



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Ansiedad y Desempeño Laboral en el Personal Asistencial del Área
COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Vásquez Vargas, Jessica Lisbeth ([ORCID: 0000-0002-1000-0464](https://orcid.org/0000-0002-1000-0464))

ASESORA:

Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline ([ORCID: 00000-0003-2833-5665](https://orcid.org/00000-0003-2833-5665))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis va dedicada a:

A mis padres, por su amor, trabajo y apoyo incondicional, gracias por ser mi motivación y empujarme a llegar hasta aquí y por su gran ejemplo que fue pieza fundamental para convertirme en lo que soy.

A todas las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que compartieron sus conocimientos conmigo.

Jessica Vasquez

Agradecimiento

Agradezco a mis padres: Jorge y Judith, por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios inculcados, a mi hermano por ser el empuje que necesitaba en los momentos difíciles.

De igual manera mis agradecimientos a la universidad, a la facultad de Pos Grado, a mis profesores quienes me brindaron sus valiosos conocimientos, en especial a mi asesora Dra. Eliana Jackeline Guzmán Avalos por su paciencia, apoyo y consejos.

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento a todos los trabajadores del Hospital Albrecht en especial a los que laboran en las áreas de Emergencia y COVID por participar en esta investigación y su apoyo incondicional.

Jessica Vasquez

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	5
III.METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización:.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	13
3.5. Procedimientos:	18
3.6. Método de análisis de datos:.....	18
3.7. Aspectos éticos:	18
IV.RESULTADOS.....	20
V.DISCUSIÓN	25
VI.CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	41

Índice de Tablas

Tabla 1: Relacion entre los Niveles de Ansiedad y Desempeño Laboral	20
Tabla 2: Distribución de los niveles de Ansiedad y sus dimensiones.....	21
Tabla 3: Distribución de los niveles de Desempeño Laboral y sus dimensiones .	22
Tabla 4: Relación entre las dimensiones del Desempeño Laboral y la ansiedad .	23

Resumen

El presente estudio ostenta como objetivo general determinar si existe relación entre la ansiedad y el desempeño laboral en el personal asistencial del área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud, mayo - julio 2021.

El estudio se realizó en el personal asistencial del área COVID y Emergencia del Hospital mencionado, tomando como población el total del personal asistencial que son 35 personas que trabajan en dichas áreas, aplicando estadística descriptiva ya que la población es pequeña, accesible y también porque no demandó mayor inversión de tiempo y dinero, con la cual se aseguró la máxima confiabilidad y el mínimo error de muestreo.

Llegando a la conclusión que existe una relación inversa ($r < 0$) de magnitud grande ($|r| \geq .50$) entre la Ansiedad ($r = -.80$) incluyendo sus dimensiones de Ansiedad Psíquica ($r = -.70$) y Somática ($r = -.83$) con el Desempeño Laboral en trabajadores de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo. 2021. Lo cual significa que a mayor grado de ansiedad va a ser menor el nivel de desempeño del talento humano.

Palabras claves: Ansiedad, Desempeño Laboral, personal de salud.

Abstract

The general objective of this study is to determine whether there is a relationship between anxiety and work performance in the healthcare personnel of the COVID and Emergency areas of the Albrecht EsSalud Hospital, May - July 2021.

The study was carried out on the healthcare personnel of the COVID and Emergency areas of the aforementioned Hospital, taking as the population the total healthcare personnel of 35 people working in these areas, applying descriptive statistics since the population is small, accessible and also because it did not demand a major investment of time and money, with which maximum reliability and minimum sampling error were ensured.

It was concluded that there is an inverse relationship ($r < 0$) of large magnitude ($|r| \geq .50$) between Anxiety ($r = -.80$) including its dimensions of Psychic Anxiety ($r = -.70$) and Somatic Anxiety ($r = -.83$) with Work Performance in health workers who work in the COVID and Emergency area of the Albrecht EsSalud Hospital - Trujillo. 2021. This means that the higher the degree of anxiety, the lower the level of performance of human talent.

Keywords: Anxiety, work performance, health personnel.

I. INTRODUCCIÓN

La ansiedad es uno de los trastornos de ánimo más frecuentes y va comúnmente asociado a la depresión. El personal de salud con frecuencia presenta dicha patología, lo cual afecta su calidad de vida y su condición de salud, perjudica su trabajo y fomenta la ausencia laboral (Anticona et al, 2017).

Durante el trabajo asistencial de los profesionales de la salud, es frecuente encontrar síntomas de ansiedad en sus conductas con consecuencias físicas o psicológicas (Bogiaizian, 2019). Diferentes estudios demuestran que el personal sanitario presenta episodios de ansiedad en su desempeño hospitalario extraordinario, lo cual afecta negativamente su trabajo comparado con los trabajadores que tienen horario ordinario (Anticona et al, 2017).

Todos los trabajadores de salud, muestran cierto nivel de ansiedad y depresión, que se acentúa durante su labor asistencial, ello genera prácticas inadecuadas ocasionando compromiso mental, físico y social, es decir se perjudica la salud integral, hay baja motivación en su labor y aumenta el ausentismo (Anticona et al, 2017). Esta situación afecta el desempeño laboral de cada uno de los trabajadores pues las alteraciones mentales como la depresión cobran más que un costo solo personal, familiar o social, también laboral, ya que dichas enfermedades concluyen en una incapacidad laboral para el que la posee (Bogiaizian, 2019).

A nivel mundial, el sistema de salud de cada país se va volviendo más demandante y toma la postura de un ente que impone y somete a sus trabajadores a excesivas cargas laborales y dada la creciente demanda de atención de los pacientes en los distintos nosocomios sumado a la reducida oferta que proporcionan los mismos, es que ocurren trastornos como la ansiedad en el personal, que se ven reflejados en el pensamiento ligado al desempeño laboral lo que también influye en la conducta encontrándose muy presente en publicaciones, la ansiedad laboral, a su vez una tendencia a la ausencia en el trabajo, acompañada de ansiedad laboral comórbida, miedo a los cambios dentro del trabajo, ansiedad social relacionada con el trabajo, ansiedad laboral anticipatoria y condicionada, así como episodios de pánico

(Kakamu et al., 2019).

Así mismo, la ansiedad altera negativamente la productividad y el trabajo, más de 260 millones de personas en el mundo presentan este problema, siendo uno de los factores que afectan el bienestar, las vivencias que ocurren durante la labor (OMS, 2021). Aproximadamente el 10% de las personas en el mundo son ansiosas, y el 27,6% recibe tratamiento por esta patología (Rosas et al, 2019).

En Perú, la prevalencia de la ansiedad es de 1,9%, a pesar de ello no es diagnosticado ni tratado oportunamente (Rosas et al, 2019). Un estudio al personal durante el COVID-19, encontró que la incidencia entre médicos fue 23,1% y de ellos la mayoría fueron mujeres, también se determinó el estrés en 27,4% (Vásquez, 2020).

Respecto al desempeño laboral, según el informe emitido por Workforce of 2020 de Oxford Economics, únicamente el 13% de los trabajadores dependientes a nivel mundial aseveran sentir compromiso con su desempeño laboral. (O.E. 2020)

En Perú en un estudio al personal de enfermería se encontró que el 24,5% presentó bajo desempeño laboral, 73,1% medio y 2,4% alto (Quintana D et al, 2020). Otro estudio realizado en Lima llegó a la conclusión que la pandemia por Sars CoV 2 no tuvo un impacto significativo en el desempeño laboral, alcanzando el 77.8 % del personal el nivel medio de desempeño (Rodas K, 2020).

A nivel local no se encontró información estadística, pero en el hospital Albrecht EsSalud de Trujillo se percibe en el trabajo diario que la mayoría del personal sanitario presenta síntomas de ansiedad a partir del inicio de la pandemia por COVID-19 ya sea por miedo a contagiarse, por el exceso de carga laboral, por la incertidumbre que existe sobre la SAR COV 2, por la implementación de ciertas medidas que restringen la libertad del libre tránsito, para contrarrestar la propagación del virus que también influye en cierta medida a incrementar la ansiedad que podemos sentir, a pesar de ello se observa en los trabajadores el esfuerzo y la dedicación por continuar con su buen desempeño laboral en el

cuidado de los pacientes.

Por ello, la falta de información en la localidad sobre la relación que tiene la ansiedad y el desempeño laboral en personal de salud, y por ser un tema de gran importancia se planteó el siguiente problema de investigación: ¿Existe relación entre la ansiedad y el desempeño laboral en el personal asistencial del área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud, mayo- julio, 2021?

El estudio se justifica por conveniencia porque permitió descubrir la existencia de la relación entre ansiedad y desempeño laboral. Este tipo de investigación tiene pues relevancia social ya que la problemática estudiada es fundamental para la prevención de trastornos psicológicos y con ello un óptimo desempeño en las funciones de los trabajadores de salud, así como la implicancia práctica que ayudara a que se evalúe con frecuencia de un lado el grado de ansiedad y de otro el desempeño laboral, para poder diseñar programas educativos a su vez aperturaran evaluaciones psicológicas periódicas y puntuales por grupos y, personales, a quien lo requiera, así como talleres de consejería con el fin de que el personal de salud tenga una buena salud mental y con ello un buen desempeño laboral beneficiando a toda la población.. En cuanto al valor teórico, forma parte del conocimiento científico que servirá para futuros trabajos de investigación como fuente educativa para futuros profesionales. Por último, en cuanto a la utilidad metodológica, la investigación fortalecerá los instrumentos de recolección de datos validados anteriormente en otras investigaciones nacionales e internacionales, y se tomarán en cuenta para futuras investigaciones, donde se podrán incorporar nuevas alternativas de solución ante la problemática presentada.

Por consiguiente, se propuso como objetivo general: Determinar si existe relación entre la ansiedad y el desempeño laboral en el personal asistencial del área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud, mayo - julio 2021. Y como objetivos específicos: Identificar los niveles de ansiedad según las dimensiones de Ansiedad Psíquica y Ansiedad Somática en el personal asistencial del área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud, Identificar el desempeño Laboral según las dimensiones asistencia y puntualidad, trabajo en equipo, productivida, respeto y responsabilidad, calidad en el trabajo y trabajo bajo presión en el personal

asistencial del área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud; Establecer la relación entre la ansiedad y las dimensiones del desempeño laboral en el personal asistencial del área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud.

Y se plantea la siguiente hipótesis: Existe relación entre la ansiedad y el desempeño laboral del área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes de investigaciones internacionales relacionadas con el presente estudio tenemos a Mengual C et al (Colombia, 2020), que tuvo como objetivo describir los niveles de ansiedad en el personal sanitario de Barranquilla y Soledad en tiempos de COVID-19. Desarrollaron un estudio cuantitativo, descriptivo, de corte transversal, hipotético- deductivo, cuya muestra fue de 340 personas pertenecientes al personal sanitario. Para medir la Ansiedad usaron la escala de Hamilton lo que les permitió evaluar los niveles de ansiedad: sin ansiedad, leve, moderada y severa. Obteniendo como resultado que 279 personas presentaban ansiedad leve que fue equivalente al 82%, 29 personas ansiedad moderada equivalente al 9% mientras que 21 personas se encontraban sin ansiedad haciendo el 6% y el nivel de ansiedad severa tuvo el menor porcentaje con un 3% y una frecuencia de 11 personas. Llegaron a la conclusión que hay predominio de la ansiedad moderada en la población estudiada y que esta también varía de acuerdo a la ocupación del personal de salud.

Jianwei D, et al (China, 2019), investiga cómo el estrés provocado y el estrés por impedimentos influyen en el desempeño laboral entre los trabajadores de la salud en los hospitales públicos chinos. El estudio de tipo descriptivo de correlación, evaluó una muestra de 1594 trabajadores de la salud de China. Los resultados muestran que el estrés por desafío y el desempeño laboral se asocian significativamente de manera positiva ($\beta = 0,13$) mientras que, el estrés por impedimentos se asoció significativamente de forma negativa con el desempeño laboral ($\beta = - 0,08$). La motivación del servicio público tuvo una asociación directa con el desempeño laboral ($\beta = 0,58$). Se concluyó que el desempeño laboral puede elevarse limitando el estrés por impedimento.

Jianbo L et al (China, 2019), evaluaron la salud mental y los factores asociados en personal de salud que atiende a pacientes sospechosos de tener COVID-19 en China. Estudio transversal, apoyado en encuestas recopiló información de 1257 trabajadores de la salud de 34 nosocomios a quienes se les aplicó el Cuestionario de salud mental. Los resultados mostraron síntomas de angustia en 71,5%, depresión en el 50,4% de participantes, ansiedad en 44,6% e insomnio en 34,0%.

Los trabajadores que están involucrados en la atención de pacientes, diagnóstico directo y tratamiento tenían más riesgo a sufrir depresión, ansiedad, insomnio y angustia teniendo mayor prevalencia los trastornos de depresión y ansiedad. Se concluyó que las enfermeras eran las que tenían una carga psicológica más elevada comparado al resto del personal de Wuhan ya que se encontraban directamente implicadas en el diagnóstico, cuidado y tratamiento de pacientes con COVID-19.

Aguilera M et al (Guatemala, 2015), determinó los niveles de ansiedad en médicos residentes en diferentes especialidades. Se llevó a cabo mediante una encuesta electrónica que determinó el nivel de ansiedad en los residentes del Hospital San Juan de Dios, utilizando el cuestionario "Inventario de la ansiedad rasgo-estado". Donde se obtuvo 132 encuestas para analizar. Gran parte de los participantes fueron médicos varones (59%), el 65% trabaja más de 80 horas por semana y el 67% debía viajar aproximadamente una hora para llegar a casa. El nivel de ansiedad-rasgo de los médicos residentes fue de 42.77 por otro lado el nivel de ansiedad-estado fue 46.94 puntos. El 59% poseía niveles de ansiedad altos mientras que el 35% poseía niveles de ansiedad medio al momento de responder la encuesta. Se concluyó que en el nivel de ansiedad medio-altos se encontraba la mayoría de residentes y la ansiedad solo se asoció con la variable cantidad de horas de trabajo por semana.

Referente a las investigaciones nacionales encontramos a Vallejos M (Lambayeque, 2021), que planteó el objetivo de evaluar el efecto emocional que ha causado el COVID-19 en el personal de salud que labora en un Centro de Atención Primaria de Lambayeque, evaluó una muestra de 79 profesionales sanitarios. Los resultados mostraron que gran parte de las enfermeras presentaban nivel de depresión leve con el 80% y ansiedad con el 50%, los médicos tuvieron un nivel leve con el 50% de depresión y 57.14% de ansiedad; los tecnólogos médicos 55.66% de depresión y 66.67% de ansiedad. El 55.56% de todo el personal de salud que participó presentaban estrés que está estrechamente relacionado con la depresión y la ansiedad. Dentro de las características sociodemográficas se observa que el 67.1% (53) son mujeres, siendo estas las que presentan mayor

incidencia en problemas de salud mental. Se concluyó que el personal de salud ha sido afectado emocionalmente a causa de la pandemia COVID 19.

Ochoa S (Lima, 2020), con el objetivo de determinar los factores laborales asociados al nivel de ansiedad en profesionales de primera línea del Centro de Salud de la Provincia de Anta. Estudio con diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, con una población de 125 trabajadores con muestra probabilística de 95 trabajadores quienes se les realizaron las preguntas de los instrumentos con la finalidad de medir la ansiedad y los factores asociados a ella. Se concluyó que el tiempo de servicio es el factor endógeno con mayor asociación a la ansiedad (0,144) para el coeficiente de correlación de Spearman, mientras que clima organizacional (-0,734), satisfacción laboral (-0,536), condiciones de trabajo (-0,484) y la exigencia laboral (0,323) son los factores exógenos asociados a la variable ansiedad obteniendo una correlación con significancia estadística del 5%.

Chucle et al (Lima, 2019) determinaron la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de salud del servicio emergencia de la clínica San Juan de Dios, donde participaron del servicio de emergencia 49 trabajadores, se utilizó un formulario para evaluar el desempeño laboral y también sobre el desempeño laboral donde consideran la capacidad afectiva, cognitiva y psicomotora- En los resultados mostraron que el 95,9% estaba dentro del rango de nivel medio de estrés y en el 87,5% tenía un desempeño regular, con lo cual se determinó que no existía relación estadísticamente significativa entre ambas variables; pero si se encontró una relación estadísticamente significativa entre la capacidad psicomotora y el estrés. Se concluyó que el estrés y el desempeño laboral no tienen una relación significativa en el personal de salud de la clínica San Juan de Dios.

Con respecto a la fundamentación teórica, la ansiedad es una emoción negativa que se experimenta como una amenaza, como un adelanto de malos pronósticos, de tonos poco claros, difusos y desdibujados. En la ansiedad, los temores la persona aparecen de todas partes y de ninguna. Presenta un perfil menos controlable que el miedo, no se puede luchar contra ella racionalmente, no tiene un objeto, es persistente y provoca reacciones físicas y psicológicas que son difíciles

de manejar para la persona (Rojas E, 2014)

Consideremos ahora las teorías que explican la ansiedad, como la Teoría bifactorial de Mowrer (1960), donde se reconoce dos procesos para el progreso de la ansiedad, uno que explica su aparición y motivación para evitar el estímulo, y el que explica su permanencia para reducir la ansiedad y su extinción.

Otra de las teorías es Los sistemas de respuesta de Lang (1970), donde señala que la ansiedad se manifiesta en forma de respuesta: conductual o motora, fisiológica y cognitiva, contradiciendo el modelo unitario de la emoción, con baja relación entre el miedo o la ansiedad (fisiológicas, conductuales y cognitivas).

Así como, la Teoría Cognitiva de Bandura (1982), postula que toda acción está regulada por las expectativas de autoeficacia y de resultado. Las primeras se vinculan a labores exitosas, y las otras, a resultados, realizando una reevaluación del ambiente e individuo. La ansiedad es producto de evaluación y reevaluación de estímulos, determinando la intensidad, el tipo y la permanencia de la experiencia emocional.

Además del Enfoque psicométrico factorial de Cattell (1983), quien estableció que existen dos factores de la ansiedad (rasgo y estado). El rasgo alude a una tendencia a responder de forma ansiosa; y el otro a un estado de emoción transitoria. Señala la presencia de la ansiedad a lo largo del tiempo y que constituye uno de los factores de la personalidad del ser humano.

Y la Teoría de Clark y Beck (2012), señalan que la ansiedad es un estado de respuesta fisiológica, conductual, cognitiva y afectiva, que se anticipa a acontecimientos incontrolables e imprevisibles que amenazan los intereses de la persona. La respuesta de ansiedad comprende dos fases de un sistema de información, la primera es la valoración primaria de amenaza, para evaluar eficientemente la amenaza de un estímulo, señalando la probabilidad de daño y severidad del mismo. La siguiente fase es la reevaluación secundaria, que requiere de un procesamiento elaborado, controlado y estratégico de la información

recabada. En la ansiedad hay dificultad para percibir las situaciones de peligro con tendencia a subestimar las capacidades de afrontamiento. Teniendo en cuenta el modelo mencionado, los procesos cognitivos participan en el mantenimiento y desarrollo de la ansiedad.

Por otro lado, también se estudió la variable desempeño laboral. Según Chiavenato (2000), lo considera que son comportamientos observados en los trabajadores, los cuales son significativos y relevante para los fines de la organización.

Esta variable es explicada por diversas teorías como la Teoría de Hacker (1994), de basamento cognitivo, fundamentado en el procesamiento de la información, estrechamente relacionada con la conducta, y que muestra aspectos similares a otras teorías cognitivas, aunque más orientada en el campo laboral. La primera perspectiva se deriva desde una meta hasta un plan, ejecución y retroalimentación; la segunda explica que las cogniciones conscientes o automáticas determinan la acción, y con seis pasos: desarrollo de metas, orientación, generación de planes, decisión, ejecución-control y retroalimentación. El proceso presenta dos perspectivas que llevan a la acción, desde el inicio hasta la culminación del plan incluyendo la ejecución y la retroalimentación.

Así mismo, la Teoría de la finalidad o de metas de Locke (1976), expresa que hay un rol motivacional que afecta en las intenciones del desempeño laboral. Los trabajadores persiguen intencionalmente un fin mediante la ejecución de una faena, lo cual necesita esfuerzo determinando así el nivel de desempeño. El alcance de un objetivo tiene como base la motivación. Las metas: apuntan la atención y acción en la realización de la tarea, vía la elaboración de estrategias.

Según esta teoría, los objetivos que se piden al personal deben ser específicos y atractivos, de esta forma se sienten motivados y se mueven para su consecución y concreción. La motivación tiene un rol en la consecución de los fines, que llevan al individuo a desempeñarse de forma determinada para alcanzar lo propuesto. (Locke, 1976).

Finalmente, la Teoría de la equidad de Klingner y Nabaladian (2002), expresa que el desempeño laboral está relacionado con la apreciación que tiene el personal sobre el trato recibido. Estas percepciones derivan en eficacia laboral, lealtad, y buena

voluntad. La equidad incluye el desempeño y comparación con otros. El primero, es la valoración de su contribución a la empresa y la retribución en relación con los demás. El segundo, es el cotejo de uno respecto a su par. La teoría se fundamenta en el equilibrio de su desempeño y el tipo de trato que reciben los trabajadores o la relación entre esfuerzo y recompensa, y dependiendo si es justo o injusto, el trabajador se sentirá o no motivado, lo que a su vez determinará su desempeño laboral (Klingner y Nabaladian, 2002).

III. METODOLOGÍA

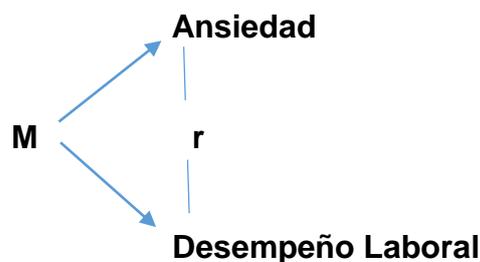
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

El tipo de investigación que se utilizó es básica ya que según Cegarra (2011) este tipo de investigación está encaminada a la exploración básica de nuevos campos y conocimientos sin la finalidad de que exista un fin inmediato y específico.

Diseño de investigación: No Experimental Correlacional

Describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto (Hernández et al, 2006).



Dónde:

M: Muestra

r: relación

O₁: variable 1: Ansiedad

O₂: variable 2: Desempeño Laboral

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1: Ansiedad

Según el MINSA (2020), la ansiedad es la respuesta anticipatoria de un perjuicio o infortunio futuro que se acompaña de síntomas somáticos de tensión o una sensación de desosiego desagradable.

El psiquiatra Conrad M. (2003) dimensionó a la ansiedad según sus síntomas en ansiedad somática y ansiedad psíquica

Esta variable se medirá a través de un Cuestionario de Ansiedad.

Variable 2: Desempeño laboral

Es el nivel de desempeño que conduce al logro de objetivos en el ambiente laboral en un tiempo determinado dentro de una organización (Zúñiga, 2006).

Las dimensiones que evalúa el desempeño laboral son las siguientes: Asistencia y Puntualidad, Trabajo en Equipo, Productividad, Respeto, Responsabilidad, Calidad en el Trabajo y Trabajo bajo presión.

La variable será medida mediante el Cuestionario de Desempeño laboral.

La matriz de operacionalización está considerada en el **Anexo 5**.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Conformada por 35 trabajadores de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo. 2021.

3.3.2. Criterios de selección:

Criterios de inclusión

- Personal sanitario que acepta participar en el estudio.
- Personal sanitario que se encuentra presente en la aplicación de la encuesta.
- Tiempo de servicio mayor de 2 meses.

Criterios de exclusión:

- Personal sanitario que no acepta participar en el estudio.
- Personal sanitario que no se encuentra presente en la aplicación de la encuesta.
- Tiempo de servicio no mayor a 2 meses.

3.3.3. Muestra:

Estuvo conformada por la población total del personal asistencial debido a que es una población pequeña y accesible ya que son 35 personas que trabajan en el área COVID y el área de Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo.

3.3.4. Muestreo:

No corresponde.

3.3.5. Unidad de análisis:

Cada una de las personas que conforman el personal asistencial que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

3.4.1. Técnica:

La Encuesta para ambas variables. Radica en obtener información proporcionada por las personas de estudio, sobre conocimientos, opiniones, sugerencias o actitudes. La información se obtiene mediante la entrevista y el cuestionario. En la primera, participa el entrevistador y las respuestas son formuladas. En la segunda, no es necesario un entrevistador ya que las respuestas son formuladas por escrito (Pineda E et al, 1994).

3.4.2. Instrumento:

Cuestionario de Ansiedad:

Para evaluar la ansiedad se empleó “la Escala de Hamilton (Montiel et al, 2015), El entrevistador puntúa de cada ítem de 0 a 4 puntos, valorando así, la frecuencia como la intensidad. De esta forma se obtendrán 2 puntuaciones correspondientes a ansiedad psíquica (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 14) y a ansiedad somática (ítems 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13). Lo que permite valorar la diferencia de los resultados entre ambas. Al no existir un punto de corte se determina que a menor puntuación es un indicativo de menor intensidad de ansiedad. (**Anexo 1.1**)

Sin embargo, se recomiendan los siguientes puntos de corte:

- 0 - 5: no ansiedad.
- 6 - 14: ansiedad leve.
- \geq 15: ansiedad moderada/grave.

Cuestionario de desempeño laboral:

El cuestionario evalúa 6 aspectos: Asistencia y Puntualidad, Trabajo en Equipo, Productividad, Calidad en el Trabajo, Respeto y Responsabilidad, Trabajo bajo presión- Cada uno de los criterios cuentan con 5 preguntas, con excepción del criterio Respeto y Responsabilidad y el de Asistencia y Puntualidad, que tienen 6 preguntas, a estos se les confiere una ponderación que permite calificar por factor y después globalmente. (López et al, 2016) (**Anexo 1.2**).

El rango de la escala calificativa es el siguiente:

- Siempre: 4 puntos
- Casi siempre: 3 puntos
- A veces: 2 puntos
- Nunca: 1 punto

Con respecto a la puntuación, como máximo se obtendrá 128 puntos y como mínimo 32 puntos. Obteniendo de la siguiente manera los rangos de calificación:

- Malo: 32 - 50
- Regular: 51 - 70
- Bueno: 71 – 95
- Excelente: 96 – 128

3.4.3. Validez y confiabilidad:

Los instrumentos de recolección de datos, el Cuestionario de Ansiedad (Montiel et al, 2015) así como el Cuestionario de desempeño laboral (López et al, 2016), cumplen con el principio de validez y confiabilidad porque ya fueron valorados por sus autores

El **Cuestionario de Ansiedad** fue validado en el estudio de Montiel et al (2015), la evaluación del instrumento fue realizada por una especialista en psiquiatría. La confiabilidad fue de 0.897 según α de Chronbach. Se utilizó la estadística descriptiva, media como medida de tendencia central, desviación estándar (DE) reportada como variación alrededor del valor medio, frecuencia expresada en porcentajes (%) y prueba de Fischer para riesgo relativo, intervalo de confianza (IC) del 95% en el programa estadístico SPSS v.22.

Para el **Cuestionario de desempeño laboral**, López et al (2016) comprobó que

tiene elevada confiabilidad y consistencia interna ya que se encuentra cercana al 0.9, en forma de afirmaciones, sobre las actitudes y sentimientos del trabajador referente a sus funciones. Para ello, se llevó a cabo una prueba piloto que consistió en encuestar a por lo menos a 12 profesionales de la salud de otra institución para comprobar que cada una de las preguntas establecidas sean entendibles con la finalidad de que las respuestas respondan al objetivo de estudio, todas las preguntas que no cumplían con este criterio fueron reformuladas.

FICHA TÉCNICA: ANSIEDAD

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE ANSIEDAD			
Autor	Álvaro José Montiel-Jarquín			
Año	2015			
Aplicación	residentes de Traumatología y Ortopedia			
Bases teóricas	Teoría relacionada con la ansiedad			
Versión	Primera			
Sujetos de aplicación	Personal de salud que labora en el hospital Albrecht en los servicios de emergencia y covid			
Tipo de administración	personal			
Duración	20 minutos			
Normas de puntuación	Cuenta con 14 ítems además de 2 puntuaciones correspondientes a ansiedad psíquica (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 14) y a ansiedad somática (ítems 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13).			
Campo de aplicación	Personal de salud			
Validez	La evaluación y validación de los instrumentos fue realizada por una psiquiatra especialista según parámetros establecidos en Mexico			
Confiabilidad	Se comprobó que tiene elevada fiabilidad y consistencia interna ya que se encuentra cercana al 0.9, en forma de afirmaciones, sobre las actitudes y sentimientos del trabajador referente a sus funciones.			
Categorización de la medición general y rangos	Nivel	A. Psíquica	A. Somática	Ansiedad
	Moderada/Grave	10 - 28	5 - 28	15 - 56
	Leve	4 - 9	2 - 4	6 - 14
	No ansiedad	0 - 3	0 - 1	0 - 5

FICHA TÉCNICA: DESEMPEÑO LABORAL

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL							
Autor	Arelis Sstffany Elera López, Jesús Alexis Gálvez Paucar							
Año	2016							
Aplicación	Enfermeras que brindan cuidados en servicios críticos							
Bases teóricas	Teorías relacionas con el desempeño laboral							
Versión	primera							
Sujetos de aplicación	Personal de salud que labora en el hospital Albrecht en los servicios de emergencia y covid							
Tipo de administración	personal							
Duración	25 minutos							
Normas de puntuación	Tiene 32 preguntas y evalúa 6 aspectos: Asistencia y Puntualidad, Trabajo en Equipo, Productividad, Calidad en el Trabajo, Respeto y Responsabilidad, Trabajo bajo presión. Cada uno de los criterios cuentan con 5 preguntas, con excepción del criterio Respeto y Responsabilidad y el de Asistencia y Puntualidad, que tienen 6 preguntas, a estos se les confiere una ponderación que permite calificar por factor y después globalmente.							
Campo de aplicación	Evaluación de desempeño laboral en el personal de salud							
Validez	Validado mediante el juicio de tres expertos La jefa del Departamento de Enfermería del Hospital I Naylamp Chiclayo; la especialista en emergencia y desastres del Hospital I Naylamp y la jefa del Área de capacitación del Hospital Regional de Lambayeque.							
Confiabilidad	Se comprobó su alta confiabilidad y consistencia cercana al 0.9 %. La cual se obtuvo por el Coeficiente Alpha de Cronbach.							
Categorización de la medición general y rangos	Nivel	AP	TE	PR	RE	CT	TP	Total
	Bueno	19 - 24	16 - 20	16 - 20	19 - 24	16 - 20	16 - 20	97 - 128
	Regular	12 - 18	10 - 15	10 - 15	12 - 18	10 - 15	10 - 15	64 - 96
	Malo	6 - 11	5 - 9	5 - 9	6 - 11	5 - 9	5 - 9	32 - 63

3.5. Procedimientos:

En primera instancia se solicitó la autorización al presidente del comité de capacitación de la Red de Salud La Libertad – EsSalud, posterior a ello se coordinó con los directivos del Hospital Albrecht EsSalud de Trujillo la aplicación de los instrumentos en las áreas de estudio. Se explicó de forma clara a los participantes la importancia del estudio, y se les garantizó la total reserva de la información. Luego se aplicó los cuestionarios de ansiedad y desempeño laboral al personal de salud de dicho nosocomio tomando un tiempo de 20 y 25 minutos respectivamente, en presencia del investigador. Al finalizar se recogió los cuestionarios y se agradeció al personal por su disposición y apoyo a la presente investigación.

3.6. Método de análisis de datos:

Luego de la recolección de datos se realizó el análisis cuantitativo de la información recopilada en los cuestionarios, utilizando las herramientas de estadística descriptiva del software IBM SPSS Statistics 26.0. presentándose los resultados en tablas de distribución de frecuencias absolutas simples y relativas porcentuales donde se identifican los niveles de cada variable y dimensión; procediéndose a evaluar la normalidad con medidas de tendencia central (mediana, media y moda), de dispersión (desviación estándar) y de forma en el índice de simetría y curtosis conjunta que con valores de K_2 menores a 5.99 describe una distribución normal en los puntajes, midiéndose la relación a través del coeficiente de Pearson y cuantificar su magnitud mediante el criterio de Cohen (1988) que supone una relación de magnitud trivial o nula si $r < .10$, pequeña si $r < .30$, moderada si $r < .50$ y grande para $r \geq .50$

3.7. Aspectos éticos:

Se solicitó la autorización al presidente del comité de capacitación de la Red de Salud La Libertad – EsSalud, una vez emitida la autorización se procedió a informar al jefe de los servicios en mención para la realización de la investigación y aplicación de los cuestionarios al personal de salud, garantizando su participación respetando la confidencialidad de los participantes mediante la firma del consentimiento informado, el cual se solicitará a los mismos después de brindar la

información relevante acerca de la investigación y comprobar que los participantes hayan comprendido los hechos importantes. Además, no se engañará ni ocultará información pertinente, ni se coaccionará ni influenciará a los participantes para asegurar su participación (OPS Y CIOMS, 2016).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Niveles de Ansiedad y Desempeño en trabajadores del área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo

Ansiedad	Desempeño Laboral						Total	
	Bueno		Regular		Malo		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Moderada/Grave	5	26.3	14	73.7	0	0.0	19	100.0
Leve	5	83.3	1	16.7	0	0.0	6	100.0
Ausente	9	90.0	1	10.0	0	0.0	10	100.0
Total	19	54.3	16	45.7	0	0.0	35	100.0

Variables	P	Magnitud
Ansiedad Desempeño Laboral	-,80	Grande

Nota: Resumen de la aplicación de los Cuestionarios Ansiedad y Desempeño L.

En la Tabla 1, se aprecia en los trabajadores con una ansiedad moderada/grave a un 73.7% con un Desempeño Laboral regular, asimismo los trabajadores con una ausencia de Ansiedad presentan un Desempeño Laboral de nivel bueno en un 90% de ellos, evidenciándose que en trabajadores con menos ansiedad presentan mejor desempeño.

Tabla 2

Distribución de los Niveles de Ansiedad y sus Dimensiones en Trabajadores de Salud del área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo.

VARIABLE	Niveles						Total
	Moderada / Grave		Leve		Ausente		
	n	%	n	%	n	%	
Dimensiones							n
Variable 1: Ansiedad	19	54,3	6	17,1	10	28,6	35
D1. Ansiedad Psíquica	17	48,6	9	25,7	9	25,7	35
D2. Ansiedad Somática	17	48,6	8	22,9	10	28,6	35

Nota: Resumen de aplicación del cuestionario de Ansiedad

En la Tabla 2, se aprecia una Ansiedad moderada o grave en un 54.3%, leve en un 17.1% y ausente en un 28.6%, explicada por una Ansiedad Psíquica moderada o grave en un 48.6%, leve en un 25.7% y ausente en un 25.7% y Ansiedad Somática moderada o grave en un 48.6%, leve en un 22.9% y ausente en un 28.6% de los trabajadores de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo. 2021.

Tabla 3

Distribución de los niveles de Desempeño Laboral y sus dimensiones en trabajadores del área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo

VARIABLE	Niveles						Total
	Bueno		Regular		Malo		
Dimensiones	n	%	n	%	n	%	n
DESEMPEÑO LABORAL	20	57,1	15	42,9	0	0,0	35
D1. Asistencia y puntualidad	18	51,4	17	48,6	0	0,0	35
D2. Trabajo en equipo	19	54,3	16	45,7	0	0,0	35
D3. Productividad	21	60,0	14	40,0	0	0,0	35
D4. Responsabilidad	19	54,3	16	45,7	0	0,0	35
D5. Calidad en el trabajo	5	14,3	27	77,1	0	0,0	35
D6. Trabajo bajo presión	19	54,3	16	45,7	0	0,0	35

Nota: Resumen de la aplicación del Cuestionario de Desempeño Laboral

En la Tabla 3, se aprecia un Desempeño Laboral bueno en un 57.1% y regular en un 42.9%, explicado por una Asistencia y puntualidad de nivel bueno en un 51.4% y regular en un 48.6%, un Trabajo en equipo bueno en un 54.3% y regular en un 45.7%, una Productividad de nivel bueno en un 60% y regular en un 40%, una Responsabilidad de nivel bueno en un 54.3% y regular en un 45.7%, un Trabajo bajo presión de nivel bueno en un 54.3% y regular en un 45.7%; además una Calidad en el Trabajo de nivel Regular en un 77.1% con tendencia a ser bueno en un 14.3% de los trabajadores de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo. 2021.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones del Desempeño Laboral y la ansiedad en trabajadores del área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo.

Nivel de Ansiedad	Nivel en Dimensiones de Desempeño						Total		Relación	
	Bueno		Regular		Malo		n	%	r	Magnitud
	n	%	n	%	n	%				
D1. Asistencia y puntualidad										
Moderado / Grave	3	17,6	14	82,4	0	0	17	100	-.77	Grande
Leve	8	100	0	0	0	0	8	100		
Ausente	9	90	1	10	0	0	10	100		
D2. Trabajo en equipo										
Moderado / Grave	2	11,8	15	88,2	0	0	17	100	-.71	Grande
Leve	7	87,5	1	12,5	0	0	8	100		
Ausente	9	90	1	10	0	0	10	100		
D3. Productividad										
Moderado / Grave	3	17,6	14	82,4	0	0	17	100	-.71	Grande
Leve	7	87,5	1	12,5	0	0	8	100		
Ausente	9	90	1	10	0	0	10	100		
D4. Responsabilidad										
Moderado / Grave	4	23,5	13	76,5	0	0	17	100	-.74	Grande
Leve	7	87,5	1	12,5	0	0	8	100		
Ausente	10	100	0	0	0	0	10	100		
D5. Calidad en el trabajo										
Moderado / Grave	3	17,6	14	82,4	0	0	17	100	-.72	Grande
Leve	7	87,5	1	12,5	0	0	8	100		
Ausente	9	90	1	10	0	0	10	100		
D6. Trabajo bajo presión										
Moderado / Grave	0	0	15	88,2	2	11,8	17	100	-.54	Grande
Leve	0	0	8	100	0	0	8	100		
Ausente	5	50	4	40	1	10	10	100		

Nota: r: Coeficiente de correlación de Pearson; Magnitud: Fuerza de la relación según Cohen (1988)

En la tabla 4, se muestra en trabajadores con una Ansiedad Leve o ausente un nivel bueno en las dimensiones de desempeño, reflejando una relación inversa de magnitud grande ($.50 \leq |r| \leq 1.0$) entre la Ansiedad Somática con las dimensiones Asistencia y puntualidad, Trabajo en equipo, Productividad, Responsabilidad, Calidad en el Trabajo y Trabajo bajo presión en trabajadores del área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación es una de las primeras a nivel regional que busca relacionar la variable ansiedad con la variable desempeño laboral, considerándose de mucha importancia poder determinar la relación ya que del desempeño que tengan los trabajadores de salud va a depender el bienestar y la mejoría de muchos pacientes y sobre todo en el contexto actual en el que el mundo atraviesa una pandemia la cual genera mucha incertidumbre y ansiedad por saber que nos depara. Como es bien sabido el capital humano es el pilar fundamental en una empresa para que este alcance sus objetivos es por ello que se le debe brindar la importancia debida en busca de su optimo desempeño y buscar los trastornos que puedan estar afectándolo.

En la tabla 1 se determinó la relación entre el nivel de ansiedad y el nivel de Desempeño Laboral en los trabajadores de salud que laboran en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo. 2021, con respecto a la relación entre ambas variables se muestra una relación inversa de magnitud grande entre la Ansiedad con el Desempeño Laboral ($r = -.80$) en trabajadores de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo. 2021 basándonos en que el 73.7% tienen ansiedad moderada/grave y un Desempeño Laboral regular, asimismo los trabajadores con una ausencia de Ansiedad presentan un Desempeño Laboral de nivel bueno en un 90% de ellos, evidenciándose que en trabajadores con menos ansiedad presentan mejor desempeño. Los resultados obtenidos por Jianwei D, et al (China, 2019) relacionados con la ansiedad son similares ya que en su población de estudio el 53% de participantes presentaba trastornos de salud mental relacionados con la ansiedad, así mismo la investigación de (Vásquez, 2020) cuyo estudio fue realizado en el personal de salud durante la pandemia por el COVID-19 en la cual se encontró que el 68.9% del personal presentaba ansiedad tiene mayor similitud debido a que el ambiente y la cantidad de personas estudiadas son muy similares a las de la presente investigación porque ambas se realizaron en plena crisis sanitaria donde el personal de salud está en la primera línea de contención viéndose en muchos casos forzados a trabajar más horas de las establecidas,

alejándolos de familiares cercanos y perdiendo horas de ocio que son importantes para mantener una buena salud mental, lo cual concuerda con las teorías de Anticona y Bogiaizian los cuales coinciden en que el personal sanitario presenta episodios de ansiedad en su desempeño hospitalario extraordinario, lo cual afecta negativamente su trabajo, fomentando la usencia laboral. (Anticona et al, 2017; Bogiaizian, 2019). Así mismo, Kakamu dice que la mayoría de trabajadores del sector salud presenta ansiedad que se ven reflejada en el pensamiento ligado al desempeño laboral teniendo conductas que pueden ser perjudiciales lo cual también tiene similitud con lo encontrado en este trabajo ya que el 71.4% de nuestra población presento ansiedad en sus distintos niveles. (Kakamu et al., 2019).

Como pudimos apreciar anteriormente, en los resultados se demostró que existe relación inversa de magnitud grande ($r=-0.80$) entre ansiedad y desempeño laboral. En función a los resultados obtenidos podemos decir que si una persona presenta ansiedad su nivel de desempeño laboral no será el óptimo, a su vez se observó que la dimensión de desempeño laboral que tuvo una mayor relación inversa con la ansiedad fue Asistencia y puntualidad ($r=-0.84$) seguida de Trabajo en equipo con una relación inversa de ($r=-0.77$), mientras que las dimensiones de Calidad en el Trabajo del Desempeño Laboral y el Trabajo bajo presión del Desempeño Laboral presentan una relación de ($r=-0.72$), por otro lado las dos últimas dimensiones del desempeño laboral las cuales son Productividad y Responsabilidad presentan una relación inversa significativa de ($r=-0.71$) mostrando que la ansiedad cumple desencadenante importante para un mal desempeño laboral en el personal de salud.

La Teoría Cognitiva de Bandura (1982), postula que toda acción está regulada por las expectativas de autoeficacia y de resultado por lo tanto que la ansiedad es producto de evaluación y reevaluación de estímulos, determinando la intensidad, el tipo y la permanencia de la experiencia emocional esta teoría concuerda con lo dicho por la OMS cuando menciona que a raíz de la pandemia se han elevado los trastornos de salud mental incluyendo la ansiedad no podemos afirmar que la pandemia haya elevado el nivel de ansiedad con la presente investigación porque se necesitaría un estudio comparativo de pre y post pandemia pero si podemos afirmar que durante la pandemia la mayoría de personal de salud presenta

ansiedad en la población estudiada concordando en que ante ciertos estímulos principalmente negativos de tipo emocional será más común que las personas pueda padecer dicho trastorno.

En la tabla 2 se determinó el nivel de ansiedad en el personal de salud donde se aprecia una Ansiedad moderada o grave en un 54.3%, leve en un 17.1% y ausente en un 28.6%, explicada por una Ansiedad Psíquica moderada o grave en un 48.6%, leve en un 25.7% y ausente en un 25.7% y Ansiedad Somática moderada o grave en un 48.6%, leve en un 22.9% y ausente en un 28.6%. Según Rosas et al, 2019, el 1,9% de sufren de ansiedad en Perú y que de este porcentaje 24% trabaja en el sector salud lo que nos permite corroborar que el personal de salud esta tan expuesto a factores que estimulan que se desencadene trastornos de salud mental como la ansiedad concordando con la teoría de Bandura 1982 viendose reflejado en los resultados obtenidos ya que podemos apreciar que el 71.4% de la población estudiada presento ansiedad al momento de la aplicación de los instrumentos siendo la población trabajadores de la primera línea del sector Salud, expuestos en todo momento a posibles contagios por tener constante contacto con personas Covid-19 positivas.

En la tabla 3 se determinó un Desempeño Laboral bueno en un 57.1%, explicado por un nivel bueno en sus dimensiones Asistencia y puntualidad en un 51.4%, Trabajo en equipo en un 54.3%, Productividad en un 60%, Responsabilidad en un 54.3% y Trabajo bajo presión en un 54.3%; además una Calidad en el Trabajo de nivel Regular en un 77.1% con tendencia a ser bueno en un 14.3%. En un estudio realizado en Perú al personal de enfermería se encontró que el 24,5% presentó bajo desempeño laboral, 73,1% medio y 2,4% alto (Quintana D et al, 2020). Lo cual difiere con lo encontrado en este estudio ya que la mayoría de la población estudiada presento un Desempeño Laboral Bueno. Esto puede deberse a muchos factores como la motivación que sienta cada trabajador, la salud mental el cual fue motivo de estudio en la presente investigación ya que se demostró que a mayor grado de ansiedad menor desempeño laboral presentaban.

Tabla 4, en esta tabla se aprecia que existe una relación inversa de magnitud

grande entre la Ansiedad ($r=-.84$) y puntualidad del Desempeño Laboral en trabajadores de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo. 2021, mostrando que los trabajadores con una ansiedad moderada/grave corresponden al 73.7% con una Asistencia y Puntualidad Regular, asimismo los trabajadores con una Ausencia de Ansiedad presentan una Asistencia y puntualidad de nivel bueno en un 90% de ellos, evidenciándose que en trabajadores con menos ansiedad presentan mejor asistencia y puntualidad. Demostrando su similitud con la teoría de Anticona la cual fundamenta que la ansiedad en el personal de salud afecta negativamente su desempeño laboral ya que genera ausentismo y tardanzas en comparación con trabajadores que tienen horario ordinario (Anticona et al, 2017). También se muestra una relación inversa de magnitud grande entre la Ansiedad ($r=-.77$) con el Trabajo en equipo del Desempeño Laboral en trabajadores de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo. 2021 porque se pudo apreciar una ansiedad moderada/grave a un 78.9% con un Trabajo en equipo Regular, asimismo los trabajadores con una Ausencia de Ansiedad presentan un Trabajo en equipo de nivel bueno en un 90% de ellos, evidenciándose que en trabajadores con menos ansiedad presentan mejor Trabajo en equipo. (anexo 11). Asu vez, se muestra una relación inversa de magnitud grande entre la Ansiedad ($r=-.71$) con la Productividad del Desempeño Laboral en trabajadores de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo 2021. Apreciándose en los trabajadores con una ansiedad moderada/grave a un 73.7% con una productividad Regular, asimismo los trabajadores con una Ausencia de Ansiedad presentan una Productividad de nivel bueno en un 90% de ellos, evidenciándose que en trabajadores con menos ansiedad presentan mejor Productividad. (anexo 12). Los resultados obtenidos entre la relación de ansiedad y Productividad del Desempeño Laboral se relacionan con la teoría de Rosas et al, 2019, la cual sustenta que la ansiedad altera negativamente la productividad y el trabajo. Así mismo, se muestra una relación inversa de magnitud grande entre la Ansiedad ($r=-.71$) con la Responsabilidad del Desempeño Laboral en trabajadores de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo. 2021 ya que se apreció en los trabajadores con una ansiedad moderada/grave a un 73.7% con una Responsabilidad Regular, asimismo los

trabajadores con una Ausencia de Ansiedad presentan una Responsabilidad de nivel bueno en un 90% de ellos, evidenciándose que en trabajadores con menos ansiedad presentan más Responsabilidad. (anexo 13). Además, se muestra una relación inversa de magnitud grande entre la Ansiedad ($r=-.72$) con la Calidad en el Trabajo del Desempeño Laboral en trabajadores de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo. 2021 basándonos en los resultados obtenidos donde se apreció que en los trabajadores con una ansiedad moderada/grave a un 73.7% con una Calidad en el trabajo Regular, asimismo los trabajadores con una Ausencia de Ansiedad presentan una Calidad en el Trabajo de nivel bueno en un 90% de ellos, evidenciándose que en trabajadores con menos ansiedad presentan una mejor Calidad en el Trabajo. (anexo 14). Por ultimo también se muestra una relación inversa de magnitud grande entre la Ansiedad ($r=-.72$) y su dimensión de Ansiedad Somática ($r=-.58$) con el Trabajo bajo presión, a diferencia de la relación con las otras dimensiones del desempeño laboral y las dimensiones de ansiedad en este caso se evidencia que no presentan el mismo nivel de relación ya que se observó una relación inversa de magnitud moderada entre la Ansiedad Psíquica ($r=-.46$) con el Trabajo bajo presión del Desempeño Laboral en trabajadores de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo. 2021 porque se apreció que los trabajadores con una ansiedad moderada/grave a un 84.2% con un Trabajo bajo presión Regular con tendencia a Malo en un 10.5%, asimismo los trabajadores con una Ausencia de Ansiedad presentan una Calidad en el Trabajo de nivel regular en un 60% con tendencia a ser bueno en un 30% de ellos, evidenciándose que en trabajadores con menos Ansiedad presentan un mejor Trabajo bajo presión. (Anexo 15)

La presente investigación estuvo conformada por 35 trabajadores de salud que laboran en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo en los meses de Mayo a Julio del 2021, con respecto a la variable ansiedad se obtuvo que el 29% del personal no presentaba ansiedad, el 17% presentaba ansiedad leve y el 54% presentaba ansiedad moderada/grave los resultados son comparables con los obtenidos por Mengual C. et al (Colombia, 2020), cuyo objetivo principal fue describir los niveles de ansiedad en el personal sanitario de Barranquilla y Soledad

en tiempos de COVID-19. El cual tuvo como muestra 340 participantes los cuales arrojaron que el 82% tenía ansiedad leve, el 9% ansiedad moderada, el 3% ansiedad severa, mientras que el 6% de la muestra se encontraba sin ansiedad tiene similitud a lo encontrado en el personal asistencial del hospital Albrecht ya que en ambas investigaciones se obtuvieron distintos niveles de ansiedad en los trabajadores y fueron desarrollados en época de emergencia sanitaria por la COVID-19 lo cual es un factor muy importante porque influye en la salud mental de todas las personas, sin embargo la diferencia en los porcentajes por cada nivel de ansiedad puede deberse al tiempo transcurrido desde el inicio de la pandemia a la recolección de datos de la presente investigación ya que Mengual C et al. realizo su recolección de datos en septiembre del 2020 por lo que la diferencia es de 10 meses, lo cual puede haber contribuido a que el personal de salud al estar más tiempo expuesto a la emergencia sanitaria desarrolle mayor estrés o este se vaya incrementando.

Lo cual se podría confirmar o negar realizando un estudio comparativo desarrollado en la misma población en distintos rangos de tiempo. La investigación realizada en Colombia solo se orientó a la variable ansiedad por lo cual no nos permite comparar la relación que pueda tener con el desempeño laboral.

En la presente investigación también se encontró que el 72% del personal de salud del Hospital Albrecht EsSalud presento ansiedad, el 52% fueron mujeres con ansiedad, el 20% varones con ansiedad, el 17% mujeres sin ansiedad y el 11% varones sin ansiedad; determinando que más del 50 % de la población presentaba ansiedad muy similar a los resultados obtenidos por Jianwei D, et al (China, 2019), debido a que en su investigación llego a la conclusión que el 53,8 % del personal de salud presentaba un impacto psicológico grave a severo de los cuales el 23,04% padecía del trastorno de ansiedad siendo este mayor en mujeres que en hombres al igual que en nuestra investigación, lo que a su vez coincide con los resultados obtenidos por (Vásquez, 2020) cuyo estudio fue realizado en el personal de salud, teniendo como muestra del estudio a 45 personas esta investigación fue realizada durante el COVID-19 y se encontró que el 68.9% del personal presentaba ansiedad, de ellos la mayoría fueron mujeres; otra investigación que determino que la incidencia de enfermedades mentales era mayor en mujeres que en varones fue la

realizada por Jianbo L et al (China, 2019) llegando a la conclusión de que el 44,6% de la población con formada por el personal de salud de Wuhan encuestada presentaba ansiedad. Por otro lado, Aguilera M et al (Guatemala, 2015) al categorizar los niveles de ansiedad obtuvo como resultado; niveles de ansiedad, el 94% de los residentes presentan niveles de ansiedad medio-alto estado y el 93% presentan niveles de ansiedad medio-alto rasgo. En las investigaciones antes mencionadas como en la nuestra se determinó que más de la mitad de la población estudiada presentaba ansiedad y que este trastorno mental era más común que mujeres que en varones

Esta investigación se realizó en el personal de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud cuyas áreas están conformadas por 17 y 18 trabajadores respectivamente, de los cuales 18 son médicos siendo el 51,42% de la población total, 9 son Licenciadas en Enfermería siendo el 25,71%, 2 son Licenciados Tecnólogos Médicos correspondiendo al 5,72%, 4 técnicos que corresponde al 14,29% y 1 chofer siendo el 2, 86% de la población total, dando el total de 35 encuestados, el 83, 33% de médicos presento ansiedad, por el lado de las enfermeras el 55,56% presento ansiedad, mientras que por el lado de los tecnólogos médicos se emparejo el porcentaje con 50% de la población que presento ansiedad, el 60% de los técnicos y el único chofer encuestado también se encontraron dentro de los parámetros que indican presencia de ansiedad. Podemos observar que hubo mayor incidencia de ansiedad en médicos (83,33%) seguida por los técnicos (60%), enfermeras (55,56%) y tecnólogos médicos (50%) mientras que en la investigación de (Vásquez, 2020) la incidencia entre médicos fue 23,1% y de ellos la mayoría fueron mujeres, así también arrojando que la ansiedad era mayor entre las enfermeras que entre los médicos, teniendo una población estudiada y distribuida por ocupación de la siguiente manera 10 médicos (22,2%), 20 enfermeras (44,4%) y 15 técnicos de enfermería (33,3%). Mengual C. et al (Colombia, 2020) tuvo como muestra a 340 personas que hacen parte del personal sanitario comprendido por médicos, auxiliar de mantenimiento, enfermeras, auxiliar de enfermería, fisioterapeutas, personal de servicios generales, paramédicos, bacteriólogas, trabajadora social, odontología, auxiliar clínico, auxiliar de servicios farmacéuticos, nutrición y dietética, psicólogos, personal administrativo, auditores,

instrumentador quirúrgico e ingenieros. La investigación de Aguilera M et al (Guatemala, 2015) estuvo conformada por 132 en médicos residentes en diferentes especialidades del Hospital General San Juan de Dios, entre ellos 36 residentes de cirugía general (28%), 34 de medicina interna (26%), 23 de ginecología y obstetricia (18%), 2 de pediatría (1%), 23 de anestesiología (18%) y 12 de traumatología (9%). Con respecto a las investigaciones realizadas en China, Jianwei D, et al (China, 2019) dividió su población de 1830 trabajadores de la salud en 702 médicos (38,4%) y 1128 enfermeras (61,6%), en sus resultados no se especificaron las diferencias del grado de ansiedad según la ocupación. Por otro lado, la investigación de Jianbo L et al (China, 2019) realizó un análisis transversal de datos de 1257 trabajadores de la salud en hospitales públicos del este, centro y oeste de China en 2017 evaluando la ansiedad y el desempeño laboral

Ambas investigaciones realizadas en China usaron como población a trabajadores de varios hospitales, ese es un dato importante porque así pudieron evaluar a nivel local o nacional el nivel de ansiedad y por otro lado el desempeño laboral.

En las investigaciones antes mencionadas según la distribución por ocupación podemos observar que todas tuvieron dentro de su población a estudiar a los médicos, si bien es cierto ellos son parte de la primera línea en un establecimiento de salud, en otras investigaciones se determinó que las enfermeras presentaban mayor índice de ansiedad frente a este grupo de profesionales, así mismo los tecnólogos médicos en sus distintas áreas también son parte de la primera línea en los hospitales lo cual se ha visto reflejado en esta pandemia por el SAR COV2 y no podemos dejar de lado a los técnicos que son el apoyo fundamental de los profesionales para poder cumplir adecuadamente todas las atenciones en favor de la salud de todas las personas, por todo ello considero de suma importancia realizar estudios a mayor profundidad sobre los diversos grupos de profesionales que laboran en los establecimientos de salud para identificar problemas de salud mental que puedan poner en riesgo su óptimo desempeño laboral desencadenado una mala atención a los pacientes.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos podemos concluir que:

1. Se mostró una relación inversa de magnitud grande entre la Ansiedad ($r=-.80$) incluyendo sus dimensiones de Ansiedad Psíquica ($r=-.70$) y Somática ($r=-.83$) con el Desempeño Laboral en trabajadores de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo. 2021. Lo cual significa que a mayor grado de ansiedad va a ser menor el nivel de desempeño del talento humano.
2. Se concluye que los niveles de Ansiedad moderada o grave están presentes en un 54.3%, leve en un 17.1% y ausente en un 28.6%, explicada por una Ansiedad Psíquica moderada o grave en un 48.6%, leve en un 25.7% y ausente en un 25.7% y Ansiedad Somática moderada o grave en un 48.6%, leve en un 22.9% y ausente en un 28.6% de los trabajadores de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo. 2021.
3. Se concluye que los niveles de Desempeño Laboral bueno están presentes en un 57.1% y regular en un 42.9%, explicado por una Asistencia y puntualidad de nivel bueno en un 51.4% y regular en un 48.6%, un Trabajo en equipo bueno en un 54.3% y regular en un 45.7%, una Productividad de nivel bueno en un 60% y regular en un 40%, una Responsabilidad de nivel bueno en un 54.3% y regular en un 45.7%, un Trabajo bajo presión de nivel bueno en un 54.3% y regular en un 45.7%; además una Calidad en el Trabajo de nivel Regular en un 77.1% con tendencia a ser bueno en un 14.3% de los trabajadores de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo. 2021
4. Se concluye que existe una relación inversa de magnitud grande entre la Ansiedad ($r=-.84$) con la Asistencia y puntualidad del Desempeño Laboral, respecto a la dimensión el Trabajo en equipo del Desempeño Laboral se concluye que existe una relación inversa de magnitud grande con la Ansiedad, respecto a la dimensión Productividad del Desempeño Laboral, se llegó a la conclusión que existe una relación inversa de

magnitud grande entre la Ansiedad ($r=-.71$). Por otro lado, con respecto a la dimensión Responsabilidad del Desempeño Laboral se llegó a la conclusión que existe una relación inversa de magnitud grande con la Ansiedad, Respecto a la dimensión la Calidad en el Trabajo del Desempeño Laboral, se llegó a la conclusión que existe una relación inversa de magnitud grande entre la Ansiedad ($r=-.72$) Para finalizar con respecto a la dimensión Trabajo bajo presión del Desempeño Laboral, se llegó a la conclusión que existe una relación inversa de magnitud grande entre la Ansiedad ($r=-.72$) con el Trabajo bajo presión. Es decir, si el grado de ansiedad es menor, mejor va a ser el desempeño laboral que tengan con respecto a cada una de sus dimensiones como lo son la asistencia y puntualidad la cual es la que mayor relación inversa tiene con la Ansiedad a su vez también mejoraran las dimensiones de Trabajo en equipo, productividad, responsabilidad, Calidad en el Trabajo y Trabajo bajo Presión en los trabajadores de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo. 2021

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda realizar más estudios sobre salud mental y como esta influye en el desempeño laboral de los trabajadores de salud, empezando por el primer nivel de atención, hasta los hospitales de mayor complejidad y evaluar si hay diferencia significativa según la complejidad de los establecimientos de salud.

También se recomienda hacer un estudio comparativo según los distintos servicios con la intención de ver en qué medida influye la demanda de atención, la cantidad de pacientes y los riesgos que cada servicio conlleva ya que en la presente investigación se evaluó dos áreas y se pudo notar que había diferencia en el nivel de ansiedad, por ende, en el desempeño laboral del personal de salud que trabaja en el área de Emergencia y el personal de salud que trabaja en el área COVID.

A su vez se recomienda realizar investigaciones de diseño experimental para poder ahondar sobre la problemática y evaluar cómo afecta a la salud mental trabajar en la primera línea de defensa durante una pandemia sanitaria.

Promover a las universidades, entidades y los mismos hospitales a realizar investigaciones sobre el tema y también analizar la ansiedad de todo el personal periódicamente para que se puedan tomar las medidas necesarias en favor de la mejora de la salud mental creando una red de apoyo para el bienestar físico y psicológico.

Debido a que la presente investigación determino que existe una relación significativa entre ambas variables se recomienda que el hospital en cuestión tome las medidas necesarias para que el personal aprenda a manejar mejor la ansiedad que conlleva trabajar durante una emergencia sanitaria a consecuencia de una pandemia, alcanzando así un óptimo desempeño laboral.

Se recomienda crear programas de intervención para atenuar los efectos psicológicos que produce, no solo la exposición a pacientes con covid-19, sino también el constante contacto con distintas enfermedades infectocontagiosas que pueden llegar a ser una amenaza constante para el personal de salud y así mejorar el desempeño laboral de cada uno de ellos, siendo los principales beneficiados la población que merece que se le brinde el mejor servicio posible.

REFERENCIAS

- Aguilera, M., Ajpop, F., Aqueche, G., Bámaca, E., Bolaños, D., Estrada, H., Fión, E., Galeano, E., Gonzalez, L., Herrera, F., Mazariegos, N., Noack, F., Noriega, Z., Oliva, D., Orozco, L., Pineda, S., Régil, C., Rodríguez, J., Rosales, J., Sandoval, V., Vásquez, R. y Villatoro, R. (2015). Niveles de Ansiedad de Médicos Residentes. *Rev Guatem Cir* (21). Recuperado de: <http://bibliomed.usac.edu.gt/revistas/revcir/2015/21/1/04.pdf>
- Anticona, E. y Maldonado, M. Ansiedad y depresión en el personal de salud del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo – 2017. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo, Perú, 2017. Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1546/ANSIEDAD%20Y%20DEPRESI%c3%93N%20EN%20EL%20PERSONAL%20DE%20SALUD%20DEL%20HOSPITAL%20DANIEL%20ALCIDES%20CARRI%c3%93N%20c%20HUANCAYO%20%e2%80%93%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bogiaizian, D. (2019). Ansiedad laboral y sus interrelaciones con el fenómeno del impostor y la autoeficacia en el trabajo. Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Recuperado de: <https://www.aacademica.org/000-111/765.pdf>
- Cattell, R. (1983). La naturaleza y medida de la ansiedad. *Estudios de Psicología*, 4(16), 47-59.
- Cegarra, J. (2011). Metodología de la investigación científica y tecnológica. Ediciones Díaz de Santos.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Quinta Edición. Santa Fé de Bogotá: Editorial McGraw-Hill.
- Chucle C., Masías F., Gutiérrez D. (2019). Estrés y desempeño laboral en trabajadores de salud del área de emergencia de la clínica San Juan de Dios – San Luis. (Tesis de pregrado). Universidad María Auxiliadora. Recuperado de: <http://repositorio.uma.edu.pe/handle/UMA/223>
- Clark, D., y Beck, A. (2012). Terapia cognitiva para trastornos de ansiedad: Ciencia

y práctica. Bilbao: Desclee de Brower.

Hacker, W. (1994). Action theory and occupational psychology. . Alemania: The German Journal of Psychology.

Hernández R, Fernández C. y Baptista P. (2006). Metodología de la investigación. 4ª Edición. McGraw-Hill. México.

[Jianbo, L., Simeng, M., Ying, W., Zhongxiang, C., Jianbo, H., Ning, W., Jiang, W., Hui, D., Tingting, C., Ruiting, L., Huawei, T., Lijun, K., Lihua, Y., Manli, H., Huafen, W., Gaohua, W., Zhongchun, L. y Shaohua, H. \(2020\). Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019. JAMA Network Open; 3\(3\). Recuperado de:](#)

<https://es.jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen/fullarticle/2763229>

Jianwei, D., Yilun, G., Tengyang, M., Tianan Y. y Xu T. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: A cross-sectional study. Deng et al. Environmental Health and Preventive Medicine, 24:2. Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/330169662_How_job_stress_influences_job_performance_among_Chinese_healthcare_workers_A_cross-sectional_study

Kakamu, T., Hidayat, T., Kumagai, T., Jinnouchi, T., Sato, S., Masuishi, Y., . . . Fukushima, T. (2019). Characteristics of anxiety and the factors associated with presence or absence of each anxiety among radiation decontamination workers in Fukushima. Industrial Health, 57, 580-587. Recuperado de:

https://www.istage.jst.go.jp/article/indhealth/57/5/57_2018-0094/pdf/-char/en

Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). Administración del Personal en el Sector Público. México, ELIAC.

Lang, P., Melamed, B. y Hart, J. (1970). A psychophysiological analysis of fear modification using an automated desensitization procedure. Journal of Abnormal Psychology, 76, 220-234

Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. Dunnette, Handbook of Industrial and Organizational Psychology (págs. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally College Publishing Co.

Mengual, C. y Acosta, W. (2020). Niveles de Ansiedad en el personal sanitario que

laboran en clínicas u hospitales públicos y privadas de Barranquilla y Soledad en tiempos de COVID -19. Universidad de la Costa. Barranquilla. Recuperado de:

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7859/Niveles%20de%20Ansiedad%20en%20el%20personal%20sanitario%20que%20labora%20en%20cl%C3%ADnicas%20y%20hospitales%20p%C3%ABlicos%20o%20privados%20de%20Barranquilla%20y%20Soledad%20en%20tiempos%20de%20ocovid-19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

MINSA. (2020). Guía de práctica clínica para diagnóstico y tratamiento de la ansiedad en el personal de salud en el contexto de la pandemia por COVID-19. Departamento de Psicología del Hospital Santa Rosa. Resolución Directoral N° 149 - 2020. Recuperado de: <http://190.102.131.45/transparencia/pdf/2020/resoluciones/RD-149-2020.pdf>

Mowrer, O. (1960). Learning theory and behavior. New York: John Wiley.

O.E. (2020, 19 diciembre). En el 2030 los millennials constituirán el 75% de la fuerza laboral. ORH | Observatorio de Recursos Humanos. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/tan-solo-el-13-de-los-empleados-a-nivel-mundial-afirma-sentirse-comprometido>

Ochoa, S. (2020). Factores laborales asociados al nivel de ansiedad en profesionales de primera línea del Centro de Salud de la Provincia de Anta, año 2020. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59058/Ochoa_VSA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Organización Mundial de la Salud. (2021). Salud Mental. Recuperado de: https://www.who.int/mental_health/es/

Organización Panamericana de la Salud y Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médica. Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos, Cuarta Edición. Ginebra: Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS); 2016. Recuperado de: https://cioms.ch/wp-content/uploads/2017/12/CIOMS-EthicalGuideline_SP_INTERIOR-FINAL.pdf

Pineda E, Alvarado E, Canales F. Metodología de la Investigación. Segunda edición. Organización Panamericana de la Salud, 1994. Copyright:

Washington DC.

- Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med (Manizales) 2020; 20(1):123-2.
- Rodas K. (2020). Impacto de la pandemia por SARS - COV 2 en el desempeño laboral de los trabajadores de salud, 2020. Universidad César Vallejo.
- Rojas, E. (2014). Como superar la ansiedad. (1ª. ed.). Barcelona: Editorial Planeta, S. A.
- Rosas, J., Villanueva, A., Pantani, F., Lozano, A. y Ticse, R. Frecuencia de depresión y ansiedad no diagnosticadas en pacientes con diabetes mellitus tipo 2 que acuden a la consulta externa de un Hospital General de Lima, Perú. Rev Neuropsiquiatr. 2019; 82(3):166-174. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v82n3/a02v82n3.pdf>
- Vallejos, M. (2021). Efecto emocional por COVID-19 en el personal de salud durante la pandemia- Red Asistencial Lambayeque. Perú. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56418/Vallejos_SML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vásquez, L. (2020). Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID 19 durante el año 2020. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49971/Vasquez_ELE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zúñiga A. (2006). Consejos para un buen desempeño laboral. Intermedio Editores.

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Anexo 1.1

ANSIEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL
ÁREA COVID Y EMERGENCIA DEL HOSPITAL ALBRECHT ESSALUD, 2021

CUESTIONARIO QUE MIDE LA ANSIEDAD

Instrucciones:

Indique la intensidad con que se cumplieron o no, durante el último mes, los síntomas que se describen en cada uno de los 14 ítems:

- 0. Ausente
- 1. Intensidad Leve
- 2. Intensidad Moderada
- 3. Intensidad Grave
- 4. Totalmente Incapacitado

	0	1	2	3	4
1. Estado de ánimo ansioso. Preocupaciones, anticipación de lo peor, aprensión (anticipación temerosa), irritabilidad,					
2. Tensión. Sensación de tensión, imposibilidad de relajarse, reacciones con sobresalto, llanto fácil, temblores, sensación de inquietud.					
3. Temores. A la oscuridad, a los desconocidos, a quedarse solo, a los animales grandes, al tráfico, a las multitudes.					
4. Insomnio. Dificultad para dormirse, sueño interrumpido, sueño insatisfactorio y cansancio al despertar.					
5. Intelectual (cognitivo) Dificultad para concentrarse, mala memoria.					
6. Estado de ánimo deprimido. Pérdida de interés, insatisfacción en las diversiones, depresión, despertar prematuro, cambios de humor durante el día.					
7. Síntomas somáticos generales (musculares) Dolores y molestias musculares, rigidez muscular, contracciones musculares, sacudidas clónicas, crujir de dientes, voz temblorosa.					
8. Síntomas somáticos generales (sensoriales) Zumbidos de oídos, visión borrosa, sofocos y escalofríos, sensación de debilidad, sensación de hormigueo.					

9. Síntomas cardiovasculares. Taquicardia, palpitaciones, dolor en el pecho, latidos vasculares, sensación de desmayo, extrasístole.					
10. Síntomas respiratorios. Opresión o constricción en el pecho, sensación de ahogo, suspiros, disnea.					
11. Síntomas gastrointestinales. Dificultad para tragar, gases, dispepsia: dolor antes y después de comer, sensación de ardor, sensación de estómago lleno, vómitos acuosos, vómitos, sensación de estómago vacío, digestión lenta, borborigmos (ruido intestinal), diarrea, pérdida de peso, estreñimiento.					
12. Síntomas genitourinarios. Micción frecuente, micción urgente, amenorrea, menorragia, aparición de la frigidez, eyaculación precoz, ausencia de erección, impotencia.					
13. Síntomas autónomos. Boca seca, rubor, palidez, tendencia a sudar, vértigos, cefaleas de tensión, piloerección (pelos de punta).					
14. Comportamiento en la entrevista (general y fisiológico): Tenso, no relajado, agitación nerviosa: manos, dedos cogidos, apretados, tics, enrollar un pañuelo; inquietud; pasearse de un lado a otro, temblor de manos, ceño fruncido, cara tirante, aumento del tono muscular, suspiros, palidez facial. Tragar saliva, eructar, taquicardia de reposo, frecuencia respiratoria por encima de 20 res/min, sacudidas enérgicas de tendones, temblor, pupilas dilatadas, exoftalmos (proyección anormal del globo del ojo), sudor, tics en los párpados.					

Anexo 1.2

ANSIEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL ÁREA COVID Y EMERGENCIA DEL HOSPITAL ALBRECHT ESSALUD, 2021

CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de preguntas los cuales usted deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) los ítems de qué representa la frecuencia con que usted suele tener dichas manifestaciones.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Actividades comprendidas	Proceder del profesional	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	1. Si se ausenta de sus labores, es por una causa justificada.				
	2. Si se ausenta de sus labores, es por descanso médico.				
	3. Cumple con los horarios de alimentación establecidos				
	4. Cumple con el horario establecido para el ingreso a sus labores.				
	5. Se presenta puntual a las reuniones de trabajo previamente establecidas.				
	6. Cuando trabaja horas extras, respeta los horarios que se le establecieron.				
TRABAJO EN EQUIPO	7. Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo.				
	8. Antepone el beneficio de grupo al individual.				
	9. Manifiesta identificación con su grupo de trabajo.				
	10. Comparte sus conocimientos y experiencia con los nuevo integrantes del departamento.				
	11. Cooperar con sus compañeros, en lo que sea necesario, aunque no esté dentro de sus funciones.				
PRODUCTIVIDAD	12. Se esfuerza por superar los objetivos deseados.				
	13. Prioriza de forma adecuada sus actividades para cumplir con las metas asignadas.				

	14. Entrega su trabajo según la calendarización establecida.				
	15. Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión constante.				
	16. Demuestra interés en alcanzar los objetivos que le son asignados.				
RESPECTO Y RESPONSABILIDAD	17. Acata órdenes y respeta a su jefe inmediato.				
	18. Cumple con las políticas internas del departamento.				
	19. Demuestra una conducta adecuada en el trato hacia sus compañeros.				
	20. Demuestra una conducta adecuada frente a las quejas del usuario externo.				
	21. Cumple con las medidas de seguridad establecidas.				
	22. Es cuidadoso y usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brindan.				
CALIDAD EN EL TRABAJO	23. El servicio que brinda, cumple los procesos establecidos.				
	24. La exactitud con que realiza sus labores se considera satisfactoria.				
	25. Corrige oportunamente los errores con la finalidad de que su servicio sea el requerido.				
	26. Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo.				
	27. Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones.				
TRABAJO BAJO PRESIÓN	28. Está dispuesto a trabajar días festivos y fines de semana para alcanzar los objetivos de su puesto.				
	29. Se queja cuando tiene mucho trabajo pendiente.				
	30. Cuando el trabajo por realizar es excesivo, pide ayuda para poder cumplir con él.				
	31. Se adapta con facilidad al ritmo del trabajo, cuando este es bastante agitado.				
	32. Nunca falta a su trabajo luego de tener que hacer muchas tareas en poco tiempo.				

ANEXO 2: CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL ESTUDIO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Institucion: HOSPITAL I ALBRECHT – TRUJILLO

Investigador: VASQUEZ VARGAS JESSICA LISBETH

Título: ANSIEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL ÁREA COVID Y EMERGENCIA DEL HOSPITAL ALBRECHT ESSALUD, 2021

INTRODUCCIÓN:

Lo estamos invitando a participar del estudio de investigación llamado: "Ansiedad y Desempeño Laboral en el Personal Asistencial del Área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud, 2021". Este es un estudio desarrollado por investigador de la institución "Universidad Cesar Vallejo".

JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO:

Estamos realizando este estudio con el objetivo de evaluar la relación que existe entre la ansiedad y el desempeño laboral en el personal asistencial del área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud, 2021; que se fundamenta porque la investigación tiene relevancia social, así como la implicancia práctica que hizo que por ejemplo se vaya a evaluar con frecuencia de un lado el grado de ansiedad y de otro el desempeño laboral, para diseñar programas educativos a fin de controlar la aprehensión, aperturar evaluaciones psicológicas periódicas y puntuales por grupos y, personales, a quien lo requiera, así como talleres de consejería. Por lo señalado creemos necesario profundizar más en este tema y abordarlo con la debida importancia que amerita.

METODOLOGÍA:

Si usted acepta participar, le informamos que se llevarán a cabo los siguientes procedimientos:

1. Se le entregara 2 cuestionarios, uno sobre ansiedad con 14 preguntas y el otro sobre desempeño laboral con 32 preguntas.
2. Usted tendrá que leer detenidamente cada pregunta y contestar marcando con un aspa (x) con sinceridad de acuerdo a las indicaciones brindadas dentro de los cuestionarios.
3. Al finalizar el investigador recogerá las encuestas y marcará la última pregunta del cuestionario de ansiedad según lo observado durante su participación en la investigación.

MOLESTIAS O RIESGOS:

No existe ninguna molestia o riesgo mínimo al participar en este trabajo de investigación. Usted es libre de aceptar o de no aceptar.

BENEFICIOS:

No existe beneficio directo para usted por participar de este estudio. Sin embargo, se le informará de manera personal y confidencial de algún resultado que se crea conveniente que usted tenga conocimiento.

COSTOS E INCENTIVOS:

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio, su participación no le generará ningún

costo.

CONFIDENCIALIDAD:

Los investigadores registraremos su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados en una revista científica, no se mostrará ningún dato que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

DERECHOS DEL PARTICIPANTE:

Si usted decide participar en el estudio, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar de una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, puede preguntar al Investigador principal Vásquez Vargas Jessica Lisbeth o llamarlo al teléfono 990889681.

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité Institucional de Ética de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, al teléfono 044-485000 anexo 7180, o al correo motiniano@ucv.edu.pe

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Firma del Participante

Huella Digital

Fecha

Nombre:

DNI:

Firma del Investigador

Huella Digital

Fecha

Nombre:

DNI:

ANEXO 3: BASE DE DATOS

ID	Profesión	AREA	Ansiedad Psíquica	Ansiedad Somática	ANSIEDAD	ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	TRABAJO EN EQUIPO	PRODUCTIVIDAD	RESPECTO Y RESPONSABILIDAD	CALIDAD EN EL TRABAJO	TRABAJO BAJO PRESIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Personal 1	ENFERMERA	COVID	11	4	15	21	19	17	24	17	10	108
Personal 2	ENFERMERA	COVID	1	2	3	19	18	20	24	19	12	112
Personal 3	ENFERMERA	COVID	9	6	15	19	19	19	23	20	13	113
Personal 4	MEDICO	COVID	2	0	2	23	13	13	19	15	10	93
Personal 5	TECNOLOGO MEDICO	COVID	3	1	4	22	16	20	23	20	14	115
Personal 6	MEDICO	COVID	11	4	15	20	20	20	24	20	12	116
Personal 7	ENFERMERA	COVID	2	3	5	23	17	20	24	20	15	119
Personal 8	ENFERMERA	COVID	4	1	5	22	19	20	23	20	16	120
Personal 9	MEDICO	COVID	9	2	11	21	19	16	23	19	10	108
Personal 10	MEDICO	COVID	4	2	6	21	15	12	16	10	15	89
Personal 11	ENFERMERA	COVID	2	4	6	22	18	19	23	20	15	117
Personal 12	MEDICO	COVID	2	1	3	23	20	20	24	20	15	122
Personal 13	ENFERMERA	COVID	4	1	5	24	19	16	24	20	16	119
Personal 14	TECNOLOGO MEDICO	COVID	8	13	21	17	15	16	19	19	15	101
Personal 15	TECNICO LABORATORIO	COVID	2	0	2	24	20	20	24	20	18	126
Personal 16	TECNICO LABORATORIO	COVID	4	2	6	22	16	19	23	18	15	113
Personal 17	MEDICO	COVID	2	1	3	20	16	17	21	18	11	103
Personal 18	ENFERMERA	EMERGENCIA	14	9	23	12	10	14	15	15	10	76
Personal 19	TECNICO ENFERMERIA	EMERGENCIA	1	1	2	18	19	20	23	19	9	108
Personal 20	MEDICO	EMERGENCIA	9	1	10	21	19	18	22	19	16	115
Personal 21	CHOFER	EMERGENCIA	8	5	13	21	17	20	24	20	12	114
Personal 22	MEDICO	EMERGENCIA	15	0	15	24	20	20	24	20	20	128
Personal 23	MEDICO	EMERGENCIA	15	10	25	16	10	13	16	14	10	79
Personal 24	TECNICO ENFERMERIA	EMERGENCIA	23	20	43	15	10	10	12	10	10	67
Personal 25	ENFERMERA	EMERGENCIA	19	15	34	12	10	11	17	12	9	71
Personal 26	MEDICO	EMERGENCIA	15	14	29	12	10	11	15	11	6	65
Personal 27	MEDICO	EMERGENCIA	15	19	34	13	10	11	15	14	11	74
Personal 28	MEDICO	EMERGENCIA	18	16	34	14	11	14	19	12	10	80
Personal 29	TECNICO ENFERMERIA	EMERGENCIA	17	16	33	14	11	15	18	13	10	81
Personal 30	MEDICO	EMERGENCIA	16	12	28	14	10	13	14	12	10	73
Personal 31	MEDICO	EMERGENCIA	11	10	21	13	10	11	13	11	11	69
Personal 32	MEDICO	EMERGENCIA	11	11	22	14	11	13	17	11	10	76
Personal 33	MEDICO	EMERGENCIA	12	7	19	19	11	11	14	15	13	83
Personal 34	MEDICO	EMERGENCIA	13	11	24	14	12	14	12	10	10	72
Personal 35	MEDICO	EMERGENCIA	10	11	21	15	14	11	12	12	10	74

ANEXO 4: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES/ COMPONENTES	INDICADORES (Niveles)	ESCALA DE MEDICIÓN
Ansiedad	Respuesta anticipatoria de un daño o desgracia futura acompañada de un sentimiento de disforia desagradable y/o síntomas somáticos de tensión. (MINSA, 2020)	Se define operacionalmente a través de dos dimensiones evaluado en 14 ítems presentados en un cuestionario aplicado al personal de salud.	<ul style="list-style-type: none"> - Ansiedad psíquica (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 14) - Ansiedad somática (ítems 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13) 	<ul style="list-style-type: none"> - 0 - 5: no ansiedad. - 6 - 14: ansiedad leve. - \geq - 15: ansiedad moderada/grave. 	Ordinal
Desempeño laboral	Nivel de desempeño dirigido al logro de objetivos laborales en un tiempo establecido, dentro de una organización. (Zúñiga, 2006)	Puntaje obtenido en una prueba de desempeño laboral que consta de 6 dimensiones aplicado al personal del hospital.	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia y Puntualidad (ítems 1-6) - Trabajo en Equipo (ítems 7-11) - Productividad (ítems 12-16) - Respeto y Responsabilidad (ítems 17-22) - Calidad en el Trabajo (ítems 23-27) - Trabajo bajo presión (28-32) 	<ul style="list-style-type: none"> - Malo (32 – 63 puntos) - Regular (64 – 96 puntos) - Bueno (97 – 128 puntos) 	Ordinal

ANEXO 5: MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANSIEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL ÁREA DE COVID Y EMERGENCIA DEL HOSPITAL ALBRECHT ESSALUD, 2021

FORMULACIÓN DE PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	SUB VARIABLE S	MÉTODOS
Problema General	Hipótesis General	Objetivo General				
¿Cuál es la relación que existe entre la ansiedad y el desempeño laboral en el personal asistencial del área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud?	Existe relación entre la ansiedad y el desempeño laboral en el personal asistencial del área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud	Determinar la relación que existe entre la ansiedad y el desempeño laboral en el personal asistencial del área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud	Ansiedad	Entre las teorías que fundamentan la ansiedad tenemos: La Teoría Cognitiva de Beck, que señala que la conducta de una persona está determinada por el modo en que estructura el mundo, es decir que todo a nuestro alrededor está basado en la manera en cómo nosotros mismos nos entendemos y como entendemos a los demás. (Beck, 2002) Teoría del enfoque interactivo, que estudia a la ansiedad como una respuesta emocional ante un conjunto de hechos experienciales, fisiológicos y expresivos, donde la persona considera	- Ansiedad psíquica - Ansiedad somática	Diseño: Estudio no experimental, correlacional Población: Conformado por el personal de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud Muestra: Conformado por el total

Problemas Específicos	Hipótesis Específicas	Objetivos Específicos		estos episodios como potencialmente amenazantes, aunque no necesariamente resulte peligroso. (Cano-Vindel, 1997)		del personal asistencial, que son 35, del área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud.
	<ul style="list-style-type: none"> - Existe relación entre la ansiedad y el desempeño laboral en el personal asistencial en su dimensión Asistencia y Puntualidad - Existe relación entre la ansiedad y el desempeño laboral en el personal asistencial en su dimensión Trabajo en Equipo - Existe relación entre la ansiedad y el desempeño laboral en el personal asistencial en su 	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral en el personal asistencial en su dimensión Asistencia y Puntualidad - Establecer la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral en el personal asistencial en su dimensión Trabajo en Equipo - Establecer la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral en el personal asistencial en su 	Desempeño laboral	La Teoría las Relaciones humanas, señala la importancia del individuo y de las relaciones sociales en la vida de organización, y sugiere estrategias para mejorar a las organizaciones al aumentar la satisfacción del miembro de la misma y para crear organizaciones que ayuden a los individuos a lograr su potencial. (Elton Mayo, 1946)	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia y Puntualidad - Trabajo en Equipo - Productividad - Respeto y Responsabilidad - Calidad en el Trabajo - Trabajo bajo presión 	<p>Técnica: Es la Encuesta para ambas variables.</p> <p>Instrumento :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario de Ansiedad (Montiel et al, 2015) - Cuestionario de desempeño laboral (López et al, 2016)

	<p>dimensión Productividad</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe relación entre la ansiedad y el desempeño laboral en el personal asistencial en su dimensión Respeto y Responsabilidad - Existe relación entre la ansiedad y el desempeño laboral en el personal asistencial en su dimensión Calidad en el Trabajo - Existe relación entre la ansiedad y el desempeño laboral en el personal asistencial en su dimensión Trabajo bajo presión 	<p>dimensión Productividad</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral en el personal asistencial en su dimensión Respeto y Responsabilidad - Establecer la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral en el personal asistencial en su dimensión Calidad en el Trabajo - Establecer la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral en el personal asistencial en su dimensión Trabajo bajo presión 				
--	---	--	--	--	--	--

ANEXO 6:



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

**RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD
OFICINA DE CAPACITACION, INVESTIGACION Y DOCENCIA
COMITÉ DE INVESTIGACIÓN Y ÉTICA**

PI N° 27 CIYE- O.C.I.Y D-RALL-ESSALUD-2021

CONSTANCIA N.º 30

El presidente del Comité de Investigación de la Red Asistencial La Libertad – ESSALUD, ha aprobado el Proyecto de Investigación Títulado:

**"Ansiedad y Desempeño Laboral en el Personal Asistencial del Área COVID y
Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud, 2021."**

YÁSQUEZ YARGAS, JESSICA LISBETH

Al finalizar el desarrollo de su proyecto deberá alcanzar un ejemplar del trabajo desarrollado vía virtual al email (capacitacionrall@gmail.com), según Directiva N° 04-IETSI-ESSALUD-2016, a la Oficina de Capacitación, Investigación y Docencia - GRALL , caso contrario la información del Trabajo de Investigación no será avalada por ESSALUD.

Trujillo, 14 de julio del 2021



Dr. Daniel Becerra Kozak
A. O. C. I. Y D. RALL
EsSalud



Dr. Andrés Sánchez Reyna
PRESIDENTE
Comité de Investigación
Of. Capacitación, Docencia
e Investigación - R.A.L.L.
EsSalud

NIT: 1319-2021-0657

ANEXO 7

Análisis descriptivo de la Normalidad de la Ansiedad y el Desempeño Laboral

Variable	M	Me	Mo	DE	K ²
ANSIEDAD	15,50	15	15	11,80	2,80
Ansiedad Psíquica	8,97	9	2	6,24	1,98
Ansiedad Somática	6,53	4	1	6,11	4,13
DESEMPEÑO LABORAL	97,11	103	108	20,61	4,56
Asistencia y puntualidad	18,40	19	14	4,05	3,84
Trabajo en equipo	14,97	16	10	3,91	4,81
Productividad	15,83	16	20	3,61	4,20
Responsabilidad	19,51	21	24	4,37	4,41
Calidad en el trabajo	16,14	18	20	3,82	4,93
Trabajo bajo presión	12,26	11	10	3,02	1,88

Nota: M: Media; Me: Mediana; Mo: Moda; DE: Desviación estándar; K²: Simetría y curtosis conjunta

En la tabla 10, se muestran medidas de tendencia central como la media, mediana y moda, una medida de dispersión en la desviación estándar y de forma de la distribución en el índice de simetría y curtosis conjunta que con valores de $K^2 < 5.99$ describen una distribución normal en los puntajes de las variables y sus dimensiones, decidiéndose medir la relación entre las variables con el coeficiente de correlación de Pearson.

ANEXO 8

Hipótesis General

Hg: Existe Relación entre la ansiedad y el desempeño laboral en el personal asistencial del área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud, 2021.

Ho: No existe Relación entre la ansiedad y el desempeño laboral en el personal asistencial del área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud, 2021.

Regla de decisión: Aceptar Ho, si $|rs| < .10$, o Rechazar Ho si $|rs| \geq .10$.

Relación entre la Ansiedad y Desempeño Laboral en trabajadores de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo. 2021.

	Variables	r	Magnitud
Ansiedad	Desempeño Laboral	-,80	Grande

Nota: r: Coeficiente de correlación de Pearson

En la Tabla 11, se da respuesta al objetivo general, dónde se muestra una relación inversa ($r < 0$) de magnitud grande ($|r| \geq .50$) entre la Ansiedad con el Desempeño Laboral ($r = -.80$) en trabajadores de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo. 2021.

Con base en la evidencia práctica, se decide rechazar Ho.

ANEXO 9

Relación entre la Ansiedad y Desempeño Laboral en trabajadores de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo. 2021.

Variables		r	Magnitud
Ansiedad	Desempeño Laboral	-,80	Grande

Nota: r: Coeficiente de correlación de Pearson

En la Tabla 1, se da respuesta al objetivo general, dónde se muestra una relación inversa ($r < 0$) de magnitud grande ($|r| \geq .50$) entre la Ansiedad con el Desempeño Laboral ($r = -.80$) en trabajadores de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo. 2021.

ANEXO 10

Relación entre la Ansiedad y sus dimensiones con la Asistencia y puntualidad del Desempeño Laboral en trabajadores de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo. 2021.

Variables		r	Magnitud
Ansiedad	Asistencia y puntualidad	-,84	Grande
A. Psíquica		-,72	Grande
A. Somática		-,87	Grande

Nota: r: Coeficiente de correlación de Pearson

En la Tabla 2, se muestra una relación inversa ($r < 0$) de magnitud grande ($|r| \geq .50$) entre la Ansiedad ($r = -.84$) y sus dimensiones de Ansiedad Psíquica ($r = -.72$) y Somática ($r = -.87$) con la Asistencia y puntualidad del Desempeño Laboral en trabajadores de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo. 2021.

ANEXO 11

Relación entre la Ansiedad y sus dimensiones con el Trabajo en equipo del Desempeño Laboral en trabajadores de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo. 2021.

Variables		r	Magnitud
Ansiedad	Trabajo en equipo	-,77	Grande
A. Psíquica		-,67	Grande
A. Somática		-,81	Grande

Nota: r: Coeficiente de correlación de Pearson

En la Tabla 3, se muestra una relación inversa ($r < 0$) de magnitud grande ($|r| \geq .50$) entre la Ansiedad ($r = -.77$) y sus dimensiones de Ansiedad Psíquica ($r = -.67$) y Somática ($r = -.81$) con el Trabajo en equipo del Desempeño Laboral en trabajadores de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo. 2021.

ANEXO 12

Relación entre la Ansiedad y sus dimensiones con la Productividad del Desempeño Laboral en trabajadores de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo. 2021.

Variables		r	Magnitud
Ansiedad	Productividad	-,71	Grande
A. Psíquica		-,64	Grande
A. Somática		-,72	Grande

Nota: r: Coeficiente de correlación de Pearson

En la Tabla 4, se muestra una relación inversa ($r < 0$) de magnitud grande ($|r| \geq .50$) entre la Ansiedad ($r = -.71$) y sus dimensiones de Ansiedad Psíquica ($r = -.64$) y Somática ($r = -.72$) con la Productividad del Desempeño Laboral en trabajadores de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo. 2021.

ANEXO 13

Relación entre la Ansiedad y sus dimensiones con la Responsabilidad del Desempeño Laboral en trabajadores de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo. 2021.

Variables		r	Magnitud
Ansiedad	Responsabilidad	-,71	Grande
A. Psíquica		-,62	Grande
A. Somática		-,74	Grande

Nota: r: Coeficiente de correlación de Pearson

En la Tabla 5, se muestra una relación inversa ($r < 0$) de magnitud grande ($|r| \geq .50$) entre la Ansiedad ($r = -.71$) y sus dimensiones de Ansiedad Psíquica ($r = -.64$) y Somática ($r = -.74$) con la Responsabilidad del Desempeño Laboral en trabajadores de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo. 2021.

ANEXO 14

Relación entre la Ansiedad y sus dimensiones con la Calidad en el Trabajo del Desempeño Laboral en trabajadores de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo. 2021.

Variables		r	Magnitud
Ansiedad	Calidad en el trabajo	-,72	Grande
A. Psíquica		-,64	Grande
A. Somática		-,72	Grande

Nota: r: Coeficiente de correlación de Pearson

En la Tabla 6, se muestra una relación inversa ($r < 0$) de magnitud grande ($|r| \geq .50$) entre la Ansiedad ($r = -.72$) y sus dimensiones de Ansiedad Psíquica ($r = -.64$) y Somática ($r = -.72$) con la Calidad en el Trabajo del Desempeño Laboral en trabajadores de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo. 2021.

ANEXO 15

Relación entre la Ansiedad y sus dimensiones con el Trabajo bajo presión del Desempeño Laboral en trabajadores de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo. 2021.

Variables		r	Magnitud
Ansiedad	Trabajo bajo presión	-,54	Grande
A. Psíquica		-,46	Moderado
A. Somática		-,58	Grande

Nota: r: Coeficiente de correlación de Pearson

En la Tabla 7, se muestra una relación inversa ($r < 0$) de magnitud grande ($|r| \geq .50$) entre la Ansiedad ($r = -.72$) y su dimensión de Ansiedad Somática ($r = -.58$) con el Trabajo bajo presión; además una relación inversa de magnitud moderada ($.30 \leq |r| < .50$) entre la Ansiedad Psíquica ($r = -.46$) con el Trabajo bajo presión del Desempeño Laboral en trabajadores de salud que labora en el área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud – Trujillo. 2021.