



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Ansiedad ante la muerte y rendimiento laboral en un
establecimiento privado de la dirección regional de Junín,
Huancayo 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Leon Untiveros, Paul Albert (ORCID: 0000-0002-3394-744X)

ASESOR:

Mg. Moran Requena, Hugo Samuel (ORCID: 0000-0002-7077-0911)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta tesis a todos mis seres queridos que siempre están a mi lado, los quiero mucho y gracias por todo.

Agradecimiento

Deseo agradecer por su contribución a este proyecto; A mi madre y mi padre, por sus valiosos apoyos y sus consejos en este proyecto ya que con su ayuda puede conseguir un proyecto interesante y lograr culminar mi tesis.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de graficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de la población	19
Tabla 2 Distribución de frecuencias de la variable ansiedad ante la muerte y dimensiones	24
Tabla 3 Distribución de frecuencias de la variable rendimiento laboral y dimensiones	25
Tabla 4 Correlación de las variables ansiedad ante la muerte y rendimiento laboral	26
Tabla 5 <i>Correlación entre miedo a la agonía o enfermedad y rendimiento laboral</i>	26
Tabla 6 <i>Correlación entre miedo a que la vida llegue a su fin y rendimiento laboral</i>	27
Tabla 7 <i>Correlación entre miedo a la muerte y rendimiento laboral</i>	28

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Diagrama correlacional	17
---------------------------------	----

Resumen

La presente investigación planteó por objetivo estudiar cómo es que influye la ansiedad ante la muerte en el rendimiento laboral de los trabajadores del sector salud en los trabajadores de un establecimiento privado de la dirección regional de Junín – Huancayo, 2021. Para hacer efectivo el estudio se aplicó una metodología de tipo básico, enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transversal, correlacional; asimismo, se trabajó con una población conformada por 200 trabajadores quienes fueron tomados como muestra mediante el muestreo de tipo censal. Los instrumentos empleados fueron el Death Anxiety Inventory elaborado por Templer (1970) y la Escala de Desempeño Laboral individual propuesta por Koopmans et al. (2013). Los resultados indicaron que el 71% de los trabajadores de un establecimiento privado de salud de la dirección regional de Junín-Huancayo, sostuvieron que tienen un alto nivel de miedo a la agonía pero tienen un buen Rendimiento laboral. Asimismo, se ha determinado que la ansiedad ante la muerte influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo, 2021 ($p=0.000<0.05$).

Palabras clave. Ansiedad, muerte, rendimiento, trabajadores, salud.

Abstract

The objective of this research was to study the influence of death anxiety on the work performance of health sector workers in a private establishment of the regional directorate of Junín - Huancayo, 2021. To carry out the study, a basic methodology, quantitative approach and non-experimental, cross-sectional, correlational design was applied; likewise, we worked with a population of 200 workers who were taken as a sample by means of census sampling. The instruments used were the Death Anxiety Inventory developed by Templer (1970) and the individual Work Performance Scale proposed by Koopmans et al. (2013). The results indicated that 71% of the workers of a private health establishment of the Junín-Huancayo regional directorate, maintained that they have a high level of fear of dying but have a good Job Performance. Likewise, it has been determined that death anxiety significantly influences the work performance of workers of a private establishment of the regional direction of Junin-Huancayo, 2021 ($p=0.000<0.05$).

Keywords. Anxiety, death, performance, workers, health.

I. INTRODUCCIÓN

Durante el último año, la evolución del problema sanitario más preocupante de la última década a causa del COVID – 19, ha generado un sin número de cambios en la realidad a la cual estábamos acostumbrados. Iniciando por un confinamiento inicial por un lapso de quince días calendario, el cual se fue extendiendo con el paso de las semanas hasta la actualidad, cuando ya se ha cumplido más de un año.

Es así que nos enfocamos en la necesidad de conocer cómo es que este confinamiento está afectando a los trabajadores, de manera especial del sector salud, el cual se encuentra dentro de la primera línea para enfrentar la lucha contra el virus. Según estudios realizados durante el año 2020 a causa de la pandemia, se ha encontrado que uno de los principales problemas de salud generados en el personal del sector salud es el estrés debido a las condiciones de trabajo en las cuales se encuentran laborando durante este tiempo; además de ello, están constantemente expuestos a un contagio latente ya que mantienen contacto directo con los pacientes contagiados y también la falta de personal que pueda cumplir las funciones de manera eficiente (Ricci et al., 2020). También se encuentra que el personal de salud es propenso a sufrir problemas que afectan su salud mental, tomando en cuenta el estrés, ansiedad, síntomas depresivos, insomnio, negación, ira y temor (Lozano, 2020).

Dentro de estos efectos ocasionados por el aislamiento social y las funciones que cumple el personal de salud, en este último año se ha mostrado interés sobre un tema en específico que es la ansiedad ante la muerte; este tipo de ansiedad tiene se origina como una reacción emocional ocasionada por la captación de amenazas (reales o ideadas) hacia uno mismo, en algunos casos se ocasiona por factores ambientales (Limonero, 1997). Este es un aspecto muy importante a tener en cuenta si hablamos de cómo se desempeñan los trabajadores en las instituciones de salud, ya que el rendimiento laboral se compone del comportamiento tomado hacia las tareas establecidas, el comportamiento con el grupo de trabajo, conductas que afectan

el desarrollo de funciones asignadas y comportamientos que ponen en riesgo el trabajo realizado (Murphy, 1991).

Considerando que, a nivel mundial, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2020) durante el mes de septiembre se registraron un total de 570 mil profesionales de la salud que enfermaron durante la pandemia y un aproximado de 2500 de ellos que fallecieron a causa del virus; además de ello, tan solo en América se registraron 469 mil decesos por infección ocasionada por el COVID – 19, promediando 4 mil muertes diarias y que en el Perú a día de hoy se encuentra un total de 199 036 fallecidos por contraer el virus (La República Data, 2021); se encuentra la necesidad de conocer cómo se encuentra realizando la Gestión de la Salud en referencia a factores como lo son la ansiedad y el rendimiento laboral, debido al papel esencial que cumple el personal de salud en el transcurso de la pandemia.

Por parte de Tomás y Sábado (2020), en el mundo se encuentra un panorama desfavorable para el desarrollo del ser humano en todas las esferas en las cuales se desenvuelve, pues se dio una expansión acelerada de la enfermedad por todo el mundo, donde hasta junio del año 2020 se registraron pérdidas humanas que sobrepasaban las 400 000 defunciones por COVID – 19. Desde años atrás, como mencionaron Wheathon et al. (2012), se encontraron reportes sobre una relación directa entre las alertas sanitarias con niveles altos de estrés, ansiedad y aumento de la tendencia suicida. Asimismo, en los estudios elaborados por Lee (2020) y Liu et al. (2020) se encontró un incremento preocupante de trastornos asociados al estrés, más notoriamente en el Trastorno por estrés postraumático seguido de casos de depresión, ansiedad generalizada y problemas relacionados con el sueño.

En países como Argentina, que atraviesan una realidad más cercana, hasta el mes de Diciembre del año 2020 se reportaron 60,145 casos de contagio en personal de salud entre personal que cumple funciones asistenciales y administrativas, teniendo también el deceso de 362 de ellos. En Colombia, se ha tenido el deceso de cerca de 7,000 trabajadores del sector

salud, donde las medidas sanitarias buscaron salvaguardar la integridad de los mismo por ser el personal de intervención en primera línea. En Chile durante los primeros tres meses de pandemia, se reportaron 12,051 casos de personal de salud que contrajeron la enfermedad, donde se optó por el aislamiento domiciliario de los mismos o el internamiento correspondiente.

De acuerdo a Amnistía Internacional (2020) en su publicación del informe sobre el panorama del COVID – 19, se encontraron cifras alarmantes relacionadas a los países que mayor riesgo suponía al personal de salud debido a la alta tasa de letalidad, la cual estuvo encabezada por México, siendo considerado el país más peligroso para el personal de salud a nivel mundial con una tasa de letalidad del 1.3% equivalente a 2996 muertes de 219,180 contagios. En el caso de Estados Unidos, según este informe, la tasa de letalidad fue de un 0.3% equivalente a 1347 fallecidos, Venezuela alcanzó un 7.2% con 121 decesos, Brasil 0.1% equivalente a 480 muertes. Los países que tenían un número más reducido de decesos fueron Uruguay, Bahamas, Jamaica y Surinam con 5, 3, 2 y 0 fallecidos respectivamente.

En este contexto, en el Perú, se viene afrontando la pandemia con limitaciones debido a las condiciones que se presentan como el cuidado de personal mayor de 60 años, personal con enfermedades preexistentes, personal vulnerable; para lo cual se opta por la contratación de personal nuevo que, en algunos casos, puede rendir de diferente manera por el proceso adaptativo por el cual debe pasar. Además del proceso de adaptación, se tiene el contexto ambiental en el cual están laborando, principalmente médicos, enfermeras y personal técnico, que son quienes mantienen el contacto directo con los pacientes que ingresan a los diversos servicios a causa del contagio del virus. Asimismo, según el informe de Amnistía Internacional (2020), el Perú en septiembre de 2020 alcanzó una tasa de letalidad de 1.9% en personal de salud, lo cual se refleja en 589 decesos de 30675 contagiados.

En la localidad de Junín - Huancayo, la red de salud estuvo involucrada en todo el proceso de recibimiento y tratamiento de pacientes contagiados, lo

cual conllevó a que un número considerable del personal adquiriera la enfermedad debido a que existía un desconocimiento de la progresión que tenía el virus. Es así que todo el personal se ha visto expuesto a situaciones estresantes que generan cuadros de ansiedad debido a la cercanía con los decesos de personas de la comunidad, así como de colegas que durante la lucha contra el virus no lograron superarlo. Más aún, al conocer el procedimiento seguido para el tratamiento de pacientes contagiados muchos prefieren tomar el control de la enfermedad por sí mismo debido al temor que se tiene. Evidentemente, esto ha conllevado a que el rendimiento del personal esté afectado tanto por factores internos como externos, lo cual ha propiciado el interés por desarrollar el estudio.

Diariamente los decesos son un factor muy importante debido a que el personal ve cómo los pacientes van evolucionando y es consciente de los riesgos que asumen al estar en ese ambiente; igualmente, colegas que han contraído la enfermedad a causa del contacto y han perdido la vida; estos factores predisponen a que el personal perciba esta situación como amenazante, evidentemente asumido por cada uno de manera distinta. Con esta predisposición, se cumplen las condiciones para que se origine la ansiedad ante la muerte por parte del personal encargado en el sector salud. Por tanto, el desempeño en las actividades que realizan puede verse perjudicado, teniendo en consideración el agotamiento por exposición constante al mismo peligro.

En palabras de Steve Cockburn, según Amnistía Internacional (2021), se menciona textualmente que “cada treinta minutos muere de COVID-19 un trabajador o trabajadora de la salud”. A la actualidad, de acuerdo al Ministerio de Salud (2021), en la sala situacional de COVID-19 en trabajadores del sector salud se registran un total de 2,213 fallecidos entre técnicos y auxiliares en salud, médicos, enfermeros, obstetras, personal administrativo, personal de apoyo, entre otros. Registrándose un total de 66 decesos en el departamento de Junín, quienes pertenecieron al Ministerio de Salud, Gobierno Regional, EsSalud, Sanidad de la Policía y Sanidad de las Fuerzas Armadas.

En base a ello se formula la siguiente interrogante ¿Cómo influye la ansiedad ante la muerte en el rendimiento laboral en un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo?, planteando de manera específica conocer: a) ¿Cómo influye el miedo a la agonía o enfermedad en el rendimiento laboral en un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo?, b) ¿Cómo influye el miedo a que la vida llegue a su fin en el rendimiento laboral en un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo?, c) ¿Cómo influye el miedo a la muerte en el rendimiento laboral en un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo?.

Es así que se plantea la presente investigación con el objetivo de lograr determinar cómo es que influye la ansiedad ante la muerte en el rendimiento laboral de los trabajadores del sector salud, el cual es importante por las funciones esenciales que cumplen durante esta situación pandémica. Como objetivos específicos se establecen: a) determinar el vínculo existente el miedo a la agonía o enfermedad y el rendimiento laboral en un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo, 2021; b) determinar el vínculo existente entre el miedo a que la vida llegue a su fin y el rendimiento laboral en un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo, 2021; c) determinar el vínculo existente entre el miedo a la muerte y el rendimiento laboral en un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo, 2021.

A nivel teórico, se justifica el presente estudio en la necesidad de generar un análisis reflexivo sobre la situación actual que atraviesan los trabajadores del sector salud que, igualmente servirán de precedente para futuras investigaciones que busquen realizar el análisis de las variables en otras instituciones del mismo rubro. A nivel práctico, se justifica con el análisis de resultados que brindará la posibilidad de elaborar soluciones prácticas para contrarrestar los efectos que tiene la situación actual en el personal de salud y, de manera especial, cómo apoyar al personal que atraviesa por cuadros de ansiedad ante la muerte. A nivel metodológico, se justifica en la formulación de

nuevos conocimientos para la elaboración de estrategias que permitan la mejoría de la gestión de la salud en pro del bienestar de los trabajadores del sector salud (Hernández et al., 2018).

Finalmente, se plantea como hipótesis de estudio que existe una influencia significativa de la ansiedad ante la muerte sobre el rendimiento laboral en un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo, 2021, precisando de manera específica: a) Existe una influencia significativa del miedo a la agonía o enfermedad sobre el rendimiento laboral en un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo, 2021; b) Existe una influencia significativa que la vida llegue a su fin sobre el rendimiento laboral en un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo, 2021; c) Existe una influencia significativa del miedo a la muerte sobre el rendimiento laboral en un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de la revisión bibliográfica sobre el estudio que se plantea entre la relación de la Ansiedad ante la muerte y el rendimiento laboral, no se encuentran investigaciones previas sobre ambas variables en su conjunto, por tal motivo, tomamos como referencia los estudios realizados a nivel internacional y nacional que nos dan una perspectiva cercana sobre lo propuesto en el presente.

En primer lugar, se tiene a Coloma et al. (2021), estudiaron la ansiedad ante la muerte y la felicidad en estudiantes universitarios de España, plantearon como objetivo el análisis de la correlación entre las variables, examinando los grados de ansiedad y el grado de bienestar psicológico de los estudiantes. El estudio fue de tipo cuantitativo de carácter descriptivo – interpretativo. En dicho estudio participaron 87 estudiantes universitarios entre varones y mujeres aplicando el muestreo no probabilístico intencional. La recolección de datos se dio a través del Death Anxiety Inventory (Sábado y Gómez, 2005) y el Oxford Happiness Questionary (Argyle, Martin y Crossland, 1989). Se obtuvo como resultados que los niveles de ansiedad ante la muerte son moderados; las puntuaciones del significado y aceptación de la muerte mantiene puntajes más altos, además de ello, se encuentra una correlación negativa alta (-,883) entre las variables. Concluyeron que las personas más felices son quienes poseen menor ansiedad ante la muerte; caso contrario ocurre entre las personas que mantienen menor bienestar psicológico, ya que estas poseen mayor miedo ante la muerte. Los autores describen la importancia de replicar el estudio en poblaciones más numerosas a nivel internacional para obtener una visión más clara y contrastar los resultados que posteriormente permitirían la estructuración de un diseño integral para la implementación de la gestión y regulación emocional.

Abreu et al. (2019) estudiaron la ansiedad ante la muerte en personal de salud que cumple su labor en los cuidados paliativos para la validación de características definitorias asociadas, tuvo por objetivo la identificación de cómo

prevalece el diagnóstico de la ansiedad ante la muerte en los cuidadores. Para tal fin, el estudio realizado fue de tipo descriptivo exploratorio de corte transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 111 cuidadores; para la validación de los diagnósticos se siguió el modelo de validación clínica de Fehring. Los datos analizados dieron como resultado la existencia de una prevalencia del diagnóstico en un 38,7%, la cual puede ser considerada alta, además se encuentra que la validación clínica surge de ocho características surgidas de revisión bibliográfica, nueve que se encasillan como principales y ocho secundarias. Por tal motivo, concluyeron que es importante la revisión del diagnóstico establecido para que este puede estar adecuado a la aplicación clínica, además de ser un factor relevante que debe estar bajo supervisión continua para poder reducir los niveles de ansiedad ante la muerte hallada en la población estudiada.

De Dios y Varela (2019), estudiando los niveles de afrontamiento ante la muerte en 227 estudiantes de ciencias de la salud en España, empleando la Escala Bugen de afrontamiento de la muerte como instrumento para la recolección de información, obteniendo que los estudiantes que evidencian niveles de afrontamiento más elevados son los que pertenecen a la carrera de enfermería, evidenciando además una relación significativa entre los estudios cursados y los niveles de afrontamiento. Asimismo, llegaron a la conclusión que es importante la inclusión de un plan de formación que estudien el proceso de la muerte que facilite su manejo adecuado a nivel emocional y psicológico en el ámbito profesional.

Mora y Mariscal (2019) desarrollaron su investigación en torno a la relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento laboral en trabajadores de Colombia, aplicando la encuesta para recolectar la información y procesarla de manera cuantitativa, obteniendo que los trabajadores buscar estar satisfechos dentro de una organización sintiéndose motivados al cumplir con los objetivos establecidos. Además, determinaron que la satisfacción laboral se ve directamente influenciada por las condiciones de trabajo, el bienestar y elementos como la remuneración y la línea de carrera.

Colomo et al. (2018) realizaron el estudio sobre la ansiedad ante la muerte en estudiantes de educación de España, para el mencionado estudio se planteó el objetivo de realizar el análisis sobre los niveles de ansiedad ante la muerte. Se contó con la participación de 64 estudiantes universitarios de la carrera de Educación Primaria entre varones y mujeres. La recolección de datos se realizó con la aplicación del Cuestionario Death Anxiety Inventory (Sábado y Gómez, 2005). Los resultados indicaron que el alfa de Cronbach para la consistencia de la prueba es de .903., la escala general da un valor medio de 53.63 en la escala general que se traduce en un nivel moderado de ansiedad ante la muerte seguidos de pensamientos sobre la muerte y, finalmente, la vida después de la muerte. Los autores encuentran que la situación de los estudiantes de educación cuenta con niveles de ansiedad ante la muerte que les dificulta el afrontamiento del duelo debido al poco énfasis que se le da en la formación profesional. Por tal motivo, los autores proponen la inclusión de la pedagogía sobre la muerte dentro de la malla curricular para reducir la incidencia de la ansiedad ante la muerte y la construcción de herramientas que otorguen la capacidad de manejo de los procesos de duelo en el ambiente escolar.

A nivel nacional tenemos a Acosta (2021), quien se preocupó por el estudio de la ansiedad ante la muerte del personal que integra el área de cuidados intensivos de un hospital estatal, el estudio fue de tipo cuantitativo no experimental de corte transversal, contado con una muestra de 75 integrantes de la unidad de cuidados intensivos distribuidos entre médicos, enfermeras y personal técnico. La recolección de datos se realizó mediante el Inventario de Ansiedad ante la Muerte. Los resultados dieron como resultado que dentro del factor “vida después de la muerte” presenta una media más elevada en comparación de los demás factores, lo cual hace referencia a una falta de aceptación de la muerte. Dentro de las medias y desviaciones estándar de los resultados obtenido, se encuentran puntuaciones elevadas en enfermeras, luego los médicos y finalmente el personal técnico. Finalmente, se concluye que los niveles de ansiedad ante la muerte son más elevados en el personal de enfermería, lo que abre la posibilidad a realizar un reforzamiento en la salud

mental, priorizando la inclusión de una planificación estratégica para la intervención psicológica mediante la atención remota.

Según Becerra y Huamán (2020) estudiaron a la población adulta en el Perú en el transcurso de los primeros meses de la pandemia y el confinamiento establecido por el gobierno, su objetivo fue conocer identificar la relación que tiene los niveles de ansiedad ante la muerte con los factores sociodemográficos de personas adultas en el Perú. El estudio fue de tipo descriptivo de corte transversal. Contaron con la participación de 386 adultos entre varones y mujeres que desarrollaron la Escala de Ansiedad ante la Muerte de Templer y la ficha sociodemográfica establecida. Los resultados hacen referencia a un nivel de ansiedad ante la muerte promedio en medio alto, encontrando a las mujeres, viudos, amas de casa y profesores con puntuaciones más altas en comparación a los demás participantes. Además, los adultos con edades entre 30 y 59 años presentan puntajes más elevados en la dimensión “temor a la muerte”. Por tanto, concluyen que debido al contexto actual en el que, a día de hoy, nos desenvolvemos ha ocasionado el incremento de casos referentes a la ansiedad ante la muerte, remarcando la importancia de la participación profesional y multidisciplinario que pueda contribuir al bienestar de todos los peruanos mientras dure el confinamiento y se logre combatir la pandemia.

Otro estudio, realizado por Delgado et al. (2020) trabajan las variables estrés y desempeño laboral en trabajadores de una red de salud, se plantearon como objetivo definir la relación existente entre las variables. Para tal fin aplicaron un estudio correlacional no experimental de corte transversal con enfoque mixto. Su muestra la conformaron 98 trabajadores de la red de salud, aplicando un cuestionario y una matriz de evaluación de rendimiento. Los resultados arrojaron que el 98% de los participantes se encuentran con niveles medio y alto respecto al estrés laboral, contando con un 39,8% que tienen un desempeño laboral regular. Como conclusión hallan que las variables tienen una correlación negativa y moderada entre las variables con un coeficiente de -0.650 y -0.638 además de un p-valor = 0.000. Por tanto, los investigadores sugieren que es importante el desarrollo de talleres que permitan el manejo del

estrés empleando técnicas de relajación y fomentando un ambiente de trabajo saludable. Además de la propuesta de realización de actividades recreativas para fomentar la unión y reducción de situaciones conflictivas.

Yallerco y Umire (2019) estudiaron la relación entre los estilos de liderazgo y el rendimiento laboral en 120 profesionales de la salud en el departamento de Puno a quienes se les administraron el cuestionario de Liderazgo transformacional, cuestionario de liderazgo transaccional y el cuestionario de rendimiento laboral cuya escala fue de tipo Likert, encontrando que no existe una relación significativa entre el liderazgo y el rendimiento laboral ($Tau-b = .057$; $p = 0.555$), además de ello se halló que el 74,2% de trabajadores percibe mejor el liderazgo transformacional y un 84,2% de ellos arrojaron un nivel de rendimiento regular. Asimismo, llegaron a concluir que el liderazgo no se relaciona con el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en el departamento de Puno.

Con esta perspectiva, encontramos también algunos aspectos relevantes a mencionar como lo es la manera en que el personal de salud enfrenta el sufrimiento y el proceso de morir que va a depender de sus habilidades y recursos personales (Galiana y et al., 2017), teniendo en consideración que la manera en que se asume este proceso es distinta en cada ser humano. Beck y Creenberg (2014) afirman que la ansiedad es estado emocional caracterizado por la tensión que deriva en diversos síntomas como dolores corporales, reacciones nerviosas, taquicardia, problemas de apetito, desgaste emocional. Para Stein y Hollander (2010), la ansiedad se define como un momento emocional con carga tensional que se representa mediante 28 síntomas y que se manifiesta mediante taquicardia, palpitaciones, hiperventilación, etc.

A estas definiciones de ansiedad típica, desligamos la ansiedad específica en la cual se centra el presente estudio, el cual se dirige hacia la ansiedad ante la muerte que según Templer (1970) describe la ansiedad ante

la muerte como un estado emocional de tipo afectivo que se caracteriza por impresiones subjetivas de intimidación o riesgo hacia la vida de un sujeto.

Para otros autores como Barreto y Soler (2007) conceptualizan a la muerte como un fenómeno que no tiene una causa concretamente definida y que es inevitable puesto que no se ha encontrado, hasta el momento, una manera para poder evitarla; además de ello el proceso viene acompañado de situaciones dramáticas y el temor al ser algo completamente desconocido y entendido como el final de una etapa por completo. Según Saleem et al. (2020), descomponen a este tipo de ansiedad en tres causas probables. De esta manera plantea en primer lugar al ambiente en que el sujeto se encuentra, en segundo lugar, se encuentra la predisposición por tener alguna enfermedad crónica y/o mortal o degenerativa y, en tercer lugar, los eventos previos que ha atravesado el individuo en referencia a la muerte.

En la última década, han aparecido teorías añadidas sobre la ansiedad ante la muerte, encontrando a Thiemann et al. (2015) mencionando que es un elemento que está presente en la psique del ser humano debido a su comprensión de tener la condición de ser mortal, lo cual constituye una respuesta netamente emocional relacionada al instinto natural de supervivencia con el cual nace todo ser humano, acotando también que este temor tiene componentes reales o imaginarios. Otros elementos considerados durante esta reacción emocional son los temores personales debido al desconocimiento del futuro o del propio entorno, dividiendo dos aspectos fundamentales que son el ambiente natural y el pensamiento o interpretación del mismo (Moreno & Risco, 2018).

Conceptualizaciones más recientes encasillan la ansiedad ante la muerte como una reacción que experimenta todo individuo tras vivenciar situaciones relacionadas a la muerte, enfermedades crónicas o situaciones que exponen su vida a un riesgo latente, en otras palabras, es una manera de demostrar la manera en que se procesa el riesgo de cada actividad que se realiza diariamente (Lok et al., 2020). Asimismo, en el contexto que se atraviesa

como consecuencia del COVID – 19, todas las personas alrededor del mundo se han visto inmersas en situaciones que han involucrado temas relacionados a la muerte, siendo el sector salud uno de los más golpeados y donde es necesaria la intervención primaria para afrontar este tipo de situaciones que son desarrolladas diariamente (Morillo-Martín et al., 2016; Menzies & Menzies, 2020). Bajo esta misma premisa, la ansiedad ante la muerte ha propiciado mayores eventos que están relacionados a obsesiones debido a que las situaciones de angustia por el riesgo latente a contraer la enfermedad, el contagio de parientes o la pérdida de algún ser querido (Sadri et al., 2020).

Ramos-Vera (2021) destacó que durante acontecimientos como el que se atraviesa actualmente las personas tienden a dirigir la mayor parte de sus temores hacia el miedo a la muerte debido a la frecuencia con la que se presenta esta en su entorno. Colomo et al. (2021), durante este mismo contexto, encontró que la ansiedad ante la muerte está vinculada al bienestar psicológico de cada individuo, resaltando que cuando los cuadros de ansiedad son frecuentes es debido a que el bienestar de las personas no se encuentra en un estado adecuado. Para contrarrestar estos eventos ansiosos, autores como Corr (2016) mencionaron la importancia de normalizar el proceso de la muerte durante la formación estudiantil, lo cual permite una comprensión más amplia del tema, así como una perspectiva más realista sobre la muerte.

Una vez presentados estos conceptos, se pasa a describir la segunda variable que es Rendimiento laboral, el cual para Gabini (2018) es uno de los factores que más atención ha captado en lo referente al comportamiento organizacional debido a que la productividad de cada institución se encuentra enlazada al desempeño individual que tiene cada uno de sus integrantes. Para Robbins y Coulter (2019), el desempeño laboral ayuda a determinar cuánto éxito está consiguiendo una institución, un sujeto o un proceso en el cumplimiento de objetivos y actividades laborales.

Para el desempeño laboral se han planteado teorías como la Teoría de Equidad, que aduce que el desempeño está asociado a cómo percibe el

empleado el trato que recibe por parte de sus superiores, estando constituido por el desempeño y la equiparación con otros (Klingner y Nabaldian, 2002); Teoría de las expectativas, centrado en los sentimientos satisfactorios de los trabajadores que induce a un mejor Desempeño laboral en el trabajo en equipo, basado también en la percepción subjetiva que tienen los trabajadores sobre las posibilidades que se le presentan para cumplir sus funciones o desenvolverse de acuerdo a las situaciones que se presentan (Vroom, 1964); Teoría de la finalidad, afirma la existencia de un factor motivacional que influye en cómo se desempeñan los trabajadores y cómo de manera intencional persiguen los objetivos y metas institucionales que implica esfuerzo y determina el nivel de su desempeño (Locke, 1976).

Rodríguez (2018), describieron la importancia de la valoración del desempeño de los trabajadores dentro de las instituciones que, como consecuencia, cumple la función motivadora e incentiva el compromiso de los trabajadores con la visión institucional. Asimismo, específicamente resaltaron ventajas como el desarrollo del potencial humano, obtención de mejores resultados, mayor productividad, compromiso a largo plazo. Briones y Pastor (2021) establecieron que existen factores internos y externos involucrados en todo proceso de desempeño, dentro de los cuales se encuentran los estilos de liderazgo que intervienen dentro de la institución, diagrama institucional, misión y visión, infraestructura y dinámica personal e individual.

Rodríguez y Ramírez (2015, citado por Latinez, 2020) dividieron el rendimiento laboral en base a cuatro dimensiones, las cuales son motivación, responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo y formación y desarrollo profesional; cada una de estas dimensiones está desarrollada en diferentes esferas dentro de una institución. La primera, hace referencia al impulso del trabajador por realizar sus funciones; la segunda, está orientada a un elemento personal, donde se refleja el compromiso del trabajador con su trabajo; la tercera, está enfocada en el trabajo grupal y cómo funciona el dinamismo en las diferentes áreas de una institución; finalmente, la cuarta está orientada al

crecimiento profesional de cada trabajador mediante el desarrollo de capacitaciones y gestión del talento humano.

Koopmans et al. (2016) realizaron un enfoque multidimensional para definir esta variable, analizando el comportamiento que tiene todo trabajador dentro de una institución para conseguir cumplir con las metas institucionales o con las tareas que les son asignadas. Este enfoque estuvo definido previamente por Koopmans et al. (2011), donde establecieron tres grupos en los que se abarcaron los principales postulados teóricos sobre el rendimiento laboral; estos tres fueron el rendimiento en las tareas, relacionado a los desafíos que se presentan al desarrollar alguna labor y el estado anímico de los mismos además del entorno físico junto a los facilitadores con los que cuentan; el segundo grupo abarca el rendimiento en el contexto que, está orientado a la actividad dentro de la institución, el trabajo en grupo, motivación, entre otros; finalmente, el tercer grupo lo conformaron los comportamientos laborales contraproducentes, que abarca aquellos comportamientos que desfavorecen la labor de los trabajadores como el ocio, tiempo muerto, sabotaje, etc. Otra visión teórica estuvo formulada por Al-Makhaita et al. (2014), quienes distinguieron seis dimensiones que conforman el rendimiento laboral donde se encuentra el liderazgo, cuidado crítico, colaboración, planeamiento, vínculos interpersonales y desarrollo profesional.

Basados en estas teorías es que se plantea el presente estudio, el cual no ha sido tratado anteriormente y dando la oportunidad de brindar un nuevo conocimiento para futuras investigaciones.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio pertenece al tipo básico que, de acuerdo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), son aquellos estudios que busca incrementar el conocimiento de manera teórica, teniendo un sustento en los datos obtenidos, buscando comprobar las teorías existentes. Sánchez y Reyes (2015) definieron estos estudios como aquellos que pretenden actualizar el conocimiento existente sin una finalidad pragmática en específico y otorgando información relevante que facilite comprender, explicar o predecir aquellos fenómenos que son sometidos a estudio.

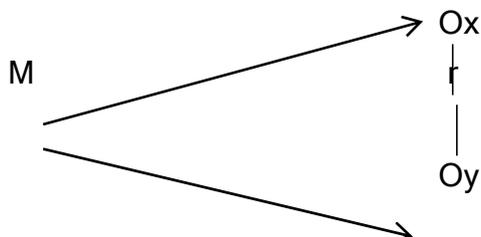
El presente estudio tendrá un enfoque cuantitativo, que según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) refieren que para este tipo de estudio se aplican instrumentos para la recolección de datos, los cuales servirán para la comprobación de hipótesis planteadas en un estudio, teniendo como base la medición numérica y el análisis estadístico. De acuerdo a Creswell y Creswell (2017) son estudios que se basan en la comprobación de una hipótesis, buscando realizar la exploración de los factores que componen un fenómeno.

El diseño propuesto es no experimental, transversal, correlacional; es no experimental porque no se realiza la manipulación de las variables estudiadas, se considera transversal porque la información será recolectada en un momento en específico y, es correlacional, pues se busca establecer la relación entre las variables de estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Además, Álvarez-Risco (2020) señaló que los estudios correlacionales están orientados a establecer la asociación entre las variables de estudio y tienen un grado predictivo.

El diagrama de investigación que se asume es el siguiente:

Figura 1

Diagrama correlacional



Denotación:

M = Muestra de investigación

O = Observación

X = Variable x: Ansiedad ante la muerte

Y = Variable y: Desempeño laboral

r = Nivel correlacional entre variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable "X": Ansiedad ante la muerte

Conceptualmente, la ansiedad ante la muerte, se entiende como un estado emocional de tipo afectivo que se caracteriza por impresiones subjetivas de intimidación o riesgo hacia la vida de un sujeto Templer (1970, citado por Asadi et al., 2021). Operacionalmente, se descompone en tres dimensiones que son miedo a la agonía o enfermedad, miedo a que la vida llegue a su fin y miedo a la muerte las cuales son medidas a través de un cuestionario de 16 ítems.

La primera dimensión, denominada miedo a la agonía o enfermedad abarca los indicadores Me asusta mucho pensar que tuviera que operarme, Siento miedo de la posibilidad de tener cáncer, Me molestan ciertos pensamientos sobre la muerte, Me da miedo tener una muerte

dolorosa y Me asusta la posibilidad de sufrir un ataque al corazón. En el caso de la segunda dimensión, Miedo a que la vida llegue a su fin, se compone por los indicadores Pienso en la muerte, A menudo me preocupa lo rápido que pasa el tiempo, Me preocupa mucho el tema de la otra vida, Pienso que la vida es muy corta, Me asusta oír hablar a la gente de una tercera guerra mundial, Me horroriza ver un cadáver y Pienso que tengo motivos para temer al futuro. Finalmente, la tercera dimensión, Miedo a la muerte, se compone por los indicadores Tengo mucho miedo de morirme, Me pone nervioso que la gente hable de la muerte, Tengo miedo de morir y Pienso frecuentemente en la muerte. El instrumento cuenta con una escala nominal, nivel politómico y escala de tipo Likert, de la cual desligan los niveles leve, moderado y severo.

Variable “Y”: Rendimiento laboral

Conceptualmente, el rendimiento laboral, se entiende como el comportamiento que tiene todo trabajador dentro de una institución para conseguir cumplir con las metas institucionales o con las tareas que les son asignadas (Koopmans et al., 2016). Operacionalmente, se distribuye en tres dimensiones que son Desempeño en la tarea, Desempeño en el contexto y Comportamientos contraproducentes, que son medidas mediante un cuestionario compuesto por 16 ítems.

La primera dimensión cuenta con cuatro indicadores que son Planteamiento y organización del trabajo, Orientación a resultados, Priorización del trabajo y Eficiencia Laboral. La segunda dimensión tiene cuatro indicadores que son Iniciativa, Tareas laborales desafiantes, Actualización de conocimientos y habilidades laborales y Soluciones creativas. Para la tercera dimensión, se cuenta con dos indicadores que son Negatividad y Conductas que dañan a la organización. El instrumento cuenta con una escala nominal, nivel politómico y escala de tipo Likert, de la cual desligan los niveles deficiente, regular y eficiente.

3.3 Población, muestra y muestreo

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) afirman que la población se encuentra conformada por un conjunto de personas u objetos que serán estudiados para conocer sobre ellos en una investigación. La población para el estudio estuvo conformada 200 trabajadores de un establecimiento privado de la Dirección Regional de Junín-Huancayo, 2021

Tabla 1

Distribución de la población

Población	Total
Médicos	36
Enfermeros	47
Técnicos	37
Asistencial	17
Administrativo	33
Otros	30
Total	200

Nota: Fuente planilla de trabajadores

La muestra según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) está definida como un subgrupo del universo o población en el cual todos los integrantes se encuentran en la posibilidad de ser tomados como parte del estudio. Para efectos de la investigación, la muestra de estudio fue de tipo censal, esto indica que se tomó como unidad de análisis a la población total, es decir a los 200 trabajadores de un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo, 2021.

Se tomaron en cuenta criterios de inclusión y exclusión que se detallan a continuación:

- Criterios de inclusión: trabajadores pertenecientes a la dirección regional de Junín Huancayo, trabajadores que laboraron durante pandemia, trabajadores que pertenecen a la institución por más de 6 meses.
- Criterios de exclusión: trabajadores que tuvieron descanso médico, trabajadores que se han incorporado en los últimos 6 meses, trabajadores que no se encuentren bajo contrato.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta que, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) permiten la obtención de información de manera rápida y efectiva, cumpliendo el objetivo de recopilar los datos deseados de los encuestados dentro de un contexto y momento específico.

La medición de la variable Ansiedad ante la muerte se realizó mediante el uso del Inventario de Ansiedad ante la Muerte adaptada en Perú por Díaz e Isla (2020) y, para la medición del rendimiento laboral se aplicó la Escala de Rendimiento Laboral individual adaptada por Gabini y Salessi (2016).

Ficha Técnica del Inventario de Ansiedad ante la Muerte

Nombre del Test	:	Death Anxiety Inventory
Nombre Abreviado	:	DAI
Nombre del Autor	:	Templer (1970)
Adaptación Peruana	:	Díaz e Isla (2020)
Ítems	:	16
Edad de Aplicación	:	de 18 en adelante

Objetivo : Evaluar los niveles de ansiedad ante la muerte que presentan los individuos basados en su propia percepción sobre el contexto en el cual se encuentran.

Dimensiones : Se compone de tres dimensiones:

- Miedo a la enfermedad o agonía
- Miedo a que la vida llegue a su fin
- Miedo a la muerte

Alfa de Cronbach : 0.863 Alta fiabilidad

Administración : Individual o Colectiva

Duración : 10 a 15 minutos

Validez y Confiabilidad original:

El estudio principal estuvo conformado por trabajadores de la salud quienes arrojaron un valor de constructo entre .207 y .574, lo que señala que es un instrumento que mide de manera adecuada lo que desea medir. Calcularon la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach con una puntuación de .804 que se establecen en la categoría de coeficiente muy satisfactorio. Los niveles factoriales se encuentran entre .66 y .695, contrastando la confiabilidad por factor. Sus baremos cuentan con diferencias altamente significativas ($p < 0.001$) entre las puntuaciones. (Ver Anexo 5: Confiabilidad para el cuestionario que mide Ansiedad ante la Muerte)

Validez y Confiabilidad el Instrumento adaptado

Díaz e Isla (2020) determinaron las evidencias de validez interna mediante el análisis factorial confirmatorio, siendo estos satisfactorios en el índice de ajuste absoluto y el índice de parsimonia. Se obtuvo la validez de confiabilidad mediante la consistencia interna de omega con un valor de 0.92 que significa un nivel excelente de consistencia interna.

Ficha Técnica de la Escala de medición de Desempeño Laboral

Nombre del Test	:	Escala de Desempeño Laboral individual
Nombre Abreviado	:	EDL
Nombre del Autor	:	Koopmans et al. (2013)
Adaptación	:	Gabini y Salessi (2016)
Ítems	:	16
Edad de Aplicación	:	de 18 en adelante
Objetivo	:	Evaluar la autopercepción sobre el desempeño laboral propio basados en un proceso mental y percibido mediante los sentidos el cual contribuye al desarrollo personal.
Dimensiones	:	Se compone de tres dimensiones: <ul style="list-style-type: none">- Desempeño en la Tarea- Desempeño en el Contexto- Comportamientos Contraproducentes
Alfa de Cronbach	:	0.867 Alta fiabilidad
Administración	:	Individual o Colectiva
Duración	:	10 a 15 minutos

Validez y Confiabilidad

La validez del instrumento fue realizada por Gabini y Salessi (2016) posterior a una traducción y aplicación en 434 trabajadores para concretar un instrumento compuesto de 16 ítems en escala Likert. Esta adaptación realizada dio coeficientes alfa de Cronbach para cada dimensión catalogadas como “adecuadas” (Dimensión 1: $\alpha = 0.72$; Dimensión 2: $\alpha = 0.76$; Dimensión 3: $\alpha = 0.72$); con un valor de 0,70 en la escalada total, considerada una fiabilidad alta. De manera, particular, el investigador obtuvo mediante el Alfa de Cronbach para el cuestionario. (Ver Anexo 6: Confiabilidad para el cuestionario que mide desempeño laboral).

3.5 Procedimientos

La realización de la presente investigación demandó la solicitud de los permisos correspondientes a la institución seleccionada para el estudio. Teniendo en consideración las medidas restrictivas establecidas por el gobierno, la aplicación de instrumentos se realizó mediante Google Form.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis de los datos fue procesado mediante el programa estadístico SPSS versión 26, empleando también la base de datos Excel.

3.7 Aspectos éticos

De acuerdo a Arguedas (2010) tenemos los elementos básicos de bioética en investigación, de donde se tomó en consideración:

- Principio de Autonomía: menciona el respeto por los derechos de cada participante, concretándose en un consentimiento informado para que quede constancia de una participación voluntaria en el proceso de investigación. Salvaguardando siempre la identidad e integridad de cada participante.
- Principio de Beneficencia: orientado a la obligación de no generar ningún daño a los participantes del estudio, viabilizando la mayor cantidad de beneficios para ellos y previendo las acciones esenciales para minimizar los riesgos. Es importante la realización de una evaluación riesgo/beneficio basado en el protocolo de investigación previo a la ejecución del estudio.
- Principio de Justicia: se encuentra fundamentado en la equidad de distribución de los riesgos y beneficios del estudio realizado. Se encuentra directamente vinculado a los criterios de selección de población y muestra a nivel individual y social. Otorga la posibilidad a todos los sujetos de ser parte de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 2

Distribución de frecuencias de la variable ansiedad ante la muerte y dimensiones

Nivel	VD. Ansiedad ante la muerte		D1. Miedo a la agonía o enfermedad		D2. Miedo a que la vida llegue a su fin		D3. Miedo a la muerte	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Leve	157	78.5	149	74.5	146	73.0	127	63.5
Moderado	33	16.5	45	22.5	50	25.0	49	24.5
Severo	10	5.0	6	3.0	4	2.0	24	12.0
Total	200	100.0	200	100.0	200	100.0	200	100.0

En la tabla 2, se percibe que los resultados de opinión de 200 trabajadores de un establecimiento privado de la dirección regional de Junín, indican que la variable ansiedad ante la muerte está en un nivel leve en un 78.5%, mientras que un 16.5% indica estar en un nivel moderado, y solo un 5.0% indica estar en el nivel severo. Asimismo, se evidencia los resultados de la dimensión miedo a la agonía o enfermedad, indicaron estar en un nivel leve un 74.5%, 22.5% indica estar en el nivel moderado, y 3.0% indica estar en el nivel severo. Se percibe también que la dimensión miedo a que la vida llegue a su fin, muestra un nivel leve en un 73.0%, un 25.0% indica estar en el nivel moderado, y solo un 2.0% indica estar en un nivel severo. Con respecto a la dimensión miedo a la muerte 63.5% se ubica en un nivel leve, un 24.5% en un nivel moderado, y solo 12;0% indica estar en un nivel severo.

Tabla 3*Distribución de frecuencias de la variable rendimiento laboral y dimensiones*

Nivel	VD. Rendimiento laboral		D1. Desempeño en la tarea		D2. Desempeño en el contexto		D3. Comportamientos contraproducentes	
	F	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	196	98.0	165	82.5	148	74.0	159	79.5
Regular	1	0.5	30	15.0	47	23.5	36	18.0
Eficiente	3	1.5	5	2.5	5	2.5	5	2.5
Total	200	100.0	200	100.0	200	100.0	200	100.0

En la tabla 3, se observó que los resultados de opinión de 200 trabajadores de un establecimiento privado de la dirección regional de Junín, se infiere que la variable rendimiento laboral está en un nivel deficiente en un 98.0%, un 0.5% en un nivel regular, y 1.5% en el nivel eficiente. Como, se evidencia los resultados de la dimensión desempeño en la tarea, manifiesta estar en un nivel deficiente un 82.5%, 15.0% indica estar en el nivel regular y 2.5% indica estar en el nivel eficiente. Se observa también que la dimensión desempeño en el contexto, muestra un nivel deficiente en un 74.0%, un 23.5% indica estar en el nivel regular y solo un 2.5% indica estar en un nivel eficiente. Con respecto a la dimensión comportamientos contraproducentes 79.5% se ubica en un nivel deficiente, un 18.0% en un nivel regular, y solo 2.5% indica estar en un nivel eficiente.

4.2 Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

H_g: La ansiedad ante la muerte influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores del sector salud.

Tabla 4

Correlación de las variables ansiedad ante la muerte y rendimiento laboral

		V2. Rendimiento laboral	
Rho de Spearman	V1. Ansiedad ante la muerte	Coeficiente de correlación	,692**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	200

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

En la tabla 4 se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman utilizada para contrastar la hipótesis general planteada. Se observa que $p_{\text{valor}} = 0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula es decir que hay una relación altamente significativa entre las variables ansiedad ante la muerte y rendimiento laboral. Asimismo, el coeficiente rho $\rho = 0.692^{**}$ el cual determina que la relación es positiva moderada.

Prueba de hipótesis específica 1

H₁: El miedo a la agonía o enfermedad influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo, 2021.

Tabla 5

Correlación entre miedo a la agonía o enfermedad y rendimiento laboral

		V2. Rendimiento laboral	
Rho de Spearman	D1. Miedo a la agonía o enfermedad	Coeficiente de correlación	,658**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	200

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

En la tabla 5 se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman utilizada para contrastar la hipótesis específica 1. Se observa que $p_valor = 0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula es decir que hay una relación altamente significativa entre miedo a la agonía o enfermedad y rendimiento laboral. Asimismo, el coeficiente rho $\rho = 0.658^{**}$ el cual determina que la relación es positiva moderada.

Prueba de hipótesis específica 2

H2: El miedo a que la vida llegue a su fin influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo, 2021.

Tabla 6

Correlación entre miedo a que la vida llegue a su fin y rendimiento laboral

			V2. Rendimiento laboral
Rho de Spearman	D2. Miedo a que la vida llegue a su fin	Coeficiente de correlación	,583**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	200

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

En la tabla 6 se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman utilizada para contrastar la hipótesis específica 2. Se observa que $p_valor = 0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula es decir que hay una relación altamente significativa entre miedo a que la vida llegue a su fin y rendimiento laboral. Asimismo, el coeficiente rho $\rho = 0.583^{**}$ el cual determina que la relación es positiva moderada

Prueba de hipótesis específica 3

H3: El miedo a la muerte influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo, 2021.

Tabla 7

Correlación entre miedo a la muerte y rendimiento laboral

			V2. Rendimiento laboral
Rho de Spearman	D3. Miedo a la muerte	Coeficiente de correlación	,365**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	200

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

En la tabla 7 se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman utilizada para contrastar la hipótesis específica 3. Se observa que $p_valor = 0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula es decir que hay una relación altamente significativa entre miedo a la muerte y rendimiento laboral. Asimismo, el coeficiente rho $\rho = 0,365^{**}$ el cual determina que la relación es positiva débil.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación estuvo orientada en el estudio de la relación entre la ansiedad ante la muerte y el rendimiento laboral de los trabajadores de un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo, hallando que la ansiedad ante la muerte influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo, 2021, evidenciado en el valor de la tabla 4, donde se aceptó la hipótesis general, es decir que existe una relación de las variables ansiedad ante la muerte y rendimiento laboral, obteniéndose un p valor de $0,000 < 0,01$ con un coeficiente de Rho Spearman de 0,692, lo que hace referencia a una correlación positiva moderada entre ambas variables..

Asimismo, se elaboró un análisis descriptivo en la tabla 2 de la variable 1, se evidencio que la ansiedad ante la muerte percibe como leve un 78.5% de los trabajadores de un establecimiento privado de la dirección regional de Junín, 16.5% como moderado y el 5.0% como severo, en las siguientes dimensiones que sostuvieron un leve nivel de 74.5% de miedo a la agonía o enfermedad, 22.5% se encuentra en un nivel moderado, y 3.0% está en el nivel severo. También que la dimensión miedo a que la vida llegue a su fin, muestra un nivel leve en un 73.0%, un 25.0% indica estar en el nivel moderado, y solo un 2.0% indica estar en un nivel severo. La dimensión miedo a la muerte 63.5% se ubica en un nivel leve, un 24.5% en un nivel moderado, y solo 12;0% indica estar en un nivel severo.

En el análisis descriptivo de la tabla 3 de la variable 2, se evidencio en el rendimiento laboral; Los resultados se infieren que la variable de rendimiento laboral está en un nivel deficiente en un 98.0%, un 0.5% en un nivel regular, y 1.5% en el nivel eficiente. Como, se observa los resultados de la dimensión desempeño en la tarea, que manifiesta estar en un nivel deficiente un 82.5%, 15.0% indicando un nivel regular y 2.5% un nivel eficiente. También se percibe que la dimensión desempeño en el contexto, muestra un nivel deficiente en un 74.0%, un 23.5% indica estar en el nivel regular y solo un 2.5% indica estar en un nivel eficiente. Con respecto a la dimensión comportamientos contraproducentes 79.5% en un nivel deficiente, un 18.0% en nivel regular, y solo 2.5% en un nivel eficiente, en los

trabajadores de un establecimiento privado de salud de la dirección regional de Junín-Huancayo 2021.

Estos resultados son concordantes con los obtenidos por Acosta (2021), pues encontró que la ansiedad ante la muerte se presenta que los niveles de ansiedad ante la muerte son más elevados en el personal de enfermería, siendo este parte importante en la atención de pacientes durante la pandemia generada por el COVID – 19, estando presente también en la presente investigación de manera global al tener que un porcentaje considerable de los trabajadores tiene niveles de ansiedad ante la muerte se encuentran en niveles altos. Asimismo, Becerra y Huamán (2020) encontraron promedios de la ansiedad ante la muerte en niveles altos, además, resaltan un elemento importante al identificar que las personas que se encuentran en el rango de edad de 30 a 59 son quienes cuentan con puntuaciones más elevadas, comparable con el hallazgo de un 78.5% de nivel leve en los trabajadores de un establecimiento privado de salud de la dirección regional de Junín-Huancayo sostuvieron que tienen un leve nivel de ansiedad ante la muerte.

Por otra parte, la hipótesis específica 1, los datos obtenidos que se detallan en la tabla 5 se encontraron vínculos significativos permitiendo determinar que la correlación entre la primera dimensión “miedo a la agonía o enfermedad” y influye en el rendimiento laboral es positiva moderado, ya que se obtuvo un coeficiente de Rho Spearman de 0,658 con un valor de significancia bilateral de $0,000 < 0,01$. Se refirieron que la dimensión “miedo a la agonía o enfermedad” influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo, 2021.

Se ha evidenciado, la hipótesis específica 2, en los valores de la tabla 6 y su segunda dimensión “miedo a que la vida llegue a su fin” influye significativamente en el rendimiento labora es positiva moderada, ya que se obtuvo un coeficiente de Rho Spearman de 0,583 con un valor de significancia bilateral de $0,000 < 0,01$. De los trabajadores de un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo, 2021.

Finalmente, la hipótesis específica 3, en la tabla 7 y su tercera dimensión “miedo a la muerte” influye significativamente en el rendimiento laboral es positiva

débil, ya que se obtuvo un coeficiente de Rho Spearman de 0,365 con un valor de significancia bilateral de $0,000 < 0,01$. De los trabajadores de un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo, 2021.

En base a estos hallazgos, se puede hacer una comparativa con las investigaciones previas realizadas por autores como Colomo et al. (2021), Abreu et al. (2019), De Dios y Varela (2019), Mora y Mariscal (2019), Colomo et al. (2018), Yallerco y Umire (2019) y Delgado et al. (2020). Inicialmente se hace mención a la influencia significativa encontrada entre la ansiedad ante la muerte y el rendimiento laboral, afirmación que es discordante con los resultados obtenidos por Delgado et al. (2020) en una población semejante a la que participó en la presente investigación pues, trabajando con el estrés y el desempeño laboral, hallaron que entre las variables se presenta una relación negativa y moderada por lo cual determinaron que la variable estrés no influye en el rendimiento de los trabajadores; afirmación que es contraria a los hallazgos realizados, pues se identificó que la ansiedad ante la muerte y el rendimiento laboral de los trabajadores de un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo.

Aspectos a resaltar de manera importante son los encontrados en relación a la ansiedad ante la muerte en el personal de la dirección regional de Junín – Huancayo pues, al estar directamente relacionado con el personal de salud, se encontraron similitudes con el estudio de Colomo et al. (2021) al identificar que los niveles altos de ansiedad ante la muerte evitaban que la persona como se encuentre feliz, siendo este un requisito indispensable para el bienestar tal como lo describe Thiemann et al. (2015) mencionando que es un elemento que está presente en la psique del ser humano y que afecta en toda la esfera del individuo. Asimismo, cabe resaltar que en la presente investigación se encontró que los niveles de ansiedad ante la muerte fueron leves en un 78.5% de la muestra de estudio, por lo cual es primordial tener en cuenta que esto afecta considerablemente el bienestar de los trabajadores del sector salud.

En vista de ello, se puede citar a Colomo et al. (2018) ya que, debido a los índices de ansiedad ante la muerte tan elevados y en un porcentaje considerable (78.5%), se destaca el énfasis que colocó en la formación del personal encargado

de atender en primera instancia a los pacientes y tener un acercamiento más directo con temas relacionados a la muerte, por tanto se concuerda al mencionar que es indispensable que todo el personal de salud atraviese una formación en la cual se trabajen estos aspectos, priorizando el afrontamiento del duelo y el control emocional en contextos de emergencia debido a que esta situación, independiente del contexto sanitario que se presente, es una constante en los hospitales y centros de salud a nivel nacional. Citando a De Dios y Varela (2019) también se refuerza la necesidad de contar con una formación integral que prepare a los profesionales de la salud para afrontar situaciones que conlleven un impacto directo por temas vinculados a la muerte.

En el caso de Abreu et al. (2019), en un ambiente similar al que se ha atravesado desde el mes de Marzo de 2020 en nuestro país, se acercaron al estudio de ansiedad ante la muerte en personal que labora en el área de cuidados paliativos, encontrando una presencia de indicadores altos en un 38,7% de la población estudiada, lo cual ya es considerado un porcentaje alto al igual que en la presente investigación donde se encontraron que los niveles de ansiedad ante la muerte en personal de salud que ha laborado durante el transcurso de la pandemia y ha tenido un acercamiento directo con los pacientes de riesgo, experimentando pérdidas continuas y hallando un porcentaje elevado de ansiedad ante la muerte en un 68% de la población estudiada. En relación a ello se puede dar por válida la propuesta de Saleem et al. (2020) al indicar que una de las causas principales por las cuales se desarrolla la ansiedad ante la muerte en grados elevados son aquellos eventos previos que ha atravesado el individuo en referencia a la muerte.

Vinculado a la segunda variable, rendimiento laboral, Mora y Mariscal (2019) hallaron que los trabajadores buscan estar satisfechos dentro de una organización sintiéndose motivados al cumplir con los objetivos establecidos, agregando que la satisfacción laboral, que se encuentra estrechamente relacionada con el rendimiento laboral, se ve directamente influenciada por las condiciones de trabajo, el bienestar y elementos como la remuneración y la línea de carrera; es por ello que se hace mención al resultado de los niveles de rendimiento en los trabajadores de la dirección regional de Junín – Huancayo al encontrar que el 98.0% de

trabajadores presenta un rendimiento laboral deficiente, lo que conlleva a citar a Briones y Pastor (2021) ya que mencionaron que los factores internos y externos influyen en el desempeño que, a pesar de los niveles altos de ansiedad ante la muerte (78.5%) se ha contado con la capacidad de poder continuar laborando de manera eficiente, además, se rescata la propuesta de Saleem et al. (2020) al indicar que un factor determinante para que se genera la ansiedad ante la muerte es el ambiente en el cual se desarrolla el individuo.

Mora y Mariscal (2019), Yallerco y Umire (2019) estudiaron a la variable rendimiento laboral con variables como satisfacción laboral y estilos de liderazgo, los cuales contribuyen de manera positiva en el desarrollo de funciones de los trabajadores, especialmente en situaciones o contextos que demandan una mayor exigencia para los mismos; estableciendo una perspectiva de dos países y realidades distintas como lo son Colombia y Perú encontrando que la satisfacción laboral se ve directamente influenciada por las condiciones de trabajo, el bienestar y elementos como la remuneración y la línea de carrera, mientras que por otro lado, el liderazgo no se relaciona con el rendimiento laboral de los profesionales de la salud.

Con estos resultados se pone en evidencia la necesidad de contar con una detección inmediata de problemas vinculados a la ansiedad, de manera especial en el personal de salud que se encuentra laborando de manera directa con los pacientes de riesgo, además de eso, es importante el trabajo interdisciplinario para lograr disipar toda reacción desfavorable para el personal como las situaciones estresantes, sobrecarga laboral, exposición excesiva a pacientes de riesgo, entre otras. Asimismo, se necesita la capacitación temprana del personal de salud sobre el afrontamiento del proceso de la muerte, pues esta es una constante en el sistema de salud debido a las diversas situaciones que se pueden presentar a lo largo de su labor profesional.

Finalmente, se puede considerar al contexto actual que se desarrolla como consecuencia del COVID – 19, donde el sector salud ha sido uno de los más afectados y donde es necesaria la intervención primaria para afrontar este tipo de situaciones que son desarrolladas de manera continua tal como lo afirmaron Morillo-Martín et al. (2016) y Menzies y Menzies (2020).

VI. CONCLUSIONES

1. Los datos puestos a prueba estadística permitieron determinar que el miedo a la agonía influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo, 2021 ($p=0.000<0.05$).
2. Se ha determinado que el miedo a que la vida llegue a su fin influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo, 2021 ($p=0.000<0.05$).
3. Asimismo, se ha determinado que el miedo a la muerte influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo, 2021 ($p=0.000<0.05$).
4. En conclusión, se ha determinado que la ansiedad ante la muerte influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo, 2021 ($p=0.000<0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Realizar el estudio de las variables en poblaciones de mayor número, así como la intervención temprana al personal de salud que se encarga de atender en primera línea a todos los pacientes en todo tipo de emergencias.
2. Priorizar los programas de salud mental, así como la capacitación del personal de salud encargado de actuar en situaciones de crisis como la que se atraviesa actualmente pues el contar con una salud mental adecuada permitirá que el rendimiento de los trabajadores sea el óptimo.
3. Implementar un plan de contingencia para la intervención con el personal de salud que se encuentra trabajando en el área de atención primaria y emergencia dentro de la dirección regional de Salud de Junín.
4. Actualizar los conceptos existentes sobre el rendimiento laboral, asociando elementos como el estudiado en la presente investigación, pues ambas variables se encuentran estrechamente relacionadas.

REFERENCIAS

- Abreu-Figueiredo, Rita Maria Sousa, Sá, Luís Octávio de, Lourenço, Tânia Marlene Gonçalves, & Almeida, Sandra Sofia Barbosa Pinto de. (2019). Death anxiety in palliative care: Validation of the nursing diagnosis. *Acta Paulista de Enfermagem*, 32(2), 178-185. Epub June 10, 2019. <https://bit.ly/3qV9BL5>
- Acosta Farfán, Y. L. (2021). *Ansiedad del personal de salud ante la muerte en UCI del Hospital Regional Lambayeque* [Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3HDFmin>
- Álvarez-Risco, A. (2020) *Clasificación de las Investigaciones*. Universidad de Lima. Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la Carrera de Negocios Internacionales.
- Amnistía Internacional (2020, septiembre 3) *Análisis de Amnistía revela que más de 7.000 profesionales de la salud han muerto a causa de la COVID-19*. Amnesty.org. <https://bit.ly/3qUFHX5>
- Amnistía Internacional (2021, marzo 5). *COVID-19: Las muertes de personal sanitario ascienden al menos a 17.000, mientras las organizaciones piden una rápida distribución de las vacunas*. Amnesty.org. <https://bit.ly/3pVRzci>
- Arguedas-Arguedas, Olga. (2010). Elementos básicos de bioética en investigación. *Acta Médica Costarricense*, 52(2), 76-78. <https://bit.ly/3HDFtKP>
- Asadi, N., Esmailpour, H., Salmani, F., & Salmani, M. (2021). The relationship between death anxiety and alexithymia in emergency medical technicians. *Omega*, 302228211053475. <https://bit.ly/3pXOY1B>

- Arcila Barreto, D. S., Gómez, I. L. y Marín Benavides, L. A. (2021). *Signos y síntomas en el proceso del duelo en adultos de edad temprana* [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional UCC. <https://bit.ly/3n336of>
- Becerra Canales, B. D., & Huamán, D. B. (2020). Ansiedad ante la muerte en adultos peruanos, durante la pandemia de la COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*, 36, 1-5.
- Beck, A. (1976). *Construcción y Validación de una escala de ansiedad ante la muerte*. (Tesis para obtener el grado de licenciatura). Universidad de Barcelona, España.
- Briones Yépez, E. P., & Pastor Zaldivar, N. del P. (2021). *Evaluación de desempeño y sus resultados en el rendimiento laboral de la empresa Huáscar Cargo Internacional SAC, periodo 2019*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <https://bit.ly/32Ldfil>
- Castillo Rafael, D. (2021). *Ergonomía y rendimiento laboral del personal del Centro de Salud San José de Sisa, 2020* [Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3n19VXw>
- Colomo Magaña, E., Gabarda Méndez, V., & Motos Sellés, P. (2018). Pedagogy of death: a study on death anxiety in education professionals ; Pedagogía de la muerte: estudio sobre la ansiedad ante la muerte en profesionales de la educación. Innoeduca. *International Journal of Technology and Educational Innovation*; Vol. 4, Núm. 1 (2018). <https://bit.ly/3G0SEVS>
- Colomo Magaña, E., Gabarda Méndez, V., Cívico Ariza, A., & Cuevas Monzonís, N. (2021). Death Anxiety and Happiness in the Primary Education Degree's Students of the University of Malaga. (English). *REMIE - Multidisciplinary Journal of Educational Research*, 11(1), 49-76. <https://bit.ly/3zsExGe>

- Colomo Magaña, E., Gabarda Méndez, V., Cívico Ariza, A., & Cuevas Monzonís, N. (2021). Ansiedad ante la muerte y felicidad en futuros docentes. *Multidisciplinary Journal of Educational Research*, 11(1), 49-76. doi: <https://bit.ly/3F00JJ9>
- Corr, C. A. (2016). Teaching about life and living in courses on Death and Dying. *Omega*, 73(2), 174-187. <https://bit.ly/3q6FBwJ>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- De Dios Duarte, M. J., & Varela Montero, I. (2019). Afrontamiento de la muerte en estudiantes de Ciencias de la Salud. (Spanish). *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 33(1), 1-16.
- Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del Rendimiento Laboral. Buenos Aires: Teseo.
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26.
- Galiana L, Oliver A, Sansó N, Pades A y Benito E. (2017). Validación confirmatoria de la Escala de Afrontamiento de la Muerte en profesionales de cuidados paliativos. Recuperado: <https://bit.ly/3mZDYip>
- Güngör, A., brahim Sarı, H., & Asıcı, E. (2021). Health anxiety in the early phase of COVID-19 outbreak in turkey: Investigation of predictive variables. *Ansiedad y estrés*, 27(2-3), 74-80. <https://bit.ly/3HB7UJm>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill Education 978-1-4562-6096-5,714 p.

- Indacochea-Cáceda, S., Torres-Malca, J. R., Vera-Ponce, V. J., & De La Cruz-Vargas, J. A. (2021). El Miedo y la Ansiedad ante la muerte en los médicos de varios países latinoamericanos durante la pandemia del Covid-19. *INNOTEC*, 06(03). <https://bit.ly/31tmTpk>
- Kastenbaum, R. (1992). *The psychology of death*. New York: Springer Publishing Company.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., de Vet, H., & van der Beek, A. (2013). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*.
- Koopmans, L.; Bernaards, C. M.; Hildebrandt, V. H.; de Vet, H. & van der Beek, A. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331-337.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., De Vet, H. C., & Van Der Beek, A. J. (2016). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 53(3), 609-619.
- La República Data (2021) Redacción, *Coronavirus en Perú: así evoluciona la pandemia en el país*. Larepublica.pe. <https://bit.ly/3qRnFoN>
- Latinez Rosales, A. N. (2021). *Relación entre la felicidad y el rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa distribuidora de bebidas de consumo masivo en Trujillo, 2020*. Universidad Privada del Norte. <https://bit.ly/3n03Qe2>
- Lavado Enriquez, L. M. (2021). *El estrés y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba, 2018* [Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto]. <https://bit.ly/3t33abs>

- Lee, S. A. (2020). Coronavirus Anxiety Scale: A brief mental health screener for COVID-19 related anxiety. *Death Studies*, 44(7), 393-401. <https://bit.ly/3sZY4wB>
- Limonero García, Joaquim T.; Tomás Sábado, Joaquín; Fernández-Castro, Jordi (2006) *Relación entre la inteligencia emocional percibida y ansiedad ante la muerte en estudiantes universitarios*.
- Liu, S., Yang, L., Zhang, C., Xiang, Y.-T., Liu, Z., Hu, S., & Zhang, B. (2020). Online mental health services in China during the COVID-19 outbreak. *The Lancet. Psychiatry*, 7(4), e17-e18. <https://bit.ly/31vaWQ7>
- Lok, G., Ng, M., Zhu, M., Chao, S., Li, S. (2019). Mediating Effect of Religious Belief on Death Anxiety in Chinese Adolescents: A Cross-Sectional Study. *International Journal of School Health*, 6(4), 14-20. doi: <https://bit.ly/3HFKcfe>
- Lozano-Vargas, Antonio. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56. <https://bit.ly/3nISxNt>
- Menzies, R. E., & Menzies, R. G. (2020). Death anxiety in the time of COVID-19: theoretical explanations and clinical implications. *Cognitive Behaviour Therapist*, 13(e19), e19. <https://bit.ly/3zuCPnU>
- Meza Castañeda, A. J. (2021). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en los colegios del distrito de Canta, Lima, 2020* [Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3EXUWns>
- Ministerio de Salud (2021). Sala situacional virtual de COVID-19 en trabajadores del sector salud [Data set]. En *Gob.pe*. <https://bit.ly/3zsmW1c>

Montenegro Pérez, G. E. (2021). *La reflexión pedagógica para fortalecer el desempeño docente* [Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3EYj4WX>

Mora Romero, J. L., & Mariscal Rosado, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1-11.

Moreno García, M. V., & Risco Lázaro, A. (2018). Diferencias en ansiedad y depresión ante la muerte según edad y sexo en una muestra de universitarios españoles / Differences in anxiety and depression to the death according to age and sex in a sample of university students spanish. *Cauriensia*, 13(0), 259-276. <https://bit.ly/3zvBrkX>

Morillo-Martín, M. S., Galán González-Serna, J. M., Arroyo Rodríguez, A., & Romero Serrano, R. (2016). Factores sociodemográficos que influyen sobre la ansiedad ante la muerte en estudiantes de Enfermería. *Medicina paliativa*, 23(3), 113-121. <https://bit.ly/3HEpnRf>

Nazari, F., Khoshnood, Z., & Shahrabaki, P. M. (2021). The relationship between authenticity and death anxiety in cancer patients. *Omega*, 30222821997603. <https://bit.ly/3qRovlr>

Organización Panamericana de la Salud (2020) *Cerca de 570.000 trabajadores de la salud se han infectado y 2.500 han muerto por COVID-19 en las Américas*. <https://bit.ly/3qOAFeZ>

Pineda, Beatriz; De Alvarado, Eva Luz; De Canales, Francisca (1994) Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de personal de salud. Segunda edición. *Organización Panamericana de la Salud*. Washington.

- Pourteimour, S., Yaghmaei, S., & Babamohamadi, H. (2021). The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1723-1732. <https://bit.ly/3G20jDd>
- Ramos-Vera, C. (2021). Las relaciones dinámicas de red de la obsesión y la ansiedad ante la muerte por COVID-19 durante la segunda cuarentena en universitarios peruanos. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 50(3), 160-163. <https://bit.ly/3n0RRfX>
- Ricci, I., Meneses, J., Serrano, M., Fraile, D., Fiol, M., Pastor, G., Castro, A., Ruiz, I., Zamanillo, R., Gonçalves, R. (2020) *Impact of viral epidemic outbreaks on mental health of healthcare workers: a rapid systematic review*. medRxiv. <https://bit.ly/3HDQLyF>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2019). Administración. México D.F.: Pearson Educación.
- Rodríguez Orozco, I. (2018). *Evaluación del Desempeño* [Comillas Universidad Pontificia]. <https://bit.ly/3qUFFi2>
- Sadri Damirchi, E., Mojarrad, A., Pireinaladin, S., & Grjibovski, A. M. (2020). The role of self-talk in predicting Death Anxiety, obsessive-compulsive disorder, and Coping Strategies in the face of Coronavirus disease (COVID-19). *Iranian Journal of Psychiatry*, 15(3), 182-188. <https://bit.ly/3qSfd8P>
- Saleem, Z., Majeed, M. M., Rafique, S., Siqqiqi, Z., Ghandhi, D., Tariq, H., & Zegarra-Valdivia, J. A. (2020). COVID-19 pandemic fear and anxiety among healthcare professionals in Pakistan. En *Research Square*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-37608/v2>
- Sánchez Carlessi, H. y Reyes, C. (2015). *Diseño y metodología de la Investigación Científica* (5a ed.). Lima: Business Support Aneth S.R.L.

- Soliman, E., & Altabtai, H. (2021). Employee motivation in construction companies in Kuwait. *International Journal of Construction Management*, 1-10. <https://doi.org/10.1080/15623599.2021.1998303>
- Susan katheryne Delgado Espinoza, Flor Alicia Calvanapón Alva, & Karina Cárdenas Rodríguez. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2). <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Tomás-Sábado, J. (2020). Miedo y ansiedad ante la muerte en el contexto de la pandemia de la COVID-19. *Revista de enfermería y salud mental*, 16, 26-30. <https://doi.org/10.5538/2385-703X.2020.16.26>
- Van der Vaart, L. (2021). The performance measurement conundrum: Construct validity of the Individual Work Performance Questionnaire in South Africa. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 24(1). <https://doi.org/10.4102/sajems.v24i1.3581>
- Yallercco Quispe, L., & Umire Huarca, Y. (2020). Estilos de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeros que laboran en el Sector Salud, Juliaca 2019. *Revista científica de ciencias de la salud*, 13(1), 32-36. <https://doi.org/10.17162/rccs.v13i1.1343>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Ansiedad ante la muerte y rendimiento laboral en un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo, 2021						
Autor: Leon Untiveros, Paul Albert						
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema General ¿Cómo influye la ansiedad ante la muerte en el rendimiento laboral en un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo?	Objetivo General Determinar cómo influye la ansiedad ante la muerte en el rendimiento laboral en un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo, 2021	Hipótesis General Existe una influencia significativa de la ansiedad ante la muerte sobre el rendimiento laboral en un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo, 2021	Variable 1: Ansiedad ante la muerte			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
			Miedo a la agonía o enfermedad	Me asusta mucho pensar que tuviera que operarme	1 – 5	Ordinal - Leve - Moderado - Severo
				Siento miedo de la posibilidad de tener cáncer		
				Me molestan ciertos pensamientos sobre la muerte.		
Miedo a que la vida llegue a su fin	Me da miedo tener una muerte dolorosa.					
	Me asusta la posibilidad de sufrir un ataque al corazón.	6 – 12				
Pienso en la muerte						

Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas						
a) ¿Cómo influye el miedo a la agonía o enfermedad en el rendimiento laboral en un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo?, b) ¿Cómo influye el miedo a que la vida llegue a su fin en el desempeño laboral en un establecimiento privado de la	a) Determinar el vínculo existente el miedo a la agonía o enfermedad y el rendimiento laboral en un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo, 2021; b) Determinar el vínculo existente entre el miedo a que la vida llegue a su fin y el rendimiento laboral	a) Existe una influencia significativa entre la miedo a la agonía o enfermedad en el rendimiento laboral en un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo, 2021; b) Existe una influencia significativa entre miedo a que la vida llegue a su fin sobre el rendimiento laboral en un						
					A menudo me preocupa lo rápido que pasa el tiempo			
					Me preocupa mucho el tema de la otra vida			
					Pienso que la vida es muy corta			
					Me asusta oír hablar a la gente de una tercera guerra mundial			
					Me horroriza ver un cadáver			
					Pienso que tengo motivos para temer al futuro.			
					Tengo mucho miedo de morirme			
					Me pone nervioso que la gente hable de la muerte.	13 – 16		
					Tengo miedo de morir.			
		Pienso frecuentemente en la muerte						
Variable 2: Rendimiento laboral								
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala	
			Desempeño en la tarea	Planteamiento y organización del trabajo.	1 – 7	Ordinal		

<p>dirección regional de Junín-Huancayo?, c) ¿Cómo influye el miedo a la muerte en el rendimiento laboral en un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo?</p>	<p>en un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo, 2021; c) Determinar el vínculo existente entre el miedo a la muerte y el rendimiento laboral en un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo, 2021.</p>	<p>privado de la dirección regional de Junín-Huancayo, 2021; c) Existe una influencia significativa del miedo a la muerte sobre el rendimiento laboral en un establecimiento privado de la dirección regional de Junín-Huancayo, 2021.</p>		Orientación a resultados	<p>-Deficiente -Regular -Eficiente</p>
				Priorización del trabajo	
				Eficiencia Laboral	
			Desempeño en el contexto	Iniciativa	
				Tareas laborales desafiantes	
				Actualización de conocimientos y habilidades laborales	
				Soluciones creativas	
			Comportamientos contraproducentes	Negatividad	
				Conductas que dañan a la organización.	
				12 -16	

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Operacionalización de la variable Ansiedad ante la muerte

Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles y rangos
Templer (1970) define la ansiedad ante la muerte, como un momento desagradable originado de la percepción por la propia muerte. Genera preocupación, del morir y de la muerte; esto ocasiona ansiedad y alteraciones físicas, o síntomas que pueden generar la muerte; como dolor, estar incapacitado o la propia enfermedad	Miedo a la	Me asusta mucho pensar que tuvieran que operarme	1 - 5	Escala: Ordinal Nivel: politómica Escala: Likert	Leve (63 - 80)
		Siento miedo de la posibilidad de tener cáncer			
	Agonía	Me molestan ciertos pensamientos sobre la muerte.	6 - 12		Moderado (33 - 62)
		Me da miedo tener una muerte dolorosa.			
	Enfermedad	Me asusta la posibilidad de sufrir un ataque al corazón.	13 - 16		Severo (16 - 32)
		Pienso en la muerte			
	Miedo a que la vida llegue a su fin	A menudo me preocupa lo rápido que pasa el tiempo	13 - 16		Severo (16 - 32)
		Me preocupa mucho el tema de la otra vida			
	Miedo a la muerte	Pienso que la vida es muy corta	13 - 16		Severo (16 - 32)
		Me asusta oír hablar a la gente de una tercera guerra mundial			
Miedo a la muerte	Me horroriza ver un cadáver	13 - 16	Severo (16 - 32)		
	Pienso que tengo motivos para temer al futuro.				
Miedo a la muerte	Tengo mucho miedo de morirme	13 - 16	Severo (16 - 32)		
	Me pone nervioso que la gente hable de la muerte.				
Miedo a la muerte	Tengo miedo de morir.	13 - 16	Severo (16 - 32)		
	Pienso frecuentemente en la muerte				

Operacionalización de la variable Rendimiento laboral

Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles y rangos
Son aquellos comportamientos que son relevantes para las metas organizacionales y se encuentran bajo el control del individuo, los cuales atribuyen resultados positivos y/o negativos a la organización (Koopmans et al., 2014)	Desempeño en la tarea	Planteamiento y organización del trabajo.	1 – 7	Ordinal	Deficiente (63 - 80)
		Orientación a resultados			
	Desempeño en el contexto	Priorización del trabajo	8 – 11	politómica	Regular (33 - 62)
		Eficiencia Laboral			
		Iniciativa		Escala: Likert	Eficiente (16 - 32)
	Comportamientos contraproducentes	Negatividad	12 -16		
		Conductas que dañan a la organización.			

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Ansiedad ante la Muerte Templer (1970)

Por favor marque en cada enunciado la alternativa que se acomode mejor a usted de acuerdo a la mayor parte del tiempo de acuerdo a la escala que se presenta a continuación:

Casi nunca = 1

Nunca = 2

Algunas veces = 3

La mayor parte del tiempo = 4

Todo el tiempo = 5

N°	Afirmación	Escala				
	Dimensión 1: Miedo a la agonía o enfermedad	1	2	3	4	5
1	Me asusta mucho pensar que tuviera que operarme					
2	Siento miedo de la posibilidad de tener cáncer					
3	Me molestan ciertos pensamientos sobre la muerte					
4	Me da miedo tener una muerte dolorosa					
5	Me asusta la posibilidad de sufrir un ataque al corazón					
	Dimensión 2: Miedo a que la vida llegue a su fin	1	2	3	4	5
6	Pienso en la muerte					
7	A menudo me preocupa lo rápido que pasa el tiempo					
8	Me preocupa mucho el tema de la otra vida					
9	Pienso que la vida es muy corta					
10	Me asusta oír hablar a la gente de una tercera guerra mundial					
11	Me horroriza ver un cadáver					
12	Pienso que tengo motivos para temer el futuro					
	Dimensión 3: Miedo a la muerte	1	2	3	4	5

13	Tengo mucho miedo de morirme					
14	Me pone nervioso que la gente hable de la muerte					
15	Tengo miedo de morir					
16	Pienso frecuentemente en la muerte					

ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL
Koopmans et al. (2013)

A continuación, se presenta una serie de enunciados que buscan medir el Desempeño Laboral. Agradeceremos nos responda su opinión marcando la respuesta que se asemeje mejor a usted de acuerdo a la siguiente escala:

Nunca = 1
 Casi nunca = 2
 Algunas veces = 3
 Casi siempre = 4
 Siempre = 5

N	Enunciados	Puntuación				
		1	2	3	4	5
°	Dimensión 1: Desempeño en la tarea					
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué tiempo y el esfuerzo necesario.					
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.					
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé con nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
	Dimensión 2: Desempeño en el contexto	1	2	3	4	5
8	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.					
9	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					
10	Participé activamente de las reuniones laborales.					

1 1	Mi planificación laboral fue óptima.					
	Dimensión 3: Comportamientos contraproducentes	1	2	3	4	5
1 2	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.					
1 3	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.					
1 4	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.					
1 5	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.					
1 6	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.					

ANEXO 4. VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS (JUICIO DE EXPERTOS)

CARTA DE PRESENTACIÓN

Presente.

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Gestión de servicios de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2021- II, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Ansiedad ante la muerte y rendimiento laboral en un establecimiento privado de la dirección regional de Junín, Huancayo 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma



Nombre completo: León Untiveros Paul Albert

DNI: 41167073

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ANSIEDAD ANTE LA MUERTE

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Miedo a la agonía o enfermedad							
1	Me asusta mucho pensar que tuvieran que operarme.	X		X		X		
2	Siento miedo de la posibilidad de tener cáncer	X		X		X		
3	Me molestan ciertos pensamientos sobre la muerte	X		X		X		
4	Me da miedo tener una muerte dolorosa	X		X		X		
5	Me asusta la posibilidad de sufrir un ataque al corazón							
	Dimensión 2: Miedo a que la vida llegue a su fin							
6	Pienso en la muerte	X		X		X		
7	A menudo me preocupa lo rápido que pasa el tiempo	X		X		X		
8	Me preocupa mucho el tema de la otra vida	X		X		X		
9	Pienso que la vida es muy corta	X		X		X		
10	Me asusta oír hablar a la gente de una tercera guerra mundial	X		X		X		
11	Me horroriza ver un cadáver	X		X		X		
12	Pienso que tengo motivos para temer el futuro	X		X		X		
	Dimensión 3: Miedo a la muerte							
13	Tengo mucho miedo de morirme	X		X		X		
14	Me pone nervioso que la gente hable de la muerte	X		X		X		

15	Tengo miedo de morir	X		X		X		
16	Pienso frecuentemente en la muerte	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento presenta suficiencia para ser aplicable.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Violeta Leonor Romero Carrión
Dni. 08078192

Especialidad del validador: Docente Investigador

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

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

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

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

Lunes 05 de Octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ESCALA DEL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Desempeño en la tarea							
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué tiempo y el esfuerzo necesario.	X		X		X		
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	X		X		X		
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	X		X		X		
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé con nuevas tareas sin que me lo pidieran.	X		X		X		
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	X		X		X		
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	X		X		X		
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	X		X		X		
	Dimensión 2: Desempeño en el contexto							
8	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	X		X		X		
9	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	X		X		X		
10	Participé activamente de las reuniones laborales.	X		X		X		
11	Mi planificación laboral fue óptima.	X		X		X		
	Dimensión 3: Comportamientos contraproducentes							

12	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	X		X		X		
13	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	X		X		X		
14	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	X		X		X		
15	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	X		X		X		
16	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para ser aplicado en la investigación.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Violeta Leonor Romero Carrión
Dni 08078192

Especialidad del validador: Docente investigador

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

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

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

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

Lunes 05 de Octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ANSIEDAD ANTE LA MUERTE

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Dimensión 1: Miedo a la agonía o enfermedad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Me asusta mucho pensar que tuvieran que operarme.	X		X		X		
2	Siento miedo de la posibilidad de tener cáncer	X		X		X		
3	Me molestan ciertos pensamientos sobre la muerte	X		X		X		
4	Me da miedo tener una muerte dolorosa	X		X		X		
5	Me asusta la posibilidad de sufrir un ataque al corazón							
	Dimensión 2: Miedo a que la vida llegue a su fin							
6	Pienso en la muerte	X		X		X		
7	A menudo me preocupa lo rápido que pasa el tiempo	X		X		X		
8	Me preocupa mucho el tema de la otra vida	X		X		X		
9	Pienso que la vida es muy corta	X		X		X		
10	Me asusta oír hablar a la gente de una tercera guerra mundial	X		X		X		
11	Me horroriza ver un cadáver	X		X		X		
12	Pienso que tengo motivos para temer el futuro	X		X		X		
	Dimensión 3: Miedo a la muerte							
13	Tengo mucho miedo de morirme	X		X		X		
14	Me pone nervioso que la gente hable de la muerte	X		X		X		

15	Tengo miedo de morir	X		X		X		
16	Pienso frecuentemente en la muerte	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento presenta suficiencia para ser aplicable.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Felipe Arrieta Benouff
DNI 06855289

Especialidad del validador: Docente Investigador

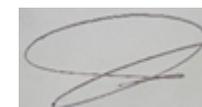
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lunes 05 de Octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ESCALA DEL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Dimensión 1: Desempeño en la tarea	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué tiempo y el esfuerzo necesario.	X		X		X		
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	X		X		X		
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	X		X		X		
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé con nuevas tareas sin que me lo pidieran.	X		X		X		
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	X		X		X		
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	X		X		X		
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	X		X		X		
	Dimensión 2: Desempeño en el contexto							
8	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	X		X		X		
9	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	X		X		X		
10	Participé activamente de las reuniones laborales.	X		X		X		
11	Mi planificación laboral fue óptima.	X		X		X		

Dimensión 3: Comportamientos contraproducentes							
12	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	X		X		X	
13	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	X		X		X	
14	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	X		X		X	
15	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	X		X		X	
16	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para ser aplicado en la investigación.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Felipe Arrieta Benouff
DNI 06855289

Especialidad del validador: Docente Investigador

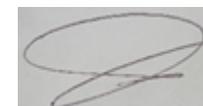
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lunes 05 de Octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ANSIEDAD ANTE LA MUERTE

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Miedo a la agonía o enfermedad							
1	Me asusta mucho pensar que tuvieran que operarme.	X		X		X		
2	Siento miedo de la posibilidad de tener cáncer	X		X		X		
3	Me molestan ciertos pensamientos sobre la muerte	X		X		X		
4	Me da miedo tener una muerte dolorosa	X		X		X		
5	Me asusta la posibilidad de sufrir un ataque al corazón							
	Dimensión 2: Miedo a que la vida llegue a su fin							
6	Pienso en la muerte	X		X		X		
7	A menudo me preocupa lo rápido que pasa el tiempo	X		X		X		
8	Me preocupa mucho el tema de la otra vida	X		X		X		
9	Pienso que la vida es muy corta	X		X		X		
10	Me asusta oír hablar a la gente de una tercera guerra mundial	X		X		X		
11	Me horroriza ver un cadáver	X		X		X		
12	Pienso que tengo motivos para temer el futuro	X		X		X		
	Dimensión 3: Miedo a la muerte							
13	Tengo mucho miedo de morirme	X		X		X		
14	Me pone nervioso que la gente hable de la muerte	X		X		X		

15	Tengo miedo de morir	X		X		X		
16	Pienso frecuentemente en la muerte	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento presenta suficiencia para ser aplicable.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Felicia Lelia Cáceres Narrea
DNI 06141891

Especialidad del validador: Docente Investigadora

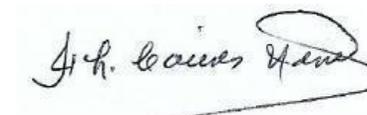
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lunes 05 de Octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ESCALA DEL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Desempeño en la tarea							
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué tiempo y el esfuerzo necesario.	X		X		X		
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	X		X		X		
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	X		X		X		
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé con nuevas tareas sin que me lo pidieran.	X		X		X		
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	X		X		X		
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	X		X		X		
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	X		X		X		
	Dimensión 2: Desempeño en el contexto							
8	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	X		X		X		
9	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	X		X		X		
10	Participé activamente de las reuniones laborales.	X		X		X		
11	Mi planificación laboral fue óptima.	X		X		X		
	Dimensión 3: Comportamientos contraproducentes							

12	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	X		X		X		
13	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	X		X		X		
14	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	X		X		X		
15	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	X		X		X		
16	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para ser aplicado en la investigación.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Felicia Lelia Cáceres Narrea
DNI 06141891

Especialidad del validador: Docente Investigadora

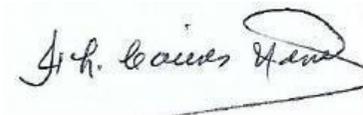
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lunes 05 de Octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Confiabilidad para el cuestionario que mide Ansiedad ante la Muerte

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	16

El valor 0.863 indica que los instrumentos son altamente confiables

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
am1	33,8000	125,733	,914	,831
am2	33,3000	138,011	,620	,849
am3	34,7000	138,011	,697	,846
am4	33,9000	136,322	,633	,848
am5	34,0000	162,889	-,134	,878
am6	34,4000	161,822	-,104	,873
am7	34,5000	138,944	,798	,844
am8	33,1000	145,656	,324	,864
am9	33,7000	144,900	,363	,862
am10	34,1000	130,100	,705	,843
am11	33,8000	147,733	,266	,867
am12	32,9000	142,767	,503	,855
am13	33,6000	137,600	,517	,854
am14	34,1000	138,767	,550	,852
am15	33,9000	151,211	,280	,864
am16	33,7000	134,678	,891	,839

Anexo 6: Confiabilidad para el cuestionario que mide desempeño laboral

muestra	dl1	dl2	dl3	dl4	dl5	dl6	dl7	dl8	dl9	dl10	dl11	dl12	dl13	dl14	dl15	dl16
1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	1
2	1	3	1	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1
3	1	5	5	4	1	3	3	3	5	2	3	4	3	5	2	4
4	2	1	5	4	4	5	4	5	2	4	4	5	5	5	5	5
5	5	1	2	1	1	3	1	3	2	1	2	1	2	2	1	4
6	3	3	1	1	2	3	1	3	1	3	1	3	3	1	4	1
7	3	2	2	2	3	1	3	3	3	1	2	1	1	3	1	1
8	1	3	1	2	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	2
9	1	4	2	5	1	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	1
10	3	3	1	3	3	1	3	1	2	3	2	1	1	2	1	2

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	16

El valor 0.867 indica que los instrumentos son altamente confiables

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
dl1	36,0000	172,000	-,291	,893
dl2	35,3000	164,233	-,073	,882
dl3	35,8000	133,956	,745	,847
dl4	35,6000	137,822	,700	,850
dl5	36,2000	156,178	,220	,870
dl6	35,5000	143,167	,617	,855
dl7	35,8000	143,511	,669	,854
dl8	35,5000	139,611	,743	,849
dl9	35,9000	150,322	,385	,865
dl10	36,0000	142,444	,629	,854
dl11	35,5000	151,389	,336	,867
dl12	35,7000	134,456	,812	,844
dl13	35,8000	135,733	,831	,845
dl14	35,5000	126,944	,833	,840
dl15	35,5000	148,500	,305	,871
dl16	35,9000	138,322	,623	,854