos, hay algunas cualidades, por ejemplo, la libertad, la asociación, el espacio real, la iniciativa, los salarios y la responsabilidad, que están relacionadas con permitir la mejora de un espacio de trabajo decente dentro de la organización.

La eficacia de la organización depende de la existencia de un lugar de trabajo positivo en el que el personal pueda trabajar con seguridad y en el que pueda participar eficazmente aportando sus ideas, lo que contribuirá a alcanzar.

En el momento en que los representantes de una asociación encuentran un clima estable, bien dispuesto, de confianza y consciente, entre otras cualidades, pueden mostrar maneras positivas de comportarse que están conectadas con su propio desarrollo competente y con la mejora de los objetivos



jerárquicos, mientras que un clima ominoso o una transformación deficiente provocan bajos índices de eficiencia. (20).

Un entorno de trabajo decente fomenta un clima en el que los representantes se sienten estimados, considerados y motivados, lo que puede incrementar el mantenimiento de la capacidad, aumentar la eficiencia y fomentar el desarrollo. Por otra parte, un entorno laboral negativo, caracterizado por la lucha, la falta de comunicación y un clima perjudicial, puede afectar negativamente a la determinación y el bienestar de los representantes y, a largo plazo, influir en la exposición y la notoriedad de la organización. Por ello, las asociaciones se centran con frecuencia en el entorno laboral y hacen todo lo posible por desarrollarlo cuando es fundamental.

### **2.2.2.1. Dimensiones del clima laboral**

El entorno laboral relaciona a los representantes con sus interlocutores a través de conexiones relacionales, autosatisfacción y solidez/cambio.

Los factores actuales que se fomentan en un entorno de trabajo están conectados en resultados concebibles para la mejora del personal y son los siguientes:

#### **Dimensión 1. Las Relaciones Interpersonales**

Las relaciones relacionales en el trabajo son un conjunto de decisiones para lograr la información sobre los individuos en la asociación, ya que a través de las metodologías que estructuran entre ellos, se ocuparán de la paga de las necesidades de relacionarse socialmente; cuanto más satisfacción creen, mejor querrán realmente ayudar hábilmente a los objetivos fijados por la asociación. (21)



- Asociación: Grado en que los trabajadores se preocupan y centran en su movimiento.
- Unión: Grado en que los trabajadores se ayudan mutuamente y se preocupan por los asociados.
- Apoyo: Grado en que los directores ayudan e instan al personal a establecer un entorno digno y acogedor.

## **Dimensión 2. Autorrealización**

Según, Baltazar y Chirinos (22) Se podría decir que es el entusiasmo del representante por los resultados concebibles lo que favorece el clima jerárquico, la mejora individual y experta sujeta al encargo y con vistas al futuro.

El autorreconocimiento en el lugar de trabajo es significativo tanto para los representantes como para las asociaciones. Los representantes que se sientan satisfechos en su trabajo serán, por lo general, más dedicados, útiles y realizados. Además, esto puede contribuir al mantenimiento de la capacidad, ya que los representantes que tienen la valiosa oportunidad de llegar al máximo de su capacidad están obligados a estar encerrados, útiles y realizados son más propensos a quedarse en la empresa. En consecuencia, las organizaciones que promueven la autorrealización suelen experimentar un clima laboral más saludable y productivo.

## **Dimensión 3. Estabilidad/cambio**

El clima laboral puede ser tanto estable como cambiante, y la estabilidad o el cambio pueden depender de múltiples factores. Las organizaciones deben estar preparadas para gestionar el cambio y adaptarse a las circunstancias cambiantes para mantener un entorno de trabajo saludable y productivo. Esto a



menudo implica la comunicación efectiva, la gestión del cambio y la atención a las necesidades y preocupaciones de los empleados.

- **Lucidez:** Grado en que se conocen los supuestos para las diligencias cotidianas, se tiene sentido de las normas y planes para el bolo.
- **Control:** Grado en que los directores utilizan normas y explicaciones para mantener a los representantes dentro de los límites adecuados.
- **Avance:** Grado en que se acentúan la variedad, el cambio y las nuevas metodologías.
- **Tranquilidad:** Grado en que el clima actual contribuye a crear un espacio de trabajo encantador.

### 2.3. MARCO CONCEPTUAL

- **Ansiedad:** Una condición psicológica común caracterizada por una preocupación excesiva, nerviosismo y miedo. (23)
- **Ataques de pánico:** Aparición brusca de un período definido y breve de malestar o miedo intenso. (31)
- **Clima laboral:** Es un conjunto de propiedades del ambiente de trabajo percibidas por los empleados, que influyen en su comportamiento y productividad. (25)
- **Crisis:** Se trata de estados de tensión exagerada de corta duración y comienzo rápido que van acompañados de efectos secundarios reales, por ejemplo, ventosidad, palpitaciones, opresión torácica, aturdimiento y miedo a dejarse llevar o a morder el polvo. (27)
- **Episodios convulsivos:** También conocidas como convulsiones psicógenas no epilépticas (PNES), son episodios de convulsiones o



alteraciones del comportamiento que se asemejan a convulsiones epilépticas, pero que. En cambio, son causados por estrés emocional o angustia psicológica. (26)

- **Miedos catastróficos:** Forma de exagerar una situación de la que puede ocurrir un accidente, imaginando el peor de los acontecimientos ante una situación nueva o situaciones diarias. (30)
- **Reacción emocional:** Esta hipótesis propone que los sentimientos se producen como resultado de respuestas fisiológicas a las ocasiones. (29)
- **Relaciones interpersonales:** Se perciben como la capacidad del individuo para coordinar y trabajar con sus compañeros, estableciendo un objetivo a alcanzar y coordinando el trabajo diario para no bloquear la presentación experta de los demás. (20)
- **Síntomas fisiológicos:** Se interpretan como señales de peligro o confirmación de pensamientos negativos, intensificando la ansiedad. La TCC busca modificar estos patrones de pensamiento para reducir la ansiedad. (28)
- **Salud mental:** Es la prosperidad cercana y mental de un individuo, vence las cargas típicas de la vida, trabaja de forma beneficiosa y productiva y aporta algo a su localidad. (24)



### CAPITULO III

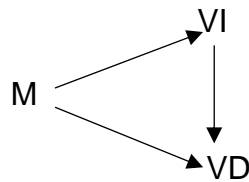
#### PROCEDIMIENTO METODOLOGICO

##### 3.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación tiene diseño no experimental de corte transversal, ya que no se manipularon las variables.

##### 3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se apega el presente trabajo es causal. “Ya que se estudia la influencia entre las variables.



M: Representa la muestra de estudio

VI: Ansiedad

VD: Clima Laboral

##### 3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Método científico y cuantitativo en todas sus etapas, así mismo se aplica el método hipotético deductivo (29) que comprende un sistema que parte de ciertas declaraciones como especulaciones e intenta desacreditar o tergiversar tales especulaciones razonando a partir de ellas fines que deben ser enfrentados con las realidades actuales, la técnica y la filosofía en la exploración lógica.



## 3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.4.1. Población

La población estuvo integrada por trabajadores contratados en el Centro Salud Mental Comunitario, sus edades oscilan entre los 25-40 años, los cuales desarrollan sus labores de trabajo en los horarios de 7:00 am – 12:00 pm en el turno de la mañana y de 01:00 pm a 7:00 pm en el turno de la tarde. Está constituido por 28 trabajadores durante los meses de marzo, abril, mayo, junio, julio y agosto del año 2023.

#### Criterios de Inclusión

- Ser trabajador del CSMC Lampa
- Ser mayor de 18 años
- Ser menor de 45 años
- Estar Laborando por más de 6 meses

#### Criterios de Exclusión

- No ser trabajador del CSMC Lampa
- Ser menor de 18 años
- Ser mayor de 45 años
- Estar laborando 3 meses

### 3.4.2. Muestra

La muestra estuvo constituida al 100% de toda la población de trabajadores, pero considerando los criterios de inclusión y exclusión solo se tomó una muestra de 26 trabajadores.



### 3.5. ÁMBITO DE ESTUDIO Y TEMPORALIDAD

La investigación se llevó a cabo en trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de lampa, ubicado en el departamento de puno, el tiempo empleado será de tres meses Enero, febrero y marzo.

### 3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

#### 3.6.1. Técnicas

Encuesta para Sampieri (29) es obtener información de un grupo de personas o una muestra definida acerca de un tema. En la encuesta escrita se emplea como instrumento el cuestionario.

#### 3.6.2. Instrumentos

Los instrumentos utilizados son:

Cuestionario de Ansiedad de Beck (BAI) la cual consta de 21 Ítems, en la recopilación de datos de la variable independiente (Ansiedad) y el cuestionario Wes de Moss, con 90 Ítems para la variable dependiente (Clima Laboral).

### 3.7. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

- La información se procesó mediante el programa estadístico SPSS, que permitió un mejor y adecuado manejo de los resultados
- La distribución chi cuadrada se utilizó para establecer la relación, asociación o influencia entre dos variables cuantitativas.

Donde:

$$\chi^2_c = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

$\chi^2$ : chi cuadrado

$f_o$ : Frecuencia observada

$f_e$ : Frecuencia esperada

$\Sigma$ : Sumatoria



### 3.8. PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN

El presente trabajo de investigación se desarrolló a través de la aplicación de 2 cuestionarios (Ansiedad de Aron Beck y Wes de Moss Clima Laboral) las cuales nos brindan datos cuantitativos posterior a ello se vació los datos a través del programa Excel con el objetivo de facilitar el procesamiento de información también se usó el programa IBM SPSS Statics.

### 3.9. VALIDACIÓN

INVENTARIO DE ANSIEDAD DE BECK (BAI): Autor ARON. T. BECK

El test de malestar BAI fue elaborado por (Beck y Steer, 1988) ajustado y aprobado por las jueces modelos, Brenda Maby Díaz Tafur y Claudia Patricia Solís Orlandiniel en 2017, el cual es responsable de estimar la tensión. La utilidad de esta prueba sigue mostrando su legitimidad y calidad inquebrantable a pesar de la progresión del tiempo.

CLIMA LABORAL WES DE MOSS: AUTORES R.H. MOOS Y E. J. TRICKETT

Esta escala evalúa el clima social existente en distintos tipos de entornos laborales y ambientes de trabajo. Se ajustó el formulario español (Moos, 2008) y se utilizaron algunas estrategias en su perfeccionamiento para llegar a una comprensión sensata del clima social de las reuniones de trabajo y fundamentar las encuestas. Estos elementos se desarrollaron a partir de los datos recopilados en entrevistas organizadas con representantes de diversos entornos y puestos de trabajo. Se ajustaron aspectos probables y algunas cosas más.



### 3.10. CONFIABILIDAD

INVENTARIO DE ANSIEDAD DE BECK (BAI): Autor ARON. T. BECK.

En confiabilidad del inventario de Ansiedad de Beck se realizó una adaptación del Inventario en peruanos jóvenes en el rango de 18 y 29 años. Para ello, las consecuencias de la revisión psicométrica permiten certificar que el Beck se ajusta aceptablemente en un diseño unidimensional, a través del método de examen de componentes corroborativos. Este resultado contribuye como otra proposición estratégica a la investigación del instrumento de Beck, con un valor de  $p < 0,001$ , y que implica que la prueba presenta un grado decente de consistencia interior. (37)

CLIMA LABORAL WES DE MOSS: AUTORES R.H. MOOS Y E. J. TRICKETT

El coeficiente de calidad inquebrantable es una medida que muestra la precisión o solidez de los resultados y demuestra el grado en que las proporciones de una prueba (escala o subescala) están libres de errores fáciles de cometer.

La variante de prueba del WES se aplicó a un ejemplo de representantes y supervisores de diversos entornos laborales. Para garantizar que la escala pudiera aplicarse a un amplio abanico de condiciones, el ejemplo incluía sujetos que tenían un lugar con reuniones de trabajo excepcionalmente diferentes.



## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Para el análisis de los resultados obtenidos se practicó el cuestionario de beck, la cual conto de 21 interrogantes, para poder evaluar los síntomas de ansiedad presentados en los trabajadores del Centro de salud mental comunitario de Lampa 2023. Los cuales se dividen en los siguientes, en lo absoluto (0), levemente, no me molesta mucho (1), moderadamente fue muy desagradable, pero pude soportarlo (2) y severamente, casi no pude soportarlo (3).

Asimismo se realiza un análisis de la relación entre las variables así como también el análisis estadístico de las subescalas de cada dimensión correspondiente a los síntomas de ansiedad, para lo cual se trabajó con el software estadístico SPSS, teniendo como base las puntuaciones correspondientes para la valoración del clima laboral las cuales son 9 = excelente, 8 = buena, 7 = tiende a buena, 6 = promedio, 5 = promedio, 4 = mala, 3 = deficitaria, 2 = deficitaria y 1 = deficitaria; dividiendo de esta manera en 5 escalas de clima laboral siendo estos clima laboral bueno, tiende a bueno, promedio, malo, y deficitario.

Los resultados obtenidos son los siguientes:



Tabla 1. Temor asociado al clima laboral de los trabajadores del Centro de salud Mental Comunitario Lampa 2023

Temor	Clima laboral											
	Buena		Tiende a buena		Promedio		Mala		Deficitaria		TOTAL	
	Fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
En lo absoluto	6	23.1	2	7.7	2	7.7	0	0.0	0	0.0	10	38.5
Levemente, no me molesta mucho	2	7.7	1	3.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	11.5
Moderadamente fue muy desagradables, pero pude soportarlo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	7.7	2	7.7
Severamente, casi no pude soportarlo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	15.4	7	26.9	11	42.3
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>30.8</b>	<b>3</b>	<b>11.5</b>	<b>2</b>	<b>7.7</b>	<b>4</b>	<b>15.4</b>	<b>9</b>	<b>34.6</b>	<b>26</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionarios (Ansiedad de Aron Beck y Wes de Moss Clima Laboral)

$X^2_{cal} = 26.48$   $gl = 12$  *es significativa*  
 $X^2_{tab} = 21.02$   $p=0.009$



## Interpretación

El primer objetivo específico de la presente investigación es Definir la influencia de los síntomas subjetivos de la ansiedad

En la tabla 1, observamos la asociación entre el indicador temor y el clima laboral, y se obtuvo como resultado lo siguiente: 42.3% indicó sentir temor severamente, el 38.5% indico sentir temor en lo absoluto, el 11.5% indico sentir temor levemente y el 7.7% indico sentir temor moderadamente.

Del grupo que presento un clima laboral deficitario, el 26.9% indicó sentir temor severamente, el 7.7% indico sentir temor moderadamente; del grupo que presento un clima laboral malo el 15.4% indico sentir temor severamente.

Al someter los resultados a la prueba estadística de chi cuadrado de Pearson se obtuvo los siguientes resultados  $X^2_{cal} = 26.48$  que es mayor al  $X^2_{tab} = 21.02$  para 12 grados de libertad y con un valor  $p = 0.009$ , lo cual nos indica que existe significancia entre el indicador de temor



Tabla 2. Inseguridad asociado al clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023

Inseguridad	Clima laboral										TOTAL	
	Buena		Tiende a buena		Promedio		Mala		Deficitaria			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
En lo absoluto	4	15.4	3	11.5	1	3.8	0	0.0	0	0.0	8	30.8
Levemente, no me molesta mucho	3	11.5	0	0.0	1	3.8	0	0.0	1	3.8	5	19.2
Moderadamente fue muy desagradables, pero pude soportarlo	1	3.8	0	0.0	0	0.0	1	3.8	4	15.4	6	23.1
Severamente, casi no pude soportarlo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	11.5	4	15.4	7	26.9
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>30.8</b>	<b>3</b>	<b>11.5</b>	<b>2</b>	<b>7.7</b>	<b>4</b>	<b>15.4</b>	<b>9</b>	<b>34.6</b>	<b>26</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionarios (Ansiedad de Aron Beck y Wes de Moss Clima Laboral)

$X^2_{cal} = 22.92$

gl = 12

es significativo

$X^2_{tab} = 21.02$

p=0.028



## Interpretación

El primer objetivo específico de la presente investigación es Definir la influencia de los síntomas subjetivos de la ansiedad

En la tabla 2, observamos la asociación entre el indicador inseguridad y el clima laboral, y se obtuvo como resultado lo siguiente: 30.8% indicó sentir inseguridad en lo absoluto, el 26.9% indico sentir inseguridad severamente, el 23.1% indico sentir inseguridad moderadamente y el 19.2% indico sentir inseguridad levemente.

Del grupo que presento un clima laboral deficitario, el 15.4% indicó sentir inseguridad severamente, el 15.4% indico sentir inseguridad moderadamente, el 3.8% indico sentir inseguridad levemente; del grupo que presento un clima laboral malo el 11.5% indico sentir inseguridad severamente, el 3.8% indico sentir inseguridad moderadamente.

Al someter los resultados a la prueba estadística de chi cuadrado de Pearson se obtuvo los siguientes resultados  $X^2_{cal} = 22.96$  que es mayor al  $X^2_{tab} = 21.02$  para 12 grados de libertad y con un valor  $p = 0.028$ , lo cual nos indica que existe significancia entre el indicador de inseguridad



Tabla 3. Susto asociado al clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023

Asustado	Clima laboral											
	Buena		Tiende a buena		Promedio		Mala		Deficitaria		TOTAL	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
En lo absoluto	3	11.5	2	7.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	19.2
Levemente, no me molesta mucho	4	15.4	1	3.8	1	3.8	0	0.0	0	0.0	6	23.1
Moderadamente fue muy desagradables, pero pude soportarlo	1	3.8	0	0.0	1	3.8	2	7.7	2	7.7	6	23.1
Severamente, casi no pude soportarlo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	7.7	7	26.9	9	34.6
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>30.8</b>	<b>3</b>	<b>11.5</b>	<b>2</b>	<b>7.7</b>	<b>4</b>	<b>15.4</b>	<b>9</b>	<b>34.6</b>	<b>26</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionarios (Ansiedad de Aron Beck y Wes de Moss Clima Laboral)

$X^2_{cal} = 24.31$

$gl = 12$

$X^2_{tab} = 21.02$

$p=0.018$

es significativo



## Interpretación

El primer objetivo específico de la presente investigación es Definir la influencia de los síntomas subjetivos de la ansiedad

En la tabla 3, observamos la asociación entre el indicador susto y el clima laboral, y se obtuvo como resultado lo siguiente: 34.6% indicó sentirse asustado severamente, el 23.1% indicó sentirse asustado moderadamente, el 23.1% indicó sentirse asustado levemente y el 19.2% indicó sentirse asustado en lo absoluto.

Del grupo que presentó un clima laboral deficitario, el 26.9% indicó sentirse asustado severamente, el 7.7% indicó sentirse asustado moderadamente; del grupo que presentó un clima laboral malo el 7.7% indicó sentirse asustado severamente, el 7.7% indicó sentirse asustado moderadamente.

Al someter los resultados a la prueba estadística de chi cuadrado de Pearson se obtuvo los siguientes resultados  $X^2_{cal} = 24.31$  que es mayor al  $X^2_{tab} = 21.02$  para 12 grados de libertad y con un valor  $p = 0.018$ , lo cual nos indica que existe significancia entre el indicador de sensación de susto y el clima laboral presentado en los trabajadores



Tabla 4. Miedo a perder el control asociado al clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023

Miedo a perder el control	Clima laboral											
	Buena		Tiende a buena		Promedio		Mala		Deficitaria		TOTAL	
	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
En lo absoluto	7	26.9	2	7.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	9	34.6
Levemente, no me molesta mucho	1	3.8	1	3.8	1	3.8	0	0.0	0	0.0	3	11.5
Moderadamente fue muy desagradables, pero pude soportarlo	0	0.0	0	0.0	1	3.8	2	7.7	0	0.0	3	11.5
Severamente, casi no pude soportarlo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	7.7	9	34.6	11	42.3
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>30.8</b>	<b>3</b>	<b>11.5</b>	<b>2</b>	<b>7.7</b>	<b>4</b>	<b>15.4</b>	<b>9</b>	<b>34.6</b>	<b>26</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionarios (Ansiedad de Aron Beck y Wes de Moss Clima Laboral)

$$X^2_{cal} = 33.82$$

$$gl = 12$$

es significativo

$$X^2_{tab} = 21.02$$

$$p=0.002$$



## Interpretación

El primer objetivo específico de la presente investigación es Definir la influencia de los síntomas subjetivos de la ansiedad.

En la tabla 4, observamos la asociación entre el indicador miedo a perder el control y el clima laboral, y se obtuvo como resultado lo siguiente: 42.3% indicó sentir miedo a perder el control severamente, el 34.6% indicó sentir miedo a perder el control en lo absoluto, el 11.5% indicó sentir miedo a perder el control moderadamente y el 11.5% indicó sentir miedo a perder el control levemente.

Del grupo que presento un clima laboral deficitario, el 34.6% indicó sentir miedo a perder el control severamente; del grupo que presento un clima laboral malo el 7.7% indicó sentir miedo a perder el control severamente, el 7.7% indicó sentir miedo a perder el control moderadamente.

Al someter los resultados a la prueba estadística de chi cuadrado de Pearson se obtuvo los siguientes resultados  $X^2_{cal} = 33.82$  que es mayor al  $X^2_{tab} = 21.02$  para 12 grados de libertad y con un valor  $p = 0.002$ , lo cual nos indica que existe significancia entre el indicador miedo a perder el control y el clima laboral presentado en los trabajadores



Tabla 5. Miedo a morir asociado al clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023

Miedo a morir	Clima laboral										TOTAL	
	Buena		Tiende a buena		Promedio		Mala		Deficitaria		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
En lo absoluto	8	30.	2	7.7	1	3.8	0	0.0	0	0.0	11	42.3
Levemente, no me molesta mucho	0	0.0	1	3.8	1	3.8	0	0.0	0	0.0	2	7.7
Moderadamente fue muy desagradables, pero pude soportarlo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	15.4	7	26.9	11	42.3
Severamente, casi no pude soportarlo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	7.7	2	7.7
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>30.8</b>	<b>3</b>	<b>11.5</b>	<b>2</b>	<b>7.7</b>	<b>4</b>	<b>15.4</b>	<b>9</b>	<b>34.6</b>	<b>26</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionarios (Ansiedad de Aron Beck y Wes de Moss Clima Laboral)

$X^2_{cal} = 30.49$

gl = 12

es significativo

$X^2_{tab} = 21.02$

p=0.002



## Interpretación

El primer objetivo específico de la presente investigación es Definir la influencia de los síntomas subjetivos de la ansiedad en el clima laboral.

En la tabla 5, observamos la asociación entre el indicador miedo a morir y el clima laboral, y se obtuvo como resultado lo siguiente: 42.3% indicó sentir miedo a morir moderadamente, el 42.3% indicó sentir miedo a morir en lo absoluto, el 7.7% indicó sentir miedo a morir severamente y el 7.7% indicó sentir miedo a morir levemente.

Del grupo que presento un clima laboral deficitario, el 26.9% indicó sentir miedo a morir moderadamente, el 7.7% indicó sentir miedo a morir severamente; del grupo que presento un clima laboral malo el 15.4% indicó sentir miedo a morir moderadamente.

Al someter los resultados a la prueba estadística de chi cuadrado de Pearson se obtuvo los siguientes resultados  $X^2_{cal} = 30.49$  que es mayor al  $X^2_{tab} = 21.02$  para 12 grados de libertad y con un valor  $p = 0.002$ , lo cual nos indica que existe significancia entre el indicador miedo a morir y el clima laboral.



Tabla 6. Miedo a que pase lo peor asociado al clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023

Miedo a que pase lo peor	Clima laboral											
	Buena		Tiende a buena		Promedio		Mala		Deficitaria		TOTAL	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
En lo absoluto	6	23.1	2	7.7	2	7.7	0	0.0	0	0.0	10	38.5
Levemente, no me molesta mucho	2	7.7	1	3.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	11.5
Moderadamente fue muy desagradables, pero pude soportarlo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	7.7	2	7.7
Severamente, casi no pude soportarlo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	15.4	7	26.9	11	42.3
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>30.8</b>	<b>3</b>	<b>11.5</b>	<b>2</b>	<b>7.7</b>	<b>4</b>	<b>15.4</b>	<b>9</b>	<b>34.6</b>	<b>26</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionarios (Ansiedad de Aron Beck y Wes de Moss Clima Laboral)

$X^2_{cal} = 26.48$

gl = 12

es significativo

$X^2_{tab} = 21.02$

p=0.009



## Interpretación

El primer objetivo específico de la presente investigación es Definir la influencia de los síntomas subjetivos de la ansiedad

En la tabla 6, observamos la asociación entre el indicador miedo a que pase lo peor y el clima laboral, y se obtuvo como resultado lo siguiente: 42.3% indicó sentir miedo a que pase lo peor severamente, el 38.5% indicó sentir miedo a que pase lo peor en lo absoluto, el 11.5% indicó sentir miedo a que pase lo peor levemente y el 7.7% indicó sentir miedo a que pase lo peor moderadamente.

Del grupo que presento un clima laboral deficitario, el 26.9% indicó sentir miedo a que pase lo peor severamente, el 7.7% indicó sentir miedo a que pase lo peor moderadamente; del grupo que presento un clima laboral malo el 15.4% indicó sentir miedo a que pase lo peor severamente.

Al someter los resultados a la prueba estadística de chi cuadrado de Pearson se obtuvo los siguientes resultados  $X^2_{cal} = 26.5$  que es mayor al  $X^2_{tab} = 21.02$  para 12 grados de libertad y con un valor  $p = 0.009$ , lo cual nos indica que existe significancia entre el indicador miedo a que pase lo peor y el clima laboral presentado en los trabajadores



Tabla 7. Debilidad de piernas asociado al clima laboral de los trabajadores del centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023

Debilidad de piernas	Clima laboral											
	Buena		Tiende a buena		Promedio		Mala		Deficitaria		TOTAL	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
En lo absoluto	6	23.1	2	7.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	8	30.8
Levemente, no me molesta mucho	2	7.7	1	3.8	1	3.8	0	0.0	0	0.0	4	15.4
Moderadamente fue muy desagradables, pero pude soportarlo	0	0.0	0	0.0	1	3.8	0	0.0	1	3.8	2	7.7
Severamente, casi no pude soportarlo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	15.4	8	30.8	12	46.2
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>30.8</b>	<b>3</b>	<b>11.5</b>	<b>2</b>	<b>7.7</b>	<b>4</b>	<b>15.4</b>	<b>9</b>	<b>34.6</b>	<b>26</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionarios (Ansiedad de Aron Beck y Wes de Moss Clima Laboral)

$X^2_{cal} = 25.89$

gl = 12

es significativo

$X^2_{tab} = 21.02$

p=0.032



## Interpretación

El segundo objetivo específico de la presente investigación es Identificar la influencia de los síntomas neurofisiológicos/respiratorios de la ansiedad

En la tabla 7, observamos la asociación entre el indicador síntomas de debilidad de piernas y el clima laboral, y se obtuvo como resultado lo siguiente: 46.2% indicó tener síntomas de debilidad de piernas severamente, el 30.8% indicó tener síntomas de debilidad de piernas en lo absoluto, el 15.4% indicó tener síntomas de debilidad de piernas levemente y el 7.7% indicó tener síntomas de debilidad de piernas moderadamente.

Del grupo que presento un clima laboral deficitario, el 30.8% indicó tener síntomas de debilidad de piernas severamente, el 3.8% indicó tener síntomas de debilidad de piernas moderadamente; del grupo que presento un clima laboral malo el 15.4% indicó tener síntomas de debilidad de piernas severamente.

Al someter los resultados a la prueba estadística de chi cuadrado de Pearson se obtuvo los siguientes resultados  $X^2_{cal} = 25.9$  que es mayor al  $X^2_{tab} = 21.02$  para 12 grados de libertad y con un valor  $p = 0.011$ , lo cual nos indica que existe significancia entre el indicador síntomas de debilidad de piernas y el clima laboral presentado en los trabajadores



Tabla 8. Manos temblorosas asociado al clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023

Manos temblorosas	Clima laboral										TOTAL	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
En lo absoluto	5	19.2	2	7.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	7	26.9
Levemente, no me molesta mucho	2	7.7	1	3.8	1	3.8	0	0.0	1	3.8	5	19.2
Moderadamente fue muy desagradables, pero pude soportarlo	1	3.8	0	0.0	1	3.8	2	7.7	1	3.8	5	19.2
Severamente, casi no pude soportarlo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	7.7	7	26.9	9	34.6
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>30.8</b>	<b>3</b>	<b>11.5</b>	<b>2</b>	<b>7.7</b>	<b>4</b>	<b>15.4</b>	<b>9</b>	<b>34.6</b>	<b>26</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionarios (Ansiedad de Aron Beck y Wes de Moss Clima Laboral)

$X^2_{cal} = 22.51$

$gl = 12$

es significativo

$X^2_{tab} = 21.02$

$p=0.032$



## Interpretación

El segundo objetivo específico de la presente investigación es Identificar la influencia de los síntomas neurofisiológicos/respiratorios de la ansiedad en el clima laboral en trabajadores

En la tabla 8, observamos la asociación entre el indicador síntomas de manos temblorosas y el clima laboral, y se obtuvo como resultado lo siguiente: 34.6% indicó tener síntomas de manos temblorosas severamente, el 26.9% indicó tener síntomas de manos temblorosas en lo absoluto, el 19.2% indicó tener síntomas de manos temblorosas levemente y el 19.2% indicó tener síntomas de manos temblorosas moderadamente.

Del grupo que presento un clima laboral deficitario, el 26.9% indicó tener síntomas de manos temblorosas severamente, el 3.8% indicó tener síntomas de manos temblorosas moderadamente, el 3.8% indicó tener síntomas de manos temblorosas levemente; del grupo que presento un clima laboral malo el 7.7% indicó tener síntomas de manos temblorosas severamente, el 7.7% indicó tener síntomas de manos temblorosas moderadamente.

Al someter los resultados a la prueba estadística de chi cuadrado de Pearson se obtuvo los siguientes resultados  $X^2_{cal} = 22.5$  que es mayor al  $X^2_{tab} = 21.02$  para 12 grados de libertad y con un valor  $p = 0.032$ , lo cual nos indica que existe significancia entre el indicador síntomas de manos temblorosas y el clima laboral presentado en los trabajadores



Tabla 9. Cuerpo tembloroso asociado al clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023

Cuerpo tembloroso	Clima laboral										TOTAL	
	Buena		Tiende a buena		Promedio		Mala		Deficitaria			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
En lo absoluto	7	26.9	1	3.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	8	30.8
Levemente, no me molesta mucho	1	3.8	2	7.7	1	3.8	0	0.0	0	0.0	4	15.4
Moderadamente fue muy desagradables, pero pude soportarlo	0	0.0	0	0.0	1	3.8	0	0.0	2	7.7	3	11.5
Severamente, casi no pude soportarlo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	15.4	7	26.9	11	42.3
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>30.8</b>	<b>3</b>	<b>11.5</b>	<b>2</b>	<b>7.7</b>	<b>4</b>	<b>15.4</b>	<b>9</b>	<b>34.6</b>	<b>26</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionarios (Ansiedad de Aron Beck y Wes de Moss Clima Laboral)

$X^2_{cal} = 32.64$

gl = 12

es significativo

$X^2_{tab} = 21.02$

p=0.001



## Interpretación

El segundo objetivo específico de la presente investigación es Identificar la influencia de los síntomas neurofisiológicos/respiratorios de la ansiedad en el clima laboral en trabajadores

En la tabla 9, observamos la asociación entre el indicador síntomas de cuerpo tembloroso y el clima laboral, y se obtuvo como resultado lo siguiente: 42.3% indicó tener síntomas de cuerpo tembloroso severamente, el 30.8% indicó tener síntomas de cuerpo tembloroso en lo absoluto, el 15.4% indicó tener síntomas de cuerpo tembloroso levemente y el 11.5% indicó tener síntomas de cuerpo tembloroso moderadamente.

Del grupo que presento un clima laboral deficitario, el 26.9% indicó tener síntomas de cuerpo tembloroso severamente, el 7.7% indicó tener síntomas de cuerpo tembloroso moderadamente; del grupo que presento un clima laboral malo el 15.4% indicó tener síntomas de cuerpo tembloroso severamente.

Al someter los resultados a la prueba estadística de chi cuadrado de Pearson se obtuvo los siguientes resultados  $X^2_{cal} = 32.6$  que es mayor al  $X^2_{tab} = 21.02$  para 12 grados de libertad y con un valor  $p = 0.001$ , lo cual nos indica que existe significancia entre el indicador síntomas de cuerpo tembloroso y el clima laboral presentado en los trabajadores



Tabla 10. Sensación de mareo asociado al clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023

Sensación de mareo	Clima laboral										TOTAL	
	Buena		Tiende a buena		Promedio		Mala		Deficitaria		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
En lo absoluto	6	23.1	2	7.7	2	7.7	0	0.0	0	0.0	10	38.5
Levemente, no me molesta mucho	2	7.7	1	3.8	0	0.0	0	0.0	1	3.8	4	15.4
Moderadamente fue muy desagradables, pero pude soportarlo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	3.8	1	3.8
Severamente, casi no pude soportarlo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	15.4	7	26.9	11	42.3
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>30.8</b>	<b>3</b>	<b>11.5</b>	<b>2</b>	<b>7.7</b>	<b>4</b>	<b>15.4</b>	<b>9</b>	<b>34.6</b>	<b>26</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionarios (Ansiedad de Aron Beck y Wes de Moss Clima Laboral)

$X^2_{cal} = 22.51$

gl = 12

es significativo

$X^2_{tab} = 21.02$

p=0.032



## Interpretación

El segundo objetivo específico de la presente investigación es Identificar la influencia de los síntomas neurofisiológicos/respiratorios de la ansiedad en el clima laboral en trabajadores

En la tabla 10, observamos la asociación entre el indicador síntomas sensación de mareo y el clima laboral, y se obtuvo como resultado lo siguiente: 42.3% indicó tener síntomas de sensación de mareo severamente, el 38.5% indicó tener síntomas de sensación de mareo en lo absoluto, el 15.4% indicó tener síntomas de sensación de mareo levemente y el 3.8% indicó tener síntomas de sensación de mareo moderadamente.

Del grupo que presento un clima laboral deficitario, el 26.9% indicó tener síntomas de sensación de mareo severamente, el 3.8% indicó tener síntomas de sensación de mareo moderadamente, el 3.8% indicó tener síntomas de sensación de mareo levemente; del grupo que presento un clima laboral malo el 15.4% indicó tener síntomas de sensación de mareo severamente.

Al someter los resultados a la prueba estadística de chi cuadrado de Pearson se obtuvo los siguientes resultados  $X^2_{cal} = 22.5$  que es mayor al  $X^2_{tab} = 21.02$  para 12 grados de libertad y con un valor  $p = 0.032$ , lo cual nos indica que existe significancia entre el indicador síntomas de sensación de mareo y el clima laboral presentado en los trabajadores



Tabla 11. Dificultad para respirar asociado al clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023

Dificultad para respirar	Clima laboral										TOTAL	
	Buena		Tiende a buena		Promedio		Mala		Deficitaria			
	fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
En lo absoluto	6	23.1	1	3.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	7	26.9
Levemente, no me molesta mucho	2	7.7	1	3.8	1	3.8	0	0.0	0	0.0	4	15.4
Moderadamente fue muy desagradables, pero pude soportarlo	0	0.0	1	3.8	1	3.8	1	3.8	2	7.7	5	19.2
Severamente, casi no pude soportarlo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	11.5	7	26.9	10	38.5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>30.8</b>	<b>3</b>	<b>11.5</b>	<b>2</b>	<b>7.7</b>	<b>4</b>	<b>15.4</b>	<b>9</b>	<b>34.6</b>	<b>26</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionarios (Ansiedad de Aron Beck y Wes de Moss Clima Laboral)

$$X^2_{cal} = 24.71$$

$$gl = 12$$

es significativo

$$X^2_{tab} = 21.02$$

$$p=0.016$$



## Interpretación

El segundo objetivo específico de la presente investigación es Identificar la influencia de los síntomas neurofisiológicos/respiratorios de la ansiedad en el clima laboral en trabajadores

En la tabla 11, observamos la asociación entre el indicador síntomas de dificultad para respirar y el clima laboral, y se obtuvo como resultado lo siguiente: 38.5% indicó tener síntomas de dificultad para respirar severamente, el 26.9% indicó tener síntomas de dificultad para respirar en lo absoluto, el 19.2% indicó tener síntomas de dificultad para respirar moderadamente y el 15.4% indicó tener síntomas de dificultad para respirar levemente.

Del grupo que presento un clima laboral deficitario, el 26.9% indicó tener síntomas de dificultad para respirar severamente, el 7.7% indicó tener síntomas de dificultad para respirar moderadamente; del grupo que presento un clima laboral malo el 11.5% indicó tener síntomas de dificultad para respirar severamente, el 3.8% indicó tener síntomas de dificultad para respirar moderadamente.

Al someter los resultados a la prueba estadística de chi cuadrado de Pearson se obtuvo los siguientes resultados  $X^2_{cal} = 24.71$  que es mayor al  $X^2_{tab} = 21.02$  para 12 grados de libertad y con un valor  $p = 0.016$ , lo cual nos indica que existe significancia entre el indicador síntomas de dificultad para respirar y el clima laboral presentado en los trabajadores



Tabla 12. Sensación de ahogo asociado al clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023

Sensación de ahogo	Clima laboral											
	Buena		Tiende a buena		Promedio		Mala		Deficitaria		TOTAL	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
En lo absoluto	6	23.1	2	7.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	8	30.8
Levemente, no me molesta mucho	1	3.8	1	3.8	1	3.8	0	0.0	1	3.8	4	15.4
Moderadamente fue muy desagradables, pero pude soportarlo	1	3.8	0	0.0	1	3.8	0	0.0	1	3.8	3	11.5
Severamente, casi no pude soportarlo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	15.4	7	26.9	11	42.3
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>30.8</b>	<b>3</b>	<b>11.5</b>	<b>2</b>	<b>7.7</b>	<b>4</b>	<b>15.4</b>	<b>9</b>	<b>34.5</b>	<b>26</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionarios (Ansiedad de Aron Beck y Wes de Moss Clima Laboral)

$X^2_{cal} = 23.02$

gl = 12

es significativo

$X^2_{tab} = 21.02$

p=0.016



## Interpretación

El segundo objetivo específico de la presente investigación es Identificar la influencia de los síntomas neurofisiológicos/respiratorios de la ansiedad en el clima laboral en trabajadores

En la tabla 12, observamos la asociación entre el indicador síntomas de sensación de ahogo y el clima laboral, y se obtuvo como resultado lo siguiente: 42.3% indicó tener síntomas de sensación de ahogo severamente, el 30.8% indicó tener síntomas de sensación de ahogo en lo absoluto, el 15.4% indicó tener síntomas de sensación de ahogo levemente y el 11.5% indicó tener síntomas de sensación de ahogo moderadamente.

Del grupo que presento un clima laboral deficitario, el 26.9% indicó tener síntomas de sensación de ahogo severamente, el 3.8% indicó tener síntomas de sensación de ahogo moderadamente, el 3.8% indicó tener síntomas de sensación de ahogo levemente; del grupo que presento un clima laboral malo el 15.4% indicó tener síntomas de sensación de ahogo severamente.

Al someter los resultados a la prueba estadística de chi cuadrado de Pearson se obtuvo los siguientes resultados  $X^2_{cal} = 23.02$  que es mayor al  $X^2_{tab} = 21.02$  para 12 grados de libertad y con un valor  $p = 0.016$ , lo cual nos indica que existe significancia entre el indicador síntomas de sensación de ahogo y el clima laboral presentado en los trabajadores



Tabla 13. Opresión en el pecho o latidos acelerados asociado al clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023

Opresión en el pecho o latidos acelerados	Clima laboral										TOTAL	
	Buena		Tiende a buena		Promedio		Mala		Deficitaria			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
En lo absoluto	6	23.1	2	7.7	2	7.7	0	0.0	0	0.0	10	38.5
Levemente, no me molesta mucho	2	7.7	1	3.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	11.5
Moderadamente fue muy desagradables, pero pude soportarlo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	3.8	1	3.8
Severamente, casi no pude soportarlo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	15.4	8	30.8	12	46.2
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>30.8</b>	<b>3</b>	<b>11.5</b>	<b>2</b>	<b>7.7</b>	<b>4</b>	<b>15.4</b>	<b>9</b>	<b>34.6</b>	<b>26</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionarios (Ansiedad de Aron Beck y Wes de Moss Clima Laboral)

$$X^2_{cal} = 25.35$$

$$gl = 12$$

es significativo

$$X^2_{tab} = 21.02$$

$$p=0.013$$



## Interpretación

El segundo objetivo específico de la presente investigación es Identificar la influencia de los síntomas neurofisiológicos/respiratorios de la ansiedad en el clima laboral en trabajadores

En la tabla 13, observamos la asociación entre el indicador Los resultados fueron los siguientes: El 46,2% detalló tener efectos secundarios de presión en el pecho o latidos cardíacos fuertes, el 38,5% anunció tener efectos secundarios de presión en el pecho o latidos cardíacos fuertes de ninguna manera o forma, el 11,5% reveló tener efectos secundarios de presión en el pecho o latidos cardíacos fuertes marginalmente y el 3,8% anunció tener efectos secundarios de presión en el pecho o latidos cardíacos fuertes modestamente.

De la población con un entorno de trabajo desafortunado, el 30,8% detalló tener efectos secundarios de estrechez torácica o un latido del corazón seriamente agitado, el 3,8% reveló tener efectos secundarios de estrechez torácica o un latido del corazón decentemente agitado; de la población con un entorno de trabajo desafortunado, el 15,4% reveló tener efectos secundarios de estrechez torácica o un latido del corazón seriamente agitado.

Cuando los resultados se sometieron a la prueba de medición chi-cuadrado de Pearson, se obtuvieron los siguientes resultados:  $X^2_{cal} = 25,35$ , que es más notable que  $X^2_{tab} = 21,02$  para 12 niveles de oportunidad y con una p-estima = 0,013, lo que demuestra que existe una relación importante entre los efectos secundarios de acurrucarse en el pecho o acelerar los latidos del corazón y los efectos secundarios de acurrucarse en el pecho o acelerar los latidos del corazón y el clima laboral presentado



Tabla 14. Oleadas de calor asociado al clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023

Oleadas de calor (bochornos)	Clima laboral											
	Buena		Tiende a buena		Promedio		Mala		Deficitaria		TOTAL	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
En lo absoluto	6	23.1	1	3.8	2	7.7	0	0.0	0	0.0	9	34.6
Levemente, no me molesta mucho	2	7.7	1	3.8	0	0.0	0	0.0	1	3.8	4	15.4
Moderadamente fue muy desagradables, pero pude soportarlo	0	0.0	1	3.8	0	0.0	0	0.0	2	7.7	3	11.5
Severamente, casi no pude soportarlo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	15.4	6	23.1	10	38.5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>30.8</b>	<b>3</b>	<b>11.5</b>	<b>2</b>	<b>7.7</b>	<b>4</b>	<b>15.4</b>	<b>9</b>	<b>34.6</b>	<b>26</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionarios (Ansiedad de Aron Beck y Wes de Moss Clima Laboral)

$$X^2_{cal} = 23.64$$

$$gl = 12$$

es significativo

$$X^2_{tab} = 21.02$$

$$p=0.022$$



## Interpretación

El tercer objetivo específico de la presente investigación es Estimar la influencia de la respuesta autonómica de la ansiedad

En la tabla 14, observamos la asociación entre el indicador Oleadas de calor (bochornos) y el clima laboral, y se obtuvo como resultado lo siguiente: 38.5% indicó sentir oleadas de calor (bochornos) severamente, el 34.6% indicó sentir oleadas de calor (bochornos) en lo absoluto, el 15.4% indicó sentir oleadas de calor (bochornos) levemente y el 11.5% indicó sentir oleadas de calor (bochornos) moderadamente.

Del grupo que presento un clima laboral deficitario, el 23.1% indicó sentir oleadas de calor (bochornos) severamente, el 7.7% indicó sentir oleadas de calor (bochornos) moderadamente, el 3.8% indicó sentir oleadas de calor (bochornos) levemente; del grupo que presento un clima laboral malo el 15.4% indicó te sentir oleadas de calor (bochornos) severamente.

Al someter los resultados a la prueba estadística de chi cuadrado de Pearson se obtuvo los siguientes resultados  $X^2_{cal} = 23.64$  que es mayor al  $X^2_{tab} = 21.02$  para 12 grados de libertad y con un valor  $p = 0.022$ , lo cual nos indica que existe significancia entre el indicador oleadas de calor (bochornos) y el clima laboral presentado en los trabajadores



Tabla 15. Ruborizarse, sonrojamiento asociado al clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023

Ruborizarse, sonrojamiento	Clima laboral											
	Buena		Tiende a buena		Promedio		Mala		Deficitaria		TOTAL	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
En lo absoluto	6	23.1	2	7.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	8	30.8
Levemente, no me molesta mucho	1	3.8	1	3.8	1	3.8	0	0.0	0	0.0	3	11.5
Moderadamente fue muy desagradables, pero pude soportarlo	1	3.8	0	0.0	1	3.8	1	3.8	2	7.7	5	19.2
Severamente, casi no pude soportarlo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	11.5	7	26.9	10	38.5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>30.8</b>	<b>3</b>	<b>11.5</b>	<b>2</b>	<b>7.7</b>	<b>4</b>	<b>15.4</b>	<b>9</b>	<b>34.6</b>	<b>26</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionarios (Ansiedad de Aron Beck y Wes de Moss Clima Laboral)

$X^2_{cal} = 23.19$

gl = 12

es significativo

$X^2_{tab} = 21.02$

p=0.026



## Interpretación

El tercer objetivo específico de la presente investigación es Estimar la influencia de la respuesta autonómica de la ansiedad.

En la tabla 15, observamos la asociación entre el indicador Ruborizarse, sonrojamiento y el clima laboral, se obtuvo como resultado lo siguiente: 38.5% indicó ruborizarse y tener sonrojamiento severamente, el 30.8% indicó ruborizarse y tener sonrojamiento en lo absoluto, el 19.2% indicó ruborizarse y tener sonrojamiento moderadamente y el 11.5% indicó ruborizarse y tener sonrojamiento levemente.

Del grupo que presento un clima laboral deficitario, el 26.9% indicó ruborizarse y tener sonrojamiento severamente, el 7.7% indico ruborizarse y tener sonrojamiento moderadamente; del grupo que presento un clima laboral malo el 11.5% indico ruborizarse y tener sonrojamiento severamente, el 3.8% indico ruborizarse y tener sonrojamiento moderadamente.

Al someter los resultados a la prueba estadística de chi cuadrado de Pearson se obtuvo los siguientes resultados  $X^2_{cal} = 23.19$  que es mayor al  $X^2_{tab} = 21.02$  para 12 grados de libertad y con un valor  $p = 0.026$ , lo cual nos indica que existe significancia entre el indicador Ruborizarse, sonrojamiento y el clima laboral presentado



Tabla 16. Sudoración (no debida al calor) asociado al clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023

Sudoración (no debida al calor)	Clima laboral										TOTAL	
	Buena		Tiende a buena		Promedio		Mala		Deficitaria		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
En lo absoluto	7	26.9	1	3.8	1	3.8	0	0.0	0	0.0	9	34.6
Levemente, no me molesta mucho	1	3.8	1	3.8	1	3.8	0	0.0	0	0.0	3	11.5
Moderadamente fue muy desagradables, pero pude soportarlo	0	0.0	1	3.8	0	0.0	1	3.8	1	3.8	3	11.5
Severamente, casi no pude soportarlo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	11.5	8	30.8	11	42.3
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>30.8</b>	<b>3</b>	<b>11.5</b>	<b>2</b>	<b>7.7</b>	<b>4</b>	<b>15.4</b>	<b>9</b>	<b>34.6</b>	<b>26</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionarios (Ansiedad de Aron Beck y Wes de Moss Clima Laboral)

$$X^2_{cal} = 26.77$$

$$gl = 12$$

es significativo

$$X^2_{tab} = 21.02$$

$$p=0.008$$



## Interpretación

El tercer objetivo específico de la presente investigación es Estimar la influencia de la respuesta autonómica de la ansiedad

En la tabla 16, observamos la asociación entre el indicador sudoración (no debida al calor) y el clima laboral, y se obtuvo como resultado lo siguiente: el 42.3% indicó tener sudoración (no debida al calor) severamente, el 34.6% indicó tener sudoración (no debida al calor) en lo absoluto, el 11.5% indicó tener sudoración (no debida al calor) moderadamente y el 11.5% indicó tener sudoración (no debida al calor) levemente.

Del grupo que presento un clima laboral deficitario, el 30.8% indicó tener sudoración (no debida al calor) severamente, el 3.8% indicó tener sudoración (no debida al calor) moderadamente; del grupo que presento un clima laboral malo el 11.5% indicó tener sudoración (no debida al calor) severamente, el 3.8% indicó tener sudoración (no debida al calor) moderadamente.

Al someter los resultados a la prueba estadística de chi cuadrado de Pearson se obtuvo los siguientes resultados  $X^2_{cal} = 26.77$  que es mayor al  $X^2_{tab} = 21.02$  para 12 grados de libertad y con un valor  $p = 0.008$ , lo cual nos indica que existe significancia entre el indicador sudoración (no debida al calor) y el clima laboral presentado



Tabla 17 Clima laboral presentado en trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023

CLIMA LABORAL	FI	%
Buena	8	31
Tiende a buena	3	12
Promedio	2	8
Mala	4	15
Deficitaria	9	35
TOTAL	26	100

Cuestionario Wes de Moss

### Interpretación

Según el inventario de Wes de Moss tenemos el resultado de clima laboral en cinco niveles siendo estos: clima laboral bueno, tiende a bueno, promedio, malo, y deficitario.

Tenemos que 9 de los encuestados, que corresponde al 35% califica el clima laboral como deficitario, 8 de los encuestados, que corresponde al 31% califica el clima laboral como bueno, 4 de los encuestados, que corresponde al 15% califica el clima laboral como malo, 3 de los encuestados, que corresponde al 12% califica el clima laboral como tiende a bueno y 2 de los encuestados, que corresponde al 8% califica el clima laboral como promedio.



## 4.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Al OG planteado el cual fue determinar la influencia de la ansiedad en el clima laboral en trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023, tenemos como resultado que existe influencia entre la variable ansiedad que se divide en la dimensiones de síntomas subjetivos, síntomas neurofisiológicos/respiratorios y respuesta autonómica y la variable de clima laboral que se divide en las dimensiones de relaciones interpersonales, autorrealización y estabilidad/cambio que a su vez se evalúan según los indicadores de clima laboral bueno, tiende a bueno, promedio, malo, y deficitario en trabajadores del centro de salud mental comunitario de Lampa 2023.

En conclusión, el estudio respalda la hipótesis planteada por la investigadora con una significancia ( $p < 0.05$ ) y se puede afirmar que la ansiedad influye en el clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario Lampa.

Vasquez Elera (2020) encontró similares resultados ya que en su trabajo de investigación concluyó que existe una relación realmente crítica entre la variable presión de trabajo y el elemento físico de la tensión, como muestra el resultado adjunto (30)

Torres (2016) «Desafíos relacionales en la preadultez: Associations with Social Uneasiness» los resultados adquiridos muestran que los sujetos con tensión famosa muestran mejores infortunios relacionales en referencia a la decisión, la aprensión a remarcar con el otro género y remarcar abiertamente, las



asociaciones con los miembros de la familia y las conexiones» con los compañeros..

Quiroz García (2016) En el examen de la conexión entre los factores autoevaluación y tensión, se obtuvo una relación positiva entre la variable autoexamen aludiendo a la idea resumida de uno mismo y la declaración de un vínculo lleno de sentimiento hacia uno mismo, la mezcla de lo mental y lo emocional, resultado de las reflexiones mentales y mentes y los encuentros llenos de sentimiento que comprenden el centro del carácter, con sus elementos de autoguía y autoformación. (31)

Al OE3 Para calibrar el impacto de la reacción autonómica de tensión en el lugar de trabajo en los trabajadores del grupo Lampa, se observó que existe una conexión entre el lugar de trabajo y los indicadores olas de calor (destellos de calor), enrojecimiento, enrojecimiento y transpiración (no debido a la intensidad) del aspecto de reacción autonómica en los especialistas del grupo Lampa 2023.

Domínguez Laura (2020) encontró resultados comparativos en su trabajo de exploración, ya que razonó que la fiabilidad del trabajo afecta a la ejecución, por lo que las organizaciones deben trabajar en estos puntos de vista para lograr una presentación superior y responsabilidad con respecto al trabajador. (32)



## CONCLUSIONES

**PRIMERA** : La ansiedad influye significativamente en el clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario Lampa 2023, porque todos los indicadores son estadísticamente significativos con valor de  $p < 0.05$ .

**SEGUNDA** : Los síntomas subjetivos de la ansiedad que influyen en el clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario Lampa 2023, el 42.3% presenta el síntoma de temor severamente con una valoración significativa  $p = 0.009$ , el 26.9% presenta el síntoma de inseguridad severamente con una valoración significativa  $p = 0.028$ , el 34.6% presenta el síntoma de susto severamente con una valoración significativa  $p = 0.018$ , el 42.3% presenta el síntoma de miedo a perder el control severamente con una valoración significativa  $p = 0.002$ , el 42.3% presenta el síntoma de miedo a morir moderadamente con una valoración significativa  $p = 0.002$ , y el 42.3% presenta el síntoma de miedo a que pase lo peor severamente con una valoración significativa  $p = 0.009$ , todos estos indicadores presentan una valoración significativa  $p < 0.05$  aceptando así la hipótesis planteada.

**TERCERA** : Los síntomas neurofisiológicos/respiratorios de la ansiedad que influyen en el clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario Lampa 2023, el 46.2% presenta debilidad de piernas severamente con una valoración significativa  $p = 0.032$ , el 34.6% presenta manos temblorosas severamente con una



valoración significativa  $p=0.032$ , el 42.3% presenta cuerpo tembloroso severamente con una valoración significativa  $p=0.001$ , el 42.3% presenta sensación de mareo severamente con una valoración significativa  $p=0.032$ , el 38.5% presenta dificultad para respirar severamente con una valoración significativa  $p=0.016$ , el 42.3% presenta sensación de ahogo severamente con una valoración significativa  $p=0.016$ , y el 46.2% presenta opresión en el pecho o latidos acelerados severamente con una valoración significativa  $p=0.013$ , todos estos indicadores presentaron un valoración significativa  $p < 0.05$  aceptando así la hipótesis planteada

**CUARTA** : Las respuestas autonómicas de la ansiedad que influyen en el clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario Lampa 2023, el 38.5% presenta oleadas de calor (bochornos) severamente con una valoración significativa  $p=0.022$ , el 38.5 se ruboriza, sonroja severamente con una valoración significativa  $p=0.026$ , y el 42.3% produce sudoración (no debida al calor) severamente con una valoración significativa  $p=0.008$ , todos estos indicadores presentaron una valoración significativa  $p < 0.05$  aceptando así la hipótesis planteada.

**QUINTA** : El clima laboral del Centro de Salud Mental Comunitario Lampa 2023, el 35% presenta un clima laboral deficitario, el 31% presenta un clima laboral bueno, el 15% un clima laboral malo, el 12% un clima laboral que tiende a bueno y el 8% califica un clima laboral como promedio. Aceptando así la hipótesis planteada



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA** : A la dirección del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa, tomar en consideración los resultados de ansiedad presentados en los trabajadores, para así poder mejorar el clima laboral del centro de salud mental comunitario de Lampa.

**SEGUNDA** : Al gestor de Salud Ocupacional, implementar, enfoques en relación con el lugar de trabajo, la preparación de proyectos, los proyectos de reconocimiento e inspiración y la fiabilidad de la ocupación, con el objetivo de seguir desarrollando el lugar de trabajo de los representantes en las distintas regiones.

**TERCERA** : Los profesionales de psicología deben coadyuvar en el manejo de los síntomas neurofisiológicos/respiratorios y respuestas autonómicas realizando actividad física regularmente, usar técnicas de respiración y la práctica de mindfulness, para así poder mejorar la eficacia en cuanto al tratamiento de pacientes y poder mejorar el clima laboral.

**CUARTA** : A los jefes de cada área del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa realizar actividades de motivación como dinámicas grupales, competencias deportivas y actividades recreativas para un mejor manejo de síntomas subjetivos que podrían poner en riesgo el buen desempeño laboral de los trabajadores a fin de mejorar el clima laboral de dicho centro.



**QUINTA** : A los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa fomentar el trabajo en equipo, promover la comunicación abierta y honesta, organizar reuniones grupales y crear un ambiente de trabajo positivo, a fin de mejorar el clima laboral del centro de salud mental comunitario de Lampa.



## REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

1. S. F. Revista Mal Estar e Subjetividade. 2003.
2. Apunte N. L. TPL. La ansiedad y su infuncia en el clima laboral de los trabajadores de la ep-emapa-a de Ambato. 2020.
3. ONOFRE P. L. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1. Universidad Andina Simon Bolivar. 2019.
4. ANGARITA R. J. Relación entre niveles de ansiedad y clima social laboral y en el aula en docentes del instituto técnico industrial salesiano. UNIVERSIDAD ANDINA SIMON BOLIVAR. 2021.
5. MILLER A. P. Clima laboral y estrés en los colaboradores de las empresas tercerizadoras. UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS. 2021.
6. ZEÑAS C. F. Ansiedad y su relación con el desempeño laboral de los vendedores de la compañía de seguro de vida – Trujillo, 2020. Universidad Cesar Vallejo. 2021.
7. Tupiño C. M. Ansiedad y estrés laboral en el personal de un centro de salud en el Tambo, en el contexto Covid19. UNIVERSIDAD CONTINENTAL. 2022.
8. Pillaca C. M. Estrés y clima laboral en colaboradores del centro de Salud José Paseta Bar Clas – Marcona en el contexto de la emergencia sanitaria 2020. Universidad Autonoma de Ica. 2021.
9. Silva A. A&CMM. Ansiedad Estado y Clima Laboral en Trabajadores de Salud del Hospital de la policía. Universidad Catolica de Santa Maria. 2018.
10. BUSTINZA M. P. clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas Secundarias de la zona Lago Ilave. 2021.
11. Castro E. E. Clima organizacional y estrés laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Puno 2021. UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO. PUNO - PERU. 2022.
12. Zea M, T. Incidencia de las manifestaciones del estrés en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2018. Universidad Nacional Del Altiplano. Perú.. 2021.



13. Román, F., Santibáñez, P., y Vinet, E. Uso de las Escalas de Depresión Ansiedad Estrés (DASS-21) como Instrumento de Tamizaje en Jóvenes con Problemas Clínicos; 2016.
14. Zhou, J., Yang, Y., Qiu, X., Yang, X., Pan, H., Ban, B., y otros. Serial Multiple Mediation of Organizational Commitment and Job Burnout in the Relationship between Psychological Capital and Anxiety in Chinese Female Nurses. 2018. A cross-sectional questionnaire survey. *International journal of nursing studies*.
15. Allam Z. A Study of Relationship of Job Burnout and Job Anxiety with Job. Involvement among Bank Employees. *Management and Labour Studies*. 2007.
16. Bados L. A. Transtorno de ansiedad generalizada. *Universitat de Barcelona*. 2005.
17. García, M., y Gil, M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Revista de la Facultad de Psicología*. 2016.
18. Sierra, J., Ortega, V. y Zubeidat, I. Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Universidad de Granada*. 18071 Granada - España. 2003.
19. Linares, O., y Gutiérrez, M. Efectos moduladores del apoyo social ante la reacción de estrés y ansiedad en profesores.. *Psicología y Salud*. 2012.
20. Gillet, N., Fouquereau, E., Lafrenière, M.-A., y Huyghebaert, T. Examining the Roles of Work Autonomous and Controlled Motivations on Satisfaction and Anxiety as a Function of Role Ambiguity.. *The Journal of Psychology*. 2016.
21. Weiner, C., Elkins, R., Pincus, D., y Comer, J. Anxiety sensitivity and sleep-related problems in anxious youth.. *Journal of Anxiety Disorders*. 2015.
22. Basara, G., Baydin, A., Yilmaz, A., Yucel, O., Erenler, A., y Murat, N. Investigation of anxiety levels of patients with chest pain admitted to emergency department.. *Turkish Journal of Emergency Medicine*. 2015.
23. García, P., Tejedor, M., y Torres, M. Evaluación y dimensiones que definen el clima y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. *Revista de Calidad Asistencial*. 2010.
24. Uribe, Patlán, y García. Manifestaciones psicósomáticas, compromiso y burnout como consecuentes del clima y la cultura organizacional: un análisis de ruta (path analysis). *Contaduría y Administración*. 2015.



25. Rakesh, Raja, Nadig, Jayaganthan, y Vasaa. Influence of working environment and built orientation on the tensile properties of selective laser melted AlSi10Mg alloy. *Materials Science and Engineering: A*. 2019.
26. Zenteno y Silva. Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral. *Revista de ciencias administrativas y sociales*. 2016.
27. Baltazar, D., Chirinos, J.. Clima Laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. 2004.
28. Gomez D. Clima laboral: definición, importancia, factores y tipos. [Online].; 2023. Available from: <https://blog.hubspot.es/service/que-es-clima-laboral>.
29. Spielberger. Relaciones entre ansiedad-rasgo y ansiedad-estado en competiciones deportivas. *scielo*. 1972.
30. Acosta N. Cuida tu dinero. [Online].; 2019. Available from: <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>.
31. Wikipedia. Influencia. [Online].; 2013. Available from: <https://es.wikipedia.org/wiki/Influencia>.
32. Centro de Psicología Online. [Online].; 2020 [cited 2020 06 29]. Available from: [https://www.psicologicamenteonline.com/emociones-que-son-y-para-que-sirven/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20son%20las%20emociones%3F,externo\)%20cerca%2C%20nos%20asustaremos](https://www.psicologicamenteonline.com/emociones-que-son-y-para-que-sirven/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20son%20las%20emociones%3F,externo)%20cerca%2C%20nos%20asustaremos).
33. Sampieri HR. Metodología de la investigación. 2000;(p. 193).
34. Vásquez E. LE. Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID 19 durante el año 2020 Piura: Universidad César Vallejo; 2020.
35. Quiroz ,G. PA. Autovaloración y niveles de ansiedad en adultos mayores institucionalizados La paz: Universidad Mayor de San Andrés; 2016.
36. Domínguez L, SL. Estabilidad laboral y su influencia en el desempeño del trabajador en Latinoamérica: Una revisión de la literatura científica de los últimos 10 años Lima: Universidad Privada del Norte; 2020.
37. Roman, Santivañez, y Vinet. ; (2016).



38. Jiménez y Mosquera. Clima Organizacional y su Diagnóstico. [Online].; 2017. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>.
39. Zhou ea. Scielo. [Online].; 2018. Available from: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1518-61482003000100002](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482003000100002).
40. Pinto, Calero, Vaca, Sánchez, y Capote. Revista Cubana de investigaciones biomedicas. [Online].; 2018. Available from: <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/5133/1/TAPIA%20LOJ%C3%81N%20JONATHAN%20MICHAEL.pdf>.
41. Spielberger GyL. STAI Cuestionario de Ansiedad Estado Rasgo. TEA Ediciones.; 2015.
- 54 Pinto, F., Calero, M., Vaca, M., Sánchez, C., y Capote, L. Tiempo, ansiedad y concentración: influencia en la efectividad en tiros libres del baloncesto femenino. Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas. 2018.
43. Ruiz, S. M., y Lago, P.. Trastornos de ansiedad en la infancia y en la adolescencia. Ansiedad en niños y adolescentes; causas y tratamiento. 2015.
44. M.I. TC. Ansiedad y estrés laboral en el personal de un centro de salud en el Tambo, en el contexto COVID-19. 2022.
45. al. Se. Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. Periodicos electronicos en psicologia. 1984.
46. Litwin y Stringer.. Clima organizacional: Algunos basamentos históricos y conceptuales para la reflexión. facultad de ciencias sociales y humanistas. 2015.
47. L.M. OP. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1,. 2019.



# ANEXOS



### ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### TITULO: INFLUENCIA DE LA ANSIEDAD EN EL CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO DE LAMPA 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	SISTEMA DE HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cuál es la influencia de la ansiedad en el clima laboral en trabajadores del centro de salud mental comunitaria Lampa 2023?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b> ¿Cómo influyen los síntomas subjetivos de la ansiedad en el clima laboral en trabajadores del centro de salud mental comunitario Lampa?</p> <p>¿Cómo influyen los síntomas neurofisiológicos/respiratorios de la ansiedad en el clima laboral en trabajadores del centro de salud mental comunitario Lampa?</p> <p>¿Cómo influye la respuesta autonómica de la ansiedad en el clima laboral en trabajadores del centro de salud mental comunitario Lampa?</p> <p>¿Cómo se presenta el clima laboral en trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la influencia de la ansiedad en el clima laboral en trabajadores del centro de salud mental comunitario Lampa 2023.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b> Definir la influencia de los síntomas subjetivos de la ansiedad en el clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa.</p> <p>Identificar la influencia de los síntomas neurofisiológico/respiratorio de la ansiedad en el clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa.</p> <p>Estimar la influencia de la respuesta autonómica de la ansiedad en el clima laboral en trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa.</p> <p>Identificar el clima laboral en trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa.</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b> La ansiedad influye en el clima laboral de los trabajadores del centro de salud mental comunitario Lampa 2023.</p> <p><b>HIPOTESIS ESPECIFICA</b> Los síntomas subjetivos de la ansiedad influyen en el clima laboral de los trabajadores del centro de salud mental comunitario de Lampa 2023.</p> <p>Los síntomas neurofisiológicos/respiratorios de la ansiedad influyen en el clima laboral de los trabajadores del centro de salud mental comunitario Lampa.</p> <p>La respuesta autonómica de la ansiedad influye en el clima laboral de los trabajadores del centro de salud mental comunitario Lampa.</p> <p>El clima laboral en trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario Lampa es deficitario predominantemente.</p>	<p><b>VARIABLE 1: ANSIEDAD</b></p> <p><b>VARIABLE 2: CLIMA LABORAL</b></p>	<p>1.1. Síntomas subjetivos</p> <p>1.2. Síntomas neurofisiológico s/respiratorios</p> <p>1.3. Respuesta autonómica</p> <p>2.2. clima laboral</p>	<p>1.1.1. Temor 1.1.2. Inseguridad 1.1.3. Asustado 1.1.4. Miedo a perder el control 1.1.5. Miedo a morir 1.1.6. Miedo a perder el control</p> <p>1.2.1. Debilidad de piernas 1.2.2. Manos temblorosas 1.2.3. Cuerpo tembloroso 1.2.4. Sensación de mareo 1.2.5. Dificultad para respirar 1.2.6. Sensación de mareo 1.2.7. Opresión en el pecho</p> <p>1.3.1. Oleadas de calor 1.3.2. Ruborizarse, sonrojamiento 1.3.3. Sudoración (no debida al calor)</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACION</b> Investigación básica</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACION</b> Diseño no experimental</p> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b> Muestreo no probabilístico Población total de 28</p> <p><b>TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS</b> Aplicación de cuestionario</p> <p><b>INSTRUMENTOS</b> Inventario de Ansiedad de Beck (BAI)</p> <p>Escala de clima social en el trabajo (wes)</p>



**ANEXO 02  
CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ESTUDIO:**

**Título** : .....  
**Investigador:** .....

**Yo,**

.....  
**(Nombre y apellidos en MAYÚSCULAS)**

**Declaro que:**

- He leído la hoja de información que me han facilitado.
- He podido formular las preguntas que he considerado necesarias acerca del estudio.
- He recibido información adecuada y suficiente por el investigador abajo indicado sobre:
  - Los objetivos del estudio y sus procedimientos.
  - Los beneficios e inconvenientes del proceso.
  - Que mi participación es voluntaria y altruista
  - El procedimiento y la finalidad con que se utilizarán mis datos personales y las garantías de cumplimiento de la legalidad vigente.
  - Que en cualquier momento puedo revocar mi consentimiento (sin necesidad de explicar el motivo y sin que ello afecte a mi atención) y solicitar la eliminación de mis datos personales.
  - Que tengo derecho de acceso y rectificación a mis datos personales.

**CONSIENTO EN LA PARTICIPACIÓN EN EL PRESENTE ESTUDIO**

**SÍ                      NO**  
**(marcar lo que corresponda)**

**Para dejar constancia de todo ello, firmo a continuación:**

**Fecha** .....

**Firma**.....

**Nombre investigador** .....

**Firma del investigador**

**APARTADO PARA LA REVOCACIÓN DEL CONSENTIMIENTO**

**Yo,**

.....  
**revoco el consentimiento de participación en el proceso, arriba firmado.**  
**Firma y Fecha de la revocación.**



**ANEXO 03 INSTRUMENTOS  
INVENTARIO DE ANSIEDAD DE BECK**

(Beck Anxiety Inventory) – BAI Beck, A.T.; Brown, G.; Epstein, N. y Steer, r.A.

Nombre \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_ Sexo M ( ) F  
( ) Fecha \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

En el siguiente cuestionario hay una lista de síntomas. Comunes de la ansiedad. Lea cada uno de los ítems atentamente, e indique cuanto le ha afectado en la última semana incluyendo hoy. Señale a la izquierda de cada número según esta escala:

- (0) En lo Absoluto
- (1) Levemente, no me molesta mucho
- (2) Moderadamente fue muy desagradable, pero pude soportarlo
- (3) Severamente, casi no pude soportarlo

1	Inestabilidad física o desequilibrio	
2	Acaloramiento	
3	Debilidad en las piernas	
4	Incapacidad para relajarse	
5	Temor a que suceda lo peor	
6	Mareos o vértigos	
7	Aceleración del ritmo cardiaco	
8	Sensación de inseguridad física	
9	Sensación de estar aterrorizado	
10	Nerviosismo	
11	Sensación de ahogo	
12	Temblo en las manos	
13	Temblo general del cuerpo	
14	Miedo a perder el control	
15	Dificultad para respirar	
16	Miedo a morir	
17	Estar asustado	
18	Indigestión	
19	Sensación de desmayo	
20	Rubor facial	
21	Sudor	



## CLIMA SOCIAL EN EL TRABAJO

### WES

#### INSTRUCCIONES

A continuación, encontrará unas frases relacionadas con el trabajo. Aunque están pensadas para muy distintos ambientes laborales, es posible que algunas no se ajusten del todo al lugar donde Ud. trabaja. Trate de acomodarlas a su propio caso y decida si son verdaderas o falsas en relación con su centro de trabajo.

En las frases, el jefe es la persona de autoridad (capataz, encargado, supervisor, director, etc.) Con quien UD. se relaciona. La palabra empleado se utiliza en sentido general, aplicado a todos los que forman parte del personal del centro o empresa.

Anote las contestaciones en la hoja de respuestas. Si cree que la frase, aplicada a su lugar de trabajo, es verdadera o casi siempre verdadera, anote una x en el espacio correspondiente a la V (verdadero). Si cree que la frase es falsa o casi siempre falsa, anote una x en el espacio correspondiente a la F (falso). Siga el orden de la numeración que tienen las frases, aquí y en la hoja, para evitar equivocaciones. La flecha le recordará que tiene que pasar a la línea siguiente en la hoja.

1. El trabajo es realmente estimulante.
2. La gente se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto.
3. Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario.
4. Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes.
5. El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo.
6. Existe una continua presión para que no se deje de trabajar.
7. Las cosas están a veces bastante desorganizadas.
8. Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.
9. Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.
10. A veces hace demasiado calor en el trabajo.



11. No existe mucho espíritu de grupo.
12. El ambiente es bastante impersonal.
13. Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.
14. Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor.
15. Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia
16. Aquí parece que las cosas siempre son urgentes.
17. Las actividades están bien planificadas.
18. En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.
19. Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes.
20. La iluminación es muy buena.



21. Muchos parecen estar solo pendientes del reloj para dejar el trabajo.
22. La gente se ocupa personalmente por los demás
23. Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados.
24. Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones.
25. Muy pocas veces las cosas se dejan para otro día.
26. La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse).
27. Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas.
28. Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.
29. Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.
30. El lugar de trabajo esta terriblemente abarrotado de gente.



31. La gente parece estar orgullosa de la organización.
32. Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo.
33. Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados
34. La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas.
35. Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y practico.
36. Aquí nadie trabaja duramente.
37. Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas.
38. Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados.
39. La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí.
40. El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno.



41. Los empleados ponen gran esfuerzo en lo que hacen.
42. En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa.
43. A menudo los jefes critican a los empleados por cosas de poca importancia.
44. Los jefes animan a los empleados a tener confianza en si mismos cuando surgen problemas.
45. Aquí es importante realizar mucho trabajo.
46. No se meten "prisas" para cumplir las tareas.
47. Normalmente se explican al empleado los detalles de las tareas encomendadas.
48. Se obliga a cumplir con bastante rigor las reglas y normas.
49. Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo.
50. Seria necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo.



51. Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo.
52. A menudo los empleados comen juntos a mediodía:
53. Normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo:
54. Generalmente los empleados no intentan ser especiales o independientes:
55. Se toma en serio la frase "el trabajo antes que el juego":
56. Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo.



57. Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer.
58. Los jefes están siempre controlando al personal y lo supervisan muy estrechamente.
59. En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas.
60. Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo.



61. En general, aquí se trabaja con entusiasmo.
62. Los empleados con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre sí.
63. Los jefes esperan demasiado de los empleados.
64. Se anima a los empleados a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo.
65. Los empleados trabajan muy intensamente.
66. Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo.
67. Se informa totalmente al personal de los beneficios obtenidos.
68. Los jefes no suelen ceder a las presiones de los empleados.
69. Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.
70. A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo.



71. Es difícil conseguir que el personal haga un trabajo extraordinario.
72. Frecuentemente los empleados hablan entre sí de sus problemas personales.
73. Los empleados comentan con los jefes sus problemas personales.
74. Los empleados actúan con gran independencia de los jefes.
75. El personal parece ser muy poco eficiente.
76. Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo.
77. Las normas y los criterios cambian constantemente.
78. Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres.
79. El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios.
80. El mobiliario está normalmente bien colocado.



81. De ordinario, el trabajo es muy interesante.
82. A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas.
83. Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.
84. Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros.
85. Los empleados suelen llegar tarde al trabajo.
86. Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias.
87. Los jefes estimulan a los empleados para que sean precisos y ordenados.
88. Si un empleado llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde.
89. Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre.
90. Los locales están siempre bien ventilados.

**COMPRUEBE SI HA CONTESTADO A TODAS LAS FRASES**



### HOJA DE RESPUESTAS WES

NOMBRES

EDAD                      Sexo (M) (F)                      GRADO INST.

Nº HERMANOS                      LUGAR QUE OCUPA                      EST.CIVIL:

LUGAR DE PROCEDENCIA

ITEMS											SUB ESCALAS	PD	PB
1	11	21	31	41	51	61	71	81			IMPLICACION		
V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V			
2	12	22	32	42	52	62	72	82			COHESION		
V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V			
3	13	23	33	43	53	63	73	83			APOYO		
V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V			
4	14	24	34	44	54	64	74	84			AUTONOMIA		
V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V			
5	15	25	35	45	55	65	75	85			ORGANIZACION		
V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V			
6	16	26	36	46	56	66	76	86			PRESION		
V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V			
7	17	27	37	47	57	67	77	87			CLARIDAD		
V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V			
8	18	28	38	48	58	68	78	88			CONTROL		
V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V			
9	19	29	39	49	59	69	79	89			INNOVACION		
V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V			
10	20	30	40	50	60	70	80	90			COMODIDAD		
V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V			



PERÚ Ministerio de Salud

**RED DE SALUD LAMPA**  
UNIDAD EJECUTORA 412  
CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO LAMPA

**CARTA DE ACEPTACION PARA INVESTIGACION**

**CARTA N° 001**

**SEÑOR:**

LUZ CLARITA HUANCA MACHACA  
Bachiller en Psicología

UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES VELASQUEZ DE JULIACA

**ASUNTO: ACEPTACION DE PARA APLICACION DE INVESTIGACIÓN**

Tengo el agrado de comunicarle a usted y por intermedio de esta Jefatura se procede a emitir la autorización y/o aceptación para la aplicación de investigación denominada "Influencia de la Ansiedad en el Clima Laboral en Trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario de Lampa 2023" es en ese sentido que recurro a su Digna representada con la premisa de cumplir con la labor expuesta en su Proyecto de investigación y respetando los parámetros asignados a nuestra institución.

Agradezco su disposición sin más que decir me despido, no sin antes reiterar mi estima personal.

Atentamente;



*[Handwritten Signature]*  
Franz A. Huanda Machaca  
PSICÓLOGO  
C. #S.P. 33125



**ANEXO 1**  
**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN**

**AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV**

Formato digital

Fecha de entrega: 28 de agosto 2024

**1. Datos del autor (es):**

Nombres y Apellidos: LUZ CLARITA HUANCA MACHACA  
Dirección: JR. CESAR CARRERA N° 496 SALIDA AREQUIPA  
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 73503450  
Teléfono: 916375215 email: luzclarita130531@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_  
Dirección: \_\_\_\_\_  
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_  
Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS DE LA SALUD  
Escuela Profesional o Mención: PSICOLOGÍA  
Título o Grado Académico a optar: PSICOLOGO  
Asesor: Dra. ELIZABETH VARGAS ONOFRE

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:  
Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: INFLUENCIA DE LA ANSIEDAD EN EL CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO DE LAMPA 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): ANSIEDAD, CLIMA LABORAL, SALUD MENTAL

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1, 2</sup>?

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller  Título  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.  
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_  
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo  
 No autorizo



### Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO EN PSICOLOGIA - P13



*Rufo*

Firma de Autor

huella digital

*29 de agosto del 2024*

Fecha