

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



**ANSIEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE  
ENFERMERÍA DE CENTROS DE SALUD DE PISCO, 2022**

**TESIS**

**PRESENTADO POR BACHILLERES  
CARDENAS ALMEYDA GRACE ADRIANA  
DIAZ ORE CECILIA GIULIANA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**CHINCHA - PERÚ**

**2022**

**ASESOR DE TESIS:**  
DR. BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO

## **AGRADEDIMIENTO**

A Dios

Por la guía y acompañamiento continuo.

A la Universidad Privada San Juan Bautista

Por brindarnos la oportunidad de formarnos como profesional, a todos nuestros maestros, quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que podemos crecer día a día como estudiantes y como psicólogas, gracias a cada uno de ustedes por su paciencia, dedicación y apoyo incondicional.

A los Centros de Salud de Pisco

Por su apertura y predisposición, el cual nos proporcionó todas las facilidades para ejecutar la tesis en su institución, con la población y muestra requerida, quienes fueron de gran ayuda durante todo este proceso.

A nuestro asesor

Por su gran apoyo, tiempo y dedicación brindada con la finalidad de terminar el trabajo de tesis.

## DEDICATORIA

A nuestros padres, por la confianza depositada en nosotras, por su cariño incondicional, por darnos valor y fuerzas para culminar nuestros estudios, y por ser una guía y fuente de inspiración constante, sin la cual no habiéramos podido alcanzar ninguno de nuestros proyectos en esta vida académica.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal Determinar la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022. Este estudio corresponde al enfoque cuantitativo con diseño no experimental, cuya muestra evaluada estuvo constituida por profesionales y técnicas en enfermería, constituyendo una cantidad de 108 participantes. Los resultados obtenidos fueron que, el 92,6% de los evaluados se encuentran Dentro de los límites normales en los niveles de ansiedad, en la Dimensión Afectiva de esta variable el 83,3% presenta Ansiedad Moderada y en la Dimensión Somática el 81% presenta niveles moderados; en cuando a la variable Desempeño Laboral, el 78,7% presentó niveles altos, en la Dimensión de Competencias Cognitivas el 75% presento alto desempeño, en Competencias Actitudinales y Sociales se encontró que el 72,2% presenta niveles altos y en Capacidad Técnica presentaron el 75,9% en niveles altos. Se concluye en que no hay una relación significativa entre las variables de estudio en función a la muestra que se escogió.

**Palabras clave:** Ansiedad, desempeño laboral, personal de salud.

## **ABSTRACT**

The main objective of this research was to determine the relationship between anxiety and work performance of nursing personnel in health centers in Pisco, 2022. This study corresponds to the quantitative approach with non-experimental design, whose evaluated sample was constituted by nursing professionals and technicians, constituting a number of 108 participants. The results obtained were that 92.6% of those evaluated were within normal limits in anxiety levels, in the Affective Dimension of this variable 83.3% presented Moderate Anxiety and in the Somatic Dimension 81% presented moderate levels; as for the variable Work Performance, 78.7% presented high levels, in the Cognitive Competences Dimension 75% presented high performance, in Attitudinal and Social Competences 72.2% presented high levels and in Technical Capacity 75.9% presented high levels. It is concluded that there is no significant relationship between the study variables according to the sample chosen.

**Key words:** Anxiety, job performance, health personnel.

## ÍNDICE

	Pág.
<b>CARÁTULA</b>	i
<b>ASESOR</b>	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b>	iii
<b>DEDICATORIA</b>	iv
<b>RESUMEN</b>	v
<b>ABSTRACT</b>	vi
<b>ÍNDICE</b>	vii
<b>INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIGIO</b>	ix
<b>RESULTADO SOFTWARE DE SIMILITUD</b>	x
<b>LISTA DE TABLAS</b>	xi
<b>LISTA DE ANEXOS</b>	xiii
<b>1. PROBLEMA</b>	14
<b>2. MARCO TEÓRICO</b>	20
<b>3. HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	35
3.1. Hipótesis	35
3.2. Operacionalización de la Variable	36
<b>4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	38
4.1 Tipo, nivel y diseño de investigación	38
4.2. Población, muestra y muestreo	39

4.3. Medios de recolección de información	41
4.4. Procedimiento	43
4.5. Procesamiento de datos	43
4.6. Aspectos éticos	44
<b>5. ANÁLISIS DE RESULTADOS</b>	<b>47</b>
5.1. Resultados	47
5.2. Discusión	54
<b>6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>62</b>
6.1. Conclusiones	62
6.2. Recomendaciones	63
<b>7. REFERENCIAS</b>	<b>65</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>72</b>



## Document Information

Analyzed document	CARDENAS ALMEYDA - DÍAZ ORÉ.docx (D140476409)
Submitted	2022-06-16 05:58:00
Submitted by	LUIS ALBERTO BARBOZA ZELADA
Submitter email	LUIS.BARBOZA@UPSJB.EDU.PE
Similarity	3%
Analysis address	luis.barboza.upsjb@analysis.orkund.com

## Sources included in the report

<b>SA</b>	<b>MACHACUAY CASTILLÓN JENIFER PATRICIA Y VERA BALBIN GISELA.docx</b> Document MACHACUAY CASTILLÓN JENIFER PATRICIA Y VERA BALBIN GISELA.docx (D89172057)		2
<b>SA</b>	<b>10_Oyanguren_TT2_168_T2.docx</b> Document 10_Oyanguren_TT2_168_T2.docx (D114817468)		4
<b>W</b>	URL: <a href="https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16728/Damian_pj.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16728/Damian_pj.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a> Fetched: 2021-11-11 04:42:44		1

## Entire Document

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

ANSIEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE CENTROS DE SALUD DE PISCO, 2022

PRESENTADO POR: CARDENAS ALMEYDA GRACE ADRIANA DÍAZ ORÉ CECILIA GIULIANA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO/A EN PSICOLOGÍA

CHINCHA - PERU

2022

### 1. PROBLEMA

Estudios realizados en España señalan que, existe una gran presencia de las patologías mentales de ansiedad y depresión en la sociedad, esto no sería ajeno a los profesionales que laboran en el ámbito de la salud. García, M.; Azpiroz, J.; De la Fuente, Y.; García, L. y González, B. (2007) refieren que esto sería un problema, ya que al presentar síntomas más graves el personal no estaría apto para desarrollar sus actividades, debido a esta predominancia a desarrollar ansiedad se recomienda constantemente la implementación de terapias dirigidas y la promoción de condiciones adecuadas para abordar a los profesionales que lo necesiten.



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 27 JUN 2022

NOMBRE DEL AUTOR (A):

Grace Adriana ~~Cardenas~~ Almeyda

Cecilia Giuliana Díaz Oré

TIPO DE PRODUCTO DE INVESTIGACIÓN:

- PROYECTO ( )
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ( )
- TESIS (X)
- TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ( )
- ARTICULO ( )
- OTROS ( )

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO URKUND, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO: ANSIEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE CENTROS DE SALUD DE PISCO, 2022.

CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE: 3 %

Conformidad Autor:

Conformidad Autor:

Conformidad Asesor:

Nombre:  
CARDENAS ALMEYDA  
GRACE ADRIANA  
DNI: 71788457  
Huella:

Nombre:  
DÍAZ ORÉ  
CECILIA GIULIANA  
DNI: 71975636  
Huella:

Nombre:  
BARBOZA ZELADA  
LUIS ALBERTO  
DNI: 07068974



GYT-FR-64

V.1

14/02/2020

## LISTA DE TABLAS

		Pág.
<b>TABLA 1</b>	Distribución de la Muestra en Función al Sexo	40
<b>TABLA 2</b>	Distribución de la Muestra en Función a la Edad	41
<b>TABLA 3</b>	Niveles de Ansiedad en Personal de Enfermería de Centros de Salud de Pisco	47
<b>TABLA 4</b>	Niveles de la Dimensión Afectiva de la Variable Ansiedad en Personal de Enfermería de Centros de Salud de Pisco	47
<b>TABLA 5</b>	Niveles de la Dimensión Somática de la Variable Ansiedad en Personal de Enfermería de Centros de Salud de Pisco	48
<b>TABLA 6</b>	Niveles de Desempeño Laboral en Personal de Enfermería de Centros de Salud de Pisco	48
<b>TABLA 7</b>	Niveles de la Dimensión Competencias Cognitivas de la Variable Desempeño Laboral en Personal de Enfermería de Centros de Salud de Pisco	49
<b>TABLA 8</b>	Niveles de la Dimensión Competencias Actitudinales y Sociales de la Variable Desempeño Laboral en Personal de Enfermería de Centros de Salud de Pisco	49

<b>TABLA 9</b>	Niveles de la Dimensión de Capacidad Técnica de la Variable Desempeño Laboral en Personal de Enfermería de Centros de Salud de Pisco	50
<b>TABLA 10</b>	Niveles de Ansiedad en función al sexo en Personal de Enfermería de Centros de Salud de Pisco	50
<b>TABLA 11</b>	Niveles de Desempeño Laboral en función al sexo en Personal de Enfermería de Centros de Salud de Pisco	51
<b>TABLA 12</b>	Distribución de la Muestra Evaluada con las Variables Ansiedad y Desempeño Laboral	51
<b>TABLA 13</b>	Correlación de las Variables Ansiedad y Desempeño Laboral	52
<b>TABLA 14</b>	Correlación de la Variable Desempeño Laboral con las Dimensiones de la Variable Ansiedad	53
<b>TABLA 15</b>	Correlación de la Variable Ansiedad con las Dimensiones de la Variable Desempeño Laboral	53
<b>TABLA 16</b>	Correlación del Sexo de la Muestra en Relación a las Variables de Ansiedad y Desempeño Laboral	54

## LISTA DE ANEXOS

	Pág.
<b>ANEXO 1</b> Matriz de consistencia	72
<b>ANEXO 2</b> Operacionalización de las variables	75
<b>ANEXO 3</b> Autorización para uso de instrumentos	77
<b>ANEXO 4</b> Carta de compromiso para obtener la muestra	78
<b>ANEXO 5</b> Instrumento de evaluación 1	90
<b>ANEXO 6</b> Instrumento de evaluación 2	92
<b>ANEXO 7</b> Consentimiento informado	95

## 1. PROBLEMA

Estudios realizados en España señalan que, existe una gran presencia de las patologías mentales de ansiedad y depresión en la sociedad, esto no sería ajeno a los profesionales que laboran en el ámbito de la salud. García et al. (2007) refieren que esto sería un problema, ya que al presentar síntomas más graves el personal no estaría apto para desarrollar sus actividades, debido a esta predominancia a desarrollar ansiedad se recomienda constantemente la implementación de terapias dirigidas y la promoción de condiciones adecuadas para abordar a los profesionales que lo necesiten.

Otras investigaciones a nivel Latinoamérica indican que uno de los trastornos más comunes en la sociedad es la ansiedad, frecuente en la población de enfermería, ya que se estima que es una de las profesiones con más presencia de patologías psicológicas. Por consiguiente, esto constituye una influencia negativa en la vida del sujeto, perjudicando su ritmo de vida en el ámbito laboral. El personal de salud, se encuentra bajo una gran predisposición a diversos factores de riesgo provenientes de la sociedad, los cuales suelen tener un impacto negativo que afecta a su estado anímico y emocional (Lerma et al., 2009).

Por otro lado, Ríos (2011) en su estudio nos indica que el personal de enfermería debe cumplir ciertas habilidades, que le permitan tener un nivel alto de

desempeño laboral, para así poder brindar una atención competente. De esta manera, se evidencia que en México las competencias a tomar en cuenta están constituidas por las actitudes, conocimientos, habilidades técnicas, etc. las cuales pueden verse afectadas por una baja estabilidad emocional y en la gran mayoría de casos por síntomas de ansiedad, la cual repercute en el desempeño y en las actitudes del personal de salud, evitando el logro de metas establecidas en la organización donde laboran.

En cuanto al ámbito nacional, Anticona y Maldonado (2017) en su investigación determinaron que existe un alto porcentaje en la presencia de patologías mentales en el personal de salud, en donde el 75% de los empleados presentaba rasgos de ansiedad. Por otro lado, teniendo en cuenta el género del personal evaluado, se observó un mayor porcentaje de ansiedad en los varones con un 34,23%, mientras que en las mujeres se detectó un 33,85%; resultando que a mayor tiempo de servicio aumentaban los rangos de ansiedad, siendo un total de 74,31%.

En cuanto al desempeño laboral, en Perú la atención médica que se brinda se encuentra en un considerable incremento de pacientes, lo cual significa una gran sobrecarga laboral para el personal de salud. Según estudios se presume que hay tan solo 12 enfermeras por cada 10 mil personas, esto quiere decir que el esfuerzo que se ejerza en esta profesión debe cubrir con las expectativas y necesidades de cada uno de los pacientes. Debido a lo mencionado, se busca abordar el tema del desempeño laboral en enfermería, con la finalidad de mejorar

la atención de los usuarios, teniendo en cuenta el desarrollo de distintas competencias (Quintana y Tarqui, 2020).

A nivel local, se puede observar que los profesionales de la salud laboran de manera poco adecuada en su área de trabajo, ya que no siempre se llegan a cumplir los estándares establecidos, en lo que respecta al área de enfermería, existen muchos factores que reducen el índice del desempeño laboral; ya sea por la baja remuneración, poca motivación o falta de competencias solicitadas para el puesto de trabajo. Sin embargo, en muchas ocasiones esto se debe a la falta de estabilidad emocional del personal, en donde la exigencia y presión por parte de las autoridades bloquean el desempeño del trabajador, generando así cuadros de ansiedad.

Finalmente, las competencias que se requieren para poder desempeñar correctamente la profesión de enfermería son muchas, todas necesarias para una óptima atención de los pacientes o usuarios de los distintos centros de salud. Debido a la gran importancia que merece esta problemática es que se evaluará a la población elegida y se darán a conocer los resultados posteriormente.

En base al análisis de la realidad descrita se formula la pregunta de investigación general: ¿Cuál es la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022?



En relación a los objetivos, se propone como objetivo general: Determinar la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022.

Por otro lado, en cuanto a los objetivos específicos tenemos como primer objetivo: Describir el nivel de ansiedad del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022. Como segundo objetivo: Describir el nivel de desempeño laboral del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022. El tercer objetivo: Determinar la relación entre la ansiedad y las competencias cognitivas del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022. El cuarto objetivo: Determinar la relación entre la ansiedad y las competencias actitudinales y sociales del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022. El quinto objetivo: Determinar la relación entre la ansiedad y las competencias de capacidad técnica del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022. Por último, el sexto objetivo: Determinar la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral según el sexo del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022.

La presente investigación tuvo como propósito de estudio dar a conocer la realidad que experimentan los profesionales de la salud ubicados en la carrera de enfermería, los cuales presentan una gran carga emocional debido a la coyuntura actual que se vive, es por ello que pueden presentar distintos rasgos ansiosos que podrían influir en su trabajo, ocasionando así una baja en el rendimiento laboral lo que incluye un inadecuado servicio de atención a los pacientes, es por ello la importancia de este estudio.

La presente investigación tuvo como justificación contribuir con nueva información y datos útiles para los profesionales que se vean interesados con el tema desarrollado sobre la ansiedad y su influencia en el desempeño laboral, esto ayudará en el sentido de que se responderán ciertas dudas que se puedan llegar a formular. Debido a esto, se utilizaron distintas teorías con sus autores correspondientes para sostener y engrandecer nuestros conocimientos, esto ayudará a precisar y registrar de manera más explícita lo investigado, por lo tanto, la investigación queda justificada desde el punto de vista teórico.

Por otro lado, la ansiedad es un tema de bastante relevancia en la actualidad, ya que es muy grande la población que sufre de esta patología, y sigue acrecentándose en el día a día, interfiriendo de manera negativa en todos los ámbitos que conforman al ser humano. Es por ello, que nos enfocamos en estudiar la dinámica social y cómo influye en la presencia y desarrollo de la ansiedad, así mismo, su implicancia en el desempeño laboral, para poder brindar información más actualizada de la problemática y gestionar así posibles soluciones. Debido a lo mencionado, la investigación tomará en cuenta el punto de vista práctico.

Por último, la presente investigación se lleva a cabo debido a que existe la necesidad de profundizar el alcance profesional de las variables a considerar, por lo que, haciendo uso la indagación científica se tomarán en cuenta instrumentos validados para fundamentar dicho trabajo, quedando justificada desde un punto de vista metodológico.

Las delimitaciones a considerar para la investigación son orientadas hacia un contexto social, en donde se dará relevancia al personal de salud que desempeñan la carrera de enfermería, en donde se tomarán en cuenta a las enfermeras de estudio técnico y profesional.

Asimismo, las limitaciones presentadas fueron la escasa accesibilidad a la biblioteca de la universidad debido a la coyuntura actual que se vive, así mismo, a las dificultades para poder ingresar a la biblioteca virtual y poder acceder a los libros electrónicos que en esta se encuentran. De igual manera, las restricciones que se tienen para poder aplicar directamente los instrumentos a la población elegida, ya que estos se aplicaron de manera virtual, por lo cual fue bastante dificultoso lograr que todos puedan responder las encuestas solicitadas a tiempo.

Otra limitación vendría a ser el periodo de tiempo establecido por la casa de estudio, motivo por el cual se tuvo que ajustar la disponibilidad que se tenía para cumplir con las fechas establecidas de avances y presentaciones del trabajo, para que así el asesor encargado pueda realizar las respectivas correcciones. Por último, no hubo respuesta en uno de los centros de salud en donde se solicitó el permiso para poder trabajar con su población, debido a que el jefe del centro se encontraba realizando trabajo remoto y no aceptó colaborar con nosotras, por lo cual no pudimos alcanzar la cantidad de muestra planificada.

## 2. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes nacionales a considerar son los siguientes:

Chumpitaz (2017) en su tesis: “Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017” (tesis de grado). Su objetivo principal es describir el nivel del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería, para lo cual utilizó como metodología Descriptivo comparativo de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 25 licenciadas y técnicas de enfermería, a quienes se les aplicó un cuestionario de evaluación del desempeño laboral, el cual tuvo que ser valorado por juicio de expertos. Los resultados obtenidos indican que el 40% de las enfermeras tienen un desempeño laboral regular, mientras que en las distintas competencias se obtienen datos más significativos.

Anticona y Maldonado (2017) en su tesis: “Ansiedad y Depresión en el personal de Salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo – 2017” (Tesis de grado). Se estableció como objetivo general identificar los niveles de ansiedad y depresión en el personal de salud, para lo cual utilizó como metodología Descriptiva transversal y descriptiva. La muestra estuvo conformada por 241 sujetos a quienes se les aplicó el Inventario de Beck para medir ansiedad y depresión, ambos debidamente validados. Los resultados obtenidos indicaron que el 69% manifestaba depresión, mientras que el 75% de los empleados tenía

ansiedad; en cuanto a la primera variable el 7.47% mostraba niveles graves de depresión y en la segunda variable el 10.38% con niveles graves de ansiedad.

Quispe (2019) en su tesis: “Nivel de Estrés y Desempeño Laboral de los profesionales de salud del Centro de Salud El Bosque, La Victoria, Chiclayo, 2018” (Tesis de grado). Se estableció como objetivo determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de los profesionales de Salud, para lo cual se utilizó como metodología Descriptivo correlacional. La muestra se conformó por 45 trabajadores del centro de salud, a quienes se les aplicó el inventario de Maslach Burnout Inventory y un cuestionario relacionado al desempeño laboral. Los resultados indicaron que el estrés en los trabajadores es bajo en un 77.8% en la dimensión de agotamiento emocional y bajo en un 100% en despersonalización.

Condezo (2019) en su tesis: “Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín - 2018” (Tesis de maestría). Se estableció como objetivo general identificar la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral, para lo cual utilizó como metodología Cuantitativa transversal (deductivo, analítico y sintético). La muestra estuvo conformada por 113 trabajadores, a quienes se les aplicó cuestionarios de gestión del talento humano y desempeño laboral. Los resultados que se obtuvieron indican que sí existe una relación significativa y directa entre las variables evaluadas.

Jalanoca (2019) en su tesis: “Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral del personal del CLAS Centro de Salud Ciudad Nueva,

Periodo 2019” (Tesis de grado). Se estableció como objetivo general determinar de qué manera influye el clima organizacional en el desempeño laboral del personal, para lo cual utilizó como metodología el diseño No experimental y transversal. La muestra estuvo conformada por 90 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario de evaluación que mediría el clima organizacional y el desempeño laboral. Los resultados obtenidos luego de la investigación refieren que el clima organizacional tiene gran influencia en el desempeño laboral de los trabajadores, de esta manera podemos verificar que la hipótesis planteada es correcta.

Los antecedentes internacionales a considerar son los siguientes:

Guadalupe y Vaca (2018) en su tesis: “Estrés Laboral y Ansiedad en el personal de enfermería del Instituto Psiquiátrico “Sagrado Corazón” Período 2017 - 2018” (Tesis de grado). Se estableció como objetivo analizar el estrés y la ansiedad en el personal de enfermería, para lo cual utilizó como metodología Transversal y no experimental. La muestra estuvo conformada por 68 trabajadores, a quienes se les aplicó la Escala de Estrés para Enfermeras [NSS] y la Escala de Ansiedad de Hamilton (HARS). Los resultados obtenidos nos indican que el 83.82% ha sufrido de estrés laboral y el 44.11% no presenta ansiedad, lo que nos quiere decir que a pesar de los altos niveles de estrés laboral esto no es un factor determinante de la ansiedad.

Pego et al. (2018) en su artículo: “Prevalencia de sintomatología de ansiedad y depresión en estudiantado universitario del Grado en Enfermería en la Comunidad Autónoma de Galicia” (Artículo científico). Se plantea como objetivo

determinar la prevalencia de la sintomatología de depresión y ansiedad en alumnado del Grado en Enfermería, para lo cual utilizó como metodología Cuantitativa. La muestra estuvo conformada por 955 estudiantes de enfermería, a quienes se les aplicó los cuestionarios BDI, EADG y HAD. Los resultados obtenidos fueron bastante significativos ya que el 60% presenta sintomatología de ansiedad, y un 62% sintomatología de depresión.

Alvarado y Pinduisaca (2019) en su tesis: “Factores que inciden en el Desempeño Laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel del Periodo mayo – agosto 2019” (Tesis de grado). Se estableció como objetivo determinar los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería, para lo cual utilizó como metodología Descriptiva cuantitativa. La muestra utilizada se conformó por 50 empleados de enfermería, a quienes se le aplicó con una encuesta para la recolección de datos. Los resultados indican que los factores que más interfieren en el desempeño laboral son las limitaciones de capacitación en un 52%, falta de reconocimientos en un 40% y la sobrecarga laboral en un 52%.

Mesa (2019) en su tesis: “Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería.” (Tesis de grado). Se establece como objetivo general analizar la relación entre estrés laboral percibido y ansiedad estado-rasgo, para lo cual se utilizó como metodología Descriptivo correlacional. La muestra utilizada estuvo conformada por 258 sujetos, a quienes se les aplicó el Cuestionario de State – Trait Anxiety Inventory [STAI] y el cuestionario de Nursing Stress Scale [NSS]. Los resultados que se obtuvieron indican que existe

una relación directa entre el estrés laboral y la ansiedad, en donde la atención emocional es un factor que puede predecir la ansiedad y el estrés laboral.

Ruvalcaba et al. (2020) en su artículo: “Ansiedad, depresión y actividad autonómica en estudiantes de Enfermería, en el Estado de Guanajuato, México” (Artículo científico). Se plantea como objetivo estudiar las relaciones entre actividad autonómica, ansiedad y depresión de estudiantes de enfermería, para lo cual utilizó como metodología Correlacional. La muestra estuvo conformada por 113 personas, a quienes se les aplicó los inventarios de Ansiedad y Depresión de Beck. Los resultados obtenidos indican que el 23.17% sería la media de ansiedad en un nivel moderado y el 7.9% sería la media de depresión en un nivel mínimo.

En primer lugar, daremos a conocer la variable Ansiedad, la cual, según Aguirre et al. (2011) es un estado adaptativo que le permite al individuo permanecer en un estado de alerta frente a posibles situaciones de peligro, el cual mejora las sensaciones perceptivas. Niveles de ansiedad leves favorecen la concentración y afrontamiento de retos, mientras que en un contexto patológico satura nuestro funcionamiento, generando resultados opuestos a los deseados.

Estos autores refieren que las conductas de respuesta ansiosa se caracterizan por tener un fin adaptativo, nos permite responder correctamente antes estímulos negativos y de peligro, teniendo una función positiva y de ayuda. No obstante, al aumentar significativamente los niveles de ansiedad, lo que resulta es un individuo que no tiene control ni conocimiento de donde provienen sus



miedos, por lo que está en alerta todo el tiempo, preparado para reaccionar ante peligros que no se encuentran ahí.

Cano-Vindel (1997) la define como una respuesta de ámbito emocional en donde intervienen rasgos de la personalidad, los cuales se manifiestan como respuestas experienciales, fisiológicas y expresivas, ante eventos o situaciones que la persona reconoce como amenazante, sin conocer el motivo o razón.

En el Modelo Cognitivo de la Ansiedad, lo primero que se afirma en lo que respecta a la terapia cognitiva es que, para aquellos que padecen de ansiedad y depresión, se debe tener en cuenta una premisa bastante importante, la cual es: el modo en que pienso influye en el modo en que siento, Clark y Beck (2010).

Los autores mencionados refieren que en la terapia cognitiva y en cualquier tratamiento que implique trastornos emocionales, esta simple afirmación es la base de todo, el pilar donde se fundamentarán las demás ideas. Esto se debe a que muchas veces las personas no son conscientes del poder que ejerce cada uno de nuestros pensamientos en el estado emocional, y no es de asombrarse ya que muchos pacientes que han sufrido de ansiedad aguda y han vivenciado las consecuencias fisiológicas fuertes que esta conlleva, es entendible que olviden el origen cognitivo de su patología (Clark y Beck, 2010).

De acuerdo a lo mencionado, sin importar que tan olvidado quede el factor cognición, este cumple una tarea esencial entre el estímulo externo y el afecto que se desencadena, en otras palabras, todo comienza con una situación provocadora

la cual produce una idea o pensamiento y por último es que se genera el sentimiento de ansiedad. Por lo que, es común olvidar que las situaciones no son las culpables de las conductas ansiosas, sino la cognición, la idea y el pensamiento que se tiene acerca de, es la causante de la ansiedad. Este punto de vista cognitivo nos ayuda a ampliar el panorama que se tiene sobre este trastorno y a orientar el tratamiento hacia direcciones que ayuden al paciente a superar su ansiedad (Clark y Beck, 2010).

Clark y Beck (2010) en su propuesta del modelo cognitivo menciona algunos principios que son cruciales en el procesamiento de la información acerca de la ansiedad, a continuación, mencionaremos los más resaltantes: en primer lugar, las valoraciones exageradas de amenaza, en donde se eleva considerablemente la perspectiva de riesgo que se observa en el exterior, lo cual conlleva a consecuencias negativas y erróneas.

En segundo lugar, tenemos mayor indefensión, en donde el sujeto subestima su capacidad de enfrentamiento generando una respuesta negativa de ansiedad frente a aquello que le causa temor. Por último, está la primacía cognitiva, aquí se consideran los conceptos de amenaza y vulnerabilidad, los cuales ocasionan que la información de estímulos que son inofensivos se considere como peligrosos y generen respuestas en defensa para compensar la amenaza.

Si bien la teoría del modelo cognitivo es bastante moderna y precisa sobre lo que respecta a la ansiedad y su abordaje al momento de tratarla,

mencionaremos otras teorías que también son relevantes para ampliar nuestro panorama sobre esta patología y los diferentes enfoques que se le atribuyen en las diferentes teorías psicológicas.

Por lo que tenemos al Modelo de la Exposición, David Burns (2006) en su libro, *Adiós Ansiedad*, nos explica que este modelo está basado en la teoría de que el origen de cualquier ansiedad es la evitación. Esto quiere decir que la persona se siente angustiada debido a que evade constantemente el motivo de su temor, es decir, al presentar miedo a los lugares con mucha altura es bastante probable que se mantenga alejados de espacios con estas características, ya sean azoteas, escaleras muy empinadas, lugares montañosos, etc.

Existen técnicas de exposición orientadas a enfrentar de manera sistemática eventos o estímulos internos que originen ansiedad o emociones negativas similares. Algunas de estas técnicas serían: la exposición en vivo, la cual consiste en exponerse de manera gradual y deliberada a experiencias que le generan temor en su vida cotidiana como hablar en público, miedo a las alturas o espacios cerrados, etc. Otra técnica sería la Exposición en imaginación, la cual consiste en imaginar que se está enfrentando a los eventos que generan problema o situaciones internas que provocan ansiedad, por lo que se recuerda en entorno físico, los pensamientos, las emociones y lo que producen los sentimientos de temor (Bados y García, 2011).

Y por último mencionaremos a la Exposición simulada, la cual se conoce también como Juego de rol, este tipo de exposición implica situaciones o

experiencias sociales que se consideran problemáticas, las cuales se someten a una simulación que se lleva a cabo en una sesión de terapia guiada, ya que pueden desviarse de la cuestión en sí, esto se debe a que las personas se dejan llevar o están muy sumergidas en su rol que olvidan la finalidad de la práctica. Así como estas técnicas existen otras más, pero consideramos que estas son bastante resaltantes en cuanto al afrontamiento de la ansiedad (Bados y García, 2011).

Otro Modelo a considerar es el de la Emoción Oculta, David Burns (2006) nos dice que sus principios básicos radican en que el origen de la ansiedad es causado por la amabilidad. Es bastante común que las personas con tendencias a rasgos o signos ansiosos se caractericen por tener una personalidad sumisa, que siempre busquen agradar a quienes lo rodean, que evitan los conflictos e incluso aquellos sentimientos que consideren como negativos. Este autor nos explica según sus estudios que aquellos que padecen ansiedad son personas muy amables, las cuales tienen como defecto consecuencias desfavorables.

Es así que cualidades como agradar a los demás, miedo a los conflictos, buscar la perfección emocional o emotofobia (miedo a las emociones negativas), son creencias conflictivas y contraproducentes nos indican que existe una tendencia a tener una personalidad amable excesiva y la cual evita que tenga contacto directo con la verdad de sus sentimientos (David Burns 2006).

Por último, tenemos al Modelo Biológico, el cual nos dice que los trastornos de la personalidad, ya sea ansiedad, depresión u otros, son resultado de un

particular desequilibrio de carácter químico en el cerebro y solo puede revertirse o curarse mediante la administración de medicamentos específicos para cada mal, estos pueden ser tranquilizantes leves y/o antidepresivos en caso de trastornos mixtos de la personalidad. Dependiendo del enfoque que presente el profesional de salud o de la profesión que ejerza, este suele limitarse a explicar que tan solo con medicación puede tratarse exitosamente estos trastornos, los que por supuesto deberán ingerirse de por vida David Burns (2006).

Como segunda variable está el Desempeño laboral, en donde Stoner et al. (1996) lo definen como la manera en que las personas de una organización o institución trabajan de manera eficaz, para poder lograr metas u objetivos en común, cumpliendo el reglamento ya dispuesto por la organización.

De acuerdo a lo que menciona este autor, esta se encuentra relacionada al trabajo en equipo, el cual no puede ser satisfactorio si no se complementa con el trabajo de los demás empleados de la institución en la que se labora, los cuales deben tener presente las exigencias y normativas establecidas en la institución, solo así se logrará gozar de un buen desempeño laboral.

Por otro lado, Chiavenato (2007) señala que es aquella conducta que ejecuta el trabajador con el objetivo de lograr lo que se le exige, en donde se constituyen tácticas individuales para alcanzar metas establecidas. Es decir, la persona se moviliza para poder mejorar su rendimiento y calidad del trabajo que realiza, por lo que es aquí donde se gestiona el elemento principal del sistema; el eje sobre el que gira el progreso y supervivencia de la organización. Este autor

señala que la persona utiliza sus propias competencias y las enfoca en el logro de lo que se le exige en el puesto de trabajo.

Según Chiavenato (2009) en su Teoría de la Evaluación del Desempeño, una persona es una estimación objetiva de las conductas de cada uno en cuanto a las actividades que realiza en su puesto, en donde se incluyen las competencias, las metas alcanzadas y los logros obtenidos. Este proceso es conocido de distintas maneras, dependiendo de la empresa; así mismo, se caracteriza por ser un procedimiento dinámico, por lo que se trata de incluir a las diferentes figuras que se involucran en una empresa como por ejemplo el evaluado, el gerente y el tipo de interacción que existe entre ellos.

Para realizar una correcta evaluación del desempeño laboral, Chiavenato (2009) señala que esta herramienta reduce las dudas del trabajador ya que le da información sobre el rendimiento que este tiene, brinda ideas entre el gerente y colaborador, mostrando así lo que los demás piensan sobre el trabajo que un colaborador realiza y en como contribuye esto con la organización.

En primer lugar, está la Autoevaluación del desempeño, indica que lo más acertado es que cada uno se evalúe personalmente, es así que muchas empresas de carácter abierto y democrático, permiten a sus trabajadores autoevaluarse, acompañados de las críticas de su superior encargado, (Chiavenato, 2009).

En segundo lugar, tenemos al Gerente, como señala Ramírez (2006), estos serían los agentes que fomenten el cambio, elevando los niveles de las actitudes

que desarrollen las capacidades del recurso humano de la organización. En tercer lugar, tenemos al Individuo y el gerente, Chiavenato (2009) nos dice que en este proceso el gerente funciona como un agente de guía, en donde el trabajador considerará su rendimiento y desempeño teniendo en cuenta lo que le recomienda el gerente, entre las herramientas que proporciona estarían la orientación, el equipo, las metas, el entrenamiento, etc. En cuarto lugar, tenemos al Equipo de trabajo, en donde los compañeros de trabajo son los que evalúan su rendimiento y actividades con un todo, y también el de cada uno de sus integrantes.

En quinto lugar, tenemos a la Evaluación de 360°, en donde Capuano (2004) en Ramos (2014) indica que esta evaluación es de manera integral en donde están involucrados todo el entorno de la organización, tanto los jefes, compañeros y subordinados como también los clientes. En sexto lugar, tenemos a la Evaluación hacia arriba, Chiavenato (2009) refiere que este tipo de evaluación es todo lo contrario a la evaluación que se aplica al trabajador subordinado, de esta manera es el equipo de trabajo el que evalúa y critica el tipo de desempeño que tiene su gerente o superior.

En séptimo lugar tenemos a la Comisión de evaluación de desempeño, en donde Chiavenato (2009) nos señala que muchas organizaciones designan un equipo que se encarga de evaluar el desempeño laboral que tiene la empresa. Por último, tenemos al Órgano de recursos humanos, el cual nos señala que, en este punto toda la carga y obligación de las empresas queda encapsulado en un mismo lugar. Es así que, el área de recursos humanos evalúa el desempeño de la empresa en general.

Otra teoría bastante interesante en cuanto al desempeño laboral sería La teoría “X” y teoría “Y”, ambas planteadas por Douglas McGregor, el cual menciona en Madero y Rodríguez (2018) que logró visualizar que existen dos actitudes fundamentales en las personas que se vinculan con ciertos aspectos de la conducta humana de la motivación. Es por ello que un factor de gran importancia para poder realizar un análisis del comportamiento de la persona es su ámbito laboral. Así como también la satisfacción laboral, el desempeño laboral, la motivación, entre otros factores relevantes por la sólida relación que existen entre sí con la evolución y desarrollo de los trabajadores, en lo profesional y en lo personal.

Para Hellriegel y Slocum (2009) La teoría X llega a ser un conjunto de propuestas y pensamientos subyacentes, las cuales se rigen en un enfoque de orden y control con respecto a la administración, el cual se fundamenta desde la opinión negativa de la naturaleza humana. Es decir, conlleva a un estilo de liderazgo autoritario , en donde se le brinda mayor importancia a la productividad, el trabajo justo y se restringe opiniones y se reconoce el desempeño; Lo cual conlleva a que se asuma que los trabajadores sean retraídos y que de alguna u otra forma estén al pendiente para nombrar cualquier excusa si en caso no se llegue al objetivo planteado, y es así como solo cumplen con satisfacer sus necesidades básicas y no se enfocan en aumentar la productividad o crecer profesionalmente (Madero y Rodríguez, 2018).

Por otro lado, la teoría “Y” plantea un conglomerado de propuestas y pensamientos que favorecen a un enfoque de liderazgo y empodera a la



administración, lo cual se basa en una opinión positiva de la naturaleza del ser humano. Contribuye a que los administradores visualicen a sus trabajadores como personas que realmente tienen intención de salir adelante, capaces de realizar diversas tareas y actuar de manera independiente.

Esto quiere decir que ambas teorías se relacionan entre sí y evidencia de que es importante tomar en cuenta el lugar en el que uno labora ya que ello se encarga de promover hábitos ya sea positivos o negativos si no se toma la debida importancia a los trabajadores no solo visualizándolos como personas que trabajan para producir sino ver el lado más humano de ellos, analizar en qué campo de desenvuelven mejor y potenciar sus capacidades para que exista un crecimiento no solo en el ámbito laboral sino también en lo personal.

En cuanto al bienestar emocional de las personas en general es importante tener referentes con un gran sustento científico, es aquí en donde encontramos la Teoría de la Psicología Positiva, en el año 1998; esta se basa en centrar nuestra atención en el estudio de los aspectos positivos de las experiencias vividas positivas tomando en cuenta tres pilares fundamentales: el 'primero se enfoca en el análisis de las experiencias positivas; el segundo centra su atención en la cercanía con respecto al estudio de las fortalezas psicológicas y el último se basa en relación a las cualidades que definen las organizaciones positivas (Domínguez e Ibarra, 2017).

Seligman en Domínguez e Ibarra (2017) propone un modelo que permite suscitar bienestar, el cual fue llamado PERMA (emociones positivas, compromiso,

relaciones. propósito y logro); cabe resaltar que ninguno de estos componentes establece por sí mismo el bienestar, al contrario, cada uno de ellos aporta de manera positiva a lograr el bienestar. Una vez ya planteado el modelo podemos relacionar esto con el ámbito laboral, ya que si un trabajador evidencia un buen estado de ánimo a raíz de un adecuado control de emociones positivas: logra transmitir a su entorno laboral confianza y perseverancia a lograr las metas establecidas por la entidad de trabajo, lo cual conlleva a que los superiores vean con detenimiento el desempeño de cada uno de los trabajadores y haya mayor satisfacción y motivación para llevar a cabo diversas actividades laborales.

Finalmente, los autores mencionados junto con sus teorías nos permiten ampliar nuestros conocimientos y así poder reconocer el grado de incidencia y relación que pueda existir entre estas dos variables, y en cómo pueden influir la una en la otra, pudiendo ocasionar consecuencias de diferentes índoles en el ser humano.

### **3. HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1. Hipótesis**

Con respecto a la hipótesis general ( $H_1$ ) se plantea que: Existe relación significativa e inversa entre la ansiedad y el desempeño laboral del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022. En cuanto a la hipótesis nula ( $H_0$ ) esta sería: No existe relación significativa entre la ansiedad y el desempeño laboral del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022.

En cuanto a las hipótesis específicas, tenemos como primera hipótesis específica: Existe relación significativa entre la ansiedad y el personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022. La segunda hipótesis: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y el personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022. La tercera hipótesis: Existe relación significativa entre la ansiedad y las competencias cognitivas del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022. La cuarta hipótesis: Existe relación significativa entre la ansiedad y las competencias actitudinales y sociales del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022. La quinta hipótesis: Existe relación significativa entre la ansiedad y las competencias de capacidad técnica del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022. Y como sexta hipótesis: Existe relación significativa entre la ansiedad y el desempeño laboral según el sexo del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022.

### **3.2. Variables**

La variable 1, ansiedad, según Zung (1971) tiene como definición conceptual que es un estado del organismo bastante particular en el cual la persona se halla en un constante estado de alerta, verificando cualquier señal de posible amenaza, esto tiene como fin poder tener una respuesta rápida de huida o ataque.

En relación a la definición operacional se utilizará la Escala de Auto-Evaluación de Ansiedad (EAA) de Zung, este instrumento cuenta con 21 ítems y dos dimensiones, la primera es la Dimensión Afectiva, en esta se presentan 3 indicadores, los cuales son Desintegración mental, aprehensión, ansiedad y miedo; la segunda es la Dimensión Somática, presentando los siguientes indicadores: Temblores, dolores y molestias corporales, tendencia a la fatiga, intranquilidad, palpitaciones, mareos, desmayos, transpiración parestesias, náuseas y vómitos, frecuencia urinaria, bochornos, insomnio y pesadillas.

Del mismo modo, la Variable 2 es Desempeño laboral, tiene como definición conceptual que es el nivel de ejecución que promueve el colaborador y la manera de responder en cuanto a las actividades, ocupaciones y labores principales que se le solicitan en su puesto, Guzmán (2018).

En cuando a la definición operacional se utilizará como instrumento El cuestionario de Evaluación del Desempeño Profesional fue creado por Ivonne Diaz Reategui y Karin Gaviria Torres en el año 2013, se divide en 3 dimensiones:

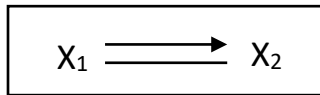
8 para las competencias cognitivas, 7 para las competencias actitudinales y 6 para las competencias de capacidad técnica, los cuales dan un total de 21 ítems.

## **4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **4.1. Tipo, nivel y diseño de investigación**

La investigación corresponde al enfoque cuantitativo el cual, según Hernández y Mendoza (2018), se caracteriza por ser secuencial y probatorio. Así mismo, el tipo de investigación es básica o pura, Ander (2011) refiere que esta se realiza con la finalidad de engrandecer los conocimientos teóricos para el desarrollo de dicha ciencia; y prospectiva. Por otro lado, se ubica en el nivel explicativo el cual, según Ander tiene como característica hallar las razones que causan un fenómeno, hecho o situación en donde se resaltan los rasgos más accidentales.

El diseño de la investigación es No experimental, la cual, según Hernández y Mendoza (2018), se caracteriza por ser un estudio en donde no hay manipulación de variables. Así mismo, el alcance de la investigación corresponde a un estudio correlacional causal, este tipo de estudios suelen caracterizarse por describir relaciones entre dos variables, categorías o conceptos que corresponden a una realidad o contexto en específico, de igual manera esta es sometida a un análisis de carácter numérico tanto descriptivo como inferencial, mediante el cual se verifica la relación que tienen dichas variables.



Donde:

X<sub>1</sub>: Ansiedad

X<sub>2</sub>: Desempeño laboral

⇒ : Influencia/correlación

#### 4.2. Población, muestra y muestro

La población es aquel conjunto que se encuentra conformado por personas u objetos, los cuales serán utilizados dentro de una investigación para conocer determinados datos que son importantes al momento de llevar a cabo dicha investigación. Pineda et al. (1994).

La población de estudio es un total de 252 y estará conformada por los profesionales y técnicos en enfermería de diferentes edades que laboran en los centros de salud de Pisco. La muestra estuvo conformada por 108 profesionales y técnicos de la salud.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n: tamaño de la muestra

N: Población

Z: nivel de confianza

p: Proporción esperada equivale al 5%

q: probabilidad en contra

d: Precisión en nuestra investigación es el 5%

El muestreo que se utilizó corresponde al tipo no probabilístico, debido a que las unidades elegidas no dependerán de la probabilidad, sino de las características que corresponden al contexto en que se ubica la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Algunos de los criterios de inclusión a considerar en el proyecto serían:

- Personal de salud que pertenezca a la carrera de enfermería, ya sea profesional o técnica.
- Residentes de Pisco.

Por el contrario, algunos criterios de exclusión serían:

- Profesionales de la salud que no se encuentren laborando en la actualidad.
- Personas que no residan en Pisco.
- Personal de salud que no pertenezca a la carrera de enfermería, ya sea profesional o técnica.

## **TABLA 1**

### *Distribución de la Muestra en Función al Sexo*

Sexo	Frecuencia	Porcentaje %
Mujer	93	86.1
Hombre	15	13.9
	108	100.0



En la tabla 1, podemos visualizar que la muestra evaluada presenta un 86,1% de población en mujeres, mientras que tan solo el 13,9% pertenece al sexo masculino.

## **TABLA 2**

### *Distribución de la Muestra en Función a la Edad*

	Frecuencia	Porcentaje %
20 – 31	26	24.1
32 – 43	59	54.6
44 – 55	15	13.9
56 – 66	8	7.4
	108	100.0

En la tabla 2, encontramos que la muestra más significativa, con un 54,6%, de los evaluados presenta un rango de edad entre 32 y 43 años.

### **4.3. Medios de recolección de información**

La encuesta es la técnica de recolección de información que se empleará para evaluar a la población delimitada para este estudio, esta técnica es bastante utilizada en el campo de la investigación, debido a que se pueden obtener y elaborar datos de manera rápida y eficaz (Casas et al., 2003).

Los medios de recolección de información de la presente investigación tienen las siguientes fichas técnicas:

Variable 1: Ansiedad

Título original: SELF-RATING ANXIETY SCALE.

Autor: William W. K. Zung

Año de creación: 1971

Adaptación al español: Luis Astocondor – 2001

Consigna de aplicación: Para su aplicación se le pide al sujeto que ponga una marca en el recuadro que el considere más adecuado a como se ha sentido en la última semana.

Propiedades psicométricas originales del instrumento: La validez del instrumento corresponde a una correlación entre la puntuación de cada ítem y el total oscila entre 0.34 y 0.65; y la confiabilidad es de 0.785.

Propiedades psicométricas en muestras peruanas similares a las del estudio propuesto: en nuestro país se realizó una adaptación por parte de Astocondor (2001) a los pobladores de comunidades nativas aguarunas, utilizando una muestra de 100 pobladores con un rango de edad de 14 a 30 años, en donde se obtuvo una confiabilidad de 0.7850 y una validez de 0.05.

Variable 2: Desempeño laboral

Título original: Evaluación del Desempeño Laboral

Autor: Ivonne Diaz Reategui y Karin Gaviria Torres

Año de creación: 2013

Consigna de aplicación: Para su aplicación se le pide al sujeto que ponga una marca en el recuadro que el considere más adecuado a como se ha sentido en la última semana.

Propiedades psicométricas originales del instrumento: La validez se corroboró por medio del análisis y juicio de expertos, el coeficiente de confiabilidad

del cuestionario completo es de 0.924, por lo tanto, el instrumento es confiable. La muestra piloto utilizada pertenece a la ciudad Tarapoto-Perú.

#### **4.4. Procedimiento**

Una vez escogido el tema de investigación, haber elegido los instrumentos a utilizar y las respectivas autorizaciones de aplicación, se procedió a elaborar el cuestionario a través de la plataforma de Google Form, se continuará con la recolección de datos. Mediante el uso de un enlace electrónico se informará adecuadamente a todos los participantes los beneficios y riesgos que implica su participación.

#### **4.5. Procesamiento de datos**

Luego de obtener toda la información indagada por parte de la muestra elegida se procedió a elaborar una Data, y haciendo uso del programa Microsoft Excel se detallaron todos los datos obtenidos, y considerados relevantes, en la investigación como: edad, sexo y grado de instrucción. Asimismo, dichos resultados pasaron por el programa SPSS, en donde se utilizaron tablas de frecuencia para convertir en porcentajes los puntajes obtenidos en cuanto a la relación que existe entre las variables evaluadas. Por último, con los datos se realizó un análisis final de los resultados.

Por otro lado, el proceso estadístico correlacional que se tuvo en cuenta en la presente investigación fue de dos tipos: estadístico descriptivo y estadístico inferencial. Así mismo, debido a la cantidad de la muestra adquirida se utilizó como prueba de ajuste de bondad la de Kolmogorov-Smirnof, ya que esta es mayor a

50 personas. En cuanto a la correlación que esta pueda presentar se utilizará la de Spearman si es paramétrica o la de Pearson en caso de que sea no paramétrica.

#### **4.6. Aspectos éticos**

Los sujetos que participaron fueron invitados haciendo uso de medios electrónicos como: redes sociales, WhatsApp, correos electrónicos, entre otros. De esto modo, recibieron un enlace en donde se presentó toda la información del estudio, aquí se conocieron los posibles riesgos y beneficios de la participación. Por otro lado, en cuanto a la demás información del proyecto, este se encontró detallado en el documento de consentimiento informado, donde aparecieron dos links que deberá leer detalladamente antes de responder los cuestionarios. En este listado de preguntas, se incluyeron datos personales que fueron útiles para la investigación.

Previo a iniciar el proyecto, el comité institucional de ética en la investigación de la UPSJB evaluó de manera detallada según los criterios correspondientes el proyecto, con la finalidad de que este cumpla con lo establecido según el reglamento y pueda ser aprobado para llevar a cabo el estudio. En donde la información que sea recopilada será debidamente resguardada por los investigadores a cargo, esto implica los documentos en físico al igual que la información virtual. Asimismo, se mantendrá un rango estricto de confidencialidad de los participantes, lo cual quiere decir que solo los investigadores principales puedan manejar la información identificada para posibles proyectos futuros.

Algunos de los principios éticos considerados por indicación del Colegio de Psicólogos del Perú son: Beneficencia, la cual explica aquella obligación que tiene el profesional en evitar y prevenir cualquier daño que se le pueda causar a la persona, asimismo, procurar siempre hacer el bien y ofrecer beneficios. (Ferro et al., 2009).

Para poder llevar a cabo el estudio, las investigadoras de esta investigación emplearon de manera responsable los datos que se llegaron a obtener, resguardando la integridad de cada persona, es por ello que hay un consentimiento informado de por medio en donde se le detalló al participante acerca del estudio. Cabe resaltar que esta investigación aportará de manera significativa en el ámbito clínico y organizacional. Para cuidar la salud mental de los participantes, ellos(as) tienen derecho a retirarse de la investigación cuando lo crean conveniente ya sea porque se sienten afectados, porque la información que ellos den a conocer pueda afectar su trabajo y rendimiento laboral o por falta de tiempo, así como también tienen el derecho de consultar cualquier tipo de duda o interrogante que tengan a las investigadoras.

El siguiente principio ético sería Autonomía, esta refiere que la persona es autodeterminante al momento de obrar por sí misma, quiere decir que hace uso de la autonomía en favor de sus intereses y deseos. Es por ello que las personas que accedan a ser parte de la investigación, decidirán por sí mismas si desean o no participar del estudio a realizarse sin ningún tipo de presión o imposición.

Otro principio ético sería el de No maleficencia, este concepto al ser de los más antiguos indica que no se debe hacer daño al paciente, lo cual obliga al profesional a obrar en favor del participante. Es necesario recalcar que el estudio realizado estuvo bajo consentimiento de cada participante sin dañar su integridad física y psicológica, ya que la recopilación de datos que se obtuvo de la evaluación fue resguardada y totalmente de uso confidencial.

Por último, tenemos el principio de justicia, el cual básicamente indica que se le debe otorgar a cada uno lo que necesita, orientando este concepto a la salud como un derecho fundamental del ser humano. (Ferro et al., 2009). Es por ello que al realizar nuestro estudio se les hizo de conocimiento a los participantes que son libres de responder lo que crean conveniente según criterio propio de cada uno, orientándolos de manera clara y precisa para así evitar cualquier tipo de inconveniente y todo se lleve a cabo según lo establecido por las investigadoras del estudio a realizarse.

## 5. ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 5.1. Resultados

**TABLA 3**

*Niveles de Ansiedad en Personal de Enfermería de Centros de Salud de Pisco*

Ansiedad	Frecuencia	Porcentaje %
Ansiedad marcada	1	0.9
Ansiedad moderada	7	6.5
Dentro de los límites normales	100	92.9
	108	100.0

En la tabla 3, se puede observar que el 92,6% de la muestra evaluada se encuentra dentro de los límites normales en lo que respecta a la variable ansiedad. Mientras que un 6,5% de ansiedad moderada aunado al 0,9% de ansiedad marcada, nos da un porcentaje de 7,4% de sujetos que si presentan ansiedad.

**TABLA 4**

*Niveles de la Dimensión Afectiva de la Variable Ansiedad en Personal de Enfermería de Centros de Salud de Pisco*

Dimensión Afectiva	Frecuencia	Porcentaje %
Ansiedad marcada	16	14.8
Ansiedad moderada	90	83.3
Dentro de los límites normales	2	1.9
	108	100.0

En la tabla 4, podemos observar que, en la dimensión afectiva de la variable, el 83,3% de la muestra presenta niveles significativos de ansiedad moderada. Así mismo, el 14,8% de la muestra presenta signos de ansiedad marcada.

**TABLA 5**

*Niveles de la Dimensión Somática de la Variable Ansiedad en Personal de Enfermería de Centros de Salud de Pisco*

Dimensión Somática	Frecuencia	Porcentaje %
Ansiedad marcada	25	23.1
Ansiedad moderada	81	75.0
Dentro de los límites normales	2	1.9
	108	100.0

En la tabla 5, podemos encontrar que, en la dimensión somática de la variable, el 75% de la muestra, representada por 81 sujetos niveles, evidencian niveles moderados de ansiedad. Mientras que, el 23,1% presenta ansiedad marcada.

**TABLA 6**

*Niveles de Desempeño Laboral en Personal de Enfermería de Centros de Salud de Pisco*

Desempeño Laboral	Frecuencia	Porcentaje %
Alto	85	78.7
Medio	16	14.8
Bajo	7	6.5
	108	100.0



En la tabla 6, podemos visualizar que el 78,7% de la muestra evaluada presenta un nivel alto de desempeño laboral, representada por un total de 85 personas. Mientras que el 14,8% nos indica niveles medios de desempeño laboral.

**TABLA 7**

*Niveles de la Dimensión Competencias Cognitivas de la Variable Desempeño Laboral en Personal de Enfermería de Centros de Salud de Pisco*

Competencias Cognitivas	Frecuencia	Porcentaje %
Alto	81	75.0
Medio	20	18.5
Bajo	7	6.5
	108	100.0

En la tabla 7, observamos que en la dimensión competencia cognitiva de la variable, el 75% de la muestra evaluada presenta un nivel alto. Mientras que, el 18,5% presenta un nivel medio.

**TABLA 8**

*Niveles de la Dimensión Competencias Actitudinales y Sociales de la Variable Desempeño Laboral en Personal de Enfermería de Centros de Salud de Pisco*

Competencias Actitudinales y Sociales	Frecuencia	Porcentaje %
Alto	78	72.2
Medio	23	21.3
Bajo	7	6.5
	108	100.0

En la tabla 8, encontramos que, en la dimensión actitudinal y social de la variable desempeño laboral, el 72,2% de la muestra evaluada, que se encuentra

conformado por 78 personas, presentan niveles altos. Mientras que, el 21,3% presenta niveles medios en dicha dimensión.

**TABLA 9**

*Niveles de la Dimensión de Capacidad Técnica de la Variable Desempeño Laboral en Personal de Enfermería de Centros de Salud de Pisco*

Capacidad Técnica	Frecuencia	Porcentaje %
Alto	82	75.9
Medio	19	17.6
Bajo	7	6.5
	108	100.0

En la tabla 9, podemos visualizar en la dimensión de capacidad técnica de la variable que, el 75,9% de la muestra evaluada, conformada por 82 personas, presenta niveles altos. Mientras que, el 17,6% presenta niveles medios.

**TABLA 10**

*Niveles de Ansiedad en función al sexo en Personal de Enfermería de Centros de Salud de Pisco*

Sexo		Frecuencia	Porcentaje %
MUJER	Ansiedad marcada	1	1.1
	Ansiedad moderada	5	5.4
	Dentro de los límites normales	87	93.5
	TOTAL	93	100.0
HOMBRE	Ansiedad moderada	2	13.3
	Dentro de los límites normales	13	86.7
	TOTAL	15	100.0

En la tabla 10, se observa que un 93.5% de las mujeres se encuentran dentro de los límites normales en cuanto a la variable ansiedad. Por otro lado, en los hombres, esta presenta un 86.7% como puntaje significativo en el nivel Dentro de los límites normales.

**TABLA 11**

*Niveles de Desempeño Laboral en función al sexo en Personal de Enfermería de Centros de Salud de Pisco*

Sexo		Frecuencia	Porcentaje %
MUJER	Alto	73	78.5
	Medio	14	15.1
	Bajo	6	6.5
	TOTAL	93	100.0
HOMBRE	Alto	12	80.0
	Medio	2	13.3
	Bajo	1	6.7
	TOTAL	15	100.0

En la tabla 11, podemos visualizar que el 78.5% de las mujeres se encuentra en un nivel alto de la variable Desempeño Laboral. En cuanto a los hombres, el 80% se encuentra en un nivel alto de dicha variable.

**TABLA 12**

*Distribución de la Muestra Evaluada con las Variables Ansiedad y Desempeño Laboral*

Prueba de Kolmogorov - Smirnov		
	Ansiedad	Desempeño Laboral
N	108	108
Estadístico de prueba	,532	,472
Sig. Asintótica (bilateral)	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

En la tabla 12, podemos observar que la muestra evaluada no se ajusta a la distribución normal, por lo tanto, se emplearon estadísticos no paramétricos. Por lo que para la presente investigación utilizaremos el estadístico Rho de Spearman.

**TABLA 13**

*Correlación de las Variables Ansiedad y Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral
Ansiedad Total	Coefficiente de correlación	,061
	Sig. (bilateral)	,532
	N	108

En la tabla 13, podemos visualizar que, entre la Ansiedad y el Desempeño Laboral el P valor es superior al 0,05( $p=,532$ ), es decir, no existe relación entre ambas variables por lo que se acepta la hipótesis nula: “No existe relación significativa entre la ansiedad y el desempeño laboral del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022.”, y se rechaza la hipótesis general planteada: “Existe relación significativa e inversa entre la ansiedad y el desempeño laboral del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022.” ; indicando que no existe correlación estadística.

**TABLA 14**

*Correlación de la Variable Desempeño Laboral con las Dimensiones de la Variable Ansiedad*

Dimensiones de Ansiedad		Desempeño Laboral
Dimensión Afectiva	Coeficiente de correlación	,001
	Sig. (bilateral)	,991
	N	108
Dimensión Somática	Coeficiente de correlación	,005
	Sig. (bilateral)	,958
	N	108

En la tabla 14, se visualiza que no existe relación entre las dimensiones de la variable Ansiedad con la variable Desempeño Laboral. En la dimensión afectiva el P valor es de ,991; En la dimensión somática el P valor es de ,958, es decir, es superior al 0,05 por ende no se establece correlación.

**TABLA 15**

*Correlación de la Variable Ansiedad con las Dimensiones de la Variable Desempeño Laboral*

Dimensiones de Desempeño Laboral		Ansiedad
Competencias Cognitivas	Coeficiente de correlación	,081
	Sig. (bilateral)	,403
	N	108
Actitudinales y Sociales	Coeficiente de correlación	-,049
	Sig. (bilateral)	,615
	N	108
Capacidad Técnica	Coeficiente de correlación	-,152
	Sig. (bilateral)	,117
	N	108

En la tabla 15, se visualiza que no existe relación entre las dimensiones de la Variable Desempeño Laboral con la Variable Ansiedad. En la dimensión Competencias cognitivas el P valor es ,403; En la dimensión Actitudinales y Sociales el P valor es de ,615; En cuanto a la dimensión Capacidad Técnica el P valor es de ,117; es decir, es superior al 0,05 por ende no se establece correlación.

**TABLA 16**

*Correlación del Sexo de la Muestra en Relación a las Variables de Ansiedad y Desempeño Laboral*

Sexo		Correlación	Desempeño laboral
MUJER	Ansiedad	Correlación de Pearson	-,003
		Sig. (bilateral)	,980
		N	93
HOMBRE	Ansiedad	Correlación de Pearson	,182
		Sig. (bilateral)	,515
		N	15

En la tabla 16, podemos visualizar la variable sociodemográfica sexo en relación a las variables ansiedad y desempeño laboral, nos indica que no existe correlación. Por lo cual podemos decir que ello, no es un factor determinante para que los niveles de la ansiedad y desempeño laboral puedan aumentar o disminuir.

## 5.2. Discusión

En el presente estudio se evidenciaron resultados que nos permitieron analizar la relación entre las variables de ansiedad y desempeño laboral en personal de enfermería. El interés de realizar esta investigación en dicha población partió del contexto vivido durante los últimos años, debido a la labor tan importante que realizan en beneficio de la salud en nuestra sociedad. Para obtener

información de los evaluados se emplearon dos cuestionarios que nos permitieron conocer la realidad en relación a las variables.

La muestra escogida se caracterizó por tener una predominancia en las mujeres (86.1%) a diferencia de los hombres (13.9%), en cuanto a las edades del personal que labora en los diversos establecimientos se encontró que el rango de edad más significativo (54.6%) pertenecía a aquellos que tienen entre 32 y 43 años.

El objetivo general en esta investigación fue Determinar la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022. Para lo cual podemos decir que, en cuanto a la variable ansiedad, se evidencia que la muestra en su gran mayoría presenta niveles que se encuentran dentro de los límites normales, lo cual nos quiere decir que existe un equilibrio adecuado entre su vida personal y laboral, es decir, al tener niveles muy leves de ansiedad desarrollan capacidad para una mejor concentración y resolución de problemas. De igual importancia, en la variable desempeño laboral se halló que el 78.7% de la muestra presenta un nivel alto de dicha variable, lo cual nos quiere decir que dicho ambiente laboral presenta un adecuado trabajo en equipo y conocimientos relevantes en cuanto a su servicio.

De acuerdo a los coeficientes de correlación, sobre las variables ansiedad y desempeño laboral, obtenidas mediante el procesamiento de datos, se evidenció que no existe la relación entre las variables. De acuerdo a lo mencionado la investigación acepta la hipótesis nula.

Al momento de profundizar los resultados obtenidos sobre la ansiedad, notamos que existe gran particularidad en los puntajes de los evaluados al momento de analizar dicha variable en sus dimensiones. En la dimensión Afectiva (psicológica) los datos nos señalan que la muestra presenta niveles significativos en ansiedad moderada (Tabla 2), la cual se caracteriza por causar sentimientos de angustia, miedo o aprehensión, que pueden presentarse de manera transitoria en la persona. De forma similar, en la dimensión Somática también se muestran porcentajes significativos (Tabla 3) en los resultados de su evaluación, en donde la sintomatología origina respuestas fisiológicas como palpitaciones, taquicardias, temblores en las extremidades, problemas estomacales y dolores corporales, Zung (1971).

En lo referente a la muestra, de acuerdo a lo mencionado anteriormente podemos decir que, a pesar de no presentar rasgos de ansiedad moderado o marcado en su puntaje final, sí pueden llegar a manifestar diversos síntomas ansiosos, ya sea de índole afectivo o somático. Sin embargo, se ha detectado que muchos de los puntajes se encuentran al límite del nivel moderado de ansiedad, siendo mínima la diferencia de un baremo a otro.

Para dar respuesta a los objetivos específicos, se tomó en cuenta las dimensiones de la variable Desempeño Laboral y su relación con la variable Ansiedad. Por lo que, al momento de analizar la dimensión Competencias Cognitivas, se observó que una cantidad considerable de participantes mostraron un nivel alto en su desempeño, lo cual nos quiere decir que debido a su formación



académica y la experiencia adquirida en sus años de trabajo han sido fundamentales para alcanzar este nivel de capacidad, MINSA (2011).

En cuanto a la dimensión Competencias Actitudinales y Sociales, los puntajes en su gran mayoría son bastante significativos (Tabla 6) en un nivel alto, esto quiere decir que los evaluados han desarrollado habilidades sociales relacionadas con su conducta y motivación que favorecen a su ambiente laboral.

De la misma forma, en la dimensión Competencias de Capacidad Técnica, los resultados nos señalan que la muestra evaluada en su mayoría obtuvo un nivel alto (Tabla 7), es decir, que los participantes gozan de determinadas habilidades y conocimientos técnicos que favorecen su actitud profesional, las cuales están relacionadas con un adecuado desempeño de acuerdo a un área laboral específico.

Los coeficientes de correlación de las dimensiones de Desempeño laboral (Tabla 15) evidenciaron que no existe relación, esto quiere decir que dichas dimensiones no tienen un impacto relevante en la variable Ansiedad. Al presentar síntomas de ansiedad frecuentes, se ven afectados diversos aspectos en la vida cotidiana de la persona, por lo que podría ser una desventaja en el ámbito laboral y perjudicar los niveles de concentración, atención y memoria, así como también mantener niveles de estrés constante que no permitan alcanzar un descanso adecuado.

Como objetivo final tenemos a las variables de estudio y cómo se relacionan en cuanto al sexo que presenta la muestra. Empezando por la variable Ansiedad, el sexo femenino en su mayoría obtuvo un puntaje de 93.5% en el nivel Dentro de los límites normales; en cuanto al sexo masculino, el 86.7% se encontraba Dentro de los límites normales, es decir, en ambos sexos no existe la presencia de esta patología.

En lo que refiere a la variable Desempeño Laboral, nuestra muestra evidenció resultados favorables, en donde las mujeres obtuvieron un porcentaje de 78.5% y los hombres un 80%, ambos correspondientes al nivel alto de desempeño. De acuerdo a la información expuesta podemos decir que, el sexo no es factor determinante al momento de evaluar las habilidades profesionales y aptitudes laborales, por lo que ambos pueden desempeñar las mismas tareas con resultados satisfactorios.

Por último, los coeficientes de correlación obtenidos en la investigación nos indican que no existe correlación en función al sexo, por lo que no es una constante importante al momento de relacionarla con las variables de estudio.

Para contrastar los resultados obtenidos, tenemos a Guadalupe y Vaca (2018) que, en su estudio enfocado en el estrés laboral y la ansiedad en personal de enfermería, obtuvo como resultado predominante un nivel nulo de ansiedad, en donde el 44,11% de su muestra no presenta signos de dicha patología. Por otro lado, en cuanto a nuestra investigación, se obtuvo como resultado que la muestra en su gran mayoría no evidencia niveles de ansiedad (Tabla 1), si bien

estos porcentajes distan de ser semejantes a la de los autores ya mencionados, ambos no presentan niveles significativos de ansiedad.

En el estudio realizado por Quispe (2019), las variables que utilizó fueron estrés y desempeño laboral en un centro de salud, en donde al evaluar a su muestra conformada por personal de salud en general, obtuvo excelentes resultados en cuanto a la variable desempeño laboral con un 100% de eficiencia en sus colaboradores; lo cual coincide nuestros resultados en cuanto a dicha variable (Tabla 4).

Al comparar la dimensión Capacidad Actitudinales y Sociales visualizamos una notable diferencia del trabajo realizado por Chumpitaz (2017), el cual estuvo enfocado en el estudio del desempeño laboral en personal de enfermería, en donde el 52% de su muestra logró alcanzar puntajes significativos en un nivel medio. Esto quiere decir que, a pesar de tener una población con el mismo enfoque profesional, no todos los evaluados desarrollan sus habilidades y aptitudes sociales de la misma manera, lo cual podría llegar a interferir de manera inversa en la dinámica laboral que exista en su área de trabajo.

Por otro lado, en cuando a la dimensión Capacidad Técnica, los resultados de nuestro estudio concuerdan con la investigación mencionada anteriormente, Chumpitaz (2017), en donde su muestra obtuvo puntajes significativos (80%) en un nivel alto, indicando que estos cuentan con un correcto conocimiento técnico en el puesto de trabajo en el que se desenvuelven.

Para finalizar en cuanto a los resultados en función al sexo, tenemos que difieren con el trabajo realizado por Mesa (2019), en donde las puntuaciones más significativas fueron la de las mujeres, en donde los niveles de ansiedad eran bastante altos, a diferencia de los hombres. Asimismo, Anticona y Maldonado (2017) en su investigación pudieron demostrar que ambos sexos obtuvieron puntajes similares en cuando a niveles de ansiedad moderada, en donde los hombres presentaban un porcentaje de 34.23% y las mujeres un porcentaje de 33.85%.

Tomando en cuenta lo expuesto anteriormente podemos decir que, el personal de enfermería de la ciudad de Pisco evidencia un control adecuado de lo emocional tanto en lo laboral como en su vida personal, logrando así una gran eficiencia y eficacia con respecto a las labores que cumplen en sus establecimientos de salud. Esta investigación contribuye de manera positiva a futuros investigadores ya que los datos expuestos permiten dar luz y abrir posibilidades de realizar otros estudios con dicha población tomando en cuenta otras variables o relacionando la ansiedad con la depresión, con el estrés o relacionando desempeño laboral con motivación u otros temas de gran importancia para la salud mental.

Así mismo cabe resaltar que la muestra evaluada proviene de diversos establecimientos de la ciudad de Pisco, lo cual hace que el estudio sea más profundo ya que son diversos contextos en los cuales se evaluó y nos permiten saber la realidad de cada uno de estos, y las condiciones laborales en las que se encuentran; resaltamos también la participación y disponibilidad del personal, ya

que en los últimos meses ha trabajado arduamente en las jornadas de vacunación lo cual nos hace saber que su labor es constante en beneficio de la población.

La investigación realizada es un aporte científico para la comunidad, ya que nos da a conocer información acerca de la ansiedad y el desempeño laboral, tomando en cuenta diversas teorías, las cuales ayudan y contribuyen a que se describan los hallazgos de lo expuesto anteriormente. Esta se basa en evidenciar un panorama acorde a lo vivido en el presente año, es decir luego de la pandemia; así mismo, lo evaluado nos permitirá plantear recomendaciones que fomenten la salud mental y el bienestar laboral.

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1. Conclusiones

PRIMERA: La presente investigación permitió determinar que no existe relación entre la ansiedad y el desempeño laboral del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022.

SEGUNDA: Se determinó que la muestra evaluada mostró puntuaciones nulas en presencia de ansiedad, obteniendo como puntaje predominante y significativo un nivel de Dentro de los límites normales (92.6%).

TERCERA: Se determinó que la muestra evaluada evidenció puntajes bastante significativos en el nivel alto del desempeño laboral, con un porcentaje de 78.7%.

CUARTA: Se determinó que las Competencias Cognitivas no se relacionan en cuanto a la variable Ansiedad, obteniendo como puntaje predominante un 75% en el nivel alto.

QUINTA: Se determinó que las Competencias Actitudinales y Sociales no se relacionan en cuanto a la variable Ansiedad, obteniendo como puntaje predominante un 72.2% en el nivel alto.

SEXTA: Se determinó que las Competencias de Capacidad Técnica no se relacionan en cuanto a la variable Ansiedad, obteniendo como puntajes de 75.9% en el nivel alto.

SÉPTIMA: Se determinó que no existe relación en cuanto al sexo que sea determinante con las variables de ansiedad y desempeño laboral.

## **6.2. Recomendaciones**

PRIMERA: Se recomienda a los investigadores, estudiar con más precisión a la muestra a evaluar, con la finalidad de obtener un estudio con mayor exactitud y consistencia. Asimismo, fomentar futuros estudios donde se involucren ambas variables.

SEGUNDA: Continuar realizando proyectos de investigación que fomenten y promuevan la importancia de la salud mental en el ámbito laboral, implementando talleres ocupacionales o de recreación que se encuentren relacionados con las actividades que llevan a cabo en su área de trabajo.

TERCERA: Llevar a cabo estudios en donde se puedan proponer comparaciones de distintas localidades del país, para así conocer el nivel de desempeño laboral que hay en diversos contextos profesionales, y así tener un conocimiento más amplio que ayude en la intervención de esta problemática.

CUARTA: Para investigaciones cuasi experimentales, ejecutar un plan de intervención donde se lleven a cabo capacitaciones que mantengan a los colaboradores en constante actualización de sus conocimientos profesionales, para realizar de una manera más eficiente las tareas laborales y así tener un mejor rendimiento.

QUINTA: En futuras investigaciones implementar nuevos ejercicios y metodologías enfocados en mejorar el ambiente laboral y la dinámica que existe entre los trabajadores, con la finalidad de alcanzar satisfactoriamente las metas establecidas.

SEXTA: Para investigaciones pre experimentales, llevar a cabo evaluaciones y actividades innovadoras en donde el trabajador pueda explotar al máximo sus capacidades técnicas y brindar un reconocimiento especial cuando se logren objetivos individuales y logros importantes.

SÉPTIMA: Fomentar investigaciones orientadas a la importancia de la igualdad y la discriminación que existe hoy en día, para así conocer las consecuencias negativas que aún vivencian grandes partes de la población; de esta manera, poder crear mayores oportunidades laborales que beneficien a ambas partes por igual, promoviendo el respeto y trabajo digno tanto para hombres como mujeres.



## 7. REFERENCIAS

Aguirre, R.; López, J. y Flores, R. (2011). Prevalencia de la ansiedad y depresión de médicos residentes de especialidades médicas. *Revista Fuente*, 3(8), pág. 28-33.

[http://dspace.uan.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/754/Prevalencia%20de%20la%20ansiedad%20y%20depresi%  
c3%b3n%20de%20m%  
c3%a9dicos%20residentes%20de%20especialidades%20m%  
c3%a9dicas  
.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.uan.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/754/Prevalencia%20de%20la%20ansiedad%20y%20depresi%c3%b3n%20de%20m%c3%a9dicos%20residentes%20de%20especialidades%20m%c3%a9dicas.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Alvarado, C. y Pinduisaca, E. (2019). “Factores que inciden en el Desempeño Laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel del Periodo mayo – agosto 2019” (Tesis de grado). Universidad de Guayaquil. Guayaquil – Ecuador. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/47012/1/TESIS-1400-ALVARADO-PINDUISACA.pdf>

Ander, E. (2011). APRENDER A INVESTIGAR: Nociones básicas para la investigación social. *Editorial Brujas*, 1° edición (Pág. 26). <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2017/05/Aprender-a-investigar-nociones-basicas-Ander-Egg-Ezequiel-2011.pdf.pdf>

Anticona, E. y Maldonado, M. (2017) en su tesis: “Ansiedad y Depresión en el personal de Salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo – 2017” (Tesis de grado). Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo –

Perú.

<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1546/ANSIEDAD%20Y%20DEPRESI%c3%93N%20EN%20EL%20PERSONAL%20DE%20SALUD%20DEL%20HOSPITAL%20DANIEL%20ALCIDES%20CARRI%c3%93N%2c%20HUANCAYO%20%e2%80%93%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Astocondor, L. (2001). Estudio Exploratorio sobre Ansiedad y Depresión en un grupo de pobladores de comunidades nativas aguarunas. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

<https://pdfcoffee.com/test-de-ansiedad-de-zung-5-pdf-free.html>

Bados, A. y García, E. (2011). Técnicas de Exposición. Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológicos Facultad de Psicología, Universidad de Barcelona. Pág 2 – 4.

<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/18403/1/T%C3%A9cnicas%20de%20Exposici%C3%B3n%202011.pdf>

Burns, D. (2006). Adiós Ansiedad. Cómo superar la timidez, los miedos, las fobias y las situaciones de pánico. Editorial PAIDÓS, 1º edición. Pág. 19 - 36.

[https://www.academia.edu/37343781/ADIOS\\_ANSIEDAD\\_DAVID\\_BURN](https://www.academia.edu/37343781/ADIOS_ANSIEDAD_DAVID_BURN)

S

Cano-Vindel, A. (1997). Modelos explicativos de la emoción. En: E.G. Fernández-Abascal (Ed.). Psicología General. Motivación y Emoción. Madrid: Centro de Estudios Ramón. Areces (127-161).

[https://www.researchgate.net/publication/230577045\\_Modelos\\_explicativos\\_de\\_la\\_emocion\\_Models\\_of\\_the\\_emotion](https://www.researchgate.net/publication/230577045_Modelos_explicativos_de_la_emocion_Models_of_the_emotion)

- Casas, J; Repullo, J. y Donaldo, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Aten Primaria*, 31. pág. 143.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill. Octava Edición, México.  
[file:///C:/Users/carde/OneDrive/Documentos/D%C3%89CIMO%20CICLO/ANTECEDENTES/Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/carde/OneDrive/Documentos/D%C3%89CIMO%20CICLO/ANTECEDENTES/Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano%20(1).pdf)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. 3° Edición. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. México.  
<http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chumpitaz, J. (2017). “Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017” (tesis de grado). Universidad César Vallejo. Lima – Perú.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chumpitaz\\_IJL.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chumpitaz_IJL.pdf?sequence=1)
- Clark, D. y Beck, A. (2010). *Cognitive Therapy of Anxiety Disorders*. Desclée de Brouwer, S.A. pág. 67- 102.  
[https://www.srmcursos.com/archivos/arch\\_5847348cec977.pdf](https://www.srmcursos.com/archivos/arch_5847348cec977.pdf)
- Condezo, N. (2019) en su tesis: “Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Micro Red La Oroya – Yauli- Junín - 2018” (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica

– Perú. <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2887/TESIS-MAESTRIA-2019-CIENCIAS%20DE%20LA%20SALUD-CONDEZO%20ZARATE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Domínguez, R. e Ibarra, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. Razón y Palabra. Universidad de los Hemisferios. Quito, Ecuador. <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199551160035.pdf>

Ferro, M., Molina Rodríguez, L., y Rodríguez, W. (2009). La bioética y sus principios. Acta Odontológica Venezolana, 47(2), 481-487. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0001-63652009000200029](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-63652009000200029)

García, M. Azpiroz, J., De la Fuente, Y., García, L. y González, B. (2007). “La Ansiedad en el Personal Sanitario”. (Artículo científico). *Enfermería en cardiología*. Núm. 42-43. <https://www.enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/4307.pdf>

Guadalupe, J. y Vaca, G. (2018). “Estrés Laboral y Ansiedad en el personal de enfermería del Instituto Psiquiátrico “Sagrado Corazón” Período 2017 - 2018” (Tesis de grado). Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba – Ecuador. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/4918/1/UNACH-EC-FCS-PSC-CLIN-2018-0004.pdf>

Guzmán, A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global. Tesis de grado. Universidad Ricardo Palma - Perú. <http://repositorio.urp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/URP/1658/TESIS%20ANGELICA%20GUZMAN%20ROJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA. *Me Graw Hill*. (Pág. 6).

[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)

Jalanoca, S. (2019). “Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral del personal del CLAS Centro de Salud Ciudad Nueva, Periodo 2019” (Tesis de grado). Universidad Privada de Tacna. Tacna – Perú.

<http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/1274/1/Jalanoca-Ticona-Sandra.pdf>

Lerma, V., Rosales, G. y Gallegos, M. (2009) “Prevalencia de ansiedad y depresión en enfermería a cargo del paciente crónico hospitalizado”. (Artículo científico). Universidad Juárez del Estado de Durango. Durango – México.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/conamed/con-2009/cons091b.pdf>

Madero, S. y Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías “X” y “Y” de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. Tecnológico de Monterrey. México.

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78582018000200095&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78582018000200095&script=sci_arttext)

Mesa, N. (2019). “Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería.” (Tesis de grado). Universidad de la Laguna. Santa Cruz de Tenerife – España. Recuperado de:

<file:///C:/Users/carde/Downloads/919-3284-1-PB.pdf>

- MINSA (2011). Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud. Lima, Perú: MINSA.  
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1877.pdf>
- Pego, R., Del río, M., Fernández, I. y Gutiérrez, E. (2018). “Prevalencia de sintomatología de ansiedad y depresión en estudiantado universitario del Grado en Enfermería en la Comunidad Autónoma de Galicia” (Artículo científico). Universidad Santiago de Compostela. Galicia – España.  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1988-348X2018000200005](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2018000200005)
- Pineda, B.; De Alvarado, E.; De Canales, F. (1994) Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de personal de salud, Segunda edición. Organización Panamericana de la Salud. Washington.  
[https://hdcsudg.files.wordpress.com/2019/03/metodologc3ada\\_investigacion\\_canales\\_alvarado\\_pineda.pdf](https://hdcsudg.files.wordpress.com/2019/03/metodologc3ada_investigacion_canales_alvarado_pineda.pdf)
- Quintana, D. y Turki, C. (2020). “Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú”. (Artículo científico). *Archivos de Medicina (Col)*, Vol. 20, Núm. 1.  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/2738/273862538013/html/index.html>
- Quispe, Y. (2019). “Nivel de Estrés y Desempeño Laboral de los profesionales de salud del Centro de Salud El Bosque, La Victoria, Chiclayo, 2018” (Tesis de grado). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo – Perú.  
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6475/Quispe%20Delgado%20Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ramírez, D. (2006). "La Importancia de la evaluación del desempeño en la Gerencia de la Ciencia". (Artículo científico). *Ciencias Holguín*, Vol. 12, Núm. 4. <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181517920002.pdf>
- Ramos, P. (2014). La evaluación del Desempeño y su Relación con la productividad. (Artículo científico). *Universidad Pontificia Comillas*. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/348/TFG000342.pdf?sequence=1>
- Ríos, L. (2011). "Evaluación del Desempeño Basado en Competencias al Profesional de Enfermería" (Tesis de grado). Universidad Nacional Autónoma de México. México. <http://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/02/980328/55rios-leticia.pdf>
- Ruvalcaba, G., Galván, A., Ávila, G. y Gómez, P. (2020) "Ansiedad, depresión y actividad autonómica en estudiantes de Enfermería, en el Estado de Guanajuato, México" (Artículo científico). *Revista Digital Internacional de Psicología y Ciencia Social*. Vol. 6, Núm. 1. <http://cuved.unam.mx/revistas/index.php/rdpcs/article/view/212/560>
- Stoner, J.; Freeman, R.; Gilbert, D. (1996). Administración. México: Pearson Education. <https://www.docdroid.net/qTdJwnK/administracion-6ta-edicion-j-a-f-stoner-r-e-freeman-d-r-gilbert-jr-bypriale-fl-pdf#page=3>
- Zung, W. (1971). Escala de Auto-evaluación de Ansiedad (EAA).

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE		
	General	General	General	Dimensión	Indicador	Escala de Medición
Ansiedad y Desempeño Laboral en personal de enfermería de centros de salud de Pisco, 2022.	¿Cuál es la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022?	Determinar la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022.	Existe relación significativa e inversa entre la ansiedad y el desempeño laboral del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022.	Variable X <sub>1</sub> Ansiedad: Afectivo	Desintegración mental, aprehensión, ansiedad y miedo (1, 2, 3, 4 y 5)  Temblores, dolores y molestias corporales, tendencia a la fatiga, intranquilidad, palpitaciones, mareos, desmayos, transpiración, parestesias, náuseas y vómitos, frecuencia urinaria, bochornos, insomnio y pesadillas (6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20)	Ordinal
			<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>		



	<p><b>OE1:</b> Describir el nivel de ansiedad del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022.</p> <p><b>OE2:</b> Describir el nivel de desempeño laboral del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022.</p> <p><b>OE3:</b> Determinar la relación entre la ansiedad y las competencias cognitivas del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022.</p> <p><b>OE4:</b> Determinar la relación entre la ansiedad y las competencias actitudinales y sociales del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022.</p> <p><b>OE5:</b> Determinar la relación entre la ansiedad y las competencias de capacidad técnica del personal de</p>	<p><b>HE1:</b> Existe relación significativa entre la ansiedad y el personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022.</p> <p><b>HE2:</b> Existe relación significativa entre el desempeño laboral y el personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022.</p> <p><b>HE3:</b> Existe relación significativa entre la ansiedad y las competencias cognitivas del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022.</p> <p><b>HE4:</b> Existe relación significativa entre la ansiedad y las competencias actitudinales y sociales del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022.</p> <p><b>HE5:</b> Existe relación significativa entre la ansiedad y las competencias de capacidad</p>	<p>Variable X<sub>2</sub> Desempeño laboral: Competencias cognitivas</p> <p>Competencias actitudinales y sociales</p> <p>Competencias de capacidad técnica</p>	<p>Espíritu emprendedor e Innovador (1 y 2) Solución de problemas (3 y 4) Capacidad de organización y planificación (5,6,7 y 8)</p> <p>Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente (9,10,11 y 12) Compromiso ético Trabajo en Equipo (13, 14 y 15)</p> <p>Hábitos de pensamiento Actitud frente al Trabajo (16 y 17, 18,19,20 y 21)</p>	Ordinal
--	--	---	--	---	---------

		<p>enfermería en centros de salud de Pisco, 2022.</p> <p><b>OE6:</b> Determinar la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral según el sexo del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022.</p>	<p>técnica del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022.</p> <p><b>HE6:</b> Existe relación significativa entre la ansiedad y el desempeño laboral según el sexo del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022.</p>			
<b>TIPO Y DISEÑO</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>	<b>METODO DE ANÁLISIS ESTADISTICO</b>			
<p>Tipo de Investigación: NO EXPERIMENTAL</p> <p>Diseño de Investigación: DESCRIPTIVO CORRELACIONAL CAUSAL</p>	<p>Personal de enfermería que labora en centros de salud de Pisco.</p>	<p>Escala de Auto-Evaluación de Ansiedad (EAA)</p> <p>Cuestionario de Evaluación del Desempeño Profesional</p>	<p>Método de análisis: DESCRIPTIVO E INFERENCIAL / TRANSVERSAL</p>			

## Anexo 2. Matriz de Operacionalización

VARIABLE	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS POR DIMENSION
La ansiedad	La ansiedad, desde un punto de vista psicobiológico, es aquel estado particular del organismo que se encuentra en alerta, atento a cualquier amenaza, con la finalidad de generar una respuesta de huida o ataque. Esta se caracteriza particularmente por ser un temor o miedo indefinido, ya que no se sabe hacia que va dirigido tal temor, generando inseguridad, tensión e incomodidad (Zung, W. 1971)	La variable $X_1$ será medida utilizando el instrumento de Escala de Auto-evaluación de Ansiedad (EAA) de W. Zung.	Afectivos	Desintegración mental, aprehensión, ansiedad y miedo	1,2,3,4 y 5	Nunca (1) Algunas veces (2) Buen número de veces (3) La mayoría de las veces (4)	Dentro de los límites normales (Menos de 50) Presencia de ansiedad mínima a moderada (50 – 59) Presencia de ansiedad marcada a severa (60 – 69) Presencia de ansiedad en grado máximo (70 a más)
			Somáticos	Temblores, dolores y molestias corporales, tendencia a la fatiga, intranquilidad, palpitaciones, mareos, desmayos, transpiración, parestesias, náuseas y vómitos, frecuencia urinaria, bochornos, insomnio y pesadillas	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20		

El Desempeño Laboral	Es el nivel de ejecución que promueve el colaborador y la manera de responder en cuanto a las actividades, ocupaciones y labores principales que se le solicitan en su puesto, Guzmán, A. (2018).	La variable $X_2$ será medida utilizando un Cuestionario de Evaluación del Desempeño Laboral, el cual mide las competencias cognitivas, actitudinales y sociales, así como la de capacidad técnica.	Competencias cognitivas	Espíritu emprendedor e innovador	1 y 2	Nunca (0) Algunas veces (1) Frecuentemente (2) Siempre (3)	Bajo (0 – 21) Medio (22 – 42) Alto (43 – 63)
				Solución de problemas	3 y 4		
				Capacidad de organización y planificación	5,6,7 y 8		
			Competencias actitudinales y sociales	Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente	9, 10, 11 y 12		
				Compromiso ético	13 y 14		
				Trabajo en equipo	15		
			Competencias de capacidad técnica	Hábitos de pensamiento	16 y 17		
				Actitud frente al trabajo	18, 19, 20 y 21		

### Anexo 3. Autorización para uso de instrumentos

#### Escala de Auto-Evaluación de Ansiedad (EAA)0

Código ISSN: 0033-3182

#### Formato de Evaluación del Desempeño Laboral



Ivonne DEL Pilar

Activo(a) hace 2 horas



28 FEB. A LAS 6:49 P. M.

Buenas noches Licenciada Ivonne , mi Nombre es Cecilia Giuliana Díaz Oré, bachiller de la carrera de psicología de la Universidad Privada San Juan Bautista , el motivo por el cual estoy tratando de comunicarme con usted es debido a que mi compañera(Grace Adriana Cardenas Almeyda/ Bachiller en Psicología) y yo hemos tomado de referencia su Tesis , Nuestro Tema a investigar es : Ansiedad y desempeño laboral en personal de enfermería , llegamos a visualizar que Usted y su compañera de Inv hace algunos años, elaboraron el cuestionario de desempeño profesional el cual fue aplicado mediante una prueba piloto y tiene todo lo que requiere para aplicarse en ese ámbito, quisiéramos saber si se nos podría brindar la autorización necesaria para poder utilizarlo y aplicarlo a nuestra muestra. Sin mas que decirle le agradezco de antemano su atención



Hola buenas noches

Ahora pueden enviarse mensajes, llamarse y ver información, como su estado activo y cuándo leyeron los mensajes.

Me alegra mucho

Que le pusieran atención al instrumento q se utilizó en su momento.

Yo no tengo problemas señorita para que ustedes le utilicen.



Que se tiene que hacer o como puedo ayudarla.

## Anexo 4. Carta de compromiso para obtener la muestra



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
"Preparando el Camino para la Acreditación"

CARTA N° 009-2022-PEPs-SB-UPSJB/AI

Chincha, 26 de marzo del 2022

**Mg Félix Enrique Martínez Paucar**  
Jefe del Centro de Salud  
San Juan de Dios de Pisco

**Presente.** -

Tengo el agrado de dirigirme a ud. en representación del Dr. Jacinto Alberto QUISTGAARD ALVAREZ Director del Programa de Psicología de la Universidad Privada San Juan Bautista sede San Borja, expresándole nuestro cordial saludo y solicitar la **AUTORIZACIÓN** para las estudiantes **CARDENAS ALMEYDA GRACE ADRIANA** y **DÍAZ ORÉ CECILIA GIULIANA** egresadas del Programa de Psicología, quienes necesitan realizar un trabajo de investigación en la institución a su cargo y poder cumplir con los requisitos para concluir con su formación profesional.

El proceso de desarrollo de la investigación titulada "**ANSIEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE CENTROS DE SALUD DE PISCO, 2022**" requiere de la aplicación de los instrumentos de evaluación psicológica, que cumplen con los criterios psicométricos.

Haciendo propicia la oportunidad para expresarle nuestros sentimientos de estima y consideración personal.

Atentamente

  
Luis Alberto Barboza Zelada  
Doctor en Psicología  
C. Ps. P. 3516

ÁREA DE INVESTIGACIÓN  
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE  
PSICOLOGÍA – UPSJB





DIRESA ICA

## CENTRO DE SALUD SAN JUAN DE DIOS

Creado por R.D.R. 0831-2013-GORE-ICA-DRSA-ESP-DSS

RENAES: 00017023



"Un equipo de calidad brindando atención de calidad a nuestra comunidad"

### "Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**De:** Ralph Moreno Gálvez  
Jefe del Centro de Salud "San Juan de Dios" - Pisco

**Para:** Juan Sandoval Vilchez  
Director de la Escuela Profesional de Psicología de la UPSJB

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez para hacerle de conocimiento, que la **Srta. Grace Adriana Cardenas Almeyda** identificada con **DNI N° 71788457** y la **Srta. Cecilia Giuliana Díaz Oré** identificada con **DNI N° 71975636**, estudiantes de la Universidad Privada San Juan Bautista tienen la **AUTORIZACIÓN** correspondiente para realizar su trabajo de investigación en el establecimiento el cual dirijo.

Sin más que decirle, me despido de usted y quedo a sus órdenes para cualquier duda o aclaración al respecto.

Pisco, 13 de Mayo del 2022





UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
"Preparando el Camino para la Acreditación"

CARTA N° 010-2022-PEPs-SB-UPSJB/AI

Chincha, 26 de marzo del 2022

**M.V María Evelyn Boada Lozada**  
Jefe del Centro de Salud San Andrés

**Presente.** -

Tengo el agrado de dirigirme a ud. en representación del Dr. Jacinto Alberto QUISTGAARD ALVAREZ Director del Programa de Psicología de la Universidad Privada San Juan Bautista sede San Borja, expresándole nuestro cordial saludo y solicitar la AUTORIZACIÓN para las estudiantes **CARDENAS ALMEYDA GRACE ADRIANA** y **DÍAZ ORÉ CECILIA GIULIANA** egresadas del Programa de Psicología, quienes necesitan realizar un trabajo de investigación en la institución a su cargo y poder cumplir con los requisitos para concluir con su formación profesional.

El proceso de desarrollo de la investigación titulada "**ANSIEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE CENTROS DE SALUD DE PISCO, 2022**" requiere de la aplicación de los instrumentos de evaluación psicológica, que cumplen con los criterios psicométricos.

Haciendo propicia la oportunidad para expresarle nuestros sentimientos de estima y consideración personal.

Atentamente

  
Luis Alberto Barboza Zejada  
Doctor en Psicología  
C. P. P. 3516

ÁREA DE INVESTIGACIÓN  
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE  
PSICOLOGÍA - UPSJB

RECIBIDO

C.F. YANCA CASTILLO RAMIREZ

28/03/22

11:25 AM





**CENTRO DE SALUD CLAS "SAN ANDRÉS"**  
Av. Simón Bolívar S/N  
San Andrés - Pisco – Ica – Perú.



**"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**

**De:** María Evelyn Boada Lozada  
Jefa del Centro de Salud de Salud de San Andrés - Pisco

**Para:** Juan Sandoval Vilchez  
Director de la Escuela Profesional de Psicología de la UPSJB

Es grato dirigirme a usted, para hacerle de conocimiento que **AUTORIZO** a la **Srta. Grace Adriana Cardenas Almeyda** identificada con **DNI N° 71788457** y la **Srta. Cecilia Giuliana Díaz Oré** identificada con **DNI N° 71975636**, estudiantes de la Universidad Privada San Juan Bautista, realizar su trabajo de investigación en el establecimiento el cual dirijo.

Sin otra particular, me despido haciendo propicia la oportunidad para expresar mi estima personal.

**Pisco, 16 de Mayo de 2022**



---

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD ICA  
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS  
CENTRO DE SALUD SAN ANDRES  
GOBIERNO REGIONAL DE ICA  
Av. Simón Bolívar s/n San Andrés  
Ica – Pisco



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Preparando el Camino para la Acreditación"

CARTA N° 014-2022-PEPs-SB-UPSJB/AI

Chincha, 26 de marzo del 2022

Lic. Silvia Giovanna Sotelo Valverde  
Jefa del Centro de Salud San Miguel

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a ud. en representación del Dr. Jacinto Alberto QUISTGAARD ALVAREZ Director del Programa de Psicología de la Universidad Privada San Juan Bautista sede San Borja, expresándole nuestro cordial saludo y solicitar la AUTORIZACIÓN para las estudiantes **CARDENAS ALMEYDA GRACE ADRIANA** y **DÍAZ ORÉ CECILIA GIULIANA** egresadas del Programa de Psicología, quienes necesitan realizar un trabajo de investigación en la institución a su cargo y poder cumplir con los requisitos para concluir con su formación profesional.

El proceso de desarrollo de la investigación titulada "**ANSIEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE CENTROS DE SALUD DE PISCO, 2022**" requiere de la aplicación de los instrumentos de evaluación psicológica, que cumplen con los criterios psicométricos.

Haciendo propicia la oportunidad para expresarle nuestros sentimientos de estima y consideración personal.

Atentamente

  
Luis Alberto Barboza Zelada  
Doctor en Psicología  
C. Ph. P. 3516

ÁREA DE INVESTIGACIÓN  
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE  
PSICOLOGÍA - UPSJB

*Cargo:*  
  
Lic. Silvia G. Sotelo Valverde.  
CEP. 32001  
C. S. San Miguel  
Hora: 8:54  
Día: 28/3/22



PERU Ministerio de Salud

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"  
UE. 404 HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS  
MICRO RED TUPAC AMARU INCA  
CENTRO DE SALUD CLAS SAN MIGUEL



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**De:** Silvia Giovanna Sotelo Valverde  
Jefa del Centro de Salud de San Miguel - Pisco

**Para:** Juan Sandoval Vilchez  
Director de la Escuela Profesional de Psicología de la UPSJB

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, a través de la presente me permito hacerle saber que **AUTORIZO** a la **Srta. Grace Adriana Cardenas Almeyda** identificada con **DNI N° 71788457** y la **Srta. Cecilia Giuliana Díaz Oré** identificada con **DNI N° 71975636**, estudiantes de la Universidad Privada San Juan Bautista, realizar su trabajo de investigación en el establecimiento el cual dirijo.

Sin más que agregar, me despido de usted y quedo a sus órdenes en caso de que tenga alguna duda.

Pisco, 11 de Mayo de 2022

  
Lic. Silvia G. Sotelo Valde  
CEP. 32001  
C. S. San Miguel



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
"Preparando el Camino para la Acreditación"

CARTA N° 008-2022-PEPs-SB-UPSJB/AI

Chincha, 26 de marzo del 2022

Lic. Enma de la Cruz Carrasco  
Gerenta del CLAS  
San Martín de Porres

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a ud. en representación del Dr. Jacinto Alberto QUISTGAARD ALVAREZ Director del Programa de Psicología de la Universidad Privada San Juan Bautista sede San Borja, expresándole nuestro cordial saludo y solicitar la AUTORIZACIÓN para las estudiantes **CARDENAS ALMEYDA GRACE ADRIANA** y **DÍAZ ORÉ CECILIA GIULIANA** egresadas del Programa de Psicología, quienes necesitan realizar un trabajo de investigación en la institución a su cargo y poder cumplir con los requisitos para concluir con su formación profesional.

El proceso de desarrollo de la investigación titulada "ANSIEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE CENTROS DE SALUD DE PISCO, 2022" requiere de la aplicación de los instrumentos de evaluación psicológica, que cumplen con los criterios psicométricos.

Haciendo propicia la oportunidad para expresarle nuestros sentimientos de estima y consideración personal.

Atentamente

26 MAR. 2022

PROFESOR DE PSICOLOGÍA  
LUIS A. FIGUEROA  
10:24

Luis Alberto Barboza Zelada  
Doctor en Psicología  
C. Ps. P. 3516

PROGRAMA DE ESTUDIOS ÁREA DE INVESTIGACIONES DE  
PSICOLOGÍA - UPSJB



**"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**

**De:** Enma de la Cruz Carrasco  
Gerenta del CLAS "San Martín de Porres" - Pisco

**Para:** Juan Sandoval Vilchez  
Director de la Escuela Profesional de Psicología de la UPSJB

Es grato dirigirme hacia su persona, mediante la presente para hacerle de conocimiento que **AUTORIZO** a la **Srta. Grace Adriana Cardenas Almeyda** identificada con **DNI N° 71788457** y la **Srta. Cecilia Giuliana Díaz Oré** identificada con **DNI N° 71975636**, estudiantes de la Universidad Privada San Juan Bautista, realizar su trabajo de investigación en el establecimiento el cual dirijo.

En señal de conformidad de lo expresado, me despido de usted sin más que agregar.

**Pisco, 02 de Mayo de 2022**

  
PUESTO DE SALUD SAN MARTÍN DE PORRES, PISCO  
Enma M. De la Cruz Carrasco  
Gerente



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
"Preparando el Camino para la Acreditación"

CARTA N° 011-2022-PEPs-SB-UPSJB/AI

Chincha, 26 de marzo del 2022

**M.C Herbert Sacha Bastidas**  
Jefe del Centro de Salud de Humay

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a ud. en representación del Dr. Jacinto Alberto QUISTGAARD ALVAREZ Director del Programa de Psicología de la Universidad Privada San Juan Bautista sede San Borja, expresándole nuestro cordial saludo y solicitar la AUTORIZACIÓN para las estudiantes **CARDENAS ALMEYDA GRACE ADRIANA** y **DÍAZ ORÉ CECILIA GIULIANA** egresadas del Programa de Psicología, quienes necesitan realizar un trabajo de investigación en la institución a su cargo y poder cumplir con los requisitos para concluir con su formación profesional.

El proceso de desarrollo de la investigación titulada "**ANSIEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE CENTROS DE SALUD DE PISCO, 2022**" requiere de la aplicación de los instrumentos de evaluación psicológica, que cumplen con los criterios psicométricos.

Haciendo propicia la oportunidad para expresarle nuestros sentimientos de estima y consideración personal.

Atentamente

  
Luis Alberto Barboza Zeleda  
Doctor en Psicología  
C. Ps. P. 3516

ÁREA DE INVESTIGACIÓN  
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE  
PSICOLOGÍA - UPSJB

U.E. 404 HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS  
DE PISCO  
CENTRO DE SALUD HUMAY  
FECHA: 29/03/2022  
REG. N° 056  
FIRMA:  HORA: 10:07 A.M.



**"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**

**De:** Herbert Sacha Bastidas  
Jefa del Centro de Salud de Humay - Pisco

**Para:** Juan Sandoval Vilchez  
Director de la Escuela Profesional de Psicología de la UPSJB

Es grato dirigirme a usted, para hacerle de conocimiento que como autoridad del establecimiento el cual dirijo **AUTORIZO** a la **Srta. Grace Adriana Cardenas Almeysa** identificada con **DNI N° 71788457** y la **Srta. Cecilia Giuliana Díaz Oré** identificada con **DNI N° 71975636**, estudiantes de la Universidad Privada San Juan Bautista, realizar su trabajo de investigación.

Sin más que decirle, me despido cordialmente de su persona expresándole mi sentimiento de estima y consideración personal

**Pisco, 01 de Junio de 2022**

  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD ICA  
RED DE SALUD PISCO  
Micro Red San Clemente  
CENTRO DE SALUD HUMAY  
Dr. Herbert Trujillo Sacha Bastidas  
C.M.P. 15451  
Jefa del Centro de Salud de Humay



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
"Preparando el Camino para la Acreditación"



CARTA N° 012-2022-PEPs-SB-UPSJB/AI

Chincha, 26 de marzo del 2022

**Biólogo Orlando Mayuri Hernández**  
Gerente del CLAS  
Tupac Amaru Inca

**Presente.** -

Tengo el agrado de dirigirme a ud. en representación del Dr. Jacinto Alberto QUISTGAARD ALVAREZ Director del Programa de Psicología de la Universidad Privada San Juan Bautista sede San Borja, expresándole nuestro cordial saludo y solicitar la AUTORIZACIÓN para las estudiantes **CARDENAS ALMEYDA GRACE ADRIANA** y **DÍAZ ORÉ CECILIA GIULIANA** egresadas del Programa de Psicología, quienes necesitan realizar un trabajo de investigación en la institución a su cargo y poder cumplir con los requisitos para concluir con su formación profesional.

El proceso de desarrollo de la investigación titulada "**ANSIEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE CENTROS DE SALUD DE PISCO, 2022**" requiere de la aplicación de los instrumentos de evaluación psicológica, que cumplen con los criterios psicométricos.

Haciendo propicia la oportunidad para expresarle nuestros sentimientos de estima y consideración personal.

Atentamente

  
Luis Alberto Barboza Zelada  
Doctor en Psicología  
C. Ps. P. 3516

ÁREA DE INVESTIGACIÓN  
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE  
PSICOLOGÍA – UPSJB



**“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”**

Túpac Amaru Inca, 02 de Mayo del 2022.

NOTA N°. 126 – 2022 DIRESA – ICA- CLAS – TAI.

Señor.

Juan Sandoval Vilchez

Directo de la Escuela Profesional de Psicología de la UPSJB

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, en respuesta del documento recibido, **AUTORIZO** a la Srta. **Grace Adriana Cardenas Almeyda** identificada con **DNI N° 71788457** y la Srta. **Cecilia Giuliana Díaz Oré** identificada con **DNI N° 71975636**, estudiantes de la Universidad Privada San Juan Bautista, realizar su trabajo de investigación en el establecimiento.

Me despido de usted no sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



*[Handwritten signature]*  
Bajo Excmo. Sr. Dr. C. Miguel Fernández  
GERENTE CLAS TAI  
DNI: 80227091

CC. Archivo

## **Anexo 5. Instrumento de evaluación 1**

### **Escala de Auto-Evaluación de Ansiedad (EAA)**

#### **Ficha técnica:**

#### **I. Datos Generales**

- a. Título original de la prueba:** SELF-RATING ANXIETY SCALE.
- b. Título en español:** Escala de Auto-Evaluación de Ansiedad de Zung (EAA)
- c. Año de aplicación:** 1971
- d. Autor:** William W. K. Zung.
- e. Procedencia:** Berlín.

#### **II. Administración**

- a. Duración:** 15 Minutos.
- b. Aplicación:** Adolescentes y Adultos.
- c. Administración:** Individual y Colectiva.
- d. Aspecto a evaluar:** Intensidad de Ansiedad.

#### **III. Descripción de la prueba**

La escala de autovaloración de la Ansiedad de Zung está compuesta por 20 ítems, de las cuales se le pide al encuestado que indique como se siente en ese momento y se le explica que no existe una respuesta invalida, así mismo evalúa los niveles de tensión, nerviosismo y la presión ambiental que atraviesa. La prueba constata de cuatro dimensiones que van de 1 a 4.

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

Apellidos: .....

Nombres: .....

Edad: .....

Sexo:

M

F

N°		NUNCA O RARAS VECES	ALGUNAS VECES	BUEN NÚMERO DE VECES	LA MAYORÍA DE LAS VECES
1	Me siento más nervioso y ansioso que de costumbre	1	2	3	4
2	Me siento con temor sin razón	1	2	3	4
3	Despierto con facilidad o siento pánico	1	2	3	4
4	Me siento como si fuera a reventar y partirme en pedazos	1	2	3	4
5	Siento que todo está bien y que nada malo puede sucederme	4	3	2	1
6	Me tiemblan las manos y las piernas	1	2	3	4
7	Me mortifican dolores de cabeza, cuello y cintura	1	2	3	4
8	Me siento débil y me canso fácilmente	1	2	3	4
9	Me siento tranquilo y puedo permanecer en calma fácilmente	4	3	2	1
10	Puedo sentir que me late muy rápido el corazón	1	2	3	4
11	Sufro de mareos	1	2	3	4
12	Sufro de desmayos o siento que me voy a desmayar	1	2	3	4
13	Puedo inspirar y expirar fácilmente	4	3	2	1
14	Se me adormecen o se me hinchan los dedos de las manos y pies	1	2	3	4
15	Sufro de molestias estomacales o indigestión	1	2	3	4
16	Orino con mucha frecuencia	1	2	3	4
17	Generalmente, mis manos están secas y calientes	4	3	2	1
18	Siento bochornos	1	2	3	4
19	Me quedo con facilidad y descanso bien durante la noche	4	3	2	1
20	Tengo pesadillas	1	2	3	4

**PUNTUACIÓN FINAL**

## Anexo 6. Instrumento de evaluación 2

### Evaluación del Desempeño Laboral

#### Ficha técnica:

**Autor:** Ivonne Diaz Reategui y Karin Gaviria Torres (2013)

**Título:** Evaluación del Desempeño Laboral

**Aplicación y administración:** Al personal de enfermería del servicio de gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla que no cuenta con dicha evaluación.

**Duración:** 15 minutos aproximadamente

**Objetivo:** Describir el nivel de desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del Hospital de ventanilla.

**Organización:** La prueba está conformada por una lista de 21 ítems.

**Escala:** Nunca (0), algunas veces (1), frecuentemente (2) y siempre (3)

**Categoría:** Bajo 0-21, Medio 22-42, Alto 43-63

## Formato de Evaluación del Desempeño Laboral

Apellidos: .....

Nombres: .....

Edad: .....

Sexo:

M
---

F
---

N°	DESEMPEÑO PROFESIONAL	NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
		0	1	2	3
1	¿Conoce las diferentes patologías de su servicio?				
2	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?				
3	¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?				
4	¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?				
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?				
6	¿Reconoce los equipos e instrumentos de forma adecuada?				
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?				
8	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados con el paciente?				
9	¿Brinda soporte emocional a la familia?				
10	¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?				
11	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?				
12	¿Respeto la privacidad del paciente?				
13	¿No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento?				
14	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?				
15	¿Respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapistas físicos)?				
16	¿Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?				
17	¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los diez correctos?				
18	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?				
19	¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?				
20	¿Practica las medidas de bioseguridad?				

21	¿Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?				
----	--	--	--	--	--

## Anexo 7. Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA SER PARTICIPANTE EN EL ESTUDIO

El propósito de este estudio es Determinar la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral del personal de enfermería en centros de salud de Pisco, 2022. Todos los participantes completaran un cuestionario demográfico y se les realizarán preguntas de 2 instrumentos relacionados a la salud mental. Su participación en el estudio se dará en un solo momento y es VOLUNTARIA, nadie puede obligarlo a participar si no lo desea. Debe también saber que toda la información que brinde será guardada CONFIDENCIALMENTE, es decir, solo será conocida por las personas autorizadas que trabajan en este estudio y por nadie más.

Si acepta participar en el estudio y registra su código en este consentimiento sucederá lo siguiente:

Para el propósito de esta investigación, todas las preguntas se le están realizando de manera virtual para que sea autoadministrada, es decir, Ud. respondería las preguntas con solo leerlas. La encuesta tiene una duración aproximada de 30 minutos. Se tienen preguntas con datos demográficos sobre Ud., además de las preguntas del instrumento Escala de Auto-Evaluación de Ansiedad (EAA) y Evaluación del Desempeño Laboral. Sus respuestas serán registradas en una base electrónica provista por la plataforma Formulario Google, la que nos asegura la confidencialidad de sus datos.

Participar en una investigación puede involucrar pérdida de la privacidad. Si bien sus respuestas van a estar en la internet, estamos usando una plataforma segura para almacenar sus datos, los cuales son encriptados y solo los investigadores serán quienes conozcan la información y serán usados con fines de investigación científica. Le aseguramos que la información que proporcione se guardará con la mayor confidencialidad posible. Su nombre no va a ser utilizado en ningún reporte o publicación que resulte de este estudio. Le solicitaremos pueda Ud. crear un código de participante. Su nombre y dirección, así como su número de teléfono o dirección de correo electrónico, en caso los proporcione, serían asegurados mediante uso de contraseñas para su acceso. Algunas preguntas podrían causar incomodidad, pero puede no contestarlas y puede también interrumpir la encuesta en cualquier momento.

Si participa del estudio, ayudaría a la comunidad científica a conocer el estado de algunos aspectos de la salud mental en los centros de salud de Pisco, especialmente relacionados a la Ansiedad y el Desempeño laboral. La información que usted proporcione podría ayudarle a usted o a otras personas en la comunidad para conocer su Ansiedad y Desempeño laboral, y otros aspectos de la salud mental conociendo tempranamente su estado. Además Ud. puede solicitar los resultados de algunos "test" que haya completado en la encuesta. Finalmente Ud. podrá acceder a información sobre recomendaciones para una adecuada salud mental, disponibles en el link:

<https://drive.google.com/drive/folders/1sIDFzara1UheorTc8gX4KYMneSUSFQrL>

Este estudio podría ayudar en el futuro a diseñar mejores programas de diagnóstico, o mejorar el manejo temprano de la Ansiedad y el Desempeño laboral y otros aspectos de la salud mental en los centros de salud de Pisco.

Usted puede decidir no participar en este estudio.

No habrá una compensación económica por su participación en el estudio. La participación en este estudio en cualquiera de los test realizados no implica algún costo para Ud.

Para este estudio, no realizaremos alguna colección de muestras biológicas. Sin embargo, le consultaremos si Ud. desea ser contactado para futuros estudios que si incluyan muestras biológicas para evaluar marcadores predisponentes relacionados a la salud mental.

Obtener información de un estudio como este puede demorar años, ya que investigar es un proceso largo y complejo. Al final de este consentimiento se le preguntara si desea recibir información de los resultados del estudio (publicaciones y/o exposición global de resultados en eventos científicos).

Las únicas personas que sabrán de su participación son los integrantes del equipo de investigación. Su código de participante será guardado en un archivo electrónico con contraseña y encriptado. No se compartirá la información provista durante el estudio a nadie, sin su permiso por escrito, a menos que fuera necesario por motivos legales y bajo su conocimiento.

En el caso de cualquier consulta relacionada al estudio y su participación, puede contactar al investigador principal del estudio que pertenece a la UPSJB, los estudiantes Grace Adriana Cardenas Almeyda y Cecilia Giuliana Díaz Oré, teléfono 946889071 y 975955254 respectivamente en Chincha, o por correo electrónico a [cardenas.20g@gmail.com](mailto:cardenas.20g@gmail.com) y [diazorececilia@gmail.com](mailto:diazorececilia@gmail.com).

Al participar en este estudio, usted no está renunciando a ninguno de sus derechos. Si tiene preguntas sobre sus derechos como participante en la investigación; puede contactarse con el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la UPSJB que se encarga de la protección de las personas en los estudios de investigación. Allí puede contactarse con el Mg. Antonio Flores, Presidente del Comité Institucional de Ética de la Universidad Privada San Juan Bautista al teléfono (01) 2142500 anexo 147 o al correo [ciei@upsjb.edu.pe](mailto:ciei@upsjb.edu.pe), o acudir a la siguiente dirección: Vicerrectorado de Investigación de la UPSJB, Campus UPSJB, Av. Juan Antonio Lavalle S/N (Ex hacienda Villa), Chorrillos, Lima.

Por favor, indique marcando y escribiendo sus iniciales abajo si desea recibir información general sobre el estudio. Es su responsabilidad hacer saber a los investigadores si su dirección y/o teléfono han sido cambiados. La forma de contactar a los investigadores está bajo el rubro "Contacto con los investigadores"

\_\_\_\_\_ Si quiero recibir información general sobre lo que se averiguo con el estudio.

\_\_\_\_\_ No quiero recibir ninguna información.

Nos gustaría invitarlo a participar de futuros estudios sobre la Salud Mental. Si está de acuerdo en que pueda ser contactado en el futuro, los investigadores de la Universidad Privada San Juan Bautista de Lima mantendrán un registro con su nombre, número de teléfono o dirección con la finalidad de contactarlo estudios futuros que podrían ser de su interés y para el cual sea elegible.

Al aceptar ser contactado por un estudio futuro, no estará obligado a participar en el mismo y puede solicitar que su nombre sea retirado de la lista en cualquier momento, sin que sus derechos a recibir cualquier servicio se vean afectados.

Por favor, escriba sus iniciales al lado de "Si" o "No"

\_\_\_\_\_ SI. Deseo ser contactado para futuros estudios de investigación en salud mental, aunque entiendo que este consentimiento no significa que participe en los mismos.

\_\_\_\_\_ NO. Por favor, no me contacten para futuros estudios de investigación. Como evidencia de aceptar participar de la investigación se requiere que elabore un código personal que nos permitirá además mantener la confidencialidad. El código se elaborará considerando su fecha de nacimiento y sus iniciales.

---

Código del Participante

---

Fecha