



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO

La ansiedad y su incidencia en el desempeño laboral del personal
militar que labora en la ciudad de Trujillo, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Chusho Kusakabe, Ana Isabel (orcid.org/0009-0002-4361-403X)

ASESORES:

Dr. Salinas Gamboa, José German (orcid.org/0000-0002-8491-0751)

Dr. Méndez Gastañadui, Alfredo Nicanor (orcid.org/0000-0002-7154-5281)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2024

Dedicatoria

A Dios, quien guía mi camino, me cuida, me protege y sobre todo por haberme otorgado una familia maravillosa.

A mi madre Gladys, quién me acompaña día a día con sus sabidurías y fuerzas para seguir adelante, enseñándome a valorar todo lo que tengo.

A mi padre Teodoro, quién me brinda su ejemplo de superación y humildad ante las adversidades de la vida.

A mi abuelita Nilda, quien ha creído en mí siempre con sus consejos y poniéndome en sus oraciones para afrontar la vida con optimismo.

A mi hermano Carlos y mi sobrina Nina por sus infaltables ocurrencias, por ser quienes me alegran la vida.

Y a mis abuelitos que están en cielo, quienes escuchan mis oraciones y son parte de mis ángeles que fortalecen mi ser. A todos ellos les dedico este presente trabajo.

Agradecimiento

Doy gracias a Dios que ha sido mi guía en la vida y mi fortaleza para culminar mi maestría.

Agradezco a mis padres por brindarme una educación de calidad y ser mi apoyo emocional en todo momento.

Asimismo, ésta presente investigación se elaboró bajo la supervisión y guía de los Asesores el Dr. Salinas Gamboa, José German y Dr. Méndez Gastañadui, Alfredo Nicanor a quienes les expreso mis más sinceros agradecimientos por haberme brindado la paciencia necesaria y compartir sus enseñanzas conmigo ya que día a día fueron alimentando más mis conocimientos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "La ansiedad y su incidencia en el desempeño laboral del personal militar que labora en la ciudad de Trujillo, 2023", cuyo autor es CHUSHO KUSAKABE ANA ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 22 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JOSE GERMAN SALINAS GAMBOA DNI: 18141423 ORCID: 0000-0002-8491-0751	Firmado electrónicamente por: JSALINASG el 08-01- 2024 22:25:28

Código documento Trilce: TRI - 0705808





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CHUSHO KUSAKABE ANA ISABEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La ansiedad y su incidencia en el desempeño laboral del personal militar que labora en la ciudad de Trujillo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ANA ISABEL CHUSHO KUSAKABE DNI: 46807986 ORCID: 0009-0002-4361-403X	Firmado electrónicamente por: ANA20 el 22-12-2023 10:31:53

Código documento Trilce: TRI - 0705830

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.	lv
Declaratoria de originalidad de la autora.....	v
Índice de contenidos.	vi
índice de tablas	vii
índice de gráficos y figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. MÉTODOLOGÍA.....	12
3.1.Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	39

Índice de tablas

Tabla 1 Validez del Test de Ansiedad.....	16
Tabla 2 Validez del Test de Desempeño laboral.....	17
Tabla 3 Distribución de los niveles de ansiedad por frecuencia y porcentajes	19
Tabla 4 Distribución de niveles de desempeño laboral por frecuencia y porcentajes	20
Tabla 5 Prueba de normalidad.....	21
Tabla 6 Relación entre ansiedad y desempeño laboral	22
Tabla 7 Relación entre ansiedad y disciplina	23
Tabla 8 Relación entre ansiedad y proactividad	24
Tabla 9 Relación entre ansiedad y conocimiento del trabajo	25

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Esquema del diseño del estudio.....	12
---	----

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre ansiedad y la incidencia en el desempeño laboral del personal militar que labora en la ciudad de Trujillo, 2023. La metodología fue trabajada sobre una investigación del tipo cuantitativa, diseño descriptiva y correlacional, eligiendo una muestra de 200 miembros del personal militar. Para efectuar el proceso de recolección de datos de las variables se optó por aplicar una encuesta y cuestionarios confiables y validados por el juicio de profesionales expertos. Los resultados de la investigación enunciaron que la ansiedad fue apreciada en nivel de ansiedad leve 53%, ansiedad normal 29%, ansiedad intensa 10% y ansiedad moderada 8%, además el desempeño laboral fue valorado en 50% nivel regular, 47% nivel bueno y 3% nivel malo. A partir de los hallazgos se llegó a concluir que se estableció la existencia de correlación negativa baja entre ansiedad y desempeño laboral enunciadas con el índice $Rho=-0,373$ y una $Sig.=0,000$. Permitiendo refutar la hipótesis nula y admitir la alterna.

Palabras clave: ansiedad, desempeño laboral, disciplina, proactividad.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between anxiety and the incidence on the work performance of military personnel working in the city of Trujillo, 2023. The methodology was worked on a quantitative research, descriptive and correlational design, choosing a sample of 200 military personnel. To carry out the data collection process of the variables, it was decided to apply a survey and questionnaires that were reliable and validated by the judgment of expert professionals. The results of the research stated that anxiety was appreciated at a level of mild anxiety 53%, normal anxiety 29%, intense anxiety 10% and moderate anxiety 8%, in addition work performance was valued at 50% regular level, 47% good level and 3% bad level. From the findings, it was concluded that the existence of a low negative correlation between anxiety and job performance was established, stated with the Rho index = -0.373 and Sig. = 0.000. Allowing you to refute the null hypothesis and admit the alternative.

Keywords: anxiety, job performance, discipline, proactivity.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, uno de los efectos devastadores del aislamiento social forzado en la salud mental es la ansiedad, que fue definida en el DSM-III de 1980 como un trastorno mental caracterizado por una disfunción cognitiva generalizada, de amenazas y riesgos para el individuo o sus parientes más cercanos que en conjunto, reducen el rendimiento, las relaciones y la relajación.

Asimismo, la ansiedad es un padecimiento que afecta a personas, independiente a su situación económica, nacionalidad, sexo, edad y otros. Esto permite que esté en estado de shock todos los días, pero si vuelve a pasar, puede convertirse en una percepción u objeto que provoca el malestar (angustia), según indicaron los autores Abal et al. (2017). Sin embargo, debido a la baja prevalencia y reconocimiento, con esta enfermedad las personas también tienen un mayor sentimiento de aislamiento, por lo que es imposible decir exactamente qué porcentaje de apoyo se le da a alguna de las enfermedades o trastornos, según Pichot (2001).

Además, se siguen modificando la estructura del empleo y las propias condiciones de trabajo, lo que ha incidido, a su vez, en la aparición de nuevos factores de riesgos psicosociales que se consideran peligrosos, su presencia provoca insatisfacción laboral, ausentismo y/o descompromiso al desempeño de los empleados con la organización, según Monte (2005).

Según Lazarus (1976) en la organización se origina un fenómeno cuando la ansiedad se da en todos los individuos y bajo condiciones normales, puede mejorar el desempeño adaptándose al medio social, laboral o académico. Sin embargo, si la ansiedad se vuelve anómala, provoca un marcado fastidio con síntomas relacionados tanto a nivel físico, mental y conductual (Mowrer, 1939).

No obstante, los resultados de unos cuatro mil obreros que realizaron una encuesta en el país, se encontraron que un 78 % de ellos ha experimentado ansiedad relacionada con su trabajo en algún momento. Esta ansiedad surge debido a la excesiva carga de compromiso y las demandas laborales. Un 32% de los trabajadores afirmó que ha logrado enfrentar la ansiedad participando en actividades recreativas fuera del horario laboral. Por otro lado, el 18% ha

encontrado alivio al organizar su tiempo y tareas en el trabajo. Asimismo, el 14% regularmente descansa para evitar el agotamiento y un 8% realiza movimientos constantes con sus muslos, piernas y manos mientras trabaja para evitar sentirse físicamente agitado. (Diario Perú 21, 2009)

Como antecedentes del estudio, se toma como referencia la investigación realizada por Sum (2015) en Guatemala, que buscó describir niveles de ansiedad que sienten los trabajadores de una organización. La muestra la constituyeron 40 participantes de ambos sexos de diversas áreas de trabajo. Los resultados revelaron que los participantes obtuvieron niveles de ansiedad de moderados a bajos e identificaron las manifestaciones y causas de la ansiedad según su área de trabajo.

Por otro lado, en Ecuador, González (2014) realizó un estudio con el fin de analizar cómo se vincula el estrés y el desempeño laboral en los empleados de una empresa específica. La muestra estuvo compuesta por 50 adultos. Se utilizaron como instrumentos una prueba estandarizada de evaluación de la ansiedad y un cuestionario de desempeño forzado. Los resultados mostraron una correlación entre el estrés de los empleados y el desempeño laboral.

Finalmente, se comprobó, según Ranson (1950), que se manifiestan múltiples reacciones como síntomas de cortejo sobre la ansiedad producto del cansancio e irritación por movimiento. A menudo, un nuevo hombre que se enfrenta en la vida militar a nuevas responsabilidades denota tener el estado de incertidumbre y ansiedad, desacostumbrado a residir fuera de casa, provocando nostalgia y la inseguridad, las exigencias y los rigores de la vida en el cuartel, lo conducen inevitablemente al estrés emocional, según Shvaid (1967).

Por consiguiente, para ser eficaz en el lugar de trabajo, un trabajador necesita verse, sentirse y estar saludable tanto familiar, social y físicamente. Lo que significa que se debe manejar un equilibrio para mantenerse estable emocionalmente (Cruz, 2019).

Por lo tanto, es crucial realizar investigaciones que proporcionen datos estadísticos para comprender el impacto que la ansiedad pueda tener en el desempeño laboral de aquellos que trabajan como personal militar en la ciudad de Trujillo. Esto permitirá que la brigada esté al tanto de las implicaciones identificadas

en la investigación y pueda proporcionar lo necesario en recursos para fortalecer la ejecución eficiente de tareas por parte del personal.

Con la problemática en cuenta, el proyecto formula la siguiente pregunta, ¿Cuál es la relación que existe entre ansiedad y su incidencia en el desempeño laboral del personal militar que labora en la ciudad de Trujillo, 2023?

Se estima que este estudio tiene un nivel teórico porque trata de determinar la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral, por lo que este estudio puede facilitarse realizando una revisión bibliográfica de ambas variables para brindar una visión actualizada y así confirmar la teoría ya explicada. También es de relevancia social dado que tomará como impacto positivo potencial la investigación que pueda tener en las comunidades y la sociedad para satisfacer las necesidades de manera sostenible y tecnológica, basada en evidencia verificable. Posee implicancias prácticas, dado que las estrategias de intervención favorecerán a los resultados para mejorar los niveles de desempeño. Finalmente, tiene la ventaja metodológica de evaluar variables con instrumentos con adecuadas propiedades de validez psicométrica y confiabilidad que aseguran una medición adecuada.

Sobre lo expuesto, se formuló el siguiente **Objetivo general**: determinar la relación entre ansiedad y su incidencia en el desempeño laboral del personal militar que labora en la ciudad de Trujillo, 2023.

Seguidamente los **Objetivos específicos**: Identificar la relación entre ansiedad y disciplina del personal militar que labora en la ciudad de Trujillo, 2023; Establecer la relación entre ansiedad y proactividad del personal militar que labora en la ciudad de Trujillo, 2023; y finalmente, Describir la relación entre ansiedad y el conocimiento del trabajo del personal militar que labora en la ciudad de Trujillo, 2023.

En cuanto a los objetivos de la investigación, se proponen y desarrollan las siguientes hipótesis. Una hipótesis alternativa: Existe relación entre la ansiedad y el desempeño laboral del personal militar que labora en la ciudad de Trujillo, 2023. Una hipótesis Nula: No existe relación entre la ansiedad y el desempeño laboral del personal militar que labora en la ciudad de Trujillo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para poder describir detalladamente la actual situación de las variables de la investigación, se consideró que sería útil e importante presentar en primer lugar los antecedentes para el desarrollo de esta investigación. Posteriormente se aborda directamente el tema y se toma una posición especial sobre la relación entre las variables y sus estructuras conceptuales.

Entonces, como antecedentes de investigación internacional se cuenta con el trabajo realizado en Quito por Onofre (2021). En su investigación sobre el efecto del estrés en el desempeño del personal de la Dirección de Talento Humano de un hospital especial del ejército ecuatoriano. El objetivo principal del estudio es identificar el nexo entre el estrés laboral como variable independiente y el desempeño laboral como dependiente y estudiar la influencia entre ambos. Este fue un estudio no experimental que utilizó un diseño transversal y correlacional y se basó en información previa sobre los sujetos. Metodológicamente se utiliza el método cuantitativo y se utiliza un cuestionario sobre estrés laboral desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud. Esta herramienta ha sido validada en América Latina por Samuel Medina Aguilar en 2007. A partir de esto, se concluyó que experimentar estrés es un requisito previo para la elección de salida y que el bajo compromiso de los profesionales sanitarios con la organización se refleja en su búsqueda de empleo actual o futura. Asimismo, el desempeño laboral se ubicó en nivel bueno en un 35% (p. 5).

Cárdenas (2020) en su trabajo de investigación “Ansiedad en el personal del Hospital Montenegrino Alfredo Noboa de Guaranda (Bolívar) durante el COVID-19 y el impacto en el desempeño laboral” posee el principal propósito de describir el nivel de ansiedad del personal hospitalario. para mejorar su esfuerzo laboral. Para la información recolectada para este estudio se utilizaron instrumentos psicológicos, como el test de ansiedad leve, que puede evaluar cómo esta ansiedad afecta el desempeño diario del paciente. El objetivo principal es mejorar esta ansiedad a través de métodos terapéuticos. Como resultados se evidenció que el paciente presentaba ansiedad leve, lo que afectó negativamente su desempeño laboral.

En su trabajo, Quinatoa (2019) examina “la ansiedad entre los grupos de élite de la Policía Nacional del Ecuador y su relación con el desempeño laboral”. El reto del estudio fue investigar sobre el nexo entre ansiedad y el desempeño laboral. La población de estudio estuvo compuesta por 100 personas del mismo sexo y grupo de edad con funciones laborales similares. El análisis cuantitativo se llevó a cabo utilizando métodos de investigación de campo. Para recopilar datos se utilizó el Inventario de Situaciones y Respuestas de Ansiedad (ISRA). Los resultados de este estudio mostraron que el 90% de los encuestados presentaron ansiedad de moderada a severa, lo que afectó su desempeño en el trabajo.

A nivel nacional, Cárdenas (2022), investigó respecto a la “Ansiedad y desempeño laboral en personal de enfermería de centros de salud de Pisco, 2022”, orientándose por el objetivo de conocer el vínculo entre ansiedad y desempeño laboral; caracterizado por ser un estudio enfoque de índole cuantitativo, su diseño fue no experimental y correlacional, su grupo de muestra lo representaron profesionales en enfermería siendo 108 los participantes de la muestra. Obtenidos los resultados se logró evidenciar que el 92,6% del personal se hallan en el marco de límites normales de ansiedad, un 83,3% demuestra ansiedad moderada; en cuando al desempeño laboral, el 78,7% exteriorizó niveles altos; llegando a concluir que no existe correlación entre ansiedad y desempeño laboral $\rho=0,061$ y un $p=0,532$.

Florida (2021), en su estudio denominado “Desempeño laboral y ansiedad durante la COVID 19 del personal asistencial del Hospital II – 1 Moyobamba – 2021”, se formuló el objetivo de relacionar el desempeño laboral y el nivel de ansiedad; desplegando una metodología de tipo cuantitativa, diseño relacional transversal; logrando encuestar a 128 personal de un nosocomio, quienes respondieron a un cuestionario y la escala Zung de ansiedad, sus resultados establecieron que el 84% del personal expresaron un nivel eficiente de desempeño laboral, 14% nivel bueno y 2% nivel regular, por otro lado un 80% presentaron ansiedad moderada y 20% ansiedad severa y ninguno con ansiedad intensa. Consiguiendo concluir que estadísticamente no existe vínculo entre desempeño laboral y la ansiedad apreciándose $p=0,382$ y una relación moderada.

Zeñas (2021) en su estudio “Ansiedad y su relación con el desempeño laboral de los vendedores de la compañía de seguro de vida – Trujillo, 2020” se propuso analizar el vínculo de ansiedad y desempeño. El estudio estuvo centrado en una metodología cuantitativa, diseño correlacional y no experimental. Su grupo muestral lo constituyeron 41 participantes. Utilizando la encuesta para recoger datos mediante el cuestionario de ansiedad de Zung y de la variable desempeño laboral. Sus hallazgos expusieron un 82.9% de la muestra se ubicaron en un nivel de ansiedad de tipo severa y el 65,9% se situó en nivel alto de desempeño laboral. Su conclusión determinó que, no existe relación entre ansiedad y desempeño laboral, además que la ansiedad no presenta relación significativa con las dimensiones del desempeño laboral apreciándose $r=0,083$ y la $sig.=0,604$.

Espinoza (2021) investigó sobre “Clima laboral y su efecto en el desempeño laboral de los colaboradores del área comercial de una entidad financiera, Perú 2021”, orientado por el reto de describir la existencia de nexo entre clima laboral y desempeño laboral; caracterizado por demostrar un paradigma cuantitativo, nivel correlacional y además no experimental, que obtuvo datos de 25 participantes como grupo muestral, respondiendo una encuesta por medio de cuestionarios de características confiables y con óptima validez; sus resultados expusieron un acentuado nivel alto de desempeño laboral promediado entre 60%; llegando a concluir que tanto el clima laboral y desempeño laboral consiguieron un nivel de correlación $\rho=0,542$ y $p<0,01$, considerándose como una correlación positiva y de carácter moderada.

Pineda (2019) realizó un estudio correlacional en Tacna para establecer la relación entre ansiedad y el estrés laboral entre trabajadores de seguridad privada. El estudio utilizó una muestra de doscientos sesenta hombres y mujeres en el que se utilizó una encuesta auto administrada como herramienta de recojo de datos. Sus resultados indicaron que únicamente que las variables de ingreso económico ($p=.005$) y tiempo de servicio ($p=.001$) mostraron una relación significativa con el estrés psicológico ($p=.005$); consiguiendo concluir que existe un fuerte vínculo entre las mediciones del estrés y niveles de ansiedad, es decir que mientras más alto se presente el estrés, mayores son las probabilidades de exteriorizar niveles de ansiedad.

También, en un estudio realizado en Arequipa, Silva y Chullo (2018) buscaron establecer nexo entre estado de ansiedad y el clima laboral entre profesionales sanitarios. La muestra utilizada en el estudio estuvo compuesta por 94 empleados. Los resultados conseguidos declararon la presencia de una conveniencia medida y negativa entre la ansiedad en estado y el clima laboral entre el personal hospitalario.

Por último, se han desarrollado diversos estudios como el de Rodríguez y Vargas (2018) en la empresa de Trujillo, en el que se estableció una conexión entre el estrés y el desempeño laboral de los operarios del sector de producción. La muestra utilizada en este estudio se basa en veinte empleados y se prepara utilizando herramientas de datos recopilados por los propios investigadores. El resultado obtenido reveló correlación de carácter positiva y fuerte entre el estrés y el desempeño laboral ($Rho=0,806$). Además, se encontró un valor de p de 0,000, lo que indica la presencia de una relación comprobada.

Según Gutiérrez (2006), La ansiedad es una sensación que todas las personas experimentan en diversos grados y en diferentes momentos de sus vidas. Puede aparecer como una respuesta normal y adaptativa, pero también puede desarrollarse patológicamente. En ambos casos, la ansiedad causa sufrimiento y afecta la vida cotidiana. Por otro lado, Cia (2002) señaló que esta ansiedad se caracteriza por un malestar psicofísico, manifestando síntomas de agitación, inquietud y preocupación que se generaliza ante una amenaza inminente.

De lo explicado anteriormente, la ansiedad se puede definir como una reacción emocional y física frente a un estímulo que se percibe como amenazante. Esta respuesta provoca cambios en el cuerpo, el pensamiento y las emociones, y se caracteriza por una sensación de inseguridad, anticipación de peligro y miedo. Sin embargo, si la ansiedad de una persona se vuelve disfuncional, las respuestas conductuales asociadas pueden ser adaptativas en el caso de la ansiedad normal, pero desadaptativas en el caso de la ansiedad anormal o patológico.

En relación a los síntomas recurrentes de la ansiedad, el autor Baeza et al. (2008) señalaron que los síntomas físicos son los más comunes y pueden incluir palpitaciones, dificultad para respirar, opresión en el pecho, sudoración, temblores, problemas digestivos, náuseas, dolores de cabeza, sensación de "nudo en la

garganta", fatiga física, tensión muscular, entre otros. Además, la ansiedad también puede afectar el apetito, el sueño y el deseo sexual. En cuanto a los síntomas psicológicos, se caracterizan por una sensación de agobio, inquietud, temor, inseguridad, incertidumbre, sentirse emocionalmente inestable, desconfianza, dificultad para tomar decisiones y en casos extremos son los pensamientos suicidas.

Un síntoma cognitivo asociado a la ansiedad es la falta de atención y concentración, fallas en la percepción, pensamiento estrecho, pensamiento distorsionado o fatalista, problemas de memoria, entre otros. En términos de los síntomas conductuales, se pueden observar estados de hipervigilancia, dificultad para llevar a cabo acciones de manera funcional, inquietud motora, rigidez y dificultades en los movimientos finos y gruesos, así como una expresión facial que refleja angustia e intranquilidad. En cuanto a los síntomas sociales, pueden manifestarse como hostilidad, falta de disposición para adaptarse al medio que lo rodea, aislamiento y dificultades para comunicar ideas, necesidades o deseos.

Según Wiener (2006), estos trastornos de ansiedad se determinan por la presencia de problemas significativos y se relacionan directamente con el miedo excesivo, nerviosismo intenso y preocupación excesiva. Estos trastornos están marcados por una ansiedad intensa que suele ir acompañada de distracción y alerta constante. En la actualidad, las perturbaciones de ansiedad son las condiciones más comunes en la salud mental, afectando a personas de todas las edades sin distinción. Al igual que otros trastornos, los trastornos de ansiedad se clasifican en distintos subtipos, cada uno con síntomas específicos, pero todos comparten la presencia de ansiedad que se manifiesta con frecuencia, intensidad y de manera exagerada en relación a la situación que se está experimentando en ese momento. Estos trastornos afectan significativamente las actividades diarias de la persona.

Por otro lado, en relación a las teorías de la ansiedad, Zung (1971) desarrolló una escala de ansiedad que se basa en la sintomatología afectiva, como la desintegración mental, la aprehensión, el miedo y la intranquilidad, así como en la sintomatología somática, que incluye temblores, dolores y molestias corporales, fatiga, palpitaciones, mareos, sudoración, náuseas, entre otros. Esta escala se

diseñó teniendo en cuenta la conceptualización del DSM II. Según Zung (1971), el trastorno de ansiedad no discrimina por edad, clase social o nivel educativo.

El autor plantea varias conclusiones, entre las cuales destaca que las personas pueden recibir diferentes diagnósticos y, al mismo tiempo, experimentar ansiedad y depresión. Esto significa que la presencia de un trastorno no excluye la posibilidad de padecer otro. De igual manera, las personas pueden presentar múltiples diagnósticos y experimentar ansiedad y depresión simultáneamente, lo que indica que la existencia de un trastorno no descarta la aparición de otro.

Según Sarason y Sarason (1996), la ansiedad puede ser clasificada en tres niveles. En primer lugar, se encuentra la ansiedad mínima o leve, que se caracteriza por un estado de alerta en el que las personas están atentas a su entorno y anticipan posibles situaciones. Las reacciones fisiológicas asociadas incluyen respiración entrecortada, malestares gástricos leves, temblores en los labios, tics faciales, entre otros.

En segundo lugar, se encuentra la ansiedad moderada, en la cual las personas perciben y dominan las situaciones con menos intensidad, lo que limita su percepción del entorno. Las reacciones fisiológicas y emocionales asociadas incluyen respiración entrecortada, aumento de la presión arterial, malestar estomacal, boca seca, entre otros síntomas. Por último, se encuentra la ansiedad grave o severa, en la cual las personas tienen una percepción reducida y no son capaces de analizar lo que sucede a su alrededor. Su atención se dispersa en múltiples estímulos, lo que distorsiona su capacidad de observación, aprendizaje y aplicación lógica en las circunstancias. Algunas manifestaciones físicas que pueden experimentar incluyen respiración entrecortada, sensación de ahogo y movimientos involuntarios o temblores corporales.

En relación a las dimensiones de la ansiedad, se distinguen dos tipos: la ansiedad estado y la ansiedad de rasgo. La ansiedad estado se refiere a un estado emocional transitorio que varía según los sentimientos y percepciones de cada individuo. Este estado es influenciado por la actividad intensa del sistema nervioso y puede ser modificado con el tiempo o evolucionar hacia una ansiedad aguda, según Spielberg (1966).

Además, la ansiedad de rasgo se presenta en individuos con una tendencia ansiosa en su personalidad. Estas personas tienden a percibir muchas situaciones como amenazantes debido a su temperamento, ya sea que las situaciones sean estresantes o no. La ansiedad de rasgo suele desarrollarse en personas que han estado expuestas durante mucho tiempo a circunstancias o situaciones estresantes. Como resultado, el individuo puede desarrollar una estructura de ansiedad estable a lo largo de su vida, que puede llegar a convertirse en una ansiedad crónica.

Por otro lado, según Chiavenato (2010), el desempeño laboral es "el comportamiento del empleado para alcanzar las metas establecidas; es parte de una estrategia personal para alcanzar las metas" (p. 210). Por lo tanto, el desempeño laboral se comprende como el comportamiento que muestran los empleados para alcanzar metas organizacionales.

Según García (2011), estos comportamientos incluyen acciones que los empleados realizan para alcanzar las metas organizacionales. Estas actividades se consideran esenciales e importantes para la organización y pueden evaluarse en relación con las habilidades y responsabilidades de cada empleado y el alcance de su contribución a la organización. (Chávez, 2014)

La teoría propuesta por Hacker (1994) se basa en el proceso de comunicación ejecutiva realizado por los empleados con el objetivo de lograr un rendimiento laboral esperado o deseado. Este proceso se constituye de diversas etapas, desde la definición del objetivo hasta el feedback recibido.

Por otra parte, la teoría presentada por Earley & Shalley (1991) sostiene que el desempeño laboral de trabajadores está relacionado con la realización de las metas y objetivos organizacionales, y estas se logran cuando los empleados los traducen en acciones concretas.

Para ello en esta investigación se tomó en cuenta las dimensiones: disciplina, proactividad, además del conocimiento del trabajo.

Banz (2008) afirmó que la disciplina se comprende como el acatamiento del rol de cada miembro en una sociedad organizada, donde la indisciplina se define como el incumplir deberes específicos que favorecen al logro de las metas de las

instituciones y de la organización. Del mismo modo, Ospina (2004) refiere que la disciplina suele asociarse con la sumisión a la autoridad y una forma de vida caracterizada por la imposición de carencias, prohibiciones y controles personales en favor de una entidad.

En cuanto al conocimiento del trabajo es la capacidad de dar respuesta con éxito a instancias complejas o efectuar actividades acordes a estándares de desempeño instituidos por la entidad o unidad productiva. Esas competencias circunscriben los conocimientos, actitudes y habilidades del personal (González, 2010, p. 1).

En relación a la dimensión proactividad, puede concebirse como actitud de una persona que tiene control total sobre sus acciones importantes de una manera positiva que significa tomar proactivamente acciones de orden creativo e intrépidos para lograr mejoras que permitan la autonomía de elegir en las situaciones de la vida. Se trata de adjudicarse el compromiso de hacer que todas las cosas acontezcan. (Plataforma Virtual de la Universidad de Cadiz, s.f., Párr.1)

Al mismo tiempo, los sujetos proactivos buscan constantemente nuevas oportunidades, establecen metas efectivas para el cambio, anticipan y previenen problemas y asumen riesgos en condiciones de incertidumbre logrando resultados tangibles porque son conocidos por su orientación a resultados. (Francke, 2013, p. 5).

Y en cuanto a la conducta proactiva tiene como objetivo desplegar el pensamiento de tipo estratégico y movilizar la energía de índole motivacional, lo que da como resultado un comportamiento inteligente respaldado por un sistema de valores. Que ayuda al sujeto emprendedor a enfrentar los inconvenientes, anticipar secuelas y centrarse de manera innovadora para poder mejorar sus habilidades en relación con los desafíos que plantean las nuevas fuentes de empleo (Ares, 2004, p. 2).

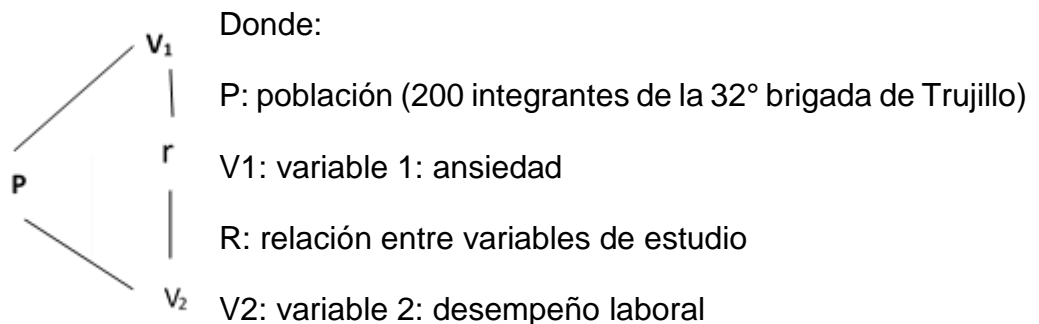
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: respecto al enfoque, el estudio se desarrolló mediante un tipo cuantitativo, ya que se utilizó cálculos numéricos y estadísticos para abordar los problemas planteados y probar hipótesis. Asimismo, la investigación fue de naturaleza descriptiva porque tuvo como objetivo describir las características y propiedades del fenómeno o evento en estudio. También es de tipo correlacional porque buscó establecer un vínculo de variables relacionadas con la ansiedad y aquellas relacionadas con el desempeño laboral. Por último, se desarrolló mediante el tipo de corte transversal, por lo que se analizó datos de las variables recopilados en un período de tiempo específico en una muestra o subconjunto de la población definido previamente. (QuestionPro, 2021).

3.1.2. Diseño de investigación

Figura 1 Esquema del diseño del estudio



3.2. Variables de Operacionalización

Variable: Según, Hernández et al. (2014) argumenta que “su significado se aplica a sujetos u otros fenómenos, objetos, hechos y seres vivos, obteniéndose diversas valoraciones vinculadas a las variables referidas” (p.105).

- **Variable 1: ANSIEDAD (variable independiente)**

Definición conceptual: Para el autor Freud (1964) explica que la ansiedad es un nivel afectivo áspero, diferenciado por la aprensión y una mezcla de emociones y pensamientos fastidiosos para el sujeto. Concibiéndose como el resultado de la percepción (sensata o involuntaria) por parte de la persona frente a situaciones de peligro. Por tanto, Zung (1971)., señala que toda persona puede exteriorizar múltiples diagnósticos y advertir ansiedad y depresión de manera permanente, indicando que la existencia de una perturbación no aparta la aparición de otra.

Definición operacional: La variable se evaluará mediante el nivel de autoevaluación utilizando una escala de ansiedad organizada de 20 ítems, situándose en una escala Likert de dimensiones a partir de 1 a 4.

- **Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL (variable dependiente)**

Definición conceptual: La definición de desempeño laboral, se ha detallado por varios autores y para Chiavenato (2011)., estuvo establecido por el desempeño de los participantes, funcionalidad de las labores que hacen cumplir los propósitos y resultados deben conseguirse; al mismo tiempo se halla ligado a las particularidades de los participantes, quienes se conforman por saberes, cualidades y pericias adquiridas.

Definición operacional: El desempeño laboral se constituyó por las dimensiones: Disciplina y sus indicadores: acatamiento normativo, apropiado comportamiento, ejecución laboral, precisa información y destrezas profesionales. Proactividad y sus indicadores: toma de iniciativa, compromiso, predisposiciones, eficacia y efectiva actitud. Conocimiento del trabajo y sus indicadores: cambios en el puesto, normativa legal, comprensión de normatividad, destrezas de realización y actualización profesional. Su cuestionario está organizado por 15 preguntas y con valores resultantes de tipo

cuantitativo, puede desarrollarse en 20 minutos, marcando una escala de tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Los integrantes son un conglomerado de elementos, ya sean individuos u objetos, que se ajustan a los datos de interés. De acuerdo con Hernández (2014), se hace referencia a un conjunto específico de estos que se describe por sus características y coincide con los mismos datos. En este estudio, la población consistió en 200 miembros del personal militar ubicada en la ciudad de Trujillo.

Criterios de inclusión

- Integrantes de ambos sexos.
- Integrantes que hayan confirmado el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Cuestionarios incorrectamente llenados.
- Integrantes que no hayan confirmado el consentimiento informado.

3.3.2. Muestra: Para conocer el tamaño adecuado de la muestra, se determinó un nivel de confianza del 95 % ($Z= 1.96$), además de un error de muestreo apreciado en 2% ($E=0.02$), también una varianza a nivel máximo ($P*Q= 25$) para conseguir asegurar el tamaño de la muestra, a partir de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \cdot Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot (1-p)}{e^2 \cdot (N-1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$

Dónde:

n: tamaño de la muestra

N: tamaño del grupo poblacional

e: error de muestreo

p: proporción del personal administrativo con las características de interés

Z: valor conseguido de la distribución normal coligado al nivel de confianza

La conformación de la muestra fueron 133 integrantes del personal militar que labora en la ciudad de Trujillo, considerado como subconjunto de elementos que son parte de un conjunto precisado como población (Hernández, 2014).

3.3.3. Muestreo: Es probabilístico, para crear una muestra precisa de la población.

3.3.4. Unidad de análisis: Referido a quienes de manera específica se vienen analizando; además, está constituido por los elementos que representan la población (Hernández, 2014). Estos son los integrantes que forman parte del personal militar que labora en la ciudad de Trujillo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Las técnicas son metodologías utilizadas por el investigador para obtener los datos necesarios. En esta ocasión, el método para recolectar los datos será a través de una encuesta, utilizando el cuestionario tipo Likert.

Por ello, en este estudio se utilizaron dos cuestionarios como herramientas que se aplicaron en la investigación, uno sobre ansiedad y lo otro de desempeño laboral. Estos instrumentos fueron confiables y con óptimo nivel de validez por cuanto se aplicaron en la investigación.

Ficha técnica del instrumento para medir el nivel de ansiedad

Nombre: Escala de Autovaloración de la Ansiedad de Zung.

Autor: William Zung

Adaptado por: Luis Astocondor (2001)

Año: 1965

Objetivo: Identificar los niveles de ansiedad.

Baremo: Normal (menos de 45)

Leve (46 – 59)

Moderada (60 – 69)

Intensa (70 a más)

Ficha técnica del instrumento para la medición del desempeño laboral

Nombre: Cuestionario del Desempeño Laboral

Autor: Alegre Quito, Milagros Teresa

Año: 2017

Objetivo: Identificar el nivel de Desempeño Laboral

Interpretación de Resultados: Cuantitativos.

Validez y confiabilidad

Validez de los instrumentos: El juicio y criterio de tres peritos determinaron el nivel de validez del contenido de cada uno de los instrumentos. Los hallazgos demostraron que el Test de Ansiedad y el Test de Desempeño Laboral exteriorizan validez de su contenido, por tanto, los peritos los consideraron de características aplicables.

Tabla 1

Validez del Test de Ansiedad

Experto	Grado académico	Nombre y apellido	Criterio
1	Doctorado	Guevara Medina, César Augusto	Aplicable
2	Magister	Ávila Díaz, Alex Andrés	Aplicable
3	Magister	Pérez Linares, Edinson	Aplicable

Tabla 2*Validez del Test de Desempeño laboral*

Experto	Grado académico	Nombre y apellido	Criterio
1	Doctorado	Guevara Medina, César Augusto	Aplicable
2	Magister	Ávila Díaz, Alex Andrés	Aplicable
3	Magister	Pérez Linares, Edinson	Aplicable

Confiabilidad de los instrumentos

Los cuestionarios contaron con interrogantes en escala tipo Likert, con una considerada consistencia interna comprobada por el factor alfa de Cronbach. Administrando a un grupo piloto a 20 integrantes de la brigada de infantería, con hallazgos previos que aluden que la fiabilidad del Test de Ansiedad fue de (,854) y el Test de Desempeño laboral resultó una fiabilidad de (,846), admitiendo concluir que el instrumento es aceptable y pudiéndose aplicar a la muestra seleccionada.

3.5. Procedimientos

A través del General Militar de Trujillo, recibirá los permisos correspondientes para realizar el levantamiento. Se trabajó con los jefes de área para acceder al personal en sus propias instalaciones, entornos y horarios sin comprometer sus responsabilidades de apoyo administrativo o de asistencia. Los sujetos deben ser informados de los objetivos del estudio y deben cooperar voluntariamente con el estudio para evitar resistencias, una vez que comienzan a responder al estudio, no se retiran. El tiempo de uso de ambas herramientas será de 20 a 25 minutos.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos emanados durante la encuesta serán procesados manualmente y tabulados mediante un estadístico descriptivo, teniendo en cuenta el software SPSSv21. Posteriormente se utilizaron

algunos estadísticos para determinar la media y desviación que indican el comportamiento de los datos.

Se proporcionó una descripción narrativa de los resultados, junto con tablas que incluyen los títulos y figuras correspondientes. Cuando proceda, se utilizarán diagramas de barras y gráficos con los porcentajes pertinentes. La información obtenida se analizó mediante el paquete SPSS, se utilizó Alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna y validez del instrumento, y se utilizará el diseño para probar la correlación.

3.7. Aspectos éticos

La información suministrada por el personal militar que labora en la ciudad de Trujillo se utilizará exclusivamente con fines a nivel académico y no para ningún otro propósito. Además, la recopilación de información de los mismos miembros del personal militar que laboran en la ciudad de Trujillo se llevará a cabo de manera voluntaria. Es importante destacar que los datos proporcionados por cada miembro serán tratados de forma anónima. Asimismo, este estudio cumplió con los requisitos formales, como la autorización con la presentación de una carta para el uso de la información, la vigencia de poder y una copia del documento de identidad del general, los cuales serán presentados a la Universidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 3

Distribución de los niveles de ansiedad por frecuencia y porcentajes

Niveles	f	%
Intensa (68 - 80)	13	10%
Moderada (52 - 67)	11	8%
Leve (36 - 51)	71	53%
Normal (20-35)	38	29%
Total	133	100%

Nota. Instrumento de ansiedad

En la Tabla 3. Los datos resultantes posterior a la aplicación del instrumento a una muestra significativa, enunciaron que la ansiedad fue apreciada en nivel de ansiedad leve 53%, ansiedad normal 29%, ansiedad intensa 10% y ansiedad moderada 8%.

Tabla 4*Distribución de niveles de desempeño laboral por frecuencia y porcentajes*

Niveles	f	%
Bueno (32 - 45)	62	47%
Regular (16 - 31)	67	50%
Malo (0 - 15)	4	3%
Total	133	100%

Nota. Instrumento del desempeño laboral

En la Tabla 4. Los datos resultantes posterior a la aplicación del instrumento a una muestra significativa, expresaron que el desempeño laboral fue valorado en 50% nivel regular, 47% nivel bueno y 3% nivel malo.

4.2. Estadística inferencial

Prueba de normalidad de hipótesis

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Ansiedad	,211	133	,002
Desempeño laboral	,114	133	,001

a. Correlación de la significación Lilliefors

De acuerdo a la Tabla 5. Se evidencia que, en los casos expuestos, el nivel crítico de la apreciación Sig.= $p < 0,05$, impugnándose la hipótesis nula, lo que admite establecer que estos datos no declaran distribución normal según la prueba ,Kolmogorov-Smirnov. Procediéndose hacer uso del factor no paramétrica (Rho de Spearman) y poder comprobar los niveles de relación de ambas variables y sus dimensiones elegidas.

Objetivo general

Determinar la relación entre ansiedad y su incidencia en el desempeño laboral del personal militar que labora en la ciudad de Trujillo, 2023

Tabla 6

Relación entre ansiedad y desempeño laboral

		Ansiedad	Desempeño laboral
Ansiedad	Coefficiente Rho	1,000	-,373**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	133	133
Desempeño laboral	Coefficiente Rho	-,373**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	133	133

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados a nivel estadístico presentados en la presente Tabla 6. Declaran que la valoración de la aplicación del coeficiente $Rho = -0,373$ y su significancia $= 0,000$, lo que permite establecer la existencia de un nivel de correlación negativa baja, entre la ansiedad y desempeño laboral, además de refutar la hipótesis nula y admisión de la hipótesis alterna. Concluyendo que mientras la variable ansiedad se incrementa el desempeño laboral tiende a descender.

Objetivo específico 1

Identificar la relación entre ansiedad y disciplina del personal militar que labora en la ciudad de Trujillo, 2023

Tabla 7

Relación entre ansiedad y disciplina

		Ansiedad	Disciplina
Ansiedad	Coeficiente Rho	1,000	-,359**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	133	133
Disciplina	Coeficiente Rho	-,359**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	133	133

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

A nivel estadístico los resultados exhibidos en la Tabla 7. Exponen que la valoración de la aplicación del coeficiente $Rho = -0,359$ y su significancia $= 0,000$, lo que permite establecer la existencia de un nivel de correlación negativa baja, entre la ansiedad y disciplina, al mismo tiempo rechaza a la hipótesis nula y consiente la hipótesis alterna. Concluyendo que mientras la variable ansiedad se incrementa la dimensión disciplina tiende a disminuir.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre ansiedad y proactividad del personal militar que labora en la ciudad de Trujillo, 2023.

Tabla 8

Relación entre ansiedad y proactividad

		Ansiedad	Proactividad
Ansiedad	Coefficiente Rho	1,000	-,353**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	133	133
Proactividad	Coefficiente Rho	-,353**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	133	133

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

A nivel estadístico los resultados expresados en la Tabla 8. Exteriorizan que la valoración de la aplicación del coeficiente $Rho = -0,353$ y su significancia $= 0,000$, lo que permite establecer la existencia de un nivel de correlación negativa baja, entre la ansiedad y proactividad, declarando rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna. Concluyendo que mientras la variable ansiedad se acrecienta la dimensión proactividad tiende a disminuir.

Objetivo específico 3

Describir la relación entre ansiedad y el conocimiento del trabajo del personal militar que labora en la ciudad de Trujillo, 2023.

Tabla 9

Relación entre ansiedad y conocimiento del trabajo

		Ansiedad	Conocimiento del trabajo
Ansiedad	Coeficiente Rho	1,000	-,256**
	Sig. (bilateral)	.	,003
	N	133	133
Conocimiento del trabajo	Coeficiente Rho	-,256**	1,000
	Sig. (bilateral)	,003	.
	N	133	133

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

A nivel estadístico los resultados exteriorizados en la Tabla 9. Muestran que la valoración de la aplicación del coeficiente $Rho = -0,256$ y su significancia $= 0,003$, lo que consiente establecer la existencia de un nivel de correlación negativa baja, entre la ansiedad y conocimiento del trabajo, además de rechazar la hipótesis nula y consentir la hipótesis alterna. Concluyendo que mientras la variable ansiedad se incrementa la dimensión conocimiento del trabajo disminuye.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación se propuso efectuar indagaciones relacionadas a la ansiedad y desempeño laboral, comprendiendo que la ansiedad es un sentimiento de temor e inquietud, que puede reflejarse en sudoración, inquietud y el estar tenso, además de sentir palpitaciones, que puede ser un nivel de reacción normal al estrés. Las personas pueden sentirse ansiosas al momento de enfrentar ciertos problemas que se tornan difíciles en el centro laboral, antes de responder algún examen o antes de tomar decisiones importantes.

En este contexto, el desempeño laboral, se ha estimado siempre como la piedra angular para el progreso de la garantía y éxito de las entidades; existiendo actualmente un gran interés por los jefes de recursos humanos, los aspectos que admitan no tan solo medirlo, sino que implementar acciones de mejoramiento. Por tanto, el desempeño se refleja como aquellas acciones o conductas que se observan en el personal trabajador que son importantes para conseguir los propósitos de la entidad; además consiguen medirse en términos de las habilidades de los sujetos y sus niveles de tributo a la organización. Todo desempeño laboral puede tornarse exitoso o no, eso depende de un conjunto de características mayormente manifestadas a través del comportamiento.

Los resultados a nivel descriptivo, muestran en la tabla 3 los niveles de ansiedad expresados en nivel de ansiedad leve 53%, ansiedad normal 29%, ansiedad intensa 10% y ansiedad moderada 8%. Concordando con Zung (1971), quien destaca que las personas pueden exteriorizar múltiples diagnósticos y experimentar ansiedad y depresión simultáneamente, indicando ello que la existencia de un trastorno no descarta la aparición de otro. Confrontándose con los hallazgos de Zeñas (2021), donde logró exponer que un 82,9% de la muestra se establecieron en nivel de ansiedad severa. Cabe destacar que el nivel más alto fue la ansiedad leve, la que es considerada la más común, en la medida que casi todas las personas poseen un sentimiento de ansiedad leve en ciertos espacios de su vida. Las circunstancias que pueden motivar el desencadenamiento de una ansiedad leve muchas veces son los exámenes, esperar resultados de alguna prueba o tal vez llegar retrasado a una cita de mucha importancia. Esta ansiedad leve es de corta duración y las personas que la padecen tienden a recuperarse rápidamente.

Asimismo, los valores resultantes de los niveles de desempeño laboral demostrados en la tabla 4, declaran una valoración en 50% nivel regular, 47% nivel bueno y además del 3% nivel malo; estos datos resultantes pueden ser comparados con Espinoza (2021), quien investigó respecto al clima laboral y desempeño laboral, y que aplicando un cuestionario logró determinar que existió un acentuado nivel alto de desempeño laboral promediado entre 60%. Al mismo tiempo, cabe destacar el aporte de Earley & Shalley (1991) cuando sostiene que todo desempeño laboral del personal trabajador está coligado con la realización de metas y objetivos organizacionales, y estas se consiguen cuando los trabajadores los traducen en acciones concretas.

Los datos resultantes admiten citar a Chiavenato (2010), quien considera que el desempeño laboral está determinado por el comportamiento de los trabajadores con el fin de alcanzar las metas que se han establecido; es parte de una estrategia personal para alcanzar dichas metas. Por tanto, todo desempeño laboral puede comprenderse como el comportamiento exteriorizado por los empleados para conseguir objetivos formulados por la entidad.

Son múltiples los aspectos que logran influir en la obtención de objetivos estratégicos de una organización y en su producción, donde uno de los más relevantes está ligado a cómo operan y se desempeñan sus trabajadores, cobran vital importancia el desempeño laboral. Respecto a desempeño laboral nos referimos a la optimización y calidad de un servicio o de cierta labor que efectúa el trabajador dentro de la institución. Es en este contexto que las personas ponen en juego sus competencias profesionales y habilidades interpersonales, las que inciden directamente en los resultados institucionales.

Según el objetivo general, propone determinar la relación entre ansiedad y la incidencia en el desempeño laboral, estableciéndose un $Rho = -0,373$ y su significancia $= 0,000$, lo que permite establecer la existencia de un nivel de correlación negativa baja, entre la ansiedad y desempeño laboral, por tanto, mientras la variable ansiedad se incrementa el desempeño laboral tiende a descender; resultados que pueden confrontarse con Zeñas (2021), quien indagó sobre las dos variables en cuestión, logrando concluir que la no existencia de vínculo de ansiedad y desempeño laboral, asimismo que la ansiedad no presenta

relación significativa con las dimensiones del desempeño laboral apreciándose $r=0,083$ y la sig. $=0,604$. Resultados que logran asemejarse a Pineda (2019), quien efectuó su estudio vinculado al estrés laboral y ansiedad, llegando a concluir que existe un fuerte vínculo entre las mediciones del estrés y niveles de ansiedad, es decir que mientras más alto se presente el estrés, mayores son las probabilidades de exteriorizar niveles de ansiedad.

Se destaca los aportes de Gutiérrez (2006), cuando enfatiza que la ansiedad es una sensación que las personas tienden a experimentar en diversos grados y en diferentes momentos de sus vidas. Puede aparecerse como una respuesta normal y muchas veces adaptativa, pero asimismo puede desarrollarse de manera patológica. No hay que perder de vista que la ansiedad es un trastorno que es parte de la salud mental que día a día se va incrementando entre la población; no obstante, el estigma en torno a este tipo de circunstancias evitando que los sujetos concurren a un médico para poder tratarla. Este tipo de perturbación provoca alto nerviosismo, temor, aprehensión e intranquilidad, agitaciones que descomponen la forma en que una persona se comporta y procesa sus niveles emocionales.

Puede acentuarse que la ansiedad suele desarrollarse en aquellos sujetos que han estado expuestos durante mucho tiempo a escenarios o situaciones estresantes. Como resultado, el sujeto puede desarrollar una estructura de ansiedad estable a lo largo de toda su vida, llegando a convertirse en ansiedad crónica, lo que conlleva al temor de tomar decisiones erróneas o de poder lidiar con circunstancias con pronunciados niveles de incertidumbre.

Así también, el aporte de Chávez (2014), admite aseverar que, en el desempeño laboral, las actividades se conciben como fundamentales e importantes para la institución y pueden evaluarse en relación con las competencias y compromiso de cada trabajador y el alcance de su contribución a la entidad. Asimismo, Hacker (1994), explica que es muy necesario la comunicación en las entidades, a razón que los trabajadores al estar interactuando permanentemente logran cumplir con los propósitos de la organización, aumentando de esta manera su producción. Si también, Onofre (2021), en su estudio sobre el desempeño de los trabajadores, logró concluir que el desempeño laboral fue apreciado por un 35% nivel bueno.

La ansiedad posee la potencialidad de causar afectación al desempeño laboral, impactando en el rendimiento y capacidad de las personas para que pueda cumplir las tareas y funciones que le son asignadas, induciendo a errores de orden procedimental y carencia de eficiencia; afectando directamente al resto del equipo de trabajo.

El objetivo específico 1, planteó identificar la relación entre ansiedad y disciplina, donde sus resultados apreciaron al coeficiente $Rho=-0,359$ y su significancia= $0,000$, lo que permite establecer la existencia de un nivel de correlación negativa baja, entre la ansiedad y disciplina; logrando establecer que mientras la variable ansiedad se incrementa la dimensión disciplina tiende a disminuir; estos resultados admiten mencionar los aportes de Cárdenas (2020), quien dirigió su investigación sobre la ansiedad en personal de un nosocomio, utilizando instrumentos que le permitirían evaluar los niveles de ansiedad que afectan el desempeño laboral; llegando a concluir que la ansiedad leve logra afectar negativamente al desempeño laboral del personal trabajador.

Resultados que admiten deducir que, en la Brigada de infantería, el personal exterioriza la sensación de temor, de que ciertas situaciones andan realmente mal o de que algún evento adverso vaya a suceder. Creándose una obsesión con la rutina, que al mismo tiempo puede ocasionar un control descomunal sobre su espacio, tareas o sus responsabilidades. Estos síntomas psicológicos de la ansiedad circunscriben estar al límite, ser inhábil de relajarse e inquietarse en exceso.

Por otro lado, estos resultados admiten citar a Banz (2008), quien afirmó que la disciplina debe comprenderse como el cumplimiento del rol de cada persona que forma parte de la sociedad organizada; además Ospina (2004), explica que la acción de disciplina mayormente está asociada a la sumisión a una autoridad y a la forma de vida particularizada por la imposición de restricciones, carencias y limitaciones personales en favor de la entidad. Debemos considerar que la disciplina es un hábito generado por las personas con base a su compromiso y autocontrol adicionado a ello el comportamiento y la personalidad que posee cada una, dado que como sujetos planificamos y definimos nuestras metas y objetivos, diseñándolos con paso a paso para poder alcanzarlos.

De acuerdo al objetivo específico 2, se propuso establecer la relación entre ansiedad y proactividad, apreciándose en sus resultados que coeficiente $Rho = -0,353$ y su significancia $= 0,000$, lo que permite establecer la existencia de un nivel de correlación negativa baja, entre la ansiedad y proactividad; es decir que mientras la variable ansiedad se acrecienta la dimensión proactividad tiende a disminuir; resultados que se contradicen con Florida (2021), quien investigó referente al desempeño laboral y la ansiedad en personal de un nosocomio, logrando concluir que entre las dos variables existe un nivel de correlación positiva moderada. Hay que considerar que la ansiedad puede traer consecuencias a corto y largo plazo, que pueden expresarse como la baja en la productividad, incumplimiento de plazos para realizar las tareas laborales, la suspensión de la carrera profesional e inclusive la pérdida del trabajo.

Resultados consienten acotar el aporte de Francke (2013), quien determina que las personas proactivas buscan de manera permanente oportunidades nuevas, al mismo tiempo se plantean metas efectivas para alcanzar el cambio, anticipan y advierten situaciones problemáticas y asumen riesgos en circunstancias de incertidumbre consiguiendo resultados tangibles que son generalmente conocidos por su orientación a resultados. El motivo principal por el que la proactividad se torna muy importante en las organizaciones es que se trata de una de las cualidades que ayuda a las empresas a alcanzar metas y objetivos, anticipándose a problemas y a adaptarse a los cambios.

Referente al objetivo específico 3, se situó en describir la relación entre ansiedad y el conocimiento del trabajo, cuyos resultados declararon que coeficiente $Rho = -0,356$ y su significancia $= 0,000$, lo que consiente establecer la existencia de un nivel de correlación negativa baja, entre la ansiedad y conocimiento del trabajo; por lo tanto, mientras la variable ansiedad se incrementa la dimensión conocimiento del trabajo disminuye; resultados que admiten confrontarse con Cárdenas (2022), quien efectuó un estudio vinculado a la ansiedad y desempeño laboral, desplegando un método cuantitativo logró concluir que no existe ningún tipo de relación entre las dos variables, dado que sus resultados apreciaron $rho = 0,061$ y un $p = 0,532$. En este sentido la ansiedad se concibe una emoción distinguida esencialmente por efectos de tensión, ideas de intranquilidad y cambios de índole

físicos como el caso de incremento de la presión arterial. Las personas mayormente que presentan algún trastorno de ansiedad incesantemente pueden estar demasiado preocupadas o poseen ideas negativas, tomando la decisión de advertir algunos escenarios a causa de la preocupación, al mismo tiempo se puede vincular a síntomas de índole corporal como es el caso de la taquicardia, cuerpo tembloroso, sudoración o algún mareo.

Se destacamos los aportes de Gonzales (2010), cuando enfatiza que el conocimiento del trabajo está determinado por las habilidades de dar respuesta con éxito a demandas de características complejas o ejecutar actividades acordes a los estándares de desempeño laboral decretados por la organización o unidad productiva; por tanto, las competencias incluyen saberes, actitudes y habilidades del sujeto. Las organizaciones cada día demandan más de su personal trabajador; comprendiendo que no es suficiente que sean profesionales idóneos, sino que se torna necesario que cuenten con capacidades, conocimientos y cualidades que particularmente los vuelvan magníficos y más competentes.

Cabe señalar que sobrevinieron ciertas debilidades durante el proceso de ejecución del estudio, manifestadas en el espacio metodológico, expresadas en el tiempo que duró la aplicación de encuestas a los participantes del grupo muestral; al mismo tiempo la fase asociada a validez de instrumentos, exhibió aprietos para localizar y efectuar coordinaciones con el grupo de expertos, demandando estas circunstancias un tiempo que no fue conocido.

La investigación se convertirá en precursora, que servirá de apoyo a otros estudiosos que demanden de un referente para conseguir el despliegue de estudios que involucren las variables ansiedad y desempeño laboral y que decidan tomar en cuenta sus recomendaciones y logren medir el impacto que ocasiona en el personal participante.

VI. CONCLUSIONES

1. Se logra establecer la existencia de correlación negativa baja entre ansiedad y desempeño laboral apreciada en $Rho=-0,373$; significando que mientras la variable ansiedad se incrementa el desempeño laboral tiende a descender.
2. Se exteriorizó la existencia de correlación negativa baja entre ansiedad y disciplina estimada en $Rho=-0,359$; deduciéndose que mientras la variable ansiedad se incrementa la dimensión disciplina tiende a disminuir.
3. Se evidenció la existencia de correlación negativa baja entre ansiedad y proactividad valorada en $Rho=-0,353$; lográndose establecer que mientras la variable ansiedad se acrecienta la dimensión proactividad tiende a decrecer.
4. Se consigue concluir que existe correlación negativa baja entre ansiedad y conocimiento del trabajo valorada en $Rho=-0,256$; estableciéndose que mientras la variable ansiedad se incrementa la dimensión conocimiento del trabajo disminuye.

VII. RECOMENDACIONES

El comandante general coordine con entidades especializadas para que se efectúen talleres de capacitación dirigidos al personal militar, relacionada a estrategias para controlar la ansiedad y se pueda lograr un óptimo desempeño laboral.

Que las autoridades institucionales promuevan jornadas para que el personal reflexione respecto al cumplimiento de su rol que vienen ejerciendo dentro de la institución lo que permitirá fortalecer la disciplina y por ende una optimización de los procesos que les conllevan su participación en la sociedad.

Que el personal militar, evalúe permanentemente las actividades que vienen efectuando con la finalidad de proponer estrategias que les permita fortalecer su proactividad y puedan poner en ejercicio su pensamiento creativo con tendencia a plantear alternativas de cambio.

Que el personal militar reciba capacitación relacionada al mejoramiento del trabajo en equipo, capacidad de adaptación, innovación, saber tomar decisiones con el fin de fortalecer su conocimiento sobre el trabajo que vienen desempeñando en su entidad.

REFERENCIAS

- Abal, Y., Rodríguez, J., & López, M. (2017) Ansiedad, Gestión Conductual Del Conflicto y Estrategias De Afrontamiento En Profesionales De La Orientación Laboral. *Universitas Psychologica*.
- Ares, A. (2004). *La conducta proactiva de los emprendedores*. En A. Ares. Autor. Recuperado de <http://www.unizar.es/proactividad/articulos/articulo2.pdf>
- Baeza, J.C., Balaguer, G., Belchi, I., Coronas, M., & Guillamón, N. (2008). *Higiene y prevención de la ansiedad*. Díaz de Santos
- Banz, C. (2008). *La disciplina como proceso formativo*. En C. Banz. Autor. Recuperado de <http://portales.mineduc.cl/>
- Cárdenas Almeyda, G. (2022). *Ansiedad y desempeño laboral en personal de enfermería de centros de salud de Pisco, 2022*. [Tesis, Universidad Privada San Juan Bautista]. <https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/4606/T-TPLP-CARDENAS%20ALMEYDA%20GRACE%20Y%20DIAZ%20ORE%20CECILIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cárdenas, K. (2020). *Ansiedad y su influencia en el desempeño laboral de un trabajador del hospital Alfredo Noboa Montenegro de Guaranda (bolívar) en época de la de COVID19*. [Tesis de grado]. Universidad Técnica de Babahoyo: E-UTB-FCJSE-PSCLIN-000340.pdf
- Chávez, A. (2014). Gestión del desempeño en las organizaciones educativas. *Horizonte de la Ciencia*, 4(6), 75-81. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5709/570960877011/html/index.html>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. <http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES>
- Chirinos, J. (2021). *La motivación y su relación con el desempeño laboral del personal de técnicos y suboficiales que laboran en el Agrupamiento Aéreo de Tarapoto de la FAP, año 2020*. Escuela Superior De Guerra Aérea Lima –Perú.
- Cruz, M. (2019). *Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de emergencia y UCI del Hospital II Chocope, 2019 (Título de Licenciatura)*.

- Universidad Nacional De Trujillo:
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/14961>
- Diario Perú 21. (2009). *El 78 % de trabajadores peruanos sufrió de estrés laboral en algún momento.* <http://peru21.pe/noticia/382356/estres-laboral78trabajadores-peruanos-losufrio>
- Díaz, I., & Mauricio, F. (2012). *Niveles de ansiedad que generan los cuidados del recién nacido en puérperas adolescentes atendidas en un hospital nacional de Lima, noviembre 2011 (Tesis de Licenciatura).* Universidad Wiener, Lima: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/79>
- Earley, A., & Shalley, C. (1991). *Teoría de la Motivación – Cognitiva.* s/e.
- Espinoza Iza, E. (2021). *Clima laboral y su efecto en el desempeño laboral de los colaboradores del área comercial de una entidad financiera, Perú 2021.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70381/Espinoza_IEKF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Francke, M. (2013). *Comportamiento proactivo en el entorno laboral.* Recuperado de <http://www.circulotec.tv/documents/3096396/6163809/CTV-GRH0020.pdf/0029edb8-f44e-440c-91aa-4cbb60b204d4>
- Florida Ocampo, S. (2021). *Desempeño laboral y ansiedad durante la COVID 19 del personal asistencial del Hospital II – 1 Moyobamba – 2021.* [Tesis, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/3032/Florida%20Ocampo%20Sheila.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González, M. (2014). *Estrés y desempeño laboral (Estudio Realizado En Serviteca Altense De Quetzaltenango) (Tesis de Licenciatura).* Universidad Rafael Landívar: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>
- González, P. (2010). *Factores que Influyen en el Funcionamiento de las UBPC de Cultivos Varios del Municipio Las Tunas.* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://www.researchgate.net/profile/h/>
- Gutiérrez, J. (2006). *Ansiedad y salud.* Internacional Thomson.
- Hacker, W. (1994). *Action theory and occupational psychology.* German Journal of Psychology

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ª ed.)*. McGraw Hill.
- Lauracio, C., & Lauracio T. (2020). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud*. Universidad Nacional del Altiplano: <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90/182>.
- Lazarus, R. (1976). *Patterns of adjustment*. McGraw-Hill
- Llanez, J. (2019). *Liderazgo psicológico*. Saxo.com Perú S.A.C.
- Melgosa, J. (1995). *Nuevo estilo de vida. ¡Sin estrés!*. Safeliz.
- Merani, A. (1979). *Diccionario de Psicología de la Enciclopedia de Psicología (Tercera Edición ed.)*. Editorial Grijaldo, S.A.
- Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Pirámide.
- Mowrer, (1939). A stimulus-response analysis of anxiety and its role as a reinforcing agent. *Psychological Review*, 46, 553-565. <https://doi.org/10.1037/h0054288>
- Muntane, F. (2010). *Metodología de investigación*. McGraw-Hill.
- Onofre, L. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019 (Tesis Maestría en Desarrollo del Talento Humano)*. Universidad Andina Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. OIT.
- Ospina, C. (2004). *Formación profesional; ética; educación, disciplina, América Latina*. Revista Centro de estudios avanzados en niñez y juventud alianza de la universidad de Manizales y el CINDE. Recuperado de <http://E:/MAESTRIA/gestion%20publica/2017%20Desarrollo%20del%20Proyecto%20de%20Investigaci%C3%B3n/disciplina/art.CarlosAOspina.pdf>
- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, LIMA 2017*. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Pichot, P. (2001). *Manual de Diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*. Masson.

- Pineda, A. (2019). *Nivel de ansiedad y estrés laboral en trabajadores de vigilancia privada asociados a características laborales (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Privada de Tacna: <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/687/1/Pineda-PizarroAlejandro.pdf>
- Plataforma Virtual de la Universidad de Cádiz. (s.f.). *Proactividad*. Recuperado de <http://www.csintranet.org/>
- QuestionPro. (2021). *Estudio transversal*. <https://www.questionpro.com/blog/es/estudio-transversal>
- Quinatoa, D. C. (2019). *Ansiedad y su relación con el rendimiento laboral en grupos élite de la policía nacional del Ecuador, en la ciudad de Guayaquil, durante el año 2018 (Bachelor's tesis)*. Universidad Tecnológica Indoamérica: <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/1274>
- Ranson, L.T. (1950) Psychiatric treatment in combat areas. *United States Armed Forces Med.*, 1(12), <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/14788422/>
- Rodríguez, J., & Vargas, E. (2018). *El estrés laboral y el desempeño laboral en la empresa Calzature Alhelí (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Privada Leonardo Da Vinci: <http://repositorio.upd.edu.pe/handle/UPD/136>
- Hernández, H. (2006). *Metodología de la Investigación (4ª ed.)*. McGraw-Hill Interamericana.
- Sarason, I., & Sarason, B. (1996). *Psicología anormal*. Prentice Hall Hispanoamericana.
- Sotelo, A. (2019). *Ansiedad Y Agresividad En Estudiantes De 5to De Secundaria En Una Institución Educativa Pública De La Provincia De Cañete, 2018*. Universidad Alas Peruanas. Lima –Perú.
- Shvaid, M. (1967). Psychiatric and psychosomatic pathology in military setting. *Rev Int Ser Sante Armme*, 40(3), 235-238.
- Silva, A., & Chullo, M. (2018). *Ansiedad Estado y Clima Laboral en Trabajadores de Salud del Hospital de la Policía*. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/7326>
- Spielberger, C.D. (1966). Theory and research on anxiety. En C.D. Spielberger (Ed.), *Anxiety and Behavior* (pp. 3-22). Academic Pres.

- Sum, M. (2015). *Niveles de ansiedad que presentan los trabajadores del organismo judicial de la cabecera departamental de Huehuetenango (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Rafael Landívar:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/SumMaria.pdf>
- Wiener, J. (2006). *Tratado de psiquiatría de la infancia y la adolescencia*. Masson.
- Zeñas Calderón, F. (2021). *Ansiedad y su relación con el desempeño laboral de los vendedores de la compañía de seguro de vida – Trujillo, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76600/Ze%c3%b1as_CFG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zung, W.W. (1971). A rating instrument for anxiety disorders. *Psychosomatics*, 12(6), 371-379.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA DE LA INVESTIGACIÓN

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL	INSTRUMENTOS
<p>¿Cuál es la relación que existe entre ansiedad y su incidencia en el desempeño laboral del personal militar que labora en la ciudad de Trujillo, 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>PE1.</p> <p>¿Qué relación existe entre la ansiedad y la disciplina del</p>	<p>Determinar la relación entre ansiedad y su incidencia en el desempeño laboral del personal militar que labora en la ciudad de Trujillo, 2023.</p>	<p>ALTERNATIVA</p> <p>Existe relación entre la ansiedad y el desempeño laboral del personal militar que labora en la ciudad de Trujillo, 2023.</p> <p>NULA</p> <p>No existe relación entre la ansiedad y el desempeño laboral del personal militar que labora en la ciudad de Trujillo, 2023.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Descriptiva Correlacional</p> <p>Tipo: Cuantitativo</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>-ANSIEDAD (variable independiente)</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Síntomas rasgos - Síntomas estado 	<p>CONCEPTUAL:</p> <p>Zung (1971)., señala que toda persona puede exteriorizar múltiples diagnósticos y advertir ansiedad y depresión de manera permanente, indicando que la existencia de una perturbación no aparta la aparición de otra.</p> <p>OPERACIONAL: La variable se evaluará mediante el nivel de autoevaluación utilizando una escala de ansiedad organizada de 20 ítems, situándose en una escala Likert de</p>	<p>FICHA TÉCNICA INSTRUMENTO</p> <p>Nombre: Escala de Autovaloración de la Ansiedad de Zung.</p> <p>Autor: W. ZUNG</p> <p>Año de aplicación: 1965.</p> <p>Aspecto a evaluar: Luego de sumados los puntajes obtenidos en todo el instrumento se compara con la siguiente tabla:</p> <p>Normal: menos de 45</p> <p>Leve: 46 –59</p> <p>Moderada: 60 – 69</p>

<p>personal militar que labora en la ciudad de Trujillo, 2023?</p> <p>PE2. ¿Qué relación existe entre la ansiedad y la proactividad del personal militar que labora en la ciudad de Trujillo, 2023?</p> <p>PE3. ¿Qué relación existe entre la ansiedad y el conocimiento del trabajo del personal militar que labora en la ciudad de Trujillo, 2023?</p>			<p>POBLACIÓN Compuesta por 200 integrantes del personal militar que labora en la ciudad de Trujillo.</p> <p>MUESTRA La muestra estará conformada por 133 integrantes del personal militar que labora en la ciudad de Trujillo</p>	<p>VARIABLE 2: -DESEMPEÑO LABORAL (variable dependiente)</p> <p>DIMENSIONES -Disciplina. -Proactividad. -Conocimiento del trabajo.</p>	<p>dimensiones a partir de 1 a 4.</p> <p>CONCEPTUAL De acuerdo a Chiavenato (2011)., estuvo establecido por el desempeño de los participantes, funcionalidad de las labores que hacen cumplir los propósitos y resultados deben conseguirse; al mismo tiempo se halla ligado a las particularidades de</p>	<p>Grado máximo: 70 a más</p> <p>VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO VALIDEZ: Consistencia interna aprobada por los jueces expertos, que aluden una confiabilidad de 0.854.</p> <p>FICHA TÉCNICA INSTRUMENTO Instrumento: Cuestionario de Desempeño laboral tipo Likert. Autora: Alegre Quito, Milagros Teresa Año:2017</p>
--	--	--	---	--	---	---

				<p>los participantes, quienes se conforman por saberes, cualidades y pericias adquiridas.</p> <p>OPERACIONAL: Su cuestionario está organizado por 15 preguntas y con valores resultantes de tipo cuantitativo, puede desarrollarse en 20 minutos, marcando una escala de tipo Likert y fue construido por 3 dimensiones.</p>	<p>N° de ítems:15 preguntas estructuradas.</p> <p>VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO</p> <p>VALIDEZ: Consistencia interna aprobada por los jueces expertos, que aluden una confiabilidad de 0.846.</p>
--	--	--	--	---	--

**ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES DE LA
ANSIEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL**

VARIABLE 1	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ÍNDICES
Ansiedad (variable independiente)	Para el autor Freud (1964) explica que la ansiedad es un nivel afectivo áspero, diferenciado por la aprensión y una mezcla de emociones y pensamientos fastidiosos para el sujeto. Concibiéndose como el resultado de la percepción (sensata o involuntaria) por parte de la persona frente a situaciones de peligro. Por tanto, Zung (1971)., señala que toda persona puede exteriorizar múltiples diagnósticos y advertir ansiedad y depresión de manera permanente, indicando que la existencia de una perturbación no aparta la aparición de otra.	Síntomas somáticas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dolor de cabeza, cuello, espalda. 2. Mareos. 3. Cara caliente y roja. 4. Debilidad y cansancio. 5. Temblor de manos y piernas. 6. Taquicardia. 7. Dolor de estómago. 8. Poliuria. 9. Desbaratarse 10. Dedos dormidos. 	1, 2, 3, 4, 5	<p>Normal: menos de 45</p> <p>Leve: 46 –59</p> <p>Moderada: 60 – 69</p>
		Síntomas afectivas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jornada laboral. 2. Temblor sin motivo. 3. Más nervioso. 4. Pesadillas. 5. Rápidamente me altero. 6. Va a pasar algo malo. 7. Es difícil estar quieto. 8. Respirar no es fácil 	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	Grado máximo: 70 a más 11.

VARIABLE 2	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ÍNDICES
Desempeño Laboral (variable dependiente)	<p>La definición de desempeño laboral, se ha detallado por varios autores y para Chiavenato (2011)., estuvo establecido por el desempeño de los participantes, funcionalidad de las labores que hacen cumplir los propósitos y resultados deben conseguirse; al mismo tiempo se halla ligado a las particularidades de los participantes, quienes se conforman por saberes, cualidades y pericias adquiridas.</p>	<p>Disciplina</p>	<p>9. No descanso por las noches.</p> <p>1. Acatamiento normativo.</p> <p>2. Apropiado comportamiento.</p> <p>3. Ejecución laboral.</p> <p>4. Precisa información.</p> <p>5. Destrezas profesionales.</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5</p>	<p>Nivel Malo: 0 - 15</p> <p>Nivel Regular: 16 - 31</p>
		<p>Proactividad</p>	<p>1. Toma de iniciativa.</p> <p>2. Compromiso.</p> <p>3. Disposiciones.</p> <p>4. Eficacia.</p> <p>5. Efectiva actitud.</p>	<p>6, 7, 8, 9, 10</p>	<p>Nivel Bueno: 32 - 45</p>

		Conocimiento del trabajo	<ol style="list-style-type: none">1. Cambios en el puesto.2. Normativa legal.3. Comprensión de normatividad.4. Destrezas de realización.5. Actualización profesional	11, 12, 13, 14, 15	
--	--	--------------------------	--	--------------------	--

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ESCALA DE AUTOVALORACIÓN EAA POR W. W. K. ZUNG

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE ANSIEDAD

Instrucciones: Lea cada frase y marque con una "X" que indique como "se siente ahora mismo", ósea "en este momento", no hay contestaciones buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada frase, pero trate de dar la respuesta que mejor describa sus sentimientos ahora.

ANSIEDAD					
NUNCA O CASI NUNCA (1)	A VECES (2)	CON BASTANTE FRECUENCIA (3)	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (4)		
Ítem	CUESTIONARIO	ESCALA			
		1	2	3	4
1	Me siento más intranquilo y nervioso que de costumbre				
2	Me siento atemorizado sin motivo				
3	Me altero o me angustio fácilmente				
4	Siento como si me estuviera deshaciendo en pedazos				
5	Creo que todo está bien y no va a pasar nada malo				
6	Me tiemblan los brazos y las piernas				
7	Sufro dolores de cabeza, del cuello y de la espalda				
8	Me siento débil y me canso fácilmente.				
9	Me siento intranquilo y me es fácil estar tranquilo				
10	Siento que el corazón me late a prisa				
11	Sufro de mareos.				
12	Me desmayo o siento que voy a desmayarme				
13	Puedo respirar fácilmente				
14	Se me duermen y me hormiguean los dedos de las manos y de los pies				
15	Sufro dolores de estómago o indigestión				
16	Tengo que orinar con mucha frecuencia				
17	Generalmente tengo las manos secas y calientes				
18	La cara se me pone caliente y roja				
19	Me duermo fácilmente y descanso bien por la noche				
20	Tengo pesadillas				

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: A continuación, se les presentan un conjunto de proposiciones el cual deberá responder según su punto de vista. Las respuestas que usted proporcione serán personales y confidencial y sólo serán tratadas para fines académicos en esta investigación. Marque con un aspa "X", la respuesta que considere que mejor exprese su punto de vista de acuerdo a los ítems:

DESEMPEÑO LABORAL					
SIEMPRE (3)	CASI SIEMPRE (2)	A VECES (1)	NUNCA (0)		
Ítem	CUESTIONARIO	ESCALA			
		3	2	1	0
1	Acata las normas de trabajo al efectuar sus funciones				
2	El comportamiento del trabajador es adecuado al efectuar sus funciones laborales				
3	Realiza el trabajo utilizando todos los equipos de protección personal				
4	Demuestra puntualidad al enviar la información solicitada por su institución				
5	Desarrolla adecuadamente sus habilidades profesionales dentro de su centro de labores				
6	Toma la iniciativa ante cualquier sospecha de infracción				
7	Es usted responsable al ejecutar sus funciones laborales				
8	Presenta usted predisposición al efectuar sus labores				
9	Es usted eficiente al ejecutar las labores que se le encomiendan en su centro de trabajo				
10	Ante un conflicto durante la ejecución de sus labores, su actitud positiva es permanente				
11	Te consideras una persona adaptable a los cambios laborales				
12	Cumple adecuadamente con la normatividad legal dentro de su centro de trabajo				
13	Comprende los procedimientos, normas e instructivos implementado por su centro de labores				
14	Se desempeña hábilmente usted en la ejecución de sus funciones				
15	Se actualiza usted profesionalmente para la realización de sus funciones laborales				

ANEXO 4: FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: Dr. Guevara Medina, César Augusto
1.2. Cargo e institución donde labora: Docente en Institución Educativa El triunfo - Tumbes
1.3. Título de la investigación: La ansiedad y su incidencia en el desempeño laboral del personal militar que labora en la ciudad de Trujillo, 2023.
1.4. Nombre del instrumento: ESCALA DE AUTOVALORACIÓN EAA POR W. W. K. ZUNG
1.5. Autor del Instrumento: William Zung y Zung
- I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:** Ingrese el porcentaje exacto dentro del recuadro

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					97
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					96
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					95
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					94
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					94
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					94
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					94
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					95

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Marque con un (X) el que merezca su opinión

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE **94.9%** VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Trujillo 6 de noviembre del 2023


Dr. César Augusto Guevara Medina
DNI. N°00202909 Teléfono N°972864539

I. DATOS GENERALES:

- 1.6. Apellidos y Nombres del Experto: Dr. Guevara Medina, César Augusto
1.7. Cargo e institución donde labora: Docente en Institución Educativa El triunfo - Tumbes
1.8. Título de la investigación: La ansiedad y su incidencia en el desempeño laboral del personal militar que labora en la ciudad de Trujillo, 2023.
1.9. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL
1.10. Autor del Instrumento: Alegre Quito, Milagros Teresa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Ingrese el porcentaje exacto dentro del recuadro

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					94
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					94
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					95
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					94
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					95
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					94
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					95
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					94

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Marque con un (X) el que merezca su opinión

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE **94.5%** VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Trujillo 6 de noviembre del 2023


Dr. César Augusto Guevara Medina
DNI. N°00202909 Teléfono N°972864539

I. DATOS GENERALES:

- 1.11. Apellidos y Nombres del Experto: Mg. Ávila Díaz, Alex Andrés
- 1.12. Cargo e institución donde labora: Docente en la Universidad César Vallejo, Universidad Católica de Trujillo, Universidad Tecnológica del Perú.
- 1.13. Título de la investigación: La ansiedad y su incidencia en el desempeño laboral del personal militar que labora en la ciudad de Trujillo, 2023.
- 1.14. Nombre del instrumento: ESCALA DE AUTOVALORACIÓN EAA POR W. W. K. ZUNG
- 1.15. Autor del Instrumento: William Zung y Zung

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Ingrese el porcentaje exacto dentro del recuadro

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					96
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					96
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					95
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					94
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					96
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					95
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					95
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					94

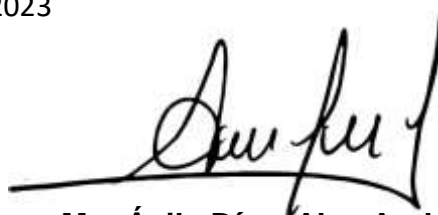
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Marque con un (X) el que merezca su opinión

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE **95.1%** VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Trujillo 6 de noviembre del 2023



Mg. Ávila Díaz, Alex Andrés

DNI. N°: 41741167 Teléfono N°959294811

I. DATOS GENERALES:

- 1.16. Apellidos y Nombres del Experto: Mg. Ávila Díaz, Alex Andrés
- 1.17. Cargo e institución donde labora: Docente en la Universidad César Vallejo, Universidad Católica de Trujillo, Universidad Tecnológica del Perú.
- 1.18. Título de la investigación: La ansiedad y su incidencia en el desempeño laboral del personal militar que labora en la ciudad de Trujillo, 2023.
- 1.19. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL
- 1.20. Autor del Instrumento: Alegre Quito, Milagros Teresa

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Ingrese el porcentaje exacto dentro del recuadro

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					96
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					95
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					94
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					96
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					95
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					94
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					94
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					95

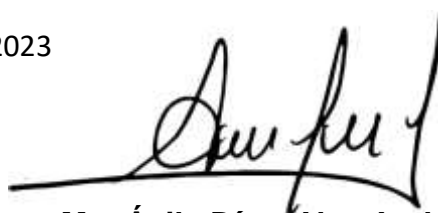
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Marque con un (X) el que merezca su opinión

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE 94.9% VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Trujillo 6 de noviembre del 2023



Mg. Ávila Díaz, Alex Andrés

DNI. N°: 41741167 Teléfono N°959294811

I. DATOS GENERALES:

- 1.21. Apellidos y Nombres del Experto: Mg. Pérez Linares, Edinson Martín.
- 1.22. Cargo e institución donde labora: Asesor en metodología de la investigación, Psicostudio Group.
- 1.23. Título de la investigación: La ansiedad y su incidencia en el desempeño laboral del personal militar que labora en la ciudad de Trujillo, 2023.
- 1.24. Nombre del instrumento: ESCALA DE AUTOVALORACIÓN EAA POR W. W. K. ZUNG
- 1.25. Autor del Instrumento: William Zung y Zung

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Ingrese el porcentaje exacto dentro del recuadro

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					98
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					97
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					96
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					98
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					97
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					95
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					96
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					98
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					97
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					96

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Marque con un (X) el que merezca su opinión

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE 96.8% VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Trujillo 6 de noviembre del 2023

Mg. Pérez Linares, Edinson

DNI. N°: 73015322 Teléfono N° 949283691

I. DATOS GENERALES:

- 1.26. Apellidos y Nombres del Experto: Mg. Pérez Linares, Edinson Martín.
- 1.27. Cargo e institución donde labora: Asesor en metodología de la investigación, Psicostudio Group.
- 1.28. Título de la investigación: La ansiedad y su incidencia en el desempeño laboral del personal militar que labora en la ciudad de Trujillo, 2023.
- 1.29. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL
- 1.30. Autor del Instrumento: Alegre Quito, Milagros Teresa

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Ingrese el porcentaje exacto dentro del recuadro

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					99
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					95
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					97
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					98
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					95
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					98
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					98
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					96

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Marque con un (X) el que merezca su opinión

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE 96.6% VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Trujillo 6 de noviembre del 2023

Mg. Pérez Linares, Edinson

DNI. N°: 73015322 Teléfono N° 949283691

ANEXO 5: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Cuadro 1. Prueba piloto de confiabilidad de instrumento de la ansiedad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	20

Cuadro 2. Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VA R00001	37,250 0	114,93 4	,325	,852
VA R00002	37,550 0	119,83 9	,296	,853
VA R00003	37,550 0	119,52 4	,264	,853
VA R00004	37,050 0	108,47 1	,632	,840
VA R00005	37,000 0	115,47 4	,354	,851
VA R00006	37,450 0	110,05 0	,621	,841
VA R00007	37,300 0	116,32 6	,353	,851
VA R00008	37,250 0	119,77 6	,128	,858
VA R00009	36,250 0	102,30 3	,701	,834
VA R00010	37,000 0	118,10 5	,160	,859
VA R00011	37,050 0	114,99 7	,270	,855
VA R00012	36,300 0	102,22 1	,619	,839
VA R00013	36,200 0	101,95 8	,696	,834

VA	37,450	116,05		
R00014	0	0	,405	,849
VA	37,400	124,04		
R00015	0	2	-,080	,863
VA	35,950	105,73		
R00016	0	4	,583	,841
VA	37,000	111,68		
R00017	0	4	,557	,844
VA	36,950	104,47		
R00018	0	1	,782	,833
VA	36,700	103,80		
R00019	0	0	,657	,837
VA	36,450	112,05		
R00020	0	0	,326	,854

En los cuadros 1 y 2 se evidencia los resultados de la aplicación de la prueba Alfa de Cronbach al instrumento de la variable ansiedad, donde resultó un índice 0,854 lo que admite concluir que el instrumento es aceptable y puede aplicarse a la muestra seleccionada.

Cuadro 3. Prueba piloto de confiabilidad del instrumento de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	15

Cuadro 4. Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VA R00021	33,400 0	66,358	,353	,844
VA R00022	33,100 0	67,147	,531	,839
VA R00023	33,700 0	58,116	,675	,824

VA	33,600			
R00024	0	60,463	,525	,835
VA	33,900			
R00025	0	55,042	,737	,818
VA	33,400			
R00026	0	70,779	,056	,857
VA	33,400			
R00027	0	66,463	,549	,837
VA	33,750			
R00028	0	58,408	,591	,830
VA	33,400			
R00029	0	66,568	,337	,844
VA	33,150			
R00030	0	63,713	,772	,828
VA	33,250			
R00031	0	65,776	,482	,838
VA	33,500			
R00032	0	57,842	,692	,823
VA	33,450			
R00033	0	68,787	,204	,850
VA	33,550			
R00034	0	61,313	,546	,833
VA	33,350			
R00035	0	67,503	,227	,851

En los cuadros 3 y 4 se evidencia los resultados de la aplicación de la prueba Alfa de Cronbach al instrumento de la variable desempeño laboral, donde resultó un índice 0,846 lo que admite concluir que el instrumento es aceptable y puede aplicarse a la muestra seleccionada.

ANEXO 8: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Trujillo, 21 de diciembre de 2023

CARTA N° 899-2023-UCV-VA-EPG-F01/J
General de Brigada César Gerardo Claudet Morote
BRIGADA DE INFANTERÍA DE LA CIUDAD DE TRUJILLO
Presente. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **ANA ISABEL CHUSHO KUSAKABE**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"LA ANSIEDAD Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA 32ª BRIGADA DE INFANTERÍA DE LA CIUDAD DE TRUJILLO"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la relación entre ansiedad y la incidencia en el desempeño laboral de los integrantes de la 32ª brigada de infantería de la ciudad de Trujillo.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. –



Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:
- Instrumentos de recolección de datos.





Perú

Ministerio
De Defensa

Ejército
Del Perú

Primera
División

32º Brigada
De Infantería



BICENTENARIO
PERU 2021

"Año del Unidad, la Paz y el desarrollo"

Trujillo, 27 de diciembre del 2023

OFICIO N° 987 / 32º BRIG INF/SEPER/NEG ADMTVO/02.06.

Señor Magister Ricardo Benites Aliaga
 Jefe de la Escuela de Postgrado – TRUJILLO
 Universidad Cesar Vallejo

Asunto : Autorización para aplicar instrumentos para el desarrollo de tesis en las
 instalaciones de la 32º Brig Inf.

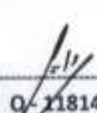
Ref : Carta N° 899/2023-UCV-VA-EPG-F01/J del 21 Diciembre 23

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para manifestarle que, en relación al documento de la referencia; este comando autoriza a la estudiante Ana Isabel CHUSHO KUSAKABE del programa de Maestría en Gestión del Talento Humano, para aplicar los instrumentos correspondientes en el desarrollo de su tesis denominada "La Ansiedad y su incidencia en el desempeño laboral en la 32º Brigada de Infantería" y pueda alcanzar el grado de Maestro en Gestión del talento Humano.

Hago propicia la oportunidad para expresarle mi especial consideración y estima personal.

Dios guarde a Ud.




O- 118149671 - O+
CESAR GERARDO CLAUDET MOROTE
GRAL BRIG
CMDTE GRAL DE LA 32º BRIG INF

DISTRIBUCIÓN:

- UCV (EPG).....01
- ARCHIVO.....01/02