

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN EN:
PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD



**ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN CONDUCTORES DE UNA
EMPRESA DE TRANSPORTE PÚBLICO DE JULIACA PUNO 2023**

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRA EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN EN: PSICOLOGÍA
CLÍNICA Y DE LA SALUD

AUTORES

Br. Ortiz Mamani, Dayana Lizbeth Gasdaly

<https://orcid.org/0009-0009-6403-8933>

Br. Vargas Cutipa, Leydi Mishel

<https://orcid.org/0009-0001-0641-7910>

ASESORA

Dra. Díaz Espinoza, Maribel

<https://orcid.org/0000-0001-5208-8380>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Psicometría y desarrollo de perfiles clínicos y/o epidemiológicos

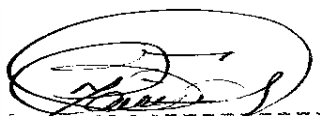
TRUJILLO – PERÚ
2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Dra. Maribel Díaz Espinoza con DNI N° 03683602, como asesora del trabajo de investigación titulado: “ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN CONDUCTORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE PÚBLICO DE JULIACA, PUNO 2023”, desarrollada por la egresada Dayana Lizbeth Gasdaly Ortiz Mamani con DNI N° 73540202 y la egresada Leydi Mishel Vargas Cutipa con DNI N° 71724465, del Programa de Maestría en: PSICOLOGÍA CON MENCIÓN EN: PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Dra. Maribel Díaz Espinoza

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO MONS. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, OFM

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY DÍAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Dedicamos esta investigación a nuestras madres quienes nos apoyaron incansablemente con todo el proceso, y a nuestro grupo favorito Exo cuya música nos acompañó y brindó un soporte emocional en nuestras adversidades presentadas en este proceso, esto va por ustedes.

AGRADECIMIENTO

Iniciamos agradeciendo a Dios por brindarnos salud, la capacidad, voluntad y compromiso de elaborar esta investigación.

A nuestras madres y amigos por apoyarnos y motivarnos a continuar cuando las cosas eran complicadas.

A la empresa y trabajadores por brindarnos la oportunidad y facilidades para todo el proceso de evaluación de esta investigación.

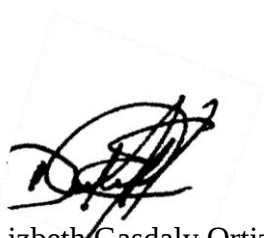
Y un agradecimiento especial al dueño del internet del centro comercial número 2 por ser paciente y amable cuando realizábamos la elaboración teórica de esta investigación, quien nos esperaba amablemente para poder culminar, muchas gracias de todo corazón.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotras, Dayana Lizbeth Gasdaly Ortiz Mamani con DNI N° 73540202 y Leydi Mishel Vargas Cutipa con DNI N° 71724465, egresados del programa de Estudios de Posgrado de la Maestria en PSICOLOGÍA CON MENCIÓN EN: PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que se siguió rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado, para la elaboración y sustentación de la tesis titulado: “ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN CONDUCTORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE PÚBLICO DE JULIACA, PUNO 2023”, en el cuál consta de un total de 75 páginas, en las que incluye 12 tablas y 5 figuras, más un total de páginas en anexos.

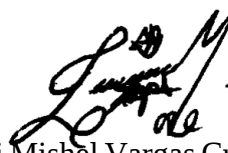
Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Las autoras



Dayana Lizbeth Gasdaly Ortiz Mamani

DNI N° 73540202



Leydi Mishel Vargas Cutipa

DNI N° 71724465

ÍNDICE

Declaratoria de Originalidad	ii
Autoridades universitarias	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad.....	vi
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGÍA	20
2.1 Enfoque, tipo.....	20
2.2 Diseño de investigación	20
2.3 Población, muestra y muestreo	20
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos	21
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	23
2.6 Aspectos éticos en investigación	24
III. RESULTADOS.....	25
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	37
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
ANEXOS.....	42
Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información	42
Anexo 2: Ficha técnica.....	47
Anexo 3: Operacionalización de variables	48
Anexo 4: Carta de presentación.....	49
Anexo 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos	50
Anexo 6: Consentimiento informado... ..	51
Anexo 7: Matriz de consistencia	55
Anexo 8: Validación de instrumentos	57
Anexo 9: Resultados de confiabilidad	69
Anexo 10: Datos sociodemográficos	70
Anexo 11: Evidencias del llenado de consentimiento informado y recojo de información	72
Anexo 12: Reporte turnitin.....	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Confiabilidad del instrumento Escala de Estrés Laboral para la investigación.....	23
Tabla 2. Confiabilidad del instrumento de Escala de Ansiedad Manifiesta (AMA-A) para la investigación	23
Tabla 3. Estrés laboral de los conductores de una empresa de transporte público.....	25
Tabla 4. Dimensiones de estrés laboral de los conductores de una empresa de transporte público.....	26
Tabla 5. Ansiedad de los conductores de una empresa de transporte público.....	27
Tabla 6. Dimensiones de la ansiedad de los conductores de una empresa de transporte público.....	28
Tabla 7. Prueba de normalidad de las variables estrés laboral y ansiedad de los conductores de una empresa de transporte público.....	29
Tabla 8. Correlación entre estrés laboral y ansiedad de los conductores de una empresa de transporte público.....	29
Tabla 9. Correlación entre el estrés laboral y la dimensión preocupaciones sociales de los conductores de una empresa de transporte público.....	30
Tabla 10. Correlación entre el estrés laboral y la dimensión preocupaciones psicológicas de los conductores de una empresa de transporte público.....	31
Tabla 11. Correlación entre el estrés laboral y la dimensión ansiedad fisiológica de los conductores de una empresa de transporte público	32
Tabla 12. Datos sociodemográficos de los conductores de una empresa de transporte público.....	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Estrés laboral de los conductores de una empresa de transporte público.....	25
Figura 2. Dimensiones de estrés laboral de los conductores de una empresa de transporte público.....	26
Figura 3. Ansiedad de los conductores de una empresa de transporte público.....	27
Figura 4. Dimensiones de la ansiedad de los conductores de una empresa de transporte público.....	28
Figura 3 Datos sociodemográficos de los conductores de una empresa de transporte público.....	71

RESUMEN

El objetivo de esta investigación ha sido determinar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en choferes de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023. El estudio es de carácter cuantitativo, de tipo básica, de diseño no experimental, de corte transeccional y alcance correlacional. La población la conformaron 82 conductores de la empresa de transporte público interprovincial de pasajeros Sur Andino S.R.L. que cubre la ruta Puno – Juliaca y viceversa. Se utilizaron dos instrumentos, el cuestionario "Escala de Estrés Laboral" elaborado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, y el cuestionario "Escala de Ansiedad Manifiesta" (AMA-A). Los principales hallazgos muestran que el 63,4% de los conductores presentan nivel bajo de estrés laboral y el 36,6% nivel medio; el 74,4% de los conductores registraron nivel bajo de ansiedad, el 14,6% nivel promedio y el 11,0% nivel alto. Se determinó relación entre el estrés laboral y la ansiedad en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023 ($Rho\ Spearman=0,995$; $p=0,000$), lo que puede significar que un nivel bajo de estrés involucra un nivel bajo de ansiedad en conductores; asimismo, se identificó relación entre el estrés laboral y la ansiedad según la dimensión preocupaciones sociales en conductores ($Rho\ Spearman=0,920$; $p=0,000$), se identificó relación entre el estrés laboral y la ansiedad según la dimensión preocupaciones psicológicas en conductores ($Rho\ Spearman=0,880$; $p=0,000$) y se identificó relación entre el estrés laboral y la ansiedad según la dimensión ansiedad fisiológica en conductores ($Rho\ Spearman=0,830$; $p=0,013$).

Palabras clave: Estrés laboral, ansiedad, conductores, transporte público.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between work stress and anxiety in drivers of a transportation company in Juliaca, Puno 2023. The study is quantitative, basic, non-experimental design, transectional and correlational in scope. The population consisted of 82 drivers of the interprovincial public transportation company Sur Andino S.R.L., which covers the route Puno - Juliaca and vice versa. Two instruments were used, the "Work Stress Scale" questionnaire developed by the International Labor Organization and the World Health Organization, and the "Manifest Anxiety Scale" (AMA-A) questionnaire. The main findings show that 63.4% of the drivers had a low level of work stress and 36.6% a medium level; 74.4% of the drivers had a low level of anxiety, 14.6% an average level and 11.0% a high level. The relationship between work stress and anxiety in drivers of a transport company in Juliaca, Puno 2023 was determined ($\text{Rho Spearman}=0.995$; $p=0.000$), which could mean that a low level of stress involves a low level of anxiety in drivers; likewise, a relationship was identified between work stress and anxiety according to the dimension of social concerns in drivers ($\text{Rho Spearman}=0.920$, $p=0.000$); $p=0.000$), a relationship was identified between work stress and anxiety according to the psychological concerns dimension in drivers ($\text{Rho Spearman}=0.880$; $p=0.000$) and a relationship was identified between work stress and anxiety according to the physiological anxiety dimension in drivers ($\text{Rho Spearman}=0.830$; $p=0.013$).

Key words: Job stress, anxiety, drivers, public transport.

I. INTRODUCCIÓN

La globalización ha impactado el panorama laboral, ocasionando un aumento en los niveles de estrés laboral y en la prevalencia de trastornos de ansiedad. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), el estrés laboral puede reducir la productividad de los empleados y degradar su salud mental, situación que por lo general es causada por la ansiedad. En el 2019, a nivel mundial 301 millones de personas padecían un trastorno de ansiedad, en el 2020 el número creció significativamente a consecuencia de la pandemia Covid-19, se estimó un incremento del 26% solo en el primer año de la pandemia (OMS, 2022).

En un estudio realizado por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018), alrededor de 1 millón 300 mil personas mueren en las vías de transporte terrestre del mundo, y los accidentes de tránsito son una de las causas principales de muerte en el mundo. La mayoría de las muertes ocurren en países en vía de desarrollo que experimentan un rápido crecimiento económico y un crecimiento del parque automotor, lo que causa problemas más graves y tiene repercusión en la salud pública. Además de las muertes por accidentes de tránsito, unos cincuenta millones de seres humanos padecen traumatismos no letales cada año debido a estos accidentes y a los efectos indirectos sobre la salud asociados a esta problemática.

En el contexto internacional, en la pesquisa realizado en Colombia, en el 2022, evaluó el nivel de estrés en los choferes o conductores de la ciudad de Pasto. Los hallazgos evidenciaron que el 18,8% de los conductores tienen altos niveles de estrés laboral; mientras que, el 39,8% niveles muy alto de estrés laboral (Narváez et al., 2022). Otro estudio, realizado en una ciudad del Ecuador, se investigó sobre la urgencia de administrar las amenazas psicosociales en las operadoras de transporte público de la ciudad de Ambato, los resultados mostraron que el 1,8% de los conductores tienen ansiedad y depresión (Lara et al. 2020).

En el Perú en 2022, un estudio que analizó la relación entre la ansiedad por Covid-19 y Burnout (efecto del estrés laboral) en choferes de una empresa de transporte público de la ciudad de Arequipa, encontró presencia de ansiedad en el 31,3% de los conductores; el 38,7% de los conductores registraron nivel muy bajo de Burnout, el 10,7% nivel bajo, el 40,0% nivel promedio y el 10,7% nivel alto o muy alto. (Apaza y Barrionuevo, 2022).

Los niveles de estrés laboral y de la ansiedad en los choferes de transporte público es un problema que les afecta directamente como a la calidad de los servicios que brindan. Esta condición se caracteriza por niveles elevados de estrés y ansiedad entre los conductores, lo que puede afectar negativamente su salud y desempeño laboral.

Por lo que, ante la realidad antes expuesta, se planteó como problema de investigación:

¿Cómo el estrés laboral se relaciona con la ansiedad en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023?

La justificación social, práctica, teórica y metodológica de la presente investigación fue planteada de la siguiente manera:

En cuanto a la relevancia social, es de interés dado que en años recientes el número de personas con niveles altos de estrés laboral y ansiedad aumentó a nivel global, regional y nacional. El estrés laboral y la ansiedad puede afectar a los obreros, empleados y gerentes de una empresa e incidir sobre la salud corporal y psicológica; al igual que, respecto el desempeño de los trabajadores y la producción. Esta investigación se realizará con el propósito de caracterizar las variables, y de esta manera generar conocimiento que coadyuve a mejorar la problemática.

Referente a las implicancias prácticas de la investigación, se justifica porque los resultados permitan analizar, comprender el problema y sus consecuencias, lo que permitirá plantear soluciones que involucren a los gerentes o directivos de la empresa de transporte y los conductores, mediante la implementación de estrategias para prevenir la afectación de la salud física y mental de los conductores como consecuencia del estrés laboral.

En relación con el valor teórico, se justifica ya que se validará las teorías presentadas a partir de las variables de investigación, generando una mejora de las teorías, contribuirá a ampliar los conocimientos y aportará al conocimiento científico.

Respecto a la utilidad metodológica, se justifica ya que la investigación se desarrollará teniendo en cuenta el método científico, conforme a procedimientos que permitirán dar respuesta a los problemas planteados y objetivos, con el fin de promover la comprensión teórica de acuerdo con la hipótesis planteada.

El principal objetivo buscó determinar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en choferes de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023. Simultáneamente con los objetivos específicos:

Identificar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad según la dimensión preocupaciones sociales en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023.

Identificar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad según la dimensión preocupaciones psicológicas en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023.

Identificar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad según la dimensión ansiedad fisiológica en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023.

La hipótesis general a contrastar fue existe relación significativa entre estrés laboral y ansiedad en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023. Al mismo tiempo se probaron las hipótesis específicas:

Existe relación significativa entre el estrés laboral y preocupaciones sociales en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023.

Existe relación significativa entre el estrés laboral y preocupaciones psicológicas en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023.

Existe relación significativa entre el estrés laboral y ansiedad fisiológica en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023.

Los siguientes antecedentes internacionales y nacionales se obtuvieron mediante una revisión exhaustiva de la literatura científica de trabajos de investigación con la misma temática.

Lin et al. (2023) realizaron una investigación con el objetivo de “evaluar el impacto de la fatiga y el estrés laboral en los trastornos mentales de conductores de autobús”. El estudio fue de cohorte de conductores de autobús de Taiwán, se seleccionó a 1.652 choferes de una empresa de transporte, para su evaluación utilizaron el cuestionario Demand-Control-Support (DCS) y el inventario Sueco de Fatiga Ocupacional (SOFI-C). Los hallazgos determinaron que la fatiga ocupacional de los conductores resulta una amenaza elevada de ansiedad y trastornos del estado de ánimo.

Narváez et al. (2022) desarrollaron una pesquisa con el objetivo de describir el nivel de riesgo de estrés en los conductores de la ciudad de Pasto Colombia. Estudio de enfoque cuantitativo, corte transversal y nivel descriptivo, en una muestra de 367 choferes de una empresa de transporte, se aplicó un instrumento para medir el estrés. Los resultados evidenciaron que el 18,8% de los conductores tienen un alto nivel de estrés y el 39,8% un muy alto nivel; los conductores entre 25 y 39 años muestran mayor nivel de riesgo de estrés. Los jóvenes adultos, además del estrés laboral, enfrentan retos como la independencia familiar, la estabilidad económica y laboral; los conductores unidos a una pareja son los que lidian con mayores niveles de estrés porque tienen responsabilidades adicionales como el cuidado de la familia y el presupuesto del hogar.

Bedolla et al. (2021) realizaron una investigación para evaluar los factores de riesgo psicosocial en conductores de una empresa de transporte de Santander. La investigación tuvo diseño no experimental, enfoque cuantitativo y nivel descriptivo; la muestra fue de 99 conductores, se empleó el cuestionario Batería de Riesgo Psicosocial. En base a la evidencia de los datos, se observó que el nivel de estrés laboral es de riesgo muy alto en los conductores

evaluados, esto se explica por sus jornadas de trabajo extensas, los bajos sueldos, la carga familiar y el tiempo de corto para descansar.

Londoño et al. (2020) llevaron a cabo un estudio con la intención de determinar los efectos e influencias del trabajo bajo presión, sobre las exigencias emocionales y exigencias de esconder emociones. Se apoyó en una metodología no experimental, criterio cuantitativo, corte transversal, nivel descriptivo y análisis inferencial, en una muestra de 81 conductores a quienes se le evaluó mediante el método CoPsoQ-istas21 los factores de riesgo laboral. Los resultados indican que existe una exposición de riesgo psicosocial relacionada a la presión del tiempo para los conductores de las empresas de transporte y sugieren medidas para reducirlo con el propósito de evitar las graves consecuencias en su salud.

Lara et al. (2020) desarrollaron una investigación con la intención de fundamentar la necesidad de gestionar los riesgos psicosociales en las operadoras de transporte público de la ciudad de Ambato. Metodología no experimental, corte transversal y nivel correlacional, se evaluó a una población de 341 conductores, se emplearon los cuestionarios Fpsico 4.0 versión corta para evaluar los riesgos psicosociales y el cuestionario VIFA y el cuestionario Self-Reporting Questionnaire (SQR-20). Los resultados evidenciaron que el factor participación/supervisión obtuvo la categoría de riesgo muy elevado (casi 50%), solo el 1,8% de los conductores encuestados reportaron signos de ansiedad y depresión. Se concluyó que existe una relación significativa entre algunos de los factores de riesgos psicosociales y los accidentes de tránsito.

Nava (2019) tuvo la intención de determinar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en conductores. Realizó un estudio no experimental, transversal y correlacional; en una población de 400 conductores, se aplicó el cuestionario de estrés laboral de la OIT – OMS y el cuestionario de ansiedad manifiesta para adultos (AMAS-A). Entre los hallazgos, el 21% de los conductores registraron nivel medio de estrés laboral y el 39% nivel alto; el 21% de los conductores obtuvieron nivel medio de ansiedad y el 40% nivel alto. El estudio concluyó que existe correlación significativa positiva ($r=0,680$; $p<0,001$) entre el estrés laboral y la ansiedad en los choferes evaluados.

Asimismo, una pesquisa realizada por Aredo y Díaz (2022) tuvo como objetivo determinar la relación entre ansiedad ante la muerte, depresión y estrés laboral en conductores de empresas de transporte de Trujillo. El estudio fue de tipo aplicada, no experimental, transversal y descriptivo-correlacional; 302 conductores conformaron la muestra, siendo aplicado los cuestionarios escala de ansiedad, depresión Beck-II y escala de estrés laboral OIT-OMS. Los resultados indicaron que el 67,5% de los conductores presentan nivel bajo de

ansiedad, el 30,5% nivel medio y el 2,0% nivel alto; el 77,5% de los conductores registran estrés laboral nivel bajo, el 19,5% nivel medio y el 3,0% nivel alto. En tal sentido, permitió concluir que existe una relación positiva entre la ansiedad con el estrés laboral y la depresión con el estrés laboral.

Apaza y Barrionuevo (2022) en su investigación tuvieron como propósito describir la correlación entre la ansiedad por covid-19 y Burnout (efecto del estrés laboral) en conductores de una empresa de la ciudad de Arequipa. Su investigación fue de método cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional; su muestra la conformaron 150 conductores a los que se les aplicó un cuestionario de ansiedad por covid-19 y el cuestionario de Burnout de Maslach. Encontraron presencia de ansiedad en el 31,3% de los conductores; el 38,7% de los conductores tienen nivel muy bajo de Burnout, el 10,7% bajo nivel de estrés laboral, el 40,0% nivel promedio y el 10,7% alto o muy alto nivel de estrés laboral. Como conclusión, existe relación significativa estadísticamente ($r=0,638$; $p<0,001$) entre la ansiedad y el síndrome de Burnout como causa del estrés laboral de los conductores.

Por otra parte, con relación a la investigación realiza en Lima por Huerta y Rodríguez (2022) de objetivo determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout (como consecuencia del estrés laboral) y la satisfacción laboral en conductores de una empresa de transporte. La investigación aplicó el método cuantitativo, básica, no experimental y correlacional, sumando a 166 conductores a la muestra, utilizaron los instrumentos de FACES III y el de agresividad (AQ). Se concluyó que existe una correlación negativa entre el estrés y la satisfacción laborales en los choferes de la empresa de transporte ($r=-0,296$; $p<0.001$).

Se tuvieron en cuenta los siguientes conceptos como bases teóricas, enfocadas en el estrés laboral y la ansiedad.

Conceptualización del estrés laboral

Como dice Selye (1956) el estrés laboral es un conjunto de efectos fisiológicas del cuerpo, frente a diferentes agentes dañinos de tipo físico o químico del ambiente. Teniendo en cuenta a Lazarus y Folkman (1984) el estrés laboral es consecuencia de la interacción entre el individuo y el ambiente laboral, en el que el empleado lo percibe como agobiante, de manera que sobrepasa sus recursos, y afecta negativamente su salud y bienestar.

Según Siegrist (1996), el estrés laboral surge de un desajuste entre esfuerzo y recompensa en el trabajo. El esfuerzo laboral es parte del cambio de las instituciones sociales, y su valor social se distribuye a través de tres sistemas: dinero, respeto y oportunidades trabajo. Cuando no hay discrepancia entre costos y beneficios o entre un alto control y una baja retribución, surgen estados de estrés y ansiedad que provocan problemas emocionales y físicos.

Puede interpretarse como estrés resultante de una situación grave, que provocan respuestas psicosomáticas o, en ocasiones, a una enfermedad mental grave. Como dice Aguilera (2019) el estrés laboral es un estado de opresión físico y emocional que se produce cuando existe un desajuste entre las necesidades de la organización laboral y el entorno de trabajo, y los recursos del empleado para afrontarlos o controlarlos.

De acuerdo con Quiroa (2020), el estrés laboral ocurre cuando los requerimientos en el contexto laboral exceden la capacidad del empleado para atender y desempeñarse de modo funcional. Con base a lo manifestado por Cavanaugh et al. (2020), el estrés laboral es un tipo de estrés relacionado con el trabajo que puede ser pasajero o persistente, pero la gran parte responde al tipo crónico.

Dimensiones del estrés laboral

En el contexto del estrés laboral, más amplio e ingenioso, se refiere al estrés laboral de los colaboradores y los componentes que afectan el estrés laboral. Algunos de los más importantes incluyen la sobre carga laboral, falta de control, confusión de roles, conflicto de roles e interferencia entre el trabajo y la vida personal. Por otra parte, Los recursos en el entorno laboral pueden incluir apoyo social, control y autonomía, recompensas y reconocimiento, y apoyo institucional.

Superiores y recursos: Implica la conexión de los empleados y sus jefes o superiores, y los recursos que la empresa proporciona para la realización y cumplimiento de funciones (Chávez y Manco, 2020).

Organización y equipo: Se precisa como la visión general de la organización e incluye la gestión del tiempo, la toma de decisiones, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo (Chávez y Manco, 2020).

Tipos de estrés laboral por duración

Estrés laboral episódico: Es uno de los tipos más comunes de estrés laboral. En la práctica, casi todas las personas lo padecen en alguna etapa de la vida laboral. Es un evento breve y ocasional, que desaparece cuando la causa que lo genera se elimina (Grupo IOE, 2018).

Estrés laboral crónico: Es peligroso porque afecta al sujeto y se desarrolla con el tiempo. Es causada por la exposición prolongada a muchas circunstancias que suceden en el lugar de trabajo y que provocan estrés. Inapropiado ambiente laboral, incertidumbre laboral, trabajo insostenible, exigencias constantes, acoso en el lugar de trabajo, personalmente o a un compañero cercano entre otros, pueden conducir a esta condición. Debido al carácter crónico de la enfermedad, su repercusión a nivel físico y psicológico pueden ser considerables a medio y largo plazo (Grupo IOE, 2018).

Tipos de estrés laboral por su efecto

Eustrés o estrés positivo: Es bueno o positivo siempre que no supere a la persona. Es el estrés que se produce cuando se comienza una tarea o proyecto desafiante. Debe conservarse como algo bueno que no te preocupe (Red de Portales News Detail Page, s/f)

Distrés o estrés negativo: Sucede cuando las circunstancias supera o afectan a la persona. Su impacto puede ser negativo porque no desaparece al final de la jornada laboral y cambia tu vida personal. Hay muchos tipos de estrés negativo; algunos son más serios que otros. Uno de ellos es el estrés emotivo causado por discusiones constantes con compañeros, jefes o superiores, incluso si te vas de vacaciones. Existen otros tipos de estrés laboral, como la carga de trabajo, que son perjudiciales físicamente pero más fáciles de afrontar. (Red de Portales News Detail Page, s/f)

Conceptualización de la ansiedad

El concepto de ansiedad ha cambiado en el tiempo en cuanto a sus componentes y planteamientos. Al comienzo se le consideró como un estado en el que lo emocional y fisiológico se mezclan, ya que puede verse como un comportamiento pasajero o como un aspecto de la personalidad. Del mismo modo, se advirtió que la ansiedad no es siempre causada específicamente por un evento, tan solo puede surgir sin sentido frente a un contexto que no presentan un peligro real (Mowrer, 1939).

Entre 1990 y 2000, se plantearon nuevas teorías que conceptualizaban a la ansiedad como una condición emocional que no siempre se presentaba de forma separada, más bien podía ir acompañada de trastornos depresivos y síntomas psicosomáticos (Valdés y Flores, 1990). Teniendo en cuenta a Miguel-Tobal (1996) la ansiedad como una respuesta emotiva a la sensación de peligro o amenaza. La respuesta del sujeto frente a estas situaciones se divide en tres dimensiones: cognitivo, fisiológico y motor.

Para Sierra et al. (2003) la ansiedad es una conjunción de respuestas corporales y psicológicas que pueden ocurrir como una crisis o un riesgo, un accidente, independientemente del peligro real. La ansiedad es una respuesta al efecto de catalizadores ambientales, fisiológicos y psicológicos que desembocan sentimientos de aceptación o no aceptación de un suceso, y consiste en respuestas psicológicas y adaptaciones de comportamiento que ocurren en situaciones peligrosas o potencialmente dañinas.

Según Hernández (2019), la ansiedad es una percepción de malestar físico, una alerta que comienza haciendo que el cerebro encuentre un nuevo equilibrio, pero los métodos utilizados para evitarla muchas veces crean una ansiedad nueva y peor de lo que se espera evitar.

Saviola et al. (2020) consideran la ansiedad como un cambio realizado para que la persona pueda adoptar un comportamiento ante una potencial amenaza, pero si esta reacción es excesiva e inapropiada puede ser negativa y causar ansiedad; generando trastornos de ansiedad.

Dimensiones de la ansiedad

Preocupaciones sociales: Una enfermedad mental muy frecuente son los trastornos de ansiedad que a menudo causan aflicción y discapacidad, pero que también tienen un importante papel social y económico. En tal sentido, las preocupaciones sociales o trastornos de ansiedad social se caracterizan por un temor o ansiedad intensos de que la persona sea examinada por otros en una o más situaciones (Delgado et al., 2021)

Estrés laboral psicológicas: Esta dimensión se refiere específicamente a la experiencia de ansiedad asociada con el trabajo. El estrés laboral psicológico involucra que los síntomas de ansiedad surgen o se ven agravados por el estrés laboral (Cabrera et al., 2022).

Ansiedad fisiológica: La dimensión ansiedad fisiológica hace referencia a la reacción del cuerpo ante una situación amenazante o peligrosa causada por cambios físicos o somáticos. (Díaz-Kuaik y De la Iglesia, 2019).

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

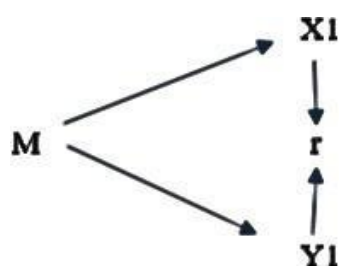
El estudio se realizó bajo el enfoque cuantitativo, este enfoque responde a preguntas de investigación y comprueban hipótesis mediante la recogida y evaluación de datos, y se basan en la medición de variables e instrumentos de investigación utilizando estadísticas descriptivas e inferenciales para el análisis matemático y estadístico (Ñaupas et al., 2018).

Por otra parte, la investigación fue de tipo básica porque servirá de base a la investigación aplicada y es fundamental para el avance de la ciencia (Esteban, 2018).

2.2. Diseño de investigación

En el estudio se utilizó un diseño no experimental. Como dicen Hernández y Mendoza (2018), un diseño no experimental implica observar, medir variables y fenómenos tal cual se presenta en un entorno, para luego analizarlos.

El estudio fue de corte transversal dado que los datos se recogieron en un periodo determinado; y de nivel correlacional dado que se estableció una relación entre las variables de investigación (Hernández y Mendoza, 2018).



Donde:

M = Muestra (conductores).

Ox = Estrés laboral.

Oy = Ansiedad.

r = Relación o asociación entre las variables.

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Se define como una colección de casos que comparten características específicas y se encuentran delimitados en un mismo espacio (Arispe et al., 2020). Al respecto, la población de la presente investigación la conformaron los 82 conductores de la empresa

de transporte público interprovincial de pasajeros Sur Andino S.R.L. que cubre la ruta Puno – Juliaca y viceversa.

Muestra

No se hizo uso de una muestra dado que la encuesta se aplicó a todos los conductores de la empresa de transporte público interprovincial de pasajeros Sur Andino S.R.L. que cubre la ruta Puno – Juliaca y viceversa.

Criterios de inclusión

- Conductores que no se encuentren de vacaciones o con licencia durante el desarrollo de la encuesta.
- Conductores que quieran participar voluntariamente en el estudio.
- Conductores que firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Conductores que no se encuentren durante la aplicación del cuestionario.
- Conductores que no deseen intervenir voluntariamente en el estudio.
- Conductores que no firmen el consentimiento informado.

Muestreo

No aplica.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Técnica

La investigación empleó la técnica de la encuesta, la cual consistió en crear un cuestionario con una serie de preguntas relacionadas con el objetivo de la investigación y con la finalidad de comprobar las hipótesis de investigación planteadas (Ñaupas et al., 2018).

Instrumentos

La recogida de datos se hizo mediante instrumentos que se ajustaron a nuestras variables de estudio que, a su vez, fueron válidos y confiables. Los instrumentos que se utilizaron fueron:

Para evaluar la variable estrés laboral se empleó el cuestionario Escala de Estrés Laboral publicado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud; respaldada Ivancevich y Matteson (1989); el instrumento fue

adaptado por Chávez y Manco (2020) al contexto peruano. Es una herramienta diseñada para medir el estrés laboral de los trabajadores, consta de 25 ítems que evalúan diferentes aspectos del lugar de trabajo y de las relaciones laborales. Está conformada por dos dimensiones: superiores y recursos, y organización y equipo. La encuesta es estructurada y con preguntas de tipo politómicas, basada en la escala de Likert de siete opciones (Nunca, Raras veces, Ocasionalmente, Algunas veces, Frecuentemente, Generalmente y Siempre). El nivel de estrés laboral dependerá de la puntuación total obtenida por el conductor, siendo su escala valorativa: Bajo nivel de estrés ($<90,2$), Nivel intermedio ($90,3-117,2$), Estrés ($117,3-153,2$) y Alto nivel de estrés ($>153,3$). El tiempo de aplicación estimado de la encuesta es de 10 a 15 minutos.

La variable ansiedad fue evaluada mediante el cuestionario Escala de Ansiedad Manifiesta (AMA-A) cuyos autores son Cecil R. Reynolds, Bert O. Richmond y P.A. Lowe (1984); el instrumento fue modificado por Lidia Sotelo L., Noemí Sotelo L., Sergio Domínguez L. y Oscar Padilla T. (2012) al contexto peruano. Es una escala diseñada para evaluar el nivel de ansiedad manifiesta de las personas de 19 a 59 años, consta de 31 ítems. Comprende 3 dimensiones: preocupaciones sociales, preocupaciones psicológicas y ansiedad fisiológica. La encuesta es estructurada y con preguntas de tipo dicotómicas. El nivel de ansiedad dependerá de la puntuación total obtenida por el conductor, siendo su escala valorativa: Baja (≤ 44), Esperada ($45-54$), Leve ($55-64$) Clínicamente significativa ($65-74$) y Extrema (≥ 75). El tiempo de aplicación estimado de la encuesta es de 15 minutos.

Validez

Los instrumentos Escala de Estrés Laboral y Escala de Ansiedad Manifiesta fueron validados mediante juicios de expertos, el cual estuvo conformado por tres (3) profesionales de la psicología con grado de magister y con conocimiento en metodología de la investigación.

Confiabilidad

La confiabilidad de los cuestionarios se hizo a través de una prueba piloto, la prueba se aplicó a 17 conductores, que representa aproximadamente al 20% del total de choferes de la empresa de transporte público (82).

Escala de Estrés Laboral, se evaluó la confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach. Se obtuvo un valor igual a 0,813, lo que significa una buena confiabilidad del instrumento.

Tabla 1

Confiabilidad del instrumento Escala de Estrés Laboral para la investigación.

Nombre del instrumento	Nº ítems	Resultado de Alfa Cronbach
Estrés laboral	25	0,813

Escala de Ansiedad Manifiesta, se calculó la confiabilidad del instrumento por medio del coeficiente de Kuder Richardson. Se alcanzó un valor igual a 0,920, lo que significa una alta confiabilidad del instrumento.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento de Escala de Ansiedad Manifiesta (AMA-A) para la investigación.

Nombre del instrumento	Nº ítems	Resultado de Kuder - Richardson
Ansiedad Manifiesta (AMA-A)	31	0,920

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

El procesamiento y análisis de los datos inició con la digitación de los datos en una matriz de archivo Excel. Luego, los datos se importaron del programa IBM SPSS Statistic versión 26, donde se procesaron y calcularon los niveles de las variables estrés laboral y ansiedad.

Se hizo un análisis basado en tablas de frecuencias y gráficos; además, se hizo un análisis inferencial mediante la utilización de pruebas estadísticas de normalidad, la misma que permitió identificar la prueba estadística Rho de Spearman, la que se comprobaron las pruebas de investigación.

2.6. Aspectos éticos en investigación

El Código de Ética de la Investigación Científica de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, es el marco conductual que todo investigador de esta universidad debe seguir para la generación de conocimiento científico (UCT, 2021). Los preceptos enmarcados que se siguieron en la presente investigación fueron:

- Respetar el marco ético, jurídico e institucional en los aspectos relacionados a las decisiones científicas, convenios y referencias.
- Respetar la normativa nacional e internacional al asumir la esencia de las normas y meditar sobre las consecuencias de las acciones de un investigador.
- Respeto de la persona humana, su dignidad, identidad, diversidad, libertad, derecho a la información, confidencialidad y privacidad de las personas que participen en el estudio.
- Consentimiento informado y expreso de las personas que participen en la investigación, el cual consiste en contar con la autorización voluntaria, libre y específica para el empleo de los datos con fines de investigación.
- Fomento del desarrollo sostenible, mediante la propuesta, diseño, ejecución y difusión de la investigación científica que respeten y protejan el medioambiente y el respeto a la vida de todos los seres vivos.
- Responsabilidad, rigor científico y veracidad, al tener una conducta integral durante la ejecución del estudio, evitando toda conducta o práctica deshonestas. Asimismo, responsabilizarse de los resultados y alcance de la investigación en todo nivel. Garantizar la validez, fiabilidad y credibilidad de las fuentes, datos y resultados mediante la rigurosidad científica.
- Divulgación responsable de la investigación, desarrollada en un ambiente de ética, pluralismo ideológico y diversidad cultural.
- Justicia y bien común, el investigador debe poner en primer lugar la justicia y el bien común, y evitar investigaciones que puedan perjudicar a las personas, el medio ambiente y la sociedad.

III. RESULTADOS

Tabla 3

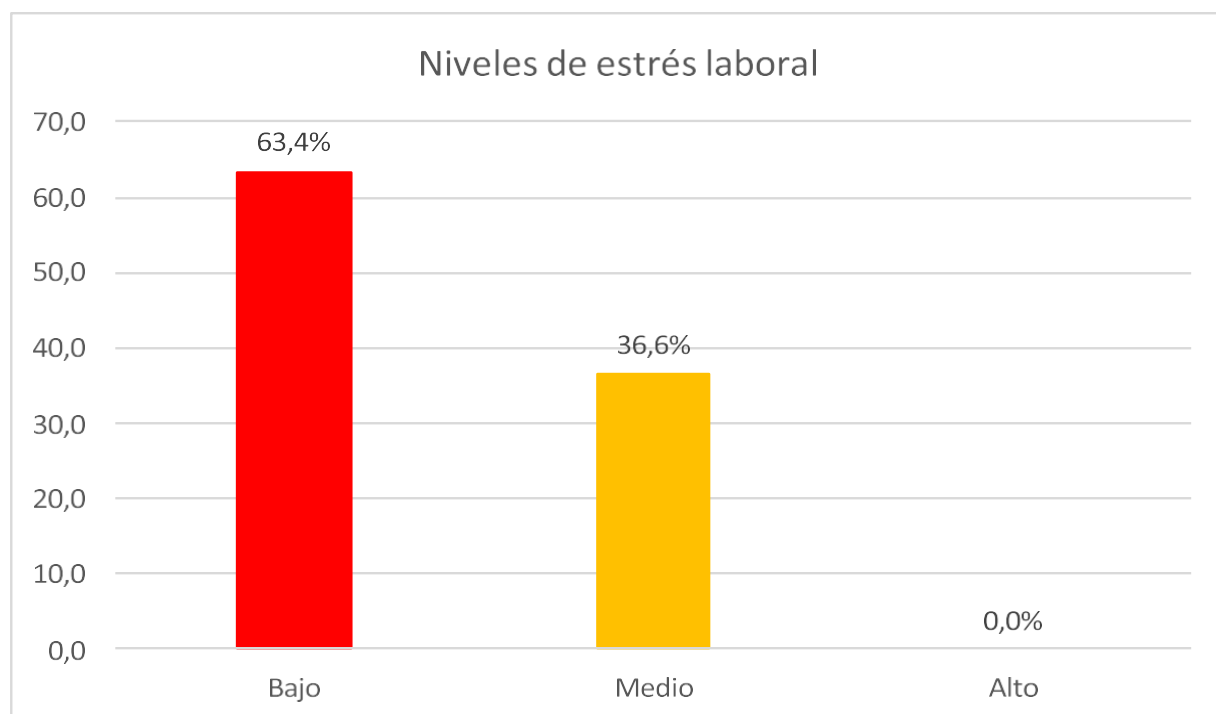
Estrés laboral de los choferes de una empresa de transporte público.

Nivel	Nº	%
Bajo	52	63,4
Medio	30	36,6
Alto	0	0,0
Total	82	100,0

Nota: Datos de la aplicación de los instrumentos.

Figura 1

Estrés laboral de los choferes de una empresa de transporte público.



Los conductores de la empresa de transporte público de Juliaca del departamento de Puno, registraron en su mayoría estrés laboral nivel bajo (63,4%), un porcentaje importante estrés laboral nivel medio (36,6%) y ninguno presentó nivel de estrés laboral alto.

Tabla 4

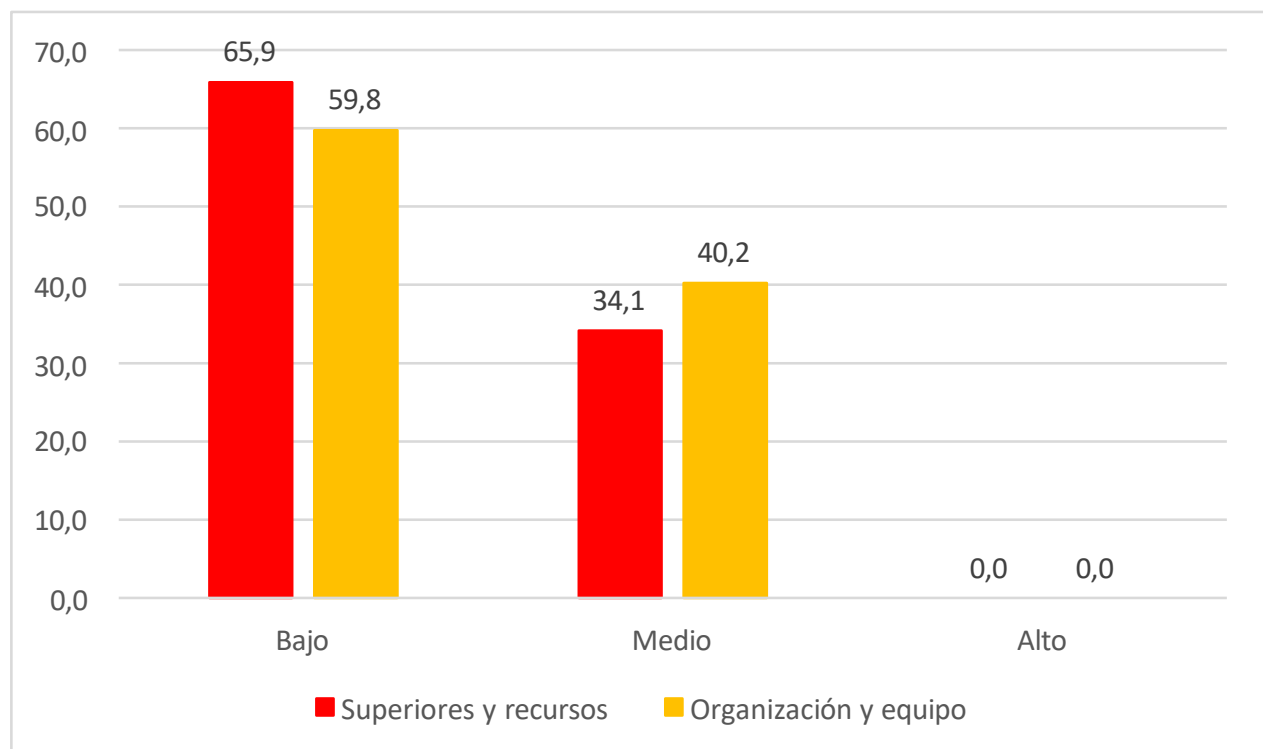
Dimensiones de estrés laboral de los choferes de una empresa de transporte público.

Dimensión	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Superiores y recursos	54	65,9	28	34,1	0	0,0	82	100,0
Organización y equipo	49	59,8	33	40,2	0	0,0	82	100,0

Nota: Datos de la aplicación de los instrumentos.

Figura 2

Dimensiones de estrés laboral de los choferes de una empresa de transporte público.



La valoración de las dimensiones de la variable estrés laboral, evidenció que los conductores de la empresa de transporte público de Juliaca del departamento de Puno, registraron bajo nivel de estrés laboral en la dimensión superiores y recursos (65,9%) y en la dimensión organización y equipo (59,8%); asimismo, un porcentaje importante de 34,1% y 40,2% de nivel medio en las dimensiones superiores y recursos y organización y equipo respectivamente.

Tabla 5

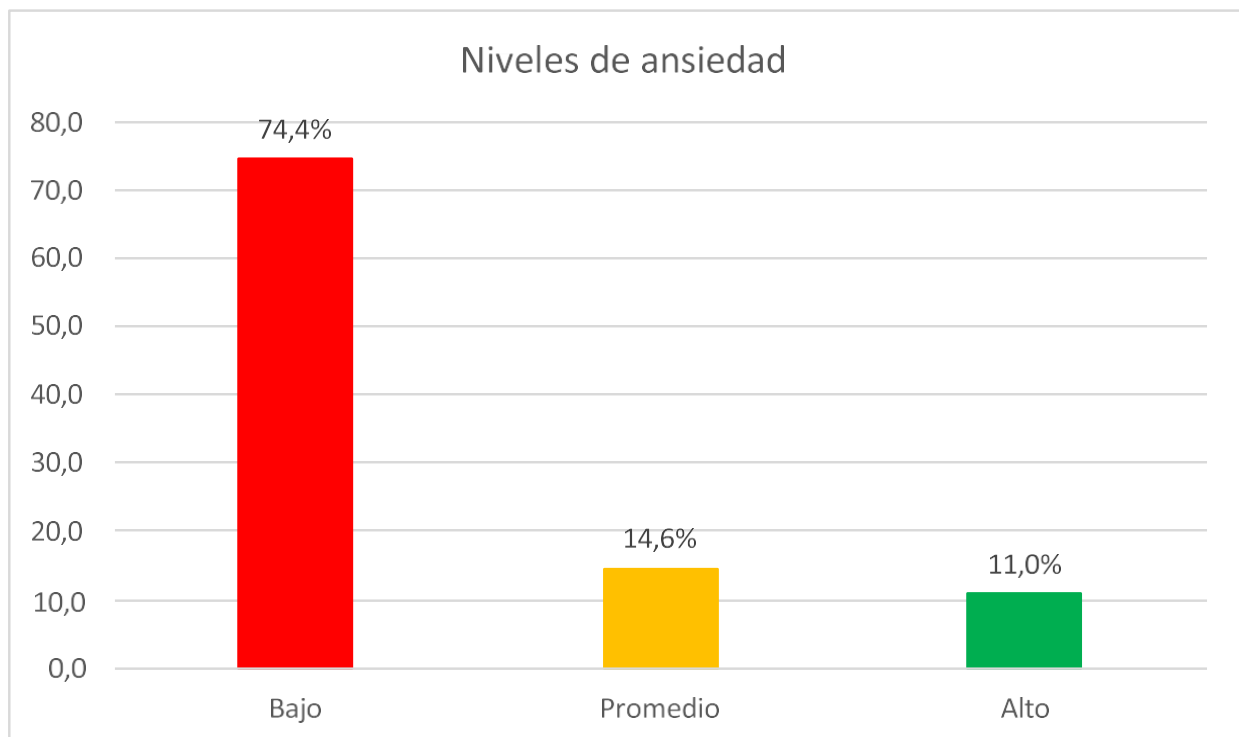
Ansiedad de los choferes de una empresa de transporte público.

Nivel	N°	%
Bajo	61	74,4
Medio	12	14,6
Alto	9	11,0
Total	82	100,0

Nota: Datos de la aplicación de los instrumentos.

Figura 3

Ansiedad de los choferes de una empresa de transporte público.



Los conductores de la empresa de transporte público de Juliaca del departamento de Puno, presentaron nivel bajo de ansiedad (74,4%), nivel promedio (14,6%) y nivel alto de ansiedad (11,0%).

Tabla 6

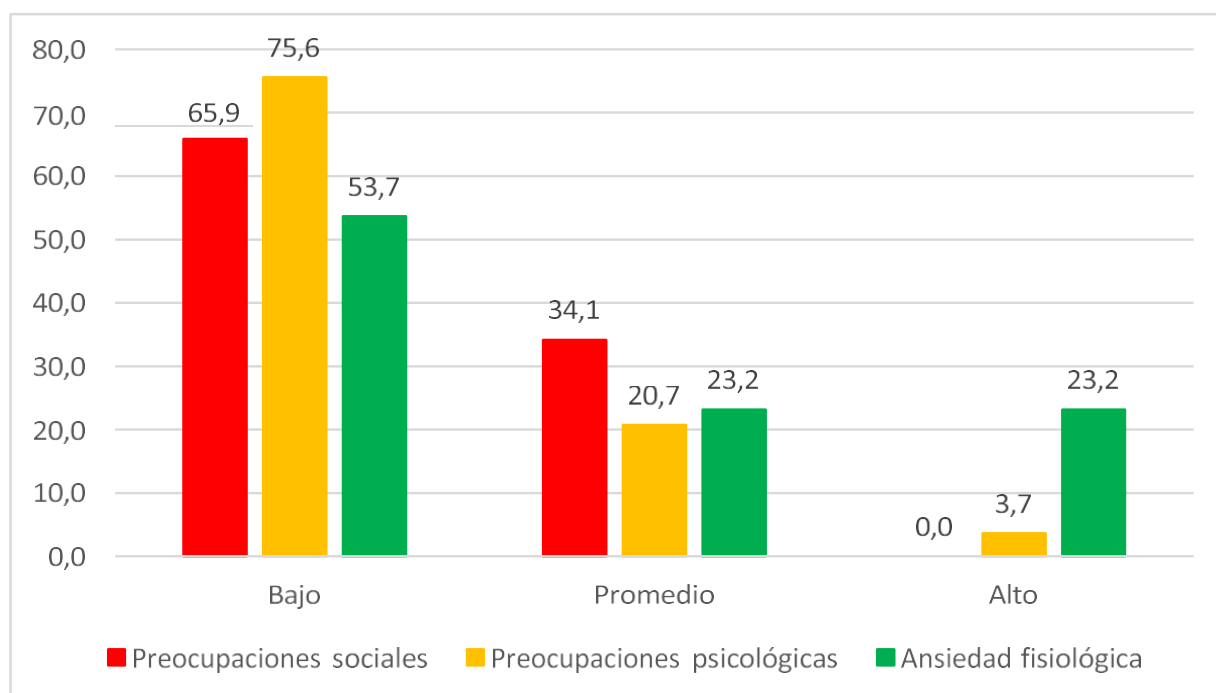
Dimensiones de la ansiedad de los choferes de una empresa de transporte público.

Dimensión	Bajo		Promedio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Preocupaciones sociales	54	65,9	28	34,1	0	0,0	82	100,0
Preocupaciones psicológicas	62	75,6	17	20,7	3	3,7	82	100,0
Ansiedad fisiológica	44	53,7	19	23,2	19	23,2	82	100,0

Nota: Datos de la aplicación de los instrumentos.

Figura 4

Dimensiones de la ansiedad de los choferes de una empresa de transporte público.



La evaluación de las dimensiones de la variable ansiedad, demostró que el conductor de una empresa de transporte público de Juliaca del departamento de Puno, registraron bajo nivel de ansiedad en todas sus dimensiones, destacando las preocupaciones psicológicas (75,6%) y preocupaciones sociales (65,9%). Asimismo, se observó conductores con niveles de ansiedad alto en las dimensiones ansiedad fisiológica (23,2%) y preocupaciones psicológicas (3,7%).

Tabla 7

Prueba de normalidad de las variables estrés laboral y ansiedad de los choferes de una empresa de transporte público.

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	p
Estrés laboral	0,123	82	0,004
Superiores y recursos	0,116	82	0,008
Organización y equipo	0,104	82	0,030
Ansiedad	0,141	82	0,000
Preocupaciones sociales	0,099	82	0,044
Preocupaciones psicológicas	0,161	82	0,000
Ansiedad fisiológica	0,219	82	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Estadístico= Kolmogorov-Smirnov, gl= grados de libertad; p= probabilidad mínima con la que se rechaza la H0.

La prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov demostró que las variables estrés laboral, ansiedad y sus dimensiones no siguen una distribución normal ($p < 0,05$), debido a esto, se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman para contrastar la hipótesis de investigación.

Hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre estrés laboral y ansiedad en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023.

H1: Existe relación significativa entre estrés laboral y ansiedad en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023.

Tabla 8

Correlación entre estrés laboral y ansiedad de los choferes de una empresa de transporte público.

Correlación		Ansiedad
Rho de Spearman	Estrés laboral	0,995**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	82

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: N= tamaño de la muestra; Sig. (bilateral)= probabilidad mínima con la que se rechaza la H0.

Criterio de decisión: si $\alpha=0,05>p$, se rechaza la H_0 .

Decisión y conclusión: el coeficiente Rho de Spearman es 0,995, lo que se interpreta como una correlación positiva muy fuerte entre estrés laboral y ansiedad. Al ser p menor a 0,05, se rechaza H_0 y se concluye que existe relación significativa entre estrés laboral y ansiedad en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023.

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación significativa entre el estrés laboral y preocupaciones sociales en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023.

H_1 : Existe relación significativa entre el estrés laboral y preocupaciones sociales en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023.

Tabla 9

Correlación entre el estrés laboral y la dimensión preocupaciones sociales de los choferes de una empresa de transporte público.

Correlación		Dimensión preocupaciones sociales
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	0,920**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	82

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: N= tamaño de la muestra; Sig. (bilateral)= probabilidad mínima con la que se rechaza la H_0 .

Criterio de decisión: si $\alpha=0,05>p$, se rechaza la H_0 .

Decisión y conclusión: el coeficiente Rho de Spearman es 0,920, lo que se interpreta como una correlación positiva muy fuerte entre el estrés laboral y la dimensión preocupaciones sociales. Al ser p menor a 0,05, se rechaza H_0 y se concluye que existe significativa entre el estrés laboral y preocupaciones sociales en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre el estrés laboral y preocupaciones psicológicas en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023.

H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral y preocupaciones psicológicas en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023.

Tabla 10

Correlación entre el estrés laboral y la dimensión preocupaciones psicológicas de los choferes de una empresa de transporte público.

Correlación		Dimensión preocupaciones psicológicas
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	0,880**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	82

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: N= tamaño de la muestra; Sig. (bilateral)= probabilidad mínima con la que se rechaza la H0.

Criterio de decisión: si $\alpha=0,05 > p$, se rechaza la H0.

Decisión y conclusión: el coeficiente Rho de Spearman es 0,880, lo que se interpreta como una correlación positiva muy fuerte entre el estrés laboral y la dimensión preocupaciones psicológicas. Al ser p menor a 0,05, se rechaza H0 y se concluye que existe relación significativa entre el estrés laboral y preocupaciones psicológicas en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre el estrés laboral y ansiedad fisiológica en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023.

H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral y ansiedad fisiológica en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023.

Tabla 11

Correlación entre el estrés laboral y la dimensión ansiedad fisiológica de los choferes de una empresa de transporte público.

Correlación		Dimensión ansiedad fisiológica
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación
		0,830**
		Sig. (bilateral)
		0,000
		N
		82

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: N= tamaño de la muestra; Sig. (bilateral)= probabilidad mínima con la que se rechaza la H0.

Criterio de decisión: si $\alpha=0,05 > p$, se rechaza la H0.

Decisión y conclusión: el coeficiente Rho de Spearman es 0,830, lo que se interpreta como una correlación positiva muy fuerte entre el estrés laboral y la dimensión ansiedad fisiológica. Al ser p menor a 0,05, se rechaza H0 y se concluye que existe relación significativa entre el estrés laboral y ansiedad fisiológica en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023.

IV. DISCUSIÓN

El estudio es de carácter cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental, corte transeccional y alcance correlacional. El objetivo del estudio es determinar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023. La población estuvo conformada por 82 conductores de la empresa de transporte público interprovincial de pasajeros Sur Andino S.R.L. que cubre la ruta Puno – Juliaca y viceversa.

El estudio caracterizó demográficamente a los choferes de la empresa de transporte público interprovincial como un individuo de sexo masculino (100,0%), adulto joven con edades entre 30 y 44 años (43,9%), unido a una pareja ya sea por matrimonio (36,6%) o convivencia (40,2%) y haber aprobado algún año de educación secundaria (43,9%). Resultados difieren con los de Apaza y Barrionuevo (2022), quien en su pesquisa para describir la correlación entre la ansiedad por covid-19 y Burnout (efecto del estrés laboral) en conductores de una empresa de la ciudad de Arequipa, caracterizaron al conductor como un individuo de sexo masculino (96,7%), con edades entre 29 y 42 años (59,0%) y unido a una pareja ya sea por matrimonio (20,7%) o convivencia (43,3%). Igualmente, los resultados se diferencian de Bedolla et al. (2021) quienes, en su estudio de factores de riesgo psicosocial en conductores de una empresa de transporte de Santander, caracterizaron demográficamente al conductor como un individuo de sexo masculino (100,0%), con edades entre 26 y 35 años (39,4%), unido a una pareja por matrimonio (38,4%) o convivencia (41,4%) y con nivel de estudios de secundaria (84,0%).

En cuanto a la variable estrés laboral, el 63,4% de los conductores presentaron nivel bajo y el 36,6% nivel medio de estrés laboral; asimismo, se encontró un alto porcentaje de conductores con nivel bajo de estrés laboral en las dimensiones superiores y recursos (65,9%) y organización y equipo (59,8%). Estos hallazgos son diferentes a los de Nava (2019), quien, en su investigación para determinar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en conductores, determinó que el 40% de los conductores tienen bajo nivel de estrés laboral, el 21,0% nivel promedio y el 39,0% alto nivel. Igualmente, los resultados difieren con los de Aredo y Díaz (2022) quienes en su estudio determinaron la relación entre ansiedad ante la muerte, depresión y estrés laboral en conductores de empresas de transporte de Trujillo, el 77,5% de los conductores registraron nivel bajo de estrés laboral, el 19,5% nivel promedio y el 3,0% nivel alto; en la dimensión superiores y recursos (77,8%) y organización y equipo de trabajo (75,8%) presentaron altos porcentajes en nivel bajo de estrés laboral.

Respecto a la variable ansiedad, el 74,4% de los choferes registraron bajo nivel de ansiedad, el 14,6% nivel promedio y el 11,0% nivel alto; en cuanto a sus dimensiones preocupaciones sociales (65,9%), preocupaciones psicológicas (75,6%) y ansiedad fisiológica (53,7%), en todas ellas se encontró mayor proporción en el nivel bajo. Estos hallazgos son diferentes a los de Nava (2019), quien en su investigación encontró que el 39,5% de los conductores registraron nivel bajo de ansiedad, el 21,3% nivel medio y el 39,3% nivel alto. Asimismo, los resultados difieren con los de Lara et al. (2020), quienes, en su investigación para sustentar la necesidad de administrar las amenazas psicosociales en los conductores de transporte público de la ciudad de Ambato, encontró que solo el 1,8% de los conductores evaluados reportaron signos de ansiedad.

Los hallazgos de este estudio determinaron relación entre el estrés laboral y la ansiedad en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023 (Rho Spearman = 0,995; $p = 0,000$). Estos resultados son similares con los de Nava (2019), quien a partir de su estudio concluyó que existe correlación significativa positiva ($r=0,680$; $p<0,001$) entre el estrés laboral y la ansiedad de los choferes. Igualmente, los hallazgos son semejantes a los de Aredo y Díaz (2022), quienes en su investigación concluyeron que existe una relación positiva entre la ansiedad con el estrés laboral de conductores de una empresa de transporte de Trujillo. De manera similar, los hallazgos concuerdan con los de Apaza y Barrionuevo (2022), quienes en su pesquisa concluyeron que existe relación significativa ($r=0,638$; $p<0,001$) entre la ansiedad y el síndrome de Burnout como resultado del estrés laboral de los conductores.

En el contexto internacional, los resultados son similares a los de Lin et al. (2023), quienes, en su estudio para medir el efecto de la fatiga y el estrés laboral en los trastornos mentales de conductores de transporte público, concluyeron que la fatiga ocupacional aumenta el riesgo de que los conductores sufran ansiedad y trastornos del estado de ánimo. De manera similar, los resultados coinciden con los de Bedolla et al. (2021), quienes en su estudio concluyeron que nivel de estrés laboral es de riesgo psicosocial muy alto en los conductores evaluados, debido a largas jornadas, bajos salarios, presiones familiares y cortos períodos de descanso.

Los resultados de esta investigación sobre la relación entre el compromiso organizacional y la competencia gerencial de los jefes de enfermería del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas de Lima, fueron contrastados con investigaciones similares y con bases teóricas. Por otro lado, a pesar de haber tenido un limitado acceso a los profesionales de enfermería con cargo de director o jefaturas debido a su disposición de tiempo; así como, la

demora en la aprobación del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas donde se desarrolló la investigación, los hallazgos obtenidos son robustos y confiables.

Este estudio comparó los resultados de la relación entre el estrés laboral y la ansiedad de los conductores de una empresa de transporte de Juliaca – Puno, con estudios previos con las mismas variables y con bases teóricas. Por otra parte, a pesar de las limitaciones presentas en la ejecución del estudio, como el permiso para acceder a la población de estudio y el tiempo disponible para su desarrollo, no restan confiabilidad y robustez a los resultados obtenidos y presentados en este estudio.

V. CONCLUSIONES

- Primera:** Se determina relación entre las variables estrés laboral y ansiedad (Rho Spearman = 0,995; $p = 0,000$). Por consiguiente, un nivel bajo de estrés involucra un nivel bajo de ansiedad en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023.
- Segunda:** Se identifica relación entre las variables estrés laboral y ansiedad según la dimensión preocupaciones sociales (Rho Spearman = 0,920; $p = 0,000$). En consecuencia, un nivel bajo de estrés involucra un nivel bajo de ansiedad según su dimensión preocupaciones sociales en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023.
- Tercera:** Se identifica relación entre las variables estrés laboral y ansiedad según la dimensión preocupaciones psicológicas (Rho Spearman = 0,880; $p = 0,000$). Por tal motivo, un nivel bajo de estrés supone un nivel bajo de ansiedad según su dimensión preocupaciones psicológicas en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023.
- Cuarta:** Se identifica relación entre las variables estrés laboral y ansiedad según la dimensión ansiedad fisiológica (Rho Spearman = 0,830; $p = 0,000$). Por esta razón, un nivel bajo de estrés conduce a un nivel bajo de ansiedad según su dimensión ansiedad fisiológica en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023.

VI. RECOMENDACIONES

En primer lugar, para minimizar la ansiedad del conductor es necesario reducir el estrés laboral; por lo que se recomienda a las autoridades de la empresa de transporte público implementar medidas preventivas y de bienestar en el trabajo, como optimizar las horas de trabajo, distribuir equitativamente la carga de trabajo y mejorar las condiciones laborales.

En segundo lugar, se recomienda a las autoridades de la empresa de transporte público proporcionar a los conductores capacitación y formación en técnicas de autocontrol emocional y relajación, además de habilidades de manejo del estrés y la ansiedad.

En tercer lugar, se recomienda a las autoridades de la empresa de transporte público promover la comunicación con los conductores; además, establecer un entorno de confianza y apoyo entre los colaboradores de la empresa y sus jefes.

En cuarto lugar, se recomienda a las autoridades de la empresa de transporte público evaluar periódicamente la eficacia de las medidas puestas en marcha para reducir el estrés y la ansiedad en el lugar de trabajo entre los conductores, y ajustar las estrategias según sea necesario.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera Jiménez, S. (2019). *ESTRÉS LABORAL*. Jaén: Universidad de Jaén.
<https://crea.ujaen.es/handle/10953.1/10856>
- Apaza Pacoricona, N. M., & Barrionuevo Choque, E. (2022). Relación entre ansiedad por COVID-19 y Burnout en conductores de taxi en la ciudad de Arequipa. Universidad Católica de Santa María.
- Aredo Loloy, J. L., & Diaz Tisnado, B. M. (2022). Ansiedad ante la muerte, depresión y estrés laboral en conductores de empresas de transporte de Trujillo.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_c82715356976c314268dbde4c5027769
- Arispe Alburqueque, C. M., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Lozada de Bonilla, O. R., Acuña Gamboa, L. A., & Arellano Sacramento, C. (2020). La investigación científica. GUAYAQUIL/UIDE/2020.
- Bedolla Luna, D. F., Paredes Caballero, M. J., & Díaz Rodríguez, S. N. (2021). Evaluación de los riesgos psicosociales en conductores de transporte público de una empresa en Santander 2021. Universidad Cooperativa de Colombia.
- Cabrera Armijos, R. A., Tapia Viteri, M. G., García Junia, H. D., & López Acurio, O. R. (2022). La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación. *Dominio de las Ciencias*, 8(3), 621–639. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i3.2829>
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *The Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65–74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>
- Chávez Rosas, M. F. Y., & Manco Arias, L. D. (2020). Efectos de un programa que utiliza la música como herramienta para reducir el estrés laboral. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
- Díaz-Kuaik, I., & De la Iglesia, G. (2019). La evaluación multidimensional de la ansiedad: Técnicas, aplicaciones y alcances. *Revista Evaluar*, 19(1).
<https://doi.org/10.35670/1667-4545.v19.n1.23879>
- Delgado, E. C., De la Cera, D. X., Lara, M. F., & Arias, R. M. (2021). Generalidades sobre el trastorno de ansiedad. Binasss.sa.cr. Recuperado el 29 de agosto de 2023, de <https://www.binasss.sa.cr/bibliotecas/bhp/cupula/v35n1/art02.pdf>

- Esteban Nieto, N. (2018). Tipos de Investigación. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187/Details
- Grupo IOE. (2018, junio 28). Tipos de Estrés Laboral. Grupo IOE; IOE Business School. <https://www.grupoioe.es/tipos-de-estres-laboral/>
- Hernández, M. (2019). Apego y psicopatología de la ansiedad y su origen.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Huerta Acuña, A. N., & Rodríguez Álvarez del Villar, K. S. (2022). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en conductores de una empresa de transportes, Lima 2021. Universidad Privada del Norte.
- Lara Satán, A. A., Lara Satán, N., Velastegui Hernández, R. S., & Pullas Tapia, P. S. (2020). Organización y gestión en la prevención de riesgos psicosociales laborales en el transporte público urbano. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 355–362. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400355
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer Publishing Company.
- Lin, Y.-J., Shih, T.-S., Wu, W.-T., & Guo, Y.-L. L. (2023). The association of job fatigue with mental disorders among bus drivers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 49(1), 75–83. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4065>
- Londoño Ramírez, J. J., Plaza Gómez, M. T., & Hernández Riaño, H. E. (2020). El trabajo bajo presión: incidencia sobre las exigencias emocionales en los conductores de buses en la ciudad de Montería (Colombia). *Espacios: ciencia, tecnología y desarrollo*, 41(24), 224–232. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=fap&AN=144733719&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Miguel-Tobal, J. J. (1996). La ansiedad. Madrid: Santillana
- Mowrer, O. H. (1939). A stimulus-response analysis of anxiety and its role as a reinforcing agent. *Psychological Review*, 46(6), 553–565. <https://doi.org/10.1037/h0054288>
- Narváez Chaves, A. D., Basante Pantoja, Y. M., Zambrano Guerrero, C. A., Hernández Narváez, E. de L., & Salas Ibarra, M. E. (2022/07/jul-dic2022). Nivel de riesgo de estrés en conductores del sector transporte público. *Psicología y Salud*, 32(2), 351–362. <https://doi.org/10.25009/pys.v32i2.2755>

- Nava Debernardi, L. (2019). Estrés laboral y ansiedad en conductores de una empresa de transporte público. Universidad Autónoma del Perú.
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (5° ed.). Ediciones de la U.
- Organización Mundial de la Salud. (2023). Depresión. Who.int. Recuperado el 20 de agosto de 2023, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>
- Organización Panamericana de la Salud & Organización Mundial de la Salud (2017). Depresión y otros trastornos mentales comunes. Paho.org. Recuperado el 19 de agosto de 2023, de <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/34006/PAHONMH17005-spa.pdf>
- Red de Portales News Detail Page. (s/f). Universia.net. Recuperado el 29 de agosto de 2023, de <https://www.universia.net/cl/actualidad/orientacion-academica/tipos-de-estres-laboral-eustres-y-distres.html?entityid=00000000-0000-0000-0000-000000000009>
- Quiroa, M. (2020, junio 18). Estrés laboral. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/estres-laboral.html>
- Saviola, F., Pappaianni, E., Monti, A. et al. La ansiedad rasgo y estado se mapean de manera diferente en el cerebro humano. Informe científico 10, 11112 (2020). <https://doi.org/10.1038/s41598-020-68008-z>
- Selye, H. (1956). The stress of life. xvi, 324. <https://psycnet.apa.org/fulltext/1957-08247-000.pdf>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. Journal of Occupational Health Psychology, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Sierra, J. C., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. Revista Mal-Estar e Subjetividade, 3(1), 11–60. <https://biblat.unam.mx/es/revista/revista-mal-estar-e-subjetividade/articulo/ansiedad-angustia-y-estres-tres-conceptos-a-diferenciar>
- Sotelo, L., Sotelo, N., Domínguez, S. y Padilla, O (2012). Análisis psicométrico preliminar de la escala de ansiedad manifiesta (amas-a) en adultos limeños. *Revista de Psicología (Trujillo)*, 14(1), 31–46. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/revpsi/article/view/440>
- Universidad Católica de Trujillo (UCT). (2021). Código de Ética de la Investigación Científica. UCT. https://www.uct.edu.pe/images/transp/RES_014-2021_R_APROBAR_CODIGO_ETICA_INVESTIGACIN_VERSION_10.pdf

Valdés, M., & de Flores, T. (1990). Psicobiología del estrés: conceptos y estrategias de investigación. Barcelona: Martínez Roca.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT - OMS

Edad: _____

Estado civil: Casado () Conviviente () Soltero ()
Otro ()

Sexo: Masculino () Femenino () **Nivel de estudios:** Primaria () Secundaria () Técnica ()
Superior ()

El presente cuestionario se utiliza para evaluar el nivel de ESTRÉS LABORAL. Contiene 25 ítems relacionados con los estresores laborales. Para cada pregunta, marque con una «X» para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo con la escala que se presenta a continuación:

1	2	3	4	5	6	7
NUNCA	RARAS VECES	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUEMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE

N°	Preguntas	Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
		1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa							

N°	Preguntas	Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
		1	2	3	4	5	6	7
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa							
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés							
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés							
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa							
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés							
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés							
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me causa estrés							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés							

N°	Preguntas	Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
		1	2	3	4	5	6	7
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés							

ESCALA DE ANSIEDAD MANIFIESTA (AMA-A) OMS – OIT

Esta pregunta consiste en una lista de frases. Lee atentamente cada frase y considera si lo que dice describe o no tu forma de ser. Si estás de acuerdo con ella, marca tu respuesta como «SI». Si no estás de acuerdo y crees que no define tu forma de ser, marca una X junto a «NO». Como puedes ver, no hay respuestas «correctas» o «incorrectas»; por lo tanto, intenta ser lo más sincero posible.

Marque todas las frases y asegúrese de marcar cada respuesta en la línea que corresponda a la misma frase y en la opción (SI o NO) que mejor se ajuste a su personalidad. Intente elegir siempre una de estas dos opciones y nunca deje una respuesta sin contestar.

Nº	ENUNCIADO	SI	NO
1	Frecuentemente me siento inquieto		
2	Siempre soy agradable con todos		
3	Me pongo nervioso cuando las cosas no salen bien para mí		
4	Muchas veces me siento acelerado o intranquilo		
5	Es fácil que me sienta mal cuando me llaman la atención		
6	Siempre soy amable		
7	A veces me preocupo por cosas que en realidad no tienen importancia		
8	Frecuentemente la gente me dice que soy inquieto.		
9	La vida se está complicando demasiado		
10	Siempre soy educado		
11	Es fácil que hieran mis sentimientos		
12	Frecuentemente siento mi cuerpo tenso		
13	En este momento me siento nervioso		
14	Me cuesta trabajo tomar decisiones		
15	Me preocupa volverme viejo		
16	Mis músculos se sienten tensos en este momento		
17	Me preocupa cómo me está yendo en el trabajo		
18	Fácilmente me desespero con los demás		
19	Siempre digo la verdad		
20	Me preocupa lo que los demás piensen de mí		
21	Me cuesta mucho trabajo estar quieto		
22	Me preocupa la muerte		
23	Siempre soy bueno con los demás		
24	Muchas veces me siento cansado		

N°	ENUNCIADO	SI	NO
25	Me acuesto a dormir preocupado		
26	Siento que alguien me va a decir que hago las cosas mal		
27	Me caen bien todas las personas que conozco		
28	Me siento preocupado gran parte del tiempo		
29	Me despierto pensando en mis problemas		
30	Es frecuente que me sienta muy estresado		
31	Parece que los demás hacen las cosas con más facilidad que yo		

Anexo 2: Ficha técnica

Nombre original del instrumento:	Escala de Estrés Laboral publicado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud
Autor y año:	Respaldada: Ivancevich y Matteson (1989); Adaptada: Chávez y Manco (2020) al contexto peruano
Objetivo del instrumento:	El objetivo del instrumento es evaluar la variable estrés laboral en los conductores de la empresa de transporte público interprovincial de pasajeros Sur Andino S.R.L. que cubre la ruta Puno – Juliaca y viceversa.
Usuarios	Conductores
Forma de administración o modo de aplicación:	Individual
Validez: (presentar la constancia de validación de expertos)	La validez fue obtenida mediante la valoración de tres expertos
Confiabilidad	0,813

Nombre original del instrumento:	Escala de Ansiedad Manifiesta (AMA-A)
Autor y año:	Autores: Cecil R. Reynolds, Bert O. Richmond y P.A. Lowe (1984) Adaptada: Lidia Sotelo L., Noemí Sotelo L., Sergio Domínguez L. y Oscar Padilla T. (2012)
Objetivo del instrumento:	El objetivo del instrumento es evaluar la variable ansiedad en los conductores de la empresa de transporte público interprovincial de pasajeros Sur Andino S.R.L. que cubre la ruta Puno – Juliaca y viceversa.
Usuarios	Conductores
Forma de administración o modo de aplicación:	Individual
Validez: (presentar la constancia de validación de expertos)	La validez fue obtenida mediante la valoración de tres expertos
Confiabilidad	0,920

Anexo 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Estrés laboral	Hoy en día, debido a la naturaleza cambiante del trabajo, el hecho de que las personas se encuentren con situaciones estresantes en el trabajo y que generen incertidumbre en el desempeño laboral es considerado un conflicto que afecta a todos (Aredo & Díaz, 2022).	La medición se da en base a las puntuaciones conseguidas en el cuestionario de Escala de estrés laboral de la OIT-OMS.	Superiores y recursos Organización y equipo	Comunicación entre el supervisor y compañeros. Involucramiento y condiciones laborales. Estructura interna de la organización. Trabajo en equipo.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25	Escala de estrés laboral de la OIT-OMS	Ordinal
Ansiedad	La ansiedad se define como un evento o situación negativa que se distingue de otras situaciones por una combinación de cambios físicos y fisiológicos; así como, sentimientos de aprensión, intranquilidad y tensión (Sotelo et al., 2012).	La escala de ansiedad manifiesta (AMAS-A) está diseñada para adultos de 19 a 59 años de edad. Está dividida en tres dimensiones. Con base en la puntuación total se obtiene los niveles de ansiedad.	Preocupaciones sociales Preocupaciones psicológicas Ansiedad fisiológica	Desestimación. Preocupación por las opiniones. Problemas interpersonales. Tensión muscular. Preocupación. Sensibilidad a la crítica. Nerviosismo. Intranquilidad.	5, 7, 9, 11, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 22, 27, 29, 31 2, 6, 10, 16, 23, 24, 25, 26, 28, 30 1, 3, 4, 8, 12, 13, 21	Escala de ansiedad manifiesta (AMAS-A)	Ordinal

Anexo 4: Carta de presentación



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Trujillo, 16 de Noviembre de 2023

CARTA DE PRESENTACION N° 01464-2023/UCT-EPG-D

Jacinto Verastegui Velarde
GERENTE DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES PÚBLICO INTERPROVINCIAL DE PASAJEROS SUR ANDINO SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA - JULIACA, PUNO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI” y, a la vez, presentarle a **Dayana Lizbeth Gasdaly Ortiz Mamani**, identificada con DNI N° **73540202**, y a **Leydi Mishel Vargas Cutipa**, identificada con DNI N° **71724465**, alumnas del Programa de Maestría en Psicología con Mención en: Psicología Clínica y de la Salud, de nuestra casa superior de estudios, quienes vienen desarrollando su proyecto de investigación titulado: **ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN CONDUCTORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE PÚBLICO DE JULIACA, PUNO 2023**.

Presento a usted a las mencionadas maestrandas para que puedan realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su entidad.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



Dr. Winston Rolando Reaño Portal
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DISTRIBUCIÓN
Interesados, archivo EPG
WRRP/maj

📍 Carretera Panamericana Norte Km. 555, Moche - Trujillo - Perú

🌐 www.uct.edu.pe

📱    

Anexo 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos



EMPRESA DE TRANSPORTES PÚBLICO INTERPROVINCIAL DE PASAJEROS SUR ANDINO SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA – JULIACA, PUNO



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Puno, 22 de Noviembre de 2023

CARTA DE ACEPTACIÓN

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO “BENEDICTO XVI”

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para informarle que las señoritas, **Dayana Lizbeth Gasdaly Ortiz Mamani**, identificada con DNI N° **73540202**, y **Leydi Mishel Vargas Cutipa**, identificada con DNI N° **71724465**, alumnas de su casa superior de estudios, tienen la aceptación y autorización por parte de mi persona, como gerente de la empresa de **Transportes público interprovincial de pasajeros Sur Andino Sociedad comercial de responsabilidad limitada – Juliaca, Puno**, para que puedan realizar la evaluación y recojo de información referente a las labores del conductor, por lo que se les brindara las facilidades del caso, para el cumplimiento de sus estudios de investigación.

Agradeciendo su atención mediante la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

EMPRESA TRANSP. PUBLIC. INTERPROV.
SUR ANDINO S.C.R.L.

Jacinto Verástegui Velarde
GERENTE GENERAL

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Los que suscriben:

Br. Ortiz Mamani Dayana Lizbeth Gasdaly

Br. Vargas Cutipa Leydi Mishel

Investigadoras de la Universidad Católica Benedicto XVI, realizamos la presente ficha de consentimiento informado con el propósito de explicar el por qué se le solicita su participación en este estudio titulado: “Estrés laboral y ansiedad en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023”.

La participación en esta investigación es voluntaria, los resultados a obtener son de carácter confidencial y de uso exclusivo para investigación.

Yo,....., identificado(a) con DNI N°, declaro que habiendo sido informado sobre los objetivos de la investigación, BRINDO MI CONSENTIMIENTO para participar en la investigación y se me aplique los instrumentos.

Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Los que suscriben:

Br. Ortiz Mamani Dayana Lizbeth Gasdaly

Br. Vargas Cutipa Leydi Mishel

Investigadoras de la Universidad Católica Benedicto XVI, realizamos la presente ficha de consentimiento informado con el propósito de explicar el por qué se le solicita su participación en este estudio titulado: "Estrés laboral y ansiedad en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023".

La participación en esta investigación es voluntaria, los resultados a obtener son de carácter confidencial y de uso exclusivo para investigación.

Yo, Clemente S Alvaro Rumbos, identificado(a) con DNI N° 01275146, declaro que habiendo sido informado sobre los objetivos de la investigación, BRINDO MI CONSENTIMIENTO para participar en la investigación y se me aplique los instrumentos.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Los que suscriben:

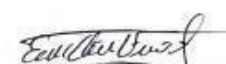
Br. Ortiz Mamani Dayana Lizbeth Gasdaly

Br. Vargas Cutipa Leydi Mishel

Investigadoras de la Universidad Católica Benedicto XVI, realizamos la presente ficha de consentimiento informado con el propósito de explicar el por qué se le solicita su participación en este estudio titulado: "Estrés laboral y ansiedad en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023".

La participación en esta investigación es voluntaria, los resultados a obtener son de carácter confidencial y de uso exclusivo para investigación.

Yo, Alberto E. G. G. Villanueva identificado(a) con DNI N° 44552046 declaro que habiendo sido informado sobre los objetivos de la investigación, BRINDO MI CONSENTIMIENTO para participar en la investigación y se me aplique los instrumentos.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Los que suscriben:

Br. Ortiz Mamani Dayana Lizbeth Gasdaly

Br. Vargas Cutipa Leydi Mishel

Investigadoras de la Universidad Católica Benedicto XVI, realizamos la presente ficha de consentimiento informado con el propósito de explicar el por qué se le solicita su participación en este estudio titulado: "Estrés laboral y ansiedad en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023".

La participación en esta investigación es voluntaria, los resultados a obtener son de carácter confidencial y de uso exclusivo para investigación.

Yo, Ulises Fernandez Ancco, identificado(a) con DNI N°
....., declaro que habiendo sido informado sobre los objetivos de la investigación,
BRINDO MI CONSENTIMIENTO para participar en la investigación y se me aplique los
instrumentos.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Los que suscriben:

Br. Ortiz Mamani Dayana Lizbeth Gasdaly

Br. Vargas Cutipa Leydi Mishel

Investigadoras de la Universidad Católica Benedicto XVI, realizamos la presente ficha de consentimiento informado con el propósito de explicar el por qué se le solicita su participación en este estudio titulado: "Estrés laboral y ansiedad en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023".

La participación en esta investigación es voluntaria, los resultados a obtener son de carácter confidencial y de uso exclusivo para investigación.

Yo, Walter J. Blaque Queva, identificado(a) con DNI N°
45631326, declaro que habiendo sido informado sobre los objetivos de la investigación,
BRINDO MI CONSENTIMIENTO para participar en la investigación y se me aplique los
instrumentos.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Los que suscriben:

Br. Ortiz Mamani Dayana Lizbeth Gasdaly

Br. Vargas Cutipa Leydi Mishel

Investigadoras de la Universidad Católica Benedicto XVI, realizamos la presente ficha de consentimiento informado con el propósito de explicar el por qué se le solicita su participación en este estudio titulado: "Estrés laboral y ansiedad en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023".

La participación en esta investigación es voluntaria, los resultados a obtener son de carácter confidencial y de uso exclusivo para investigación.

Yo, Cesar Valerio Maron, identificado(a) con DNI N° 8537475, declaro que habiendo sido informado sobre los objetivos de la investigación, BRINDO MI CONSENTIMIENTO para participar en la investigación y se me aplique los instrumentos.


Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Los que suscriben:

Br. Ortiz Mamani Dayana Lizbeth Gasdaly

Br. Vargas Cutipa Leydi Mishel

Investigadoras de la Universidad Católica Benedicto XVI, realizamos la presente ficha de consentimiento informado con el propósito de explicar el por qué se le solicita su participación en este estudio titulado: "Estrés laboral y ansiedad en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023".

La participación en esta investigación es voluntaria, los resultados a obtener son de carácter confidencial y de uso exclusivo para investigación.

Yo, Ernesto Flores Hualca, identificado(a) con DNI N° 8537475, declaro que habiendo sido informado sobre los objetivos de la investigación, BRINDO MI CONSENTIMIENTO para participar en la investigación y se me aplique los instrumentos.


Firma del participante

Anexo 7: Matriz de consistencia

[illegible]

		● Existe relación significativa entre el estrés laboral y ansiedad fisiológica en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023.	● Identificar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad según la dimensión ansiedad fisiológica en conductores de una empresa de transporte de Juliaca, Puno 2023.		● Escala de estrés laboral de la OIT-OMS. ● Escala de ansiedad manifiesta (AMAS-A) Métodos de análisis de investigación: Software estadístico IBM SPSS versión 26. Prueba estadística correlación de Rho de Spearman.
--	--	---	--	--	--

Anexo 8: Validación de instrumentos

VALIDEZ DE EXPERTO

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Escala de estrés laboral de la OIT - OMS

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés	X		X		X		
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa	X		X		X		
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	X		X		X		
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	X		X		X		
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa	X		X		X		
6	El que mi supervisor no me respete me estresa	X		X		X		
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	X		X		X		
8	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	X		X		X		
9	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	X		X		X		

10	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	X		X		X		
11	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN Y EQUIPO								
12	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	X		X		X		
14	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa	X		X		X		
15	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	X		X		X		
16	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	X		X		X		
17	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	X		X		X		
18	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa	X		X		X		
19	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés	X		X		X		
20	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	X		X		X		
21	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	X		X		X		

22	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés	X		X		X		
23	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me causa estrés	X		X		X		
24	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés	X		X		X		
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *El instrumento si es aplicable.*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del experto validador. Mg. *Waldo Bedoya Aza.*

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

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

FIRMA DEL VALIDADOR

Mg. Waldo Bedoya Aza
 CPP. 1193

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Waldo Bedoya Aza, con Documento Nacional de
Identidad N° 06762254, de profesión Psicólogo, grado académico Mg. en
Psicología con código de colegiatura 1193, labor
que ejerzo actualmente como Psicólogo de Docente

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento
denominado Escala de estrés laboral de la OIT - OMS, cuyo propósito es medir la variable estrés
laboral, a los efectos de su aplicación a los conductores de la empresa de transporte público
interprovincial de pasajeros Sur Andino S.R.L. que cubre la ruta Puno - Juliaca y
viceversa.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes
apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): los ítems planteados en el
Instrumento miden las dimensiones y la variable
estrés Laboral.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

Waldo Bedoya Aza
DNI: 06762254
Especialidad del validador: Clinica

Juliaca, a los 14 días del mes de setiembre del 2023


Waldo Bedoya Aza
CPP 1193
Firma del Experto

VALIDEZ DE EXPERTO

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Escala de ansiedad manifiesta (AMA-A) OMS – OIT

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Es fácil que me sienta mal cuando me llaman la atención	X		X		X		
2	Siempre soy amable	X		X		X		
3	A veces me preocupo por cosas que en realidad no tienen importancia	X		X		X		
4	La vida se está complicando demasiado	X		X		X		
5	Siempre soy educado	X		X		X		
6	Es fácil que hieran mis sentimientos	X		X		X		
7	Me cuesta trabajo tomar decisiones	X		X		X		
8	Me preocupa volverme viejo	X		X		X		
9	Me preocupa cómo me está yendo en el trabajo	X		X		X		
10	Fácilmente me desespero con los demás	X		X		X		
11	Siempre digo la verdad	X		X		X		
12	Me preocupa lo que los demás piensen de mí	X		X		X		
13	Me preocupa la muerte	X		X		X		
14	Siempre soy bueno con los demás	X		X		X		
15	Me despierto pensando en mis problemas	X		X		X		

16	Parece que los demás hacen las cosas con más facilidad que yo	☒		☒		☒	
DIMENSIÓN 2: PREOCUPACIONES PSICOLÓGICAS		Si	No	Si	No	Si	No
17	Frecuentemente siento mi cuerpo tenso	☒		☒		☒	
18	En este momento me siento nervioso	☒		☒		☒	
19	Mis músculos se sienten tensos en este momento	☒		☒		☒	
20	Muchas veces me siento cansado	☒		☒		☒	
21	Me acuesto a dormir preocupado	☒		☒		☒	
22	Siento que alguien me va a decir que hago las cosas mal	☒		☒		☒	
23	Me caen bien todas las personas que conozco	☒		☒		☒	
24	Me siento preocupado gran parte del tiempo	☒		☒		☒	
25	Es frecuente que me sienta muy estresado	☒		☒		☒	
DIMENSIÓN 3: ANSIEDAD FISIOLÓGICA		Si	No	Si	No	Si	No
26	Frecuentemente me siento inquieto	☒		☒		☒	
27	Siempre soy agradable con todos	☒		☒		☒	
28	Me pongo nervioso cuando las cosas no salen bien para mí	☒		☒		☒	
29	Muchas veces me siento acelerado o intranquilo	☒		☒		☒	
30	Frecuentemente la gente me dice que soy inquieto.	☒		☒		☒	
31	Me cuesta mucho trabajo estar quieto	☒		☒		☒	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si es aplicable.*

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

Apellidos y nombres del experto validador. Mg. *Paul Iván González Lima Avendaño*

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

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

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

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


 Paul Iván González Lima Avendaño
PSICÓLOGO
C.Ps. P. 8382
HOSPITAL "CARLOS MONTE MEDRANO"

FIRMA DEL VALIDADOR

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Paul Ivan Gonzalez Lima Avendaño, con Documento Nacional de Identidad N° 29614239, de profesión Psicólogo, grado académico Mg. en Educación con código de colegiatura 8382, labor que ejerzo actualmente como Psicólogo de Hospital Carlos Monge Medrano - Juliaca.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado escala de ansiedad manifiesta (AMA-A) OMS – OIT, cuyo propósito es medir la variable ansiedad, a los efectos de su aplicación a los conductores de la empresa de transporte público interprovincial de pasajeros Sur Andino S.R.L. que cubre la ruta Puno – Juliaca y viceversa.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Los ítem planteada en el instrumento se miden la dimensión y la variable Ansiedad.*

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

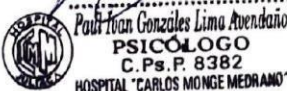
No aplicable ☐

Paul Ivan Gonzalez Lima Avendaño

DNI: *29614239*

Especialidad del validador: *Psicología Clínica*

Juliaca, a los 12 días del mes de setiembre del 2023

Firma del Experto

VALIDEZ DE EXPERTO

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Escala de ansiedad manifiesta (AMA-A) OMS – OIT

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN I: PREOCUPACIONES SOCIALES								
1	Es fácil que me sienta mal cuando me llaman la atención	X		X		X		
2	Siempre soy amable	X		X				
3	A veces me preocupo por cosas que en realidad no tienen importancia	X		X		X		
4	La vida se está complicando demasiado	X		X		X		
5	Siempre soy educado	X		X		X		
6	Es fácil que hieran mis sentimientos	X		X		X		
7	Me cuesta trabajo tomar decisiones	X		X		X		
8	Me preocupa volverme viejo	X		X		X		
9	Me preocupa cómo me está yendo en el trabajo	X		X		X		
10	Fácilmente me desespero con los demás	X		X		X		
11	Siempre digo la verdad	X		X		X		
12	Me preocupa lo que los demás piensen de mí	X		X		X		
13	Me preocupa la muerte	X		X		X		
14	Siempre soy bueno con los demás	X		X		X		
15	Me despierto pensando en mis problemas	X		X		X		

16	Parece que los demás hacen las cosas con más facilidad que yo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: PREOCUPACIONES PSICOLÓGICAS		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Frecuentemente siento mi cuerpo tenso	X		X		X		
18	En este momento me siento nervioso	X		X		X		
19	Mis músculos se sienten tensos en este momento	X		X		X		
20	Muchas veces me siento cansado	X		X		X		
21	Me acuesto a dormir preocupado	X		X		X		
22	Siento que alguien me va a decir que hago las cosas mal	X		X		X		
23	Me caen bien todas las personas que conozco	X		X		X		
24	Me siento preocupado gran parte del tiempo	X		X		X		
25	Es frecuente que me sienta muy estresado	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ANSIEDAD FISIOLÓGICA		Si	No	Si	No	Si	No	
26	Frecuentemente me siento inquieto	X		X		X		
27	Siempre soy agradable con todos	X		X		X		
28	Me pongo nervioso cuando las cosas no salen bien para mí	X		X		X		
29	Muchas veces me siento acelerado o intranquilo	X		X		X		
30	Frecuentemente la gente me dice que soy inquieto.	X		X		X		
31	Me cuesta mucho trabajo estar quieto	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): el instrumento mide las dimensiones y la variable ansiedad

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

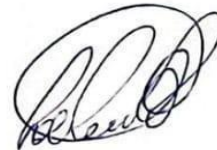
Apellidos y nombres del experto validador. Mg. Fernández Revilla, Ronal Manuel

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



FIRMA DEL VALIDADOR

Dr. Ronal M. Fernández Revilla
C.Ps.P. N° 8726
PSICÓLOGO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Ronal Manuel Fernández Revilla, con Documento Nacional de Identidad N° 29474598, de profesión Psicólogo, grado académico Mg. en Ps. Clínica, Educativa, Infantil con código de colegiatura 6726, labor que ejerzo actualmente como Psicólogo de Universidad Peruana Unión

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado escala de ansiedad manifiesta (AMA-A) OMS – OIT, cuyo propósito es medir la variable ansiedad, a los efectos de su aplicación a los conductores de la empresa de transporte público interprovincial de pasajeros Sur Andino S.R.L. que cubre la ruta Puno – Juliaca y viceversa.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): el instrumento si es aplicable.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

Mg. Ronal Manuel Fernández Revilla
DNI: 29474598
Especialidad del validador: Psicólogo

Juliaca, a los 13 días del mes de setiembre del 2023



Firma del Experto
Dr. Ronal M. Fernández Revilla
C.Ps.P. N° 6726
PSICÓLOGO

Anexo 9: Resultados de confiabilidad

Se aplicó una prueba piloto a 17 conductores, los cuales representaron aproximadamente el 20% del total de la población.

Los valores de Alfa de Cronbach y de Kuder Richardson fueron superiores a 0,8; por consiguiente, se puede decir que los cuestionarios son confiables.

Escala de Estrés Laboral

Nombre del instrumento	Resultado de Alfa Cronbach	Interpretación
Estrés laboral	0,813	Buena confiabilidad

Escala de Ansiedad Manifiesta (AMA-A)

Nombre del instrumento	Resultado de Kuder - Richardson	Interpretación
Ansiedad Manifiesta (AMA-A)	0,920	Alta confiabilidad

Anexo 10: Datos sociodemográficos

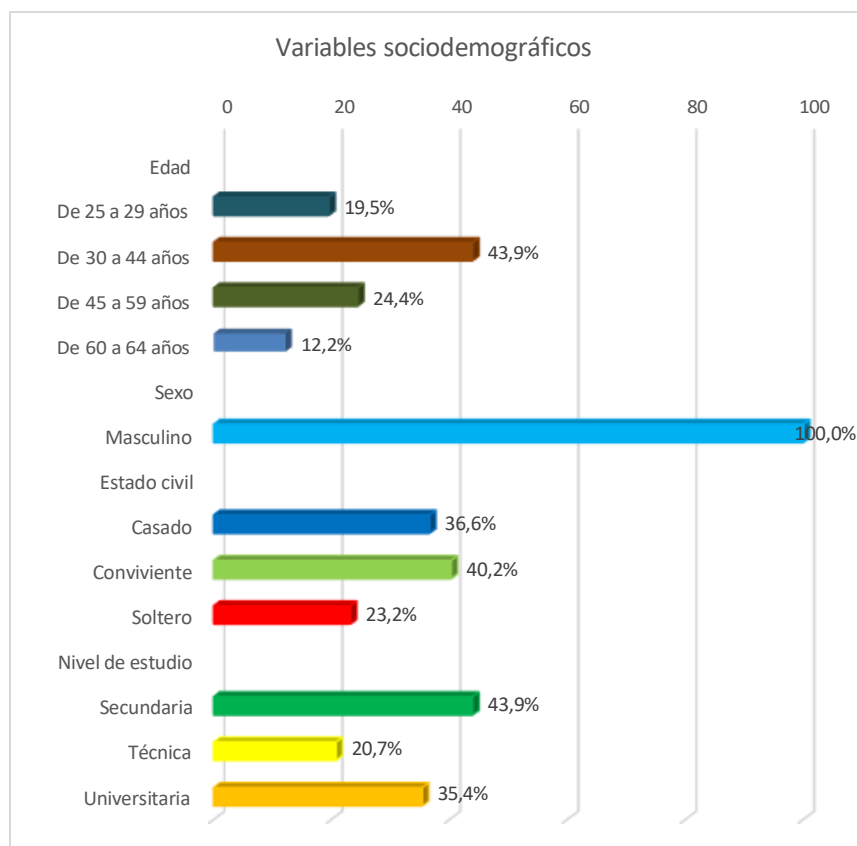
Tabla 12

Datos sociodemográficos de los conductores de una empresa de transporte público.

Variable (n=82)	N°	%
Edad		
De 25 a 29 años	16	19,5
De 30 a 44 años	36	43,9
De 45 a 59 años	20	24,4
De 60 a 64 años	10	12,2
Sexo		
Masculino	82	100,0
Estado civil		
Casado	30	36,6
Conviviente	33	40,2
Soltero	19	23,2
Nivel de estudio		
Secundaria	36	43,9
Técnica	17	20,7
Universitaria	29	35,4

Figura 3

Datos sociodemográficos de los conductores de una empresa de transporte público.



Los conductores de transporte público de una empresa de Juliaca del departamento de Puno, se caracteriza por ser un adulto joven de 30 a 44 años de edad (43,9%), de sexo masculino (100,0%), unido a una pareja por matrimonio (36,6%) o convivencia (40,2%) y con nivel de estudio de secundaria.

Anexo 11: Evidencias del llenado de consentimiento informado y recojo de información





Anexo 12: Reporte turnitin

ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN CONDUCTORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE PÚBLICO DE JULIACA PUNO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

7%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

4%

3

repositorio.uct.edu.pe

Fuente de Internet

4%

4

repositorio.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

2%

5

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.autonomadeica.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

Submitted to Universidad Privada del Norte

Trabajo del estudiante

1%

8

repositorio.upt.edu.pe

Fuente de Internet

1%