



**UNIDAD ACADÉMICA DE SALUD Y BIENESTAR
CARRERA DE SICOLOGÍA CLÍNICA**

Tema:

“Síndrome de estrés laboral (Burnout) y su influencia en el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección Distrital Cuenca-Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) 2019.”

Artículo académico previo
a la obtención del título de
Sicóloga Clínica

Autora:

Doménica Tatiana Beltrán Serrano

Directora de Trabajo de Titulación:

Mgs. Amanda de los Ángeles Torres.

CUENCA, ECUADOR

2019

PERMISO DEL AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN PARA SUBIR AL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Yo, Doménica Tatiana Beltrán Serrano portador (a) de la cédula de ciudadanía N° 0105343149. En calidad de autor/a y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación. “Síndrome de estrés laboral (Burnout) y su influencia en el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección Distrital Cuenca-Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) 2019.” de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Así mismo; autorizo a la Universidad para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 24 de septiembre de 2019.

Doménica Tatiana Beltrán Serrano

CI.0105343149

Dedicatoria

Mi trabajo de titulación lo dedico primeramente a Dios.

Con todo mi amor y cariño a mis padres Gloria y Patricio que me han enseñado y formado para salir siempre con la frente en alto y victoriosa ante las distintas adversidades de la vida, y sobre todo siempre me apoyaron para conseguir mis sueños, y luchar por lo que creo y quiero, por todo eso y más, siempre gracias.

A mis abuelos César y Esthela, Julio y Blanca que siempre fueron claro ejemplo de superación, paciencia, amor, respeto, solidaridad, apoyo y responsabilidad. Gracias por todas las enseñanzas que me han ido dando a lo largo de estos años.

Sobre todo, a mis abuelos César y Esthela que desde pequeña me han apoyado y ayudado en todo, me enseñaron que la responsabilidad y la verdad son valores importantes en el ser humano, siempre estuvieron alentándome y cuidándome, su apoyo ha sido fundamental durante toda mi vida, gracias a ustedes me he formado y han estado a mi lado en todos los momentos buenos y sobre todo en los malos que necesité un abrazo, una palabra de aliento y jamás me han dejado sola. Gracias porque siempre seré su tesoro.

A mi hermana Nicolé que siempre ha sido un gran apoyo en todo aspecto, ayudarme y acompañarme, gracias por enseñarme a ser paciente.

A Genaro una persona que aparte de ser mi pareja ha sido mi amigo y mi apoyo, has estado conmigo incluso en los momentos más tristes de mi vida y si estuviste ahí te mereces estar en los mejores. Gracias por apoyarme y motivarme durante todo este tiempo.



**UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA**
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

Universidad Católica de Cuenca

Unidad Académica de Salud y Bienestar

Carrera de Psicología Clínica

“Síndrome de estrés laboral (Burnout) y su influencia en el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección Distrital Cuenca-Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) 2019.”

ARTÍCULO ACADÉMICO

PREVIO A LA OBTENCIÓN

DEL TÍTULO DE

SICÓLOGA CLÍNICA

AUTORA: Doménica Tatiana Beltrán Serrano

TUTORA: Mgs. Amanda Torres Moscoso

CUENCA – ECUADOR

2019

Síndrome de estrés laboral (Burnout) y su influencia en el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección Distrital Cuenca-Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) 2019.

Resumen

El presente trabajo valora el nivel de burnout – ansiedad y su influencia en el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección Distrital Cuenca- Ministerio de inclusión Económica y Social. Se realizó un estudio de tipo exploratorio, cuantitativo, no experimental con un alcance correlacional mediante el inventario para evaluación del Burnout, el inventario de ansiedad rasgo estado y el Instrumento de evaluación del desempeño laboral creado por el Ministerio de Trabajo, para asociarlos con las variables sociodemográficas. Las personas que participaron en el estudio fueron 60 servidores públicos.

La prevalencia de ansiedad como rasgo fue de un nivel alto del 5%, un nivel medio de 75% y un nivel bajo de 20%; y como estado un nivel alto del 16,67%, medio de 53,3% y bajo de 30%.

La prevalencia de estrés laboral refleja que el 98,33% de los participantes no posee estrés laboral y el 1,667% si lo hace.

Palabras Clave: ansiedad, desempeño laboral, estrés laboral, servidores públicos, burnout.

Abstract

The following document assess the burnout -anxiety level and its influence on the job performance of the Cuenca District Direction functionaries at the Ministry of Economic and Social Inclusion-. An exploratory, quantitative and non-experimental study was conducted, which has a correlational reach through the inventory for burnout evaluation, the State Trait Anxiety Inventory and the job performance evaluation instrument developed by the Ministry of Labor, in order to associate them with the socio-demographic variables. 60 public servers participated in this study.

The prevalence of anxiety as a trait reached a high level of 5%, a medium level of 75% and a low level of 20%, while as a state, it reached a high level of 16,67%, a medium level of 53,3% and a low level of 30%.

Occupational stress prevalence reflects that 98.33% of the participants show no symptoms of this stress and 1.667% does.

Key Words: anxiety, job performance, occupational stress, public servers, burnout.

Introducción

El síndrome de burnout, también se conoce como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es una enfermedad que se da como consecuencia a presiones alargadas que una persona soporta frente a situaciones angustiosas emocionales e interpersonales que tienen relación con el trabajo (Álvarez, 2011).

El estrés es un sentimiento de rigidez física o emocional, que se deriva de cualquier situación o pensamiento que al ser humano le haga sentir frustrado, furioso o nervioso. Puede desencadenarlo cualquier agente emocional, físico, social o económico que requiera una respuesta o un cambio de una persona. Actualmente, el estrés largo se ha convertido en destructivo y debilitante para individuo. El estrés ligado con el trabajo está definido tanto por la organización y diseño del trabajo como por las relaciones laborales que la persona mantenga (Avila, 2014).

En los pacientes con cualquier trastorno de ansiedad, debe existir un sistema cognitivo que impide un correcto funcionamiento, lo que llega a producirles ciertos cambios en como procesa la información (Rovella, 2008).

Según Eysenck, 1992, las personas que tienen altos niveles de ansiedad por lo general tienen déficit cuando desempeñan tareas cognitivas, es decir, que la disminución de la función cognitiva está ligada a la ansiedad. El mal desempeño en la ansiedad es porque las tareas demandan mayor información y por el estrechamiento atencional es posible que resulte en un fallo en la codificación de señales importantes para dicha tarea. Además, las evidencias apuntan que es el mecanismo de la preocupación de la ansiedad elevada, activación, los más fuertes factores de mal desempeño cognitivo (Rovella, 2008).

El presente estudio se realizó en el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) en la ciudad de Cuenca - Ecuador, con todos los funcionarios de la institución, se aplicó el inventario para evaluación del estrés laboral Burnout, el IDARE: inventario de ansiedad rasgo estado de Spielberg y el instrumento de evaluación del desempeño laboral creado por el Ministerio de Trabajo que lo aplicó el departamento de talento humano de dicho lugar, con la finalidad de valorar el nivel de estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección Distrital Cuenca- Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES).

Objetivos

Objetivo General

Valorar el nivel de estrés laboral, ansiedad y su influencia en el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección Distrital Cuenca- Ministerio de inclusión Económica y Social (MIES).

Objetivos específicos

- Determinar el nivel de estrés laboral de los funcionarios de la Dirección Distrital Cuenca Ministerio de inclusión Económica y Social (MIES).
- Determinar el nivel de ansiedad de los funcionarios de la Dirección Distrital Cuenca Ministerio de inclusión Económica y Social (MIES).
- Correlacionar los resultados del burnout, la evaluación de desempeño laboral, los niveles de ansiedad rasgo/estado con las variables sociodemográficas como sexo, edad y estado civil.

1. Marco teórico

La ansiedad se puede definir como una sensación de nerviosismo, tensión o preocupación, es una emoción normal frente a situaciones de la vida diaria que para la persona resultan estresantes. Cuando la ansiedad excede la capacidad para adaptarse de la persona, es cuando se torna patológica y tiene como consecuencia un malestar con síntomas significativos que repercuten tanto en el estado psicológico, conductual y físico de la persona. Los síntomas físicos de la ansiedad pueden ser: taquicardia, palpitaciones, sudoración entre otros. Los síntomas psicológicos son: inquietud, inseguridad, incertidumbre, etc. Las alteraciones en que se presentan en la conducta son: estado de alerta e hipervigilancia, bloqueos e impulsividad (Organización Mundial de la Salud, 2017).

La ansiedad puede manifestarse en distintos ámbitos como son: el ámbito social, familiar hasta en el ámbito laboral. Dentro del ámbito laboral, puede presentarse la anticipación negativa o catastrofismo y la alta exigencia laboral, que se refieren a cuando la persona recibe una tarea que no domina y puede llegar a pensar que no es capaz de realizarla, además cuando estas tienden a ofrecerse para tareas muy complicadas y no dominan por tener una buena imagen con la autoridad se puede caer fácilmente en un estado de ansiedad (Reyes, 2018).

Como existen causas para la ansiedad en el trabajo también existen consecuencias como por ejemplo el cansancio o agotamiento, preocupación excesiva por la auto exigencia, el comprobar de manera recurrente las tareas ya sea por el perfeccionismo o el miedo a las equivocaciones o críticas, pueden aparecer también síntomas orgánicos como: trastornos gastrointestinales, trastornos del sueño, cefaleas, entre otros (Paz, 2018).

La ansiedad se puede considerar tanto en rasgo y estado.

La ansiedad como rasgo es una combinación entre factores aprendidos como biológicos, por este motivo, muchas personas conciben algunas situaciones como amenazadoras y reaccionan ante ellas con ansiedad y otras personas no las consideran como amenazadoras y no le dan mayor importancia.

La ansiedad como estado se puede considerar como un periodo transitorio y varía tanto en intensidad como en duración, cuando una situación es comprendida como amenazadora la intensidad de la emoción se eleva sin depender del peligro real, cuando no es percibida como amenazante la situación la magnitud de la emoción será menor, aunque el peligro sea real (Ortega, 2018).

1.1 Estrés laboral

El estrés es un sentimiento de tensión física o emocional. Puede derivar de una situación o pensamiento que a la persona le haga sentir frustrada, furiosa o nerviosa. Puede desencadenarlo cualquier agente emocional, físico, social o económico que requiera una respuesta o un cambio de una persona. Actualmente, el estrés se ha convertido en destructivo y debilitante para la persona. El estrés vinculado con el trabajo está vinculado tanto por la organización y diseño del trabajo como por las relaciones laborales que la persona mantenga (Avila, 2014).

En el estrés laboral se pueden mencionar algunas condiciones que intervienen de forma aislada o colectivamente como agentes estresores. Estas secuelas no se restringen al ámbito profesional, sino que repercuten en la parte familiar y personal. Los principios característicos de estrés laboral, según Martínez Selva, 2004 son: las condiciones físicas del trabajo tales como temperatura, el espacio físico, la distribución temporal del trabajo, la duración y reparto de la jornada laboral. Martínez Selva, 2004, pone énfasis en la exigencia de cumplir tareas en un

tiempo corto, lo cual puede influir para que se presente un mayor índice de estrés laboral en las personas (Torrecilla, 2013).

El estrés laboral es la respuesta que tiene la persona frente a exigencias, mandatos que no van acorde tanto a los conocimientos como a las capacidades que posee el empleado, esto prueba su forma y capacidad de afrontar este tipo de situaciones. El estrés puede deberse a muchas situaciones que se presentan en el trabajo, el estrés puede empeorar cuando el empleado siente que no tiene apoyo tanto de sus jefes como de sus compañeros (Organización Mundial de la Salud, 2004).

El estrés es la consecuencia de la inestabilidad en medio de las presiones y requerimientos a las que la persona tiene que hacer frente, en base a sus capacidades y conocimientos. El estrés pone a prueba las capacidades de una persona para enfrentar el trabajo que tiene que realizar, el estrés se manifiesta cuando la presión se vuelve descomunal y se hace muy difícil controlarla, esto puede perjudicar directamente al trabajador en su salud e indirectamente a la empresa reduciendo su nivel de efectividad (Organización Mundial de la Salud, 2004).

Los factores de estrés laboral pueden ser por la mala organización en el trabajo, cuando existen condiciones laborales en las cuales la persona no se siente conforme, esto puede afectar el apoyo que recibe de parte de sus compañeros de trabajo, el no poder controlar su trabajo y todo lo que esto lleva consigo (Organización Mundial de la Salud, 2004).

1.2 El síndrome Burnout

El Burnout o síndrome del quemado se da como réplica al estrés ocasionado por el trabajo y este es prolongado (Maslach, 2009).

Edelwich y Brodsky (1980), lo describen como una pérdida creciente de idealismo, energía y propósito, mientras que otros autores en el ámbito de la psicología organizacional lo describen como un estado de desgaste emocional y físico (Pines, Aronson, 1981). También es una condición multidimensional de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal en el trabajo, se da en cargos que tienen contacto directo y constante con gente (Maslach, 1981).

Maslach y Jackson en el año 1981 definen el concepto mencionando tres dimensiones:

Agotamiento emocional: también definido como fatiga física o cansancio, incluso como una mezcla de los dos.

Despersonalización: se incluyen síntomas como el aumento de la irritabilidad y baja motivación, la persona que sufre síndrome de burnout se aleja tanto de sus compañeros de trabajo como de las personas que reciben sus servicios teniendo una actitud colérica.

Sentimiento de bajo logro o realización tanto profesional como personal: esto sucede porque las demandas hechas al trabajador superan su competencia para desempeñarlas de manera adecuada. Como consecuencia se dan respuestas negativas hacia su entorno y hacia sí mismo, evasión de relaciones tanto con sus compañeros de trabajo como en su vida personal, viene acompañado de bajo rendimiento laboral, baja autoestima, y la capacidad de no poder soportar la presión. (Guitart, 2007).

En la actualidad, el burnout es una enfermedad expuesta en el índice internacional de la Organización Mundial para la Salud ICD-10, como “Z73.0 Problemas relacionados con el desgaste profesional (sensación de agotamiento vital)”, dentro de la categoría más amplia Z73

de “problemas relacionados con dificultades para afrontar la vida”, lo que llega a denotar la importancia de este padecimiento a nivel mundial (Álvarez, 2011).

2. Metodología.

El estudio realizado es de tipo Exploratorio, cuantitativo, no experimental, de corte transversal con un alcance correlacional hacia los 60 funcionarios de la Dirección Distrital Cuenca Ministerio de inclusión Económica y Social (MIES).

2.1 Procedimiento

Para este estudio se aplicó un consentimiento informado a todos los participantes dándoles a conocer el objetivo de la investigación, aceptando voluntariamente la colaboración en la misma. Posteriormente se aplicó una ficha sociodemográfica, además de los reactivos psicológicos que fueron el Inventario de ansiedad rasgo estado de CH Spielberg (IDARE), Inventario para evaluación del estrés laboral Burnout y el Instrumento de evaluación del desempeño laboral creado por el Ministerio de Trabajo, el mismo que fue aplicado previamente desde la coordinación zonal, se obtuvieron los resultados y se socializó.

2.2 Instrumentos

2.2.1 Inventario para evaluación del estrés laboral Burnout

El inventario para la evaluación del estrés laboral, se creó en 1986 por C. Maslach y S.E Jackson. Consta de tres escalas que son: cansancio emocional (CE), la cual contiene 8 ítems, Despersonalización (D) conformada por 7 ítems y Realización personal (RP) que cuenta con 7 ítems, además presenta una escala para medir la distorsión. La consistencia interna, evaluada

mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, evidenció una elevada fiabilidad, por encima del valor habitual requerido de 0,70 (Jimenez, 2006).

2.2.3 Inventario de ansiedad rasgo estado de CH Spielberg (IDARE)

El Inventario de ansiedad rasgo estado de CH Spielberg (IDARE) publicado en el año 1970, posee en la confiabilidad por consistencia interna, un puntaje del alfa de Cronbach de 0.83 y 0,90 en cada escala lo cual lo sitúa en un nivel muy bueno de fiabilidad. Está elaborado para valorar las formas relativamente independientes de la ansiedad que son: la ansiedad como estado que es la condición emocional transitoria y la ansiedad como rasgo que es la propensión ansiosa relativamente estable. Cada una consta de 20 ítems. Es necesario que la persona a la cual se le va a aplicar posea la escolaridad de noveno grado. Debe aplicarse primero la escala Ansiedad como estado y luego la escala Ansiedad como rasgo. (Magan, 2016).

2.2.4 Instrumento de evaluación del desempeño laboral creado por el Ministerio de Trabajo

Este es un instrumento, no psicológico, validado institucionalmente en el sector público del Ecuador, proporcionado por el Ministerio de Trabajo, con la finalidad de valorar al servidor, al equipo de trabajo, a la dirección, es decir, a las autoridades, y el servicio interno del lugar donde se aplique. En base al ACUERDO MINISTERIAL No.MDT-2018-0041, emitido por el Abg. Raúl Clemente Ledesma, Ministro de Trabajo del Ecuador y aprobado por el Abg. Andrés Madero, Viceministro del Servicio Público, esta norma técnica tiene como objeto

“medir y estimular la gestión de la entidad, de los procesos internos y sus servidores mediante la fijación de objetivos, metas e indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión encaminados a impulsar la consecución de los fines y

propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público” (Ministerio del Trabajo, 2018).

Los datos de la variable desempeño laboral se obtuvieron a partir de su clasificación según la escala de la LOSEP la calificación final toman como referencia un porcentaje inferior al 69.99% como desempeño insuficiente, del 80 al 89% satisfactoria, muy buena del 90 al 94% y excelente, superior o igual a 95% de acuerdo a los establecido en el artículo 78 de la misma ley (Ministerio del Trabajo, 2018).

2.2.5 Ficha sociodemográfica

Mediante este instrumento se obtendrán características sociales y demográficas del grupo de los servidores públicos del MIES, quienes trabajan en atención al público, talento humano, unidad jurídica, conductores y personal de limpieza.

3. Resultados

Tabla 1

Nivel de estrés laboral

Válidos	Frecuencia	Porcentaje
SI	1	1,7
NO	59	98,3
Total	60	100,0

Fuente: Datos obtenidos de los funcionarios públicos del MIES, Analizados mediante software SPSS 2019.

Descripción: En la tabla 1 se puede observar que del cien por ciento personas encuestadas el 98,33% no posee estrés laboral y el 1,7 % posee estrés laboral.

Tabla 2

Rasgo de ansiedad

Válidos	Frecuencia	Porcentaje
Alto	3	5,0
Medio	45	75,0
Bajo	12	20,0
Total	60	100,0

Fuente: Datos obtenidos de los funcionarios públicos del MIES, Analizados mediante software SPSS 2019.

Descripción: Del cien por ciento de personas encuestadas el 5% posee un rasgo ansiedad alto, el 75% posee un rasgo de ansiedad medio y el 20% posee un rasgo de ansiedad bajo. Comprendiendo como rasgo de ansiedad a una característica de la personalidad relativamente estable dependiendo del tiempo y las situaciones, es la tendencia a reaccionar de manera ansiosa de la persona frente a alguna situación que perciba como peligrosa.

Tabla 3

Estado de ansiedad

Válidos	Frecuencia	Porcentaje
Alto	10	16,7
Medio	32	53,3
Bajo	18	30,0
Total	60	100,0

Fuente: Datos obtenidos de los funcionarios públicos del MIES, Analizados mediante software SPSS 2019.

Descripción: Del cien por ciento de personas encuestadas el 16,67% posee estado de ansiedad alto, el 53,33% posee un estado de ansiedad medio y el 30% posee un estado de ansiedad bajo. Entendiéndose por estado de ansiedad cuando la persona presenta un estado emocional transitorio y que puede cambiar con las situaciones que puedan ser percibidas como amenazas por el individuo.

Tabla 4

Desempeño laboral

Válidos	Frecuencia	Porcentaje
Código de trabajo	2	3,3
Satisfactoria (80-89)	14	23,3
Muy buena (90-94)	29	48,3
Excelente(95-100)	13	21,7
No tiene	2	3,3
Total	60	100,0

Fuente: Datos obtenidos de los funcionarios públicos del MIES, Analizados mediante software SPSS 2019.

Descripción: Del cien por ciento de personas encuestadas el 3,3% pertenecen a código de trabajo, el 23,3% obtuvieron una calificación satisfactoria, el 48,3% tienen una calificación muy buena, el 21,7% poseen una calificación excelente y el 3,3% no posee evaluación.

Tabla 5

Tabla cruzada evaluación de desempeño laboral sexo*

Válidos		Masculino	Femenino	Total
Código de trabajo	Frecuencia	0	2	2
	Porcentaje	0,0	3,3	3,3
Satisfactoria (80-89)	Frecuencia	8	6	14
	Porcentaje	13,0	10,0	23,3
Muy Buena (90-94)	Frecuencia	8	21	29
	Porcentaje	13,3	35,0	48,3
Excelente (95-100)	Frecuencia	1	12	13
	Porcentaje	1,7	20,0	21,7
No tiene	Frecuencia	1	1	2
	Porcentaje	1,7	1,7	3,3
Total	Frecuencia	18	42	60
	Porcentaje	30,0	70,0	100,0

Fuente: Datos obtenidos de los funcionarios públicos del MIES, Analizados mediante software SPSS 2019.

Descripción: Del cien por ciento de personas encuestadas el 3,3% son de sexo femenino y pertenecen a código de trabajo, 13,3% son de sexo masculino y el 10,0% son de sexo femenino y tienen una calificación satisfactoria, el 13,3% son de sexo masculino y el 35,0% son de sexo femenino y poseen una calificación muy buena, el 1,7% son de sexo masculino y el 20,0% son de sexo femenino y tienen una calificación excelente y el 1,7% tanto de sexo masculino como de femenino no tienen evaluación debido a que ingresaron en fechas posteriores a la aplicación de la evaluación.

Tabla 6

*Evaluación Desempeño laboral * Edad(Agrupada)*

Válidos		<o=22	23-31	32-40	41-49	50-58	total
Código de trabajo	Frecuencia	0	0	1	0	1	2
	Porcentaje	0,0	0,0	1,7%	0,0%	1,7%	3,3%
Satisfactoria(80-89)	Frecuencia	1	6	2	4	1	14
	Porcentaje	1,7	10,0	3,3	6,7	1,7	23,3
Muy buena(90-94)	Frecuencia	0	4	6	15	4	29
	Porcentaje	0,0	6,7	10,0	25,0	6,7	48,3
Excelente(95-100)	Frecuencia	0	3	1	5	4	13
	Porcentaje	0,0	5,0	1,7	8,3	6,7	21,7
No tiene	Frecuencia	0	0	2	0	0	2
	porcentaje	0,0	0,0	3,3	0,0	0,0	3,3
Total	Frecuencia	1	13	12	24	10	60
	Porcentaje	1,7	21,7	20,0	40,0	16,7	100,0

Fuente: Datos obtenidos de los funcionarios públicos del MIES, Analizados mediante software SPSS 2019.

Descripción: Del cien por ciento de personas encuestadas el 1,7% se encuentra en un rango de 32-40 años de edad y el 1,7% en un rango de 50-58 años de edad y pertenecen a código de trabajo, el 1,7% se encuentra en un rango de edad de <o=22, el 10,0% pertenece a un rango de 23-31 años de edad, el 3,3% forma parte del rango de 32-40 años de edad, el 6,7% pertenece al rango de 41-49 años de edad, el 1,7% se encuentra en el rango de 50-58 años de edad y poseen una calificación satisfactoria. El 6,7% se encuentra en el rango de 23-31 años de edad, el 10,0% pertenece al rango de 32-40 años de edad, el 25,0% forma parte del rango de 41-49 años de edad, el 6,7% se encuentra en el rango de 50-58 años de edad y poseen una calificación muy buena. El 5,0% se encuentra en el rango de 23-31 años de edad, el 1,7% se encuentra en el rango de 32-40 años de edad, el 8,3% se encuentra en el rango de 41-49 años de edad, el 6,7% se encuentra en el rango de 50-58 años de edad y poseen una calificación excelente. El 3,3% pertenece al rango de 32-40 años de edad y no tienen debido a que ingresaron en fechas posteriores a la aplicación de la evaluación.

Tabla 7

*Evaluación Desempeño laboral * Estado civil*

Válidos		Soltero	Casado	Divorciado	Unión Libre	Sin especificar	Total
Código de trabajo	Frecuencia	0	2	0	0	0	2
	Porcentaje	0,0	3,3	0,0	0,0	0,0	3,3
Satisfactoria(80-89)	Frecuencia	4	8	1	0	1	14
	Porcentaje	6,7	13,3	1,7	0,0	1,7	23,3
Muy buena(90-94)	Frecuencia	6	17	2	3	1	29
	Porcentaje	10,0	28,3	3,3	5,0	1,7	48,3
Excelente(95-100)	Frecuencia	4	6	3	0	0	13
	Porcentaje	6,7	10,0	5,0	0,0	0,0	21,7
No tiene	Frecuencia	1	1	0	0	0	2
	Porcentaje	1,7	1,7	0,0	0,0	0,0	3,3
Total	Frecuencia	15	34	6	3	2	60
	Porcentaje	25,0	56,7	10,0	5,0	3,3	100,0

Fuente: Datos obtenidos de los funcionarios públicos del MIES, Analizados mediante software SPSS 2019.

Descripción: Del cien por ciento de personas encuestadas el 3,3% forman parte del estado civil de casado y pertenecen a código de trabajo, el 6,7% pertenecen al estado civil de soltero, el 13,3% pertenecen al estado civil de casado, el 1,7% pertenecen al estado civil de divorciado, el 1,7 no especificó su estado civil y poseen una calificación satisfactoria. El 10,0% pertenece al estado civil de soltero, el 28,3% pertenecen al estado civil de casado, el 3,3% pertenece al estado civil de divorciado, el 5,0% pertenece al estado civil de unión libre, el 1,7% no especificó su estado civil y poseen una calificación muy buena, el 6,7% pertenecen al estado civil de soltero, el 10,0% pertenecen al estado civil de casado, el 5,0% pertenecen al estado civil de divorciado y poseen una calificación excelente. El 1,7% pertenece al estado civil de soltero, el 1,7% pertenece al estado civil de casado y no tienen debido a que ingresaron en fechas posteriores a la aplicación de la evaluación.

Tabla 8

Tabla cruzada Estrés laboral sexo*

Válidos		Masculino	Femenino	Total
Sí	Frecuencia	1	0	1
	Porcentaje	1,7	0,0	1,7
No	Frecuencia	17	42	59
	Porcentaje	28,3	70,0	98,3
Total	Frecuencia	18	42	60
	Porcentaje	30,0	10,0	100,0

Fuente: Datos obtenidos de los funcionarios públicos del MIES, Analizados mediante software SPSS 2019.

Descripción: Del cien por ciento de personas encuestadas el 1,7% pertenece al sexo masculino y si tiene estrés laboral, el 28,3% pertenece al sexo masculino, el 70,0% pertenece al sexo femenino y no posee estrés laboral.

Tabla 9

*Tabla cruzada Estrés laboral*Edad(Agrupada)*

Válidos		<=22	23-31	32-40	41-49	50-58	Total
Sí	Frecuencia	0	0	0	1	0	1
	Porcentaje	0,0	0,0	0,0	1,7	0,0	1,7
No	Frecuencia	1	13	12	23	10	59
	Porcentaje	1,7	21,7	20,0	38,3	16,7	98,3
Total	Frecuencia	1	13	12	24	10	60
	Porcentaje	1,7	21,7	20,0	40,0	16,7	100,0

Fuente: Datos obtenidos de los funcionarios públicos del MIES, Analizados mediante software SPSS 2019.

Descripción: Del cien por ciento de personas encuestadas el 1,7% se encuentra en el rango de edad de 41-49 años de edad y si posee estrés laboral, el 1,7% se encuentra en el rango de edad de ≤ 22 , el 21,7% pertenece al rango de 23-31 años de edad, el 20,0% pertenece al rango de 32-40 años de edad, el 38,3% pertenece al rango de 41-49 años de edad, 16,7% pertenece al rango de 50-58 años de edad y no poseen estrés laboral.

Tabla 10

Tabla Cruzada Estrés laboral Estado Civil*

Válidos		Soltero	Casado	Divorciado	Unión libre	Sin especificar	Total
Si	Frecuencia	0	0	0	0	1	1
	Porcentaje	0,0	0,0	0,0	0,0	1,7	1,7
No	Frecuencia	15	34	6	3	1	59
	Porcentaje	25,0	56,7	10,0	5,0	1,7	98,3
Total	Frecuencia	15	34	6	3	2	60
	Porcentaje	25,0	56,7	10,0	5,0	3,3	100,0

Fuente: Datos obtenidos de los funcionarios públicos del MIES, Analizados mediante software SPSS 2019.

Descripción: Del cien por ciento de personas encuestadas el 1,7% no especificó su estado civil y posee estrés laboral, el 25,0% pertenece al estado civil de soltero, el 56,7% pertenece al estado civil de casado, el 10,0% pertenece al estado civil de divorciado, el 5,0% pertenece al estado civil de unión libre, el 1,7% no especificó su estado civil y no poseen estrés laboral.

Tabla 11

Tabla Cruzada Estado de ansiedad Sexo*

Válidos		Masculino	Femenino	Total
Alto	Frecuencia	5	5	10
	Porcentaje	8,3	8,3	16,7
Medio	Frecuencia	8	24	32
	Porcentaje	13,3	40,0	53,3
Bajo	Frecuencia	5	13	18
	Porcentaje	8,3	21,7	30,0
Total	Frecuencia	18	42	60
	Porcentaje	30,0	70,0	100,0

Fuente: Datos obtenidos de los funcionarios públicos del MIES, Analizados mediante software SPSS 2019.

Descripción: Del cien por ciento de personas encuestadas el 8,3 % son de sexo masculino, el 8,3% son de sexo femenino y poseen un estado de ansiedad alto, el 13,3% son de sexo masculino, el 40,0% son de sexo femenino y

poseen un estado de ansiedad medio, el 8,3% son de sexo masculino, el 21,7% son de sexo femenino y poseen un estado de ansiedad bajo.

Tabla 12

Tabla Cruzada Estado de Ansiedad Edad (Agrupada)*

Válidos		<0=22	23-31	32-40	41-49	50-58	Total
Alto	Frecuencia	0	3	1	5	1	10
	Porcentaje	0,0	5,0	1,7	8,3	1,7	16,7
Medio	Frecuencia	1	5	6	13	7	32
	Porcentaje	1,7	8,3	10,0	21,7	11,7	53,3
Bajo	Frecuencia	0	5	5	6	2	18
	Porcentaje	0,0	8,3	8,3	10,0	3,3	30,0
Total	Frecuencia	1	13	12	24	10	60
	Porcentaje	1,7	21,7	20,0	40,0	16,7	100,0

Fuente: Datos obtenidos de los funcionarios públicos del MIES, Analizados mediante software SPSS 2019.

Descripción: Del cien por ciento de personas encuestadas el 5,0 % se encuentra en el rango de 23-31 años de edad, el 1,7% se encuentra en el rango de 32-40 años de edad, el 8,3% se encuentra en el rango de 41-49 años de edad, el 1,7% se encuentra en el rango de 50-58 años de edad y poseen un nivel alto de estado de ansiedad. El 1,7% se encuentra en el rango de < o = 22 años de edad, el 8,3% se encuentra en el rango de 23-31 años de edad, el 10,0% pertenece al rango de 32-40 años de edad, el 21,7% pertenece al rango de 41-49 años de edad, el 11,7% pertenece al rango de 50-58 años de edad y se encuentran en un estado de ansiedad medio. El 8,3% pertenece al rango al rango de 23-31 años de edad, el 8,3% pertenece al rango de 32-40, el 10,0% pertenece al rango de 41-49 años de edad, el 3,3 pertenece al rango de 50-58 años de edad y posee un estado de ansiedad bajo.

Tabla 13

*Tabla Cruzada Estado de ansiedad*Estado Civil*

Válidos		Soltero	Casado	Divorciado	Unión libre	Sin especificar	Total
Alto	Frecuencia	5	3	0	1	1	10
	Porcentaje	8,3	5,0	0,0	1,7	1,7	16,7
Medio	Frecuencia	5	20	6	0	1	32
	Porcentaje	8,3	33,3	10,0	0,0	1,7	53,3
Bajo	Frecuencia	5	11	0	2	0	18
	Porcentaje	8,3	18,3	0,0	3,3	0,0	30,0
Total	Frecuencia	15	34	6	3	2	60
	Porcentaje	25,0	56,7	10,0	5,0	3,0	100,0

Fuente: Datos obtenidos de los funcionarios públicos del MIES, Analizados mediante software SPSS 2019.

Descripción: Del cien por ciento de personas encuestadas el 8,3% pertenece al estado civil de soltero, el 5,0% pertenece al estado civil de casado, el 1,7% pertenece al estado civil de unión libre, el 1,7% no especificó su estado civil y poseen un estado de ansiedad alto. El 8,3% pertenece al estado civil de soltero, el 33,3% pertenece al estado civil de casado, el 10,0% pertenece al estado civil de divorciado, el 1,7% no ha especificado su estado civil y poseen un estado de ansiedad medio. El 8,3% pertenece al estado civil de soltero, el 18,3% pertenece al estado civil de casado, el 3,3% pertenece al estado civil de unión libre y posee un estado de ansiedad bajo.

Tabla 14

Tabla Cruzada Rasgo de ansiedad sexo*

Válidos		Masculino	Femenino	Total
Alto	Frecuencia	2	1	3
	Porcentaje	3,3	1,7	5,0
Medio	Frecuencia	13	32	45
	Porcentaje	21,7	53,3	75,0
Bajo	Frecuencia	3	9	12
	Porcentaje	5,0	15,0	20,0
Total	Frecuencia	18	42	60
	Porcentaje	30,0	70,0	100,0

Fuente: Datos obtenidos de los funcionarios públicos del MIES, Analizados mediante software SPSS 2019.

Descripción: Del cien por ciento de personas encuestadas el 3,3% pertenece al sexo masculino y el 1,7% pertenece al sexo femenino y poseen un rasgo de ansiedad alto. El 21,7% pertenece al sexo masculino y el 53,3% pertenecen al sexo femenino y poseen un rasgo de ansiedad medio. El 5,0% pertenece al sexo masculino y el 15,0% pertenece al estado sexo femenino y poseen un rasgo de ansiedad bajo

Tabla 15

Tabla cruzada de rasgo de ansiedad edad agrupada*

Válidos		<0=22	23-31	32-40	41-49	50-58	Total
Alto	Frecuencia	0	1	0	1	1	3
	Porcentaje	0,0	1,7	0,0	1,7	1,7	5,0
Medio	Frecuencia	1	8	9	21	6	45
	Porcentaje	1,7	13,3	15,0	35,0	10,0	75,0
Bajo	Frecuencia	0	4	3	2	3	12
	Porcentaje	0,0	6,7	5,0	3,3	5,0	20,0
Total	Frecuencia	1	13	12	24	10	60
	Porcentaje	1,7	21,7	20,0	40,0	16,7	100,0

Fuente: Datos obtenidos de los funcionarios públicos del MIES, Analizados mediante software SPSS 2019.

Descripción: Del cien por ciento de personas encuestadas el 1,7% pertenece al rango de 23-31 años de edad, el 1,7% pertenece al rango de 41-49 años de edad, %, el 1,7% pertenece al rango de 50-58 años de edad y posee un rasgo de ansiedad alto. El 1,7% pertenece al rango de ≤ 22 años de edad, el 13,3% pertenece al rango de 23-31 años de edad, el 15,0% pertenece al rango de 32-40 años de edad, el 35,0% pertenece al rango 41-49 años de edad, el 10,0% pertenece al rango de 50-58 años de edad y posee un rasgo de ansiedad medio. El 6,7% pertenece al rango de 23-31 años de edad, el 5,0% pertenece al rango de 32-40 años de edad, el 3,3% pertenece al rango de 41-49 años de edad, el 5,0% pertenece al rango de 50-58 años de edad y posee un rasgo de ansiedad bajo.

Tabla 16

Tabla Cruzada Rasgo de Ansiedad Estado civil*

Válidos		Soltero	Casado	Divorciado	Unión Libre	Sin especificar	Total
Alto	Frecuencia	2	0	0	1	0	3
	Porcentaje	3,3	0,0	0,0	1,7	0,0	5,0
Medio	Frecuencia	9	29	4	1	2	45
	Porcentaje	15,0	48,3	6,7	1,7	3,3	75,0
Bajo	Frecuencia	4	5	2	1	0	12
	Porcentaje	6,7	8,3	3,3	1,7	0,0	20,0
Total	Frecuencia	15	34	6	3	2	60
	Porcentaje	25,0	56,7	10,0	5,0	3,3	100,0

Fuente: Datos obtenidos de los funcionarios públicos del MIES, Analizados mediante software SPSS 2019.

Descripción: Del cien por ciento de personas encuestadas el 3,3% pertenece al estado civil de soltero, el 1,7% pertenece al estado civil de unión libre y poseen un rasgo de ansiedad alto. El 15,0% pertenece al estado civil de soltero, el 48,3% pertenece al estado civil de casado, el 6,7% pertenece al estado civil de divorciado, el 1,7% pertenece al estado civil de unión libre, el 3,3% no ha especificado su estado civil y poseen un rasgo de ansiedad medio. El 6,7% pertenece al estado civil de soltero, el 8,3% pertenece al estado civil de casado, el 3,3% pertenece al estado civil de divorciado, el 1,7% pertenece al estado civil de unión libre y posee un rasgo de ansiedad bajo.

Tabla 17

Correlaciones

		EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	ESTADO DE ANSIEDAD	RASGO DE ANSIEDAD	ESTRÉS LABORAL
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	1	-,016	,091	-,007
	Sig. (bilateral)		,904	,488	,958
	N	60	60	60	60
ESTADO DE ANSIEDAD	Correlación de Pearson	-,016	1	,459**	,220
	Sig. (bilateral)	,904		,000	,091
	N	60	60	60	60
RASGO DE ANSIEDAD	Correlación de Pearson	,091	,459**	1	,041
	Sig. (bilateral)	,488	,000		,756
	N	60	60	60	60
ESTRÉS LABORAL	Correlación de Pearson	-,007	,220	,041	1
	Sig. (bilateral)	,958	,091	,756	
	N	60	60	60	60

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Datos obtenidos de los funcionarios públicos del MIES, Analizados mediante software SPSS 2019.

Descripción: Al correlacionar la evaluación de desempeño y el estrés laboral se puede observar que no existe una significancia bilateral o correlación significativa, es decir, que el estrés laboral no influye en los resultados de la evaluación de desempeño, ya que existen otros causales para ello.

Discusiones

En el estudio realizado por Sánchez, en el año 2011 los resultados obtenidos fueron que existe un alto grado de estrés laboral en el trabajo debido a que existen motivos como los turnos que deben rotarse, una mala comunicación, multiempleo, falta de reconocimiento del trabajado realizado. En el aspecto sociodemográfico de la muestra que se tomó para dicho trabajo dieron como resultado que las mujeres en comparación con los hombres tienen un promedio mayor de estrés, se toma en consideración que lo que afecta a ambos sexos es la falta de justicia organizacional.

En la investigación realizada por Carrión en la ciudad de Cuenca en el año 2018 se puede evidenciar que las personas que fueron parte del estudio presentan un síndrome de burnout conforme a los niveles de bajo agotamiento emocional, alta despersonalización, y la alta realización personal.

El burnout tiene una relación específica con los factores sociodemográficos: sexo, edad, hijos, estado civil, tiempo de ejercicio profesional, profesión, situación contractual (Carrión, 2018).

En el estudio realizado en el Ministerio de Inclusión Económica y Social en el presente año, participaron 60 servidores públicos, se evidenció que la principal causa de estrés laboral es el estado civil, especialmente el casado, debido a que poseen mayor carga en el ámbito familiar ya sea por hijos o por responsabilidades. La ansiedad, tanto como rasgo y estado, se influyen el uno al otro ya que puede estar presente en los participantes como una situación desencadenante frente a un factor estresante o ser un rasgo propio de su personalidad.

Conclusiones

La hipótesis planteada resultó ser nula debido a que no se encontró una correlación significativa en el estudio realizado.

El estrés laboral se debe a diferentes causas, mas no por el resultado de la evaluación de desempeño, una de ellas es el estado civil de casado.

La ansiedad tanto como rasgo y estado presentan una correlación significativa ya que puede estar presente en los participantes gracias a un factor estresante desencadenante o a un rasgo característico de su personalidad.

Se puede observar que la mayoría de encuestados no presentan estrés laboral, en cuanto a la ansiedad tanto en rasgo como en estado los niveles son medios.

Referente a la presencia de burnout y la evaluación de desempeño laboral se puede evidenciar que no existe correlación entre estos factores, dando como resultado que el estado civil influye de manera significativa para que la persona padezca o no estrés laboral.

En base a los resultados obtenidos se evidencia que el estado civil influye de manera directa para que la persona padezca estrés laboral, la mayoría de participantes son casados, el burnout puede deberse a las responsabilidades dentro del hogar.

Cumpliendo el objetivo 3 se refleja que obtuvieron una mejor calificación en base a la evaluación de desempeño laboral las mujeres, debido a que el 20,0% tienen una calificación excelente, en relación a la edad 25,0% de las personas en un rango de 41-49 años consiguieron una calificación muy buena, el 28,3% de los funcionarios de los cuales su estado civil es casado poseen una calificación muy buena.

El estrés laboral afecta al 1,7% del sexo masculino de los funcionarios de la institución, mientras que el 98,3% de personas no posee estrés laboral, el rango de edad en el que se encuentra el individuo que posee estrés laboral es de 41-49 años y no especificó su estado civil.

El estado de ansiedad alto se encuentra presente de igual manera tanto en hombres como en mujeres en un porcentaje de 8,3% cada uno, las mujeres poseen un estado de ansiedad medio en un porcentaje mayor a los hombres con un 40,0% las mujeres tienen un porcentaje de ansiedad estado bajo en 21,7% siendo este mayor al del sexo masculino, se evidencia que las mujeres poseen un estado de ansiedad bajo y medio mayor al de los hombres. Las personas con un estado de ansiedad alto se encuentran en un rango de 41-49 años con un porcentaje de 8,3%, los funcionarios en un rango de 41-49 años tienen un rango de ansiedad medio con el 21,7%, las personas con un rango de edad de 41-49 años de edad poseen un estrés bajo con un rango de 10,0%. Se evidencia que las personas que poseen edades entre los 41-49 años de edad son más propensas a tener estados de ansiedad altos, medios y bajos desencadenados por algún suceso que para ellos represente una amenaza. Los solteros poseen un estado de ansiedad alto con un porcentaje de 8,3%, los casados poseen un estado de ansiedad medio con un porcentaje de 33,3%, y de igual manera las personas casadas poseen un estado de ansiedad bajo con un 18,3%. En relación al estado civil, las personas casadas son más propensas a tener estados de ansiedad tanto medios como bajos.

El rasgo de ansiedad alto se encuentra presente en el sexo masculino con el 3,3%, el 53,3% pertenece al sexo femenino y tiene un rasgo de ansiedad medio, de igual manera el 15,0% de mujeres posee un rasgo de ansiedad bajo. Las mujeres en relación con los hombres tienen presentes en su personalidad rasgos de ansiedad en un nivel tanto bajo como medio. Las personas comprendidas en el rango de edades de 23-31, 41-49 y 50-58 poseen un rasgo de ansiedad alto con un porcentaje de 1,7% cada uno, los funcionarios que forman parte del rango de 41-49 años de edad poseen un rasgo de ansiedad medio con un porcentaje de 35,0%, los participantes en un rango de edad de 23-31 poseen un rasgo de ansiedad bajo con el 6,7%. Las personas que están solteras tienen un rasgo de ansiedad alto con un porcentaje de 3,3%, los participantes que están casados tienen un rasgo de ansiedad medio con un

porcentaje de 48,3% de igual manera las personas casadas poseen un rasgo de ansiedad bajo con un porcentaje de 8,3%.

Bibliografía

Álvarez, R. F. (2011). *El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa*. Obtenido de CEGESTI:

https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf

Avila, J. (2014). *El estrés un problema de salud del mundo actual*. Obtenido de Scielo:

http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-02652014000100013&lng=es&nrm=iso

Bambula, F. D. (2016). *Scielo*. Obtenido de Psicología desde el caribe:

<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>

Carballeira, A. L. (2017). *Universidad de Vigo*. Obtenido de Universidad de Vigo:

http://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/791/sindrome_burnout_antecedentes_consecuentes_organizacionales_sanidad_gallega_analia.pdf?sequence=1

Carrión, M. (2018). Niveles de Síndrome de Burnout, en el personal de salud que labora en el área de emergencias del Hospital General IESS Ibarra. Cuenca.

Guitart, M. A. (26 de abril de 2007). *El SINDROME DEL BURNOUT EN LAS*

EMPRESAS. Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>

Jimenez, B. M. (2006). *VALIDEZ FACTORIAL DEL INVENTARIO DE BURNOUT DE PSICÓLOGOS EN UNA MUESTRA DE PSICÓLOGOS*. Obtenido de Scielo:

<http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v38n3/v38n3a01.pdf>

Magan, I. M. (2016). PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL INVENTARIO DE ANSIEDAD: RASGO – ESTADO (IDARE). *Paian*. Vol.7.

Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*, 37-42. Obtenido de

Comprendiendo el Burnout:

https://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/41126168_Comprendiendo_el_Burnout/links/00b495282b3a4b088a000000.pdf#page=21

Ministerio de Inclusión Económica y Social. (Junio de 2013). SERVICIOS Y

PROGRAMAS. Ecuador. Obtenido de <https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/06/folleto-servicios-del-mies.pdf>

MINISTERIO DE INCLUSION ECONOMICA Y SOCIAL. (s.f.). *MIES*. Obtenido de

MIES: <https://www.inclusion.gob.ec/misionvision/>

Ministerio del Trabajo. (2018). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de Ministerio del

Trabajo: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/04/MDT-2018-0041.pdf>

Ocampo, R. H. (2016). Obtenido de

http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2755/Robert_Hurtado_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Organización Mundial de la Salud. (2004). *OMS*. Obtenido de La Organización del

Trabajo y el Estrés:

https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

Organización Mundial de la Salud. (2017). *Definición, manifestaciones clínicas y*

clasificaciones. Obtenido de GUÍA DE PRÁCTICA CLÍNICA PARA EL MANEJO DE PACIENTES CON TRASTORNOS DE ANSIEDAD EN

ATENCIÓN PRIMARIA:

https://www.who.int/mental_health/advocacy/en/spanish_final.pdf

Ortega, V. (2018). ANSIEDAD, ANGUSTIA Y ESTRÉS: TRES CONCEPTOS A DIFERENCIAR. *SUBJETIVIDADES*, 14-19.

Paz, S. C. (30 de Agosto de 2018). *Santiago Cid Centro de Psicoogia*. Obtenido de Santiago Cid Centro de Psicoogia: <https://www.psicologoenmadrid.co/ansiedad-en-el-trabajo/>

Pérez, J. P. (2013). *Redalyc*. Obtenido de Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo: <https://www.redalyc.org/pdf/212/21230026007.pdf>

Reyes, A. (2018). *TRASTORNOS DE ANSIEDAD GUIA PRACTICA PARA DIAGNOSTICO Y TRATAMIENTO*. Obtenido de TRASTORNOS DE ANSIEDAD GUIA PRACTICA PARA DIAGNOSTICO Y TRATAMIENTO: <http://www.bvs.hn/Honduras/pdf/TrastornoAnsiedad.pdf>

Rovella, A. (2008). *Trastorno de ansiedad generalizada: aportes de la investigacion al diagnostico*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/184/18417109.pdf>

Rovella, A. (2008). *Trastorno de ansiedad generalizada: aportes de la investigacion al diagnóstico*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/184/18417109.pdf>

Scielo . (2013). *Scielo*. Obtenido de El trastorno de ansiedad generalizada: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0026-17422013000400009

Torrecilla, O. D. (2013). *ENFERMEDADES LABORALES: como afectan en el entorno organizacional*. Obtenido de Universidad Nacional de Cuyo :

http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitisesenfermedadeslaborales.pdf

Zamudio, L. (2008). *Revista de la Facultad de Medicina de la UNAM*. Obtenido de

Revista de la Facultad de Medicina de la UNAM:

<https://www.medigraphic.com/pdfs/facmed/un-2008/un081c.pdf>

Anexos

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá contestar una encuesta. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él.

Desde ya le agradecemos su participación.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

(en letras de imprenta)

Inventario de ansiedad rasgo estado de CH Spielberg (IDARE)

Nombre: _____ **Edad:** _____

Estado civil: _____ **Ocupación:** _____

Sexo: _____ **Nivel de instrucción:** _____

Fecha de aplicación: _____

Instrucciones: Algunas expresiones que la gente usa para describirse aparecen abajo. Lea cada frase y marque con una X la frase que indique como se siente en estos momentos. No emplee mucho tiempo en cada frase, pero trate de dar la respuesta que mejor describa sus sentimientos ahora.

Número	Vivencias	No en lo absoluto	Un poco	Bastante	Mucho
1	Me siento calmado				
2	Me siento seguro				
3	Estoy tenso				
4	Estoy contrariado				
5	Me siento a gusto				
6	Me siento alterado				
7	Estoy alterado por algún posible contratiempo				
8	Me siento descansado				
9	Me siento ansioso				
10	Me siento cómodo				
11	Me siento con confianza en mí mismo				
12	Me siento nervioso				
13	Estoy agitado				
14	Me siento "a punto de explotar"				
15	Me siento relajado				
16	Me siento satisfecho				
17	Estoy preocupado				

18	Me siento muy excitado y aturdido				
19	Me siento alegre				
20	Me siento bien				

Instrucciones: algunas expresiones que la gente usa para describirse aparecen abajo. Lea cada frase y marque con una X la frase que indique como se siente generalmente. No hay contestaciones buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada frase, pero describa como se siente generalmente.

Número	Vivencias	Casi Nunca	Algunas Veces	Frecuentemente	Casi Siempre
21	Me siento bien				
22	Me canso rápidamente				
23	Siento ganas de llorar				
24	Quisiera ser tan feliz como otras personas parecen ser				
25	Me pierdo cosas por no poder decidirme rápidamente				
26	Me siento descansado				
27	Soy una persona tranquila, serena y sosegada.				
28	Siento que las dificultades se amontonan al punto de no poder soportarlas.				
29	Me preocupo demasiado por cosas sin importancia				
30	Soy feliz				
31	Me inclino a tomar las cosas muy a pecho				
32	Me falta confianza en mí mismo				
33	Me siento seguro				

34	Trato de evitar enfrentar una crisis o dificultad				
35	Me siento melancólico				
36	Estoy satisfecho				
37	Algunas ideas poco importantes pasan por mi mente				
38	Me afectan tanto los desengaños que no me los puedo quitar de la cabeza				
39	Soy una persona estable				
40	Cuando pienso en los asuntos que tengo entre manos me pongo tenso y alterado				

Calificación IDARE

A. Estado

$$3 + 4 + 6 + 7 + 9 + 12 + 13 + 14 + 17 + 18 = A$$

$$1 + 2 + 5 + 8 + 10 + 11 + 15 + 16 + 19 + 20 = B$$

$$(A - B) + 50 =$$

_____ Alto (mayor o igual a 45 puntos)

_____ Medio (30 – 44 puntos)

_____ Bajo (menor o igual a 29 puntos)

A. Rasgo

$$22 + 23 + 24 + 25 + 28 + 29 + 31 + 32 + 34 + 35 + 37 + 38 + 40 = A$$

$$21 + 26 + 27 + 30 + 33 + 36 + 39 = B$$

$$(A - B) + 35 =$$

_____ Alto (mayor o igual a 45 puntos)

_____ Medio (30 – 44 puntos)

_____ Bajo (menor o igual a 29 puntos)

INVENTARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL BURNOUT

Nombre: _____ **Edad:** _____

Estado civil: _____ **Ocupación:** _____

Sexo: _____ **Nivel de instrucción:** _____

Fecha de aplicación: _____

Instrucciones: a continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos tal como usted lo siente. No existen respuestas mejores o peores. La respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia experiencia. Las frases que encontrará son de este tipo:

Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.

A cada una de las frases deberá responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento.

Responda escribiendo una X en la columna que corresponda a la escala escogida.

N/Nunca **AVA/Algunas veces al año** **AVM/Algunas veces al mes** **AVS/Algunas veces a la semana** **D/Diariamente**

PUEDE COMENZAR

Número		N	AVA	AVM	AVS	D
1	Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo.					
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada me siento fatigado.					
4	Siento que puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme con el trabajo.					
5	Siento que estoy tratando a algunos de mis subordinados como si fueran objetos impersonales.					
6	Siento que tratar todo el día con la gente me cansa.					
7	Siento que trato con mucha afectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender (dirigir).					
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.					

9	Siento que estoy influyendo en la vida de otras personas a través de mi trabajo.					
10	Siento que mi trato con la gente es más duro.					
11	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.					
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo.					
13	Me siento frustrado por mi trabajo.					
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.					
15	Siento indiferencia ante el resultado del trabajo de mis subordinados (o personas que atiendo profesionalmente).					
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.					
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.					
18	Me siento estimulado después de haber trabajado estrechamente con mis compañeros.					
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.					
20	Me siento como si estuviera en el límite de mis posibilidades.					
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.					
22	Me parece que mis subordinados me culpan de algunos de sus problemas.					

**INVENTARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL BURNOUT
HOJA DE RESPUESTAS**

DIRECTOS					
	0	1	2	3	4
	N	AVA	AVM	AVS	D
1					
2					
3					
5					
6					
8					
10					
11					
13					
14					
15					
16					
20					
22					
INDIRECTOS					
	4	3	2	1	0
	N	AVA	AVM	AVS	D
4					
7					
9					
12					
17					
18					
19					
21					

Distorsión y Confiabilidad

CE

ITEMS	3 - 12=	2 - 8=	6 - 16=	R//
--------------	---------	--------	---------	-----

D

ITEMS	5 - 15=	10 - 11=	R//
--------------	---------	----------	-----

RP

ITEMS	1 - 9=	1 - 3=	R//
--------------	--------	--------	-----

CE=
D=
RP=

R//	%7=	%4=	X10=
-----	-----	-----	------

INDICE	CALIFICACIÓN	CONFIABILIDAD
De 0 a 2.0	Muy Baja	Más Confiable
De 2.1 a 4.0	Baja	Confiable
De 4.1 a 6.0	Media	Dudosa
De 6.1 a 8.0	Alta	Poco Confiable
De 8.1 a 10	Muy Alta	No Confiable

Para considerar estrés laboral debe obtenerse más del 50% en el resultado de la prueba del máximo de puntos posibles y así con cada una de las dimensiones.

Estrés Laboral	Más de 50	R//
----------------	-----------	-----

