



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“IMPACTO DE LA ANSIEDAD EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL  
CONTEXTO DE LA PANDEMIA COVID-19, DEL PERSONAL DEL HOSPITAL  
MILITAR GERIÁTRICO CHORRILLOS. LIMA, 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico**

Presentado por:

**Ana Reyna Calla Choque**

**Yolanda Edith Roque Contreras**

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional  
de Licenciada en Psicología

Docente Asesor:

Dr. Bladimir Becerra Canales

Código Orcid N°0000-0002-2234-2189

Chincha, Ica, 2021

**Asesor**

DR. BLADIMIR BECERRA CANALES

**Miembros del jurado**

- Dr. Edmundo Gonzáles Zavala
- Dr. William Chu Estrada
- Dr. Martín Campos Martínez

### **Dedicatoria**

A mi pareja (Yeison) mi padre (Antonio, mi madre (Rosa), mis hermanos (Antony y Alexandra), Ana.

A mi padre (Felix), mi madre (Paulina), mis hermanos (Sonia y David), Edith.

## **Agradecimientos**

En primer lugar agradecer a Dios porque nos dio el don de la perseverancia para alcanzar nuestra meta, y a la universidad por la oportunidad de pertenecer a esta prestigiosa casa de estudios, también extender un profundo agradeciendo al Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima por permitirnos poder realizar esta investigación abriéndonos sus puertas para la recolección de datos, finalmente a nuestro asesor por motivarnos, exigencia, paciencia para culminar nuestra tesis.

## RESUMEN

**Objetivo:** Identificar el impacto de la ansiedad en el desempeño laboral en tiempos de pandemia COVID-19 del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos- Lima, 2021.

**Material y método:** Estudio de tipo básica y la muestra fue de 118 trabajadores administrativos y asistenciales quienes respondieron a una escala de autovaloración que constan de 20 ítems para la variable ansiedad y un cuestionario de 31 ítems para la variable desempeño laboral. Para determinar la prueba estadística a emplear, se utilizó previamente la prueba de Kolmogorov-Smirnov, a fin de conocer la distribución de los datos para usar estadística paramétrica o no paramétrica, el mismo que fue procesado en el SPSS Versión 26.

**Resultados:** Del total de la muestra en los niveles de ansiedad obtenidos predomina la marcada a severa 41,5%; normal 33,9%; mínima moderada 22,9% y grado máximo 1,75%; así mismo el desempeño laboral deficiente fue del 72%; y nivel regular 28%. Y dentro de las dimensiones se halla que la dimensión calidad de trabajo se constató que el nivel regular se encuentra liderando 51,7%, responsabilidad resalta el nivel regular 54,2%, en el nivel trabajo en equipo resalta el nivel deficiente con 82% y en el nivel compromiso institucional predomina el nivel deficiente 83,9%.

**Conclusión:** Se identificó que la ansiedad no impacta en el desempeño laboral del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos- Lima, 2021.

**Palabras clave:** Ansiedad, desempeño laboral, Hospital, COVID-19.

## ABSTRACT

**Objective:** To identify the impact of anxiety on job performance in times of the COVID-19 pandemic of the staff of the Chorrillos-Lima Military Geriatric Hospital, 2021.

**Material and method:** Basic type study and the sample consisted of 118 administrative and care workers who responded to a self-assessment scale consisting of 20 items for the anxiety variable and a 31-item questionnaire for the job performance variable. To determine the statistical test to be used, the Kolmogorov-Smirnov test was previously carried out, in order to know the distribution of the data to use parametric or non-parametric statistics, the same that was processed in SPSS Version 26.

**Results:** Of the total sample, the anxiety levels obtained predominate the "marked to severe" 41.5%; "Normal" 33.9%; "Moderate minimum" 22.9% and "maximum degree" 1.75%; likewise, poor job performance was 72%; and regular level 28%. And within the dimensions it is found that the dimension quality of work it was found that the regular level is leading 51.7%, responsibility highlights the regular level 54.2%, at the teamwork level the deficient level stands out with 82% and at the institutional commitment level, the deficient level prevails 83.9%.

**Conclusion:** It was identified that anxiety does not impact the work performance of the staff of the Hospital Militar Geriátrico Chorrillos- Lima, 2021.

Keywords: Anxiety, job performance, Hospital, COVID-19.

## ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice general	vii
Índice de figuras y gráficos	ix
I. INTRODUCCIÓN	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
2.1. Descripción del Problema	13
2.2. Pregunta de Investigación General	15
2.3. Pregunta de Investigación Específicas	15
2.4. Objetivo General	15
2.5. Objetivos Específicos	15
2.6. Justificación e importancia	16
2.7. Alcance y Limitaciones	17
III. MARCO TEÓRICO	
3.1. Antecedentes	18
3.2. Bases teóricas	26
3.3. Identificación de las variables	34
IV. METODOLOGÍA	
4.1. Tipo y Nivel de la Investigación	36
4.2. Diseño de la Investigación	36
4.3. Operacionalización de Variables	37
4.4. Hipótesis general y específicas	37
4.5. Población – Muestra	38
4.6. Técnicas e instrumentos: Validación y Confiabilidad	39
4.7. Recolección de datos	42
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos	43
V. RESULTADOS	
5.1. Presentación e interpretación de resultados	44
5.2. Contrastación de hipótesis	61
5.3. Discusión de resultados	64
CONCLUSIONES	65

RECOMENDACIONES	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
ANEXOS	76
Anexo 1: Matriz de consistencia	77
Anexo 2: Instrumento de medición	81
Anexo 3: Base de datos SPSS	86
Anexo 4: Documentos administrativos	91
Anexo 5: Informe de Turnitin al 28% de similitud	94
Anexo 6: tablas de prueba de normalidad	95
Anexo 7: Tomas fotográficas de la recolección de datos	97



## ÍNDICE DE FIGURAS Y CUADROS

tabla 1	Características generales del personal del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima-2021.	45
tabla 1	Características generales del personal del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima-2021.	44
Grafico 1	Características generales del personal del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima-2021.	45
Tabla 2	Nivel de ansiedad en el personal del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima-2021.	46
Gráfico 2	Nivel de ansiedad en el personal del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima-20121.	46
Tabla 3	Nivel de desempeño laboral del personal del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima-2021.	47
Grafico 3	Nivel de desempeño laboral del personal del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima-2021.	47
Tabla 4	Nivel de calidad de trabajo del personal del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima-2021.	48
Gráfico 4	Nivel de calidad de trabajo del personal del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima-2021.	48
Tabla 5	Nivel de responsabilidad del personal del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima-2021.	49
Grafico 5	Nivel de responsabilidad del personal del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima-2021.	49
Tabla 6	Nivel en trabajo de equipo del personal del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima-2021.	50
Grafico 6	Nivel en trabajo de equipo del personal del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima-2021.	50
Tabla 7	Nivel de compromiso institucional del personal del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima-2021.	51
Grafico 7	Nivel de compromiso institucional del personal del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima-2021.	51
Tabla 8	Ansiedad y desempeño laboral del personal administrativo y salud del Hospital Geriátrico de	52

	Chorrillos, Lima-2021.	
Grafico 8	Niveles de ansiedad en el desempeño laboral del personal administrativo y salud del Hospital Geriátrico de Chorrillos, Lima-2021.	52
Tabla 9	Niveles de ansiedad y calidad de trabajo del personal administrativo y salud del Hospital Geriátrico de Chorrillos, Lima-2021.	53
Grafico 9	Ansiedad y calidad de trabajo del personal administrativo y salud del Hospital Geriátrico de Chorrillos, Lima-2021.	54
Tabla 10	Niveles de ansiedad en la responsabilidad del personal administrativo y salud del Hospital Geriátrico de Chorrillos, Lima-2021.	55
Grafico 10	Niveles de ansiedad en la responsabilidad del personal administrativo y salud del Hospital Geriátrico de Chorrillos, Lima-2021.	55
Tabla 11	Ansiedad y trabajo en equipo del personal administrativo y salud del Hospital Geriátrico de Chorrillos, Lima-2021.	56
Grafico 11	Ansiedad y trabajo en equipo del personal administrativo y salud del Hospital Geriátrico de Chorrillos, Lima-2021.	57
Tabla 12	Niveles de ansiedad y compromiso institucional del personal administrativo y salud del Hospital Geriátrico de Chorrillos, Lima-2021.	58
Grafico 12	Niveles de ansiedad y compromiso institucional del personal administrativo y salud del Hospital Geriátrico de Chorrillos, Lima-2021.	58

## I. INTRODUCCIÓN

La ansiedad es un trastorno que viene afectando a la población, sin importar condición económica, nacionalidad, género, edad, etc., ya que es considerada una respuesta inherente al ser humano, que nos mantiene alerta ante una posible situación de peligro o riesgo en la que podemos estar sumergidos día a día, sin embargo esto puede convertirse en una afección si es recurrente y dependerá también de nuestra percepción a la situación u objeto que nos genera malestar.(angustia),según indican los autores Abal, Rodríguez y Lopez, 2017.

Según Laurencio, 2020 indica que el desempeño laboral es la capacidad y habilidades de desenvolvimiento y el rendimiento que refleja una persona, la calidad de trabajo, técnicas, compromiso, eficiencia para así cumplir los objetivos establecidos en un plazo determinado. Para ello se debe de trabajar en la productividad de las tareas diarias y todo ello se evidencia en los resultados de cada uno, así mismo se capacitan y actualizan, para brindar una atención de calidad y adecuada a los pacientes que acuden diariamente al establecimiento de salud.

Nuestro país viene atravesando una situación muy difícil en el sector de la salud, siendo el personal más afectado y propenso a contagiarse con el virus de la COVID-19, ya que ellos pertenecen a la primera línea esto ha conllevado a una disminución en la atención general a los pacientes. Por ende la importancia del trabajo yace en la investigación en poder brindar datos estadísticos que lleven a conocer el impacto que pueda presentar la ansiedad en el desempeño laboral de quienes vienen laborando en el Hospital Militar, para que este tenga conocimiento de las conculcaciones que obtenga la investigación y brinde lo necesario para que el personal de dicho centro pueda cumplir con sus labores de manera eficiente.

Espinoza 2019, menciona que el personal de salud, debe saber dar respuestas satisfactorias ante exigencias que les genere ansiedad, de manera que no pueda llegar a perjudicar su desempeño laboral.

Por lo expuesto anteriormente, la finalidad del estudio es identificar el impacto de la ansiedad en el desempeño laboral en el contexto de la Pandemia por la COVID-19, del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos, 2021.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción del Problema

La COVID-19, en palabras de Vera (2019), es una enfermedad causada por un virus denominado SARS-COV-2, siendo esta enfermedad de carácter altamente contagiosa según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el virus empezó a propagarse rápidamente teniendo así la denominación de pandemia; por lo cual, se instó a toda la población mundial a la aplicación de Aislamiento Social Obligatorio.

Uno de los estragos que se presentan en la salud mental por Aislamiento Social obligatorio es la ansiedad siendo definida en el manual de DSM-III, en 1980 como un trastorno psicológico, se caracteriza por una disfunción cognitiva generalizada con un enfoque en las amenazas y los riesgos para el individuo o su familia inmediata. Va con la tensión, la preocupación, el dolor muscular, el sueño perturbado y la irritabilidad que, en conjunto, perjudican la capacidad de trabajo, las relaciones y las actividades de ocio.

La COVID-19, ha traído como consecuencia episodios de ansiedad en 8 de cada 10 personas (OMS 2020), esta investigación fue elaborada en España por Ozamiz et. al (2020) obteniendo que la ansiedad, se encuentra con un 11% en nivel medio; 17,2 % moderada y severa el 4,5% de su población. En Cuba conforme a los resultados logrados por la investigación de Arias et al (2020) al evaluarse la ansiedad como rasgo y como estado, se estableció los grados de la ansiedad, siendo de grado bajo fue 11,67 %, luego la ansiedad de nivel medio con el 5,58 % y la ansiedad alta con el 5,1%.

En el ámbito latinoamericano, en Perú, en una investigación realizada por Rojas (2018) se encontró que aproximadamente el 60% de la población peruana sufre de estrés y el 70% de estrés laboral. Además, añadió que la ansiedad acompaña al estrés laboral. En una investigación realizada por Condori et al (2020) a médicos designados para la atención de COVID-19 y

no COVID-19 en la región de Arequipa, se obtuvo que el 35,7 % de ellos presentan ansiedad.

En ese contexto, en el Hospital Militar Geriátrico se observó manifestaciones y síntomas en el personal de salud, tales como la preocupación, angustia y miedo excesivo por contraer el virus y llevar esta enfermedad a sus hogares, ya que ellos tienen familiares vulnerables, debido a esta situación existe profesionales de salud que atendieron por vía telefónica, consultas virtuales entre otros; cabe mencionar que la atención del Hospital ha disminuido en diferentes áreas, ya que se le brindo mayor prioridad a los pacientes que padecían de la COVID-19 y también para poder cumplir con los protocolos de bioseguridad. Sin embargo existe personal de salud que continuo laborando de manera presencial en el Hospital Militar Geriátrico, debido a esta coyuntura mencionada anteriormente se presumió una afección en su desempeño laboral, definido por Arcia et al. (2016) como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados por medio de estrategias individuales para lograr una meta, el comportamiento real del trabajador desarrollando competentemente sus obligaciones inherentes al puesto de trabajo que incluye tanto la preparación técnica como la experiencia acumulada.

Muchas personas dentro de este grupo, siendo el objeto de estudio han tenido un desempeño laboral intachable en el transcurso del tiempo que han laborado para el Hospital Militar, pero en la actualidad se ha venido observando cierta disminución, esto puede ser debido a la exposición directa hacia la COVID-19 que afecta su desempeño en las labores que realizan dentro de este nosocomio.

2.2. Pregunta de investigación general

¿De qué manera impacta la ansiedad en el desempeño laboral en tiempos de pandemia COVID-19 del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima, 2021?

2.3 Pregunta de investigación específica

· ¿De qué manera impacta la ansiedad en la calidad de trabajo en tiempos de pandemia COVID-19 personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima, 2021?

· ¿De qué manera impacta la ansiedad en la responsabilidad en tiempos de pandemia COVID-19 del personal Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima, 2021?

· ¿De qué manera impacta la ansiedad en el trabajo en equipo en tiempos de pandemia COVID-19 del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima, 2021?

· ¿De qué manera impacta la ansiedad en el compromiso institucional en tiempos de pandemia COVID-19 del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima, 2021?

2.4 Objetivo General

Identificar el impacto de la ansiedad en el desempeño laboral en tiempos de pandemia COVID-19 del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima, 2021.

2.5 Objetivos Específicos

· Establecer el impacto de la ansiedad en la calidad de trabajo laboral en tiempos de pandemia COVID-19 del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima, 2021?

- Establecer el impacto de la ansiedad en la responsabilidad laboral en tiempos de pandemia COVID-19 del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima, 2021?
- Establecer el impacto de la ansiedad en el trabajo en equipo laboral en tiempos de pandemia COVID-19 del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima, 2021?
- Establecer el impacto de la ansiedad en el compromiso institucional laboral en tiempos de pandemia COVID-19 del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima, 2021?

## 2.6 Justificación e Importancia

La presente investigación se justifica en el área teórica ya que se basó en investigaciones teóricas precedentes con el fin de ampliar los conocimientos ya establecidos y demostrar la problemática que aqueja nuestra sociedad. Del mismo modo el presente estudio se justifica en el área práctica ya que mediante el análisis de los datos obtenidos mediante los Tests psicométricos se adquirió resultados estadísticos que nos ayudó a conocer el impacto real de la ansiedad en el desempeño laboral del personal de la salud del Hospital Militar Geriátrico, de manera que sirva de base para que se pueda brindar la ayuda adecuada que permita mejorar el desempeño de los trabajadores de dicha institución. Siendo también beneficioso en el campo metodológico, ya que servirá para futuros interesados que deseen hacer uso del trabajo como antecedente para futuras investigaciones.

La pandemia denominada COVID-19 al ser un fenómeno con afección a nivel mundial, es un campo hasta el momento con muy poca investigación científica y a la vez uno de los más investigados en nuestros días, sin embargo la ansiedad y el desempeño laboral son variables que ya presentan estudios a nivel internacional y nacional, de las que podemos obtener



investigaciones en las que podamos apoyarnos teniendo en cuenta que no en todas las instituciones se da de igual manera, ya que cada persona responde distinta ante una situación similar o incluso a la misma situación.

## 2.7 Alcance y Limitaciones

Se realizó una investigación a fin conocer la relación que existe entre la ansiedad y el desempeño laboral, cabe mencionar que dicha investigación abarcó únicamente al personal de salud y administrativo que trabajan en el Hospital Militar Geriátrico.

Una de las limitaciones para realizar el presente estudio fue el escaso tiempo que presenta el personal del hospital, para responder los test psicométricos que ayuda en la recolección de datos estadísticos, otra limitación es la escasa información que abarca ambas variables, estas dos limitaciones que fueron subsanadas durante el proceso de investigación.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

##### **Internacionales:**

Vicente (2020), presenta el estudio de la investigación denominado: pandemia COVID-19 situaciones de ansiedad y uso de tratamientos diferentes a los psicofármacos, establece que regreso a las labores de trabajo, conforme a la investigación que se realizaron en China, siendo un país con gran experiencia en los resultados de la pandemia que afecta actualmente a diversos países, ha expuesto una incidencia de ansiedad baja del 3,8%; en depresión 3,7%; estrés de 1,5% y por ultimo insomnio con 2,3%, según el autor esto se podría ser el resultado de la confianza que se les brindo mediante las medidas de prevención que fueron tomadas y aplicadas antes de ingresar nuevamente al trabajo. Mientras que en Europa, las investigaciones que se llevaron a cabo en el Reino Unido demostraron que cerca del 50% de su población presenta ansiedad y el 29% del personal de salud manifiesta síntomas de estrés emocional. Los profesionales del sector sanitario poseen situación especial. Según la autora diversos estudios concluyen que los profesionales que se desempeñan en el ámbito de la salud tienen un riesgo de obtener altos niveles de estrés, ansiedad, depresión, agotamiento, adicción y trastorno estrés postraumático, conllevando esto posibles afecciones psicológicas a largo plazo. Además cabe recalcar que esta pandemia trajo consigo desempleo, inseguridad en el trabajo y problemas sanitarios que aumenta los niveles de ansiedad y esto trae consigo la automedicación y uso de psicofármacos, tales como benzodiazepinas pudiendo generar dependencia y efectos secundarios de gravedad.

Por otro lado, Monterrosa et al (2020), indica en su trabajo: Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos, establece que las epidemias es posible

desarrollar angustia dentro de la población y en profesionales que se desempeñan en el sector salud, este estudio tiene como objetivo determinar la existencia de síntomas de estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales, y también conocer la relación que existe con el ambiente en el cual se desempeñan clasificándose como municipio no capital o municipio capital según el ente territorial y como regresión logística entre el ente territorial. Siendo este una investigación de corte transversal que busco señales y apreciaciones en este tiempo de pandemia del COVID-19 en médicos generales colombianos que se tuvieron que someter a una cuarentena necesaria, ejerciendo su profesión en marzo del 2020. Para la aplicación del cuestionario se firmó un consentimiento previo, dicho cuestionario se realizó de forma virtual siendo el tema central COVID-19. La finalidad de este formulario fue encontrar problemas psicosomáticos tomando como base la escala de trastorno de ansiedad generalizada y el FCV-19S. Fueron 531 médicos generales los que participaron con promedio en edad de 30 años. Obteniendo que el 73,3% laboraban en municipio capital, del cual un tercio de los participantes alcanzo estrés laboral leve, el 6% estrés laboral alto o severo, también se percato de la existencia de síntomas de ansiedad en 72,9% y presento señales de miedo al COVID-19 en un 37,1% no se identificó relación entre la regresión logística hechas. Se puede concluir que los mayores síntomas de la ansiedad y el estrés laboral en la pandemia COVID-19 se deben a factores psicosociales y psicofármacos que se asocian al miedo.

Cárdenas (2020): Ansiedad e influencia en el desempeño laboral de un personal del hospital Alfredo Noboa Montenegro de Guaranda (Bolívar) en época de COVID-19, el presente trabajo tiene como finalidad identificar el nivel de ansiedad que tienes el trabajador para que se pueda desarrollar de manera óptima en sus labores dentro de hospital. Para este trabajo la

información recolectada ha sido mediante instrumentos psicológicos tales como: test de ansiedad leve; lo que estaría influyendo en el desempeño habitual del paciente, con el desempeño habitual del paciente, con el propósito de trabajar en la mejoría de este, se utilizó un esquema terapéutico. Se concluyó que el paciente en mención presenta una ansiedad en nivel leve lo que produce su bajo rendimiento laboral.

La investigación realizada por Ponce (2020) denominado la mujer en tiempos de COVID-19; la doble presencia en su desempeño laboral. Se tiene como población a las trabajadoras del área administrativa de la empresa acuícola ubicación en el cantón Duran, este se realizó en el primer semestre del año 2020, actualmente la mujer aún tiene dentro de sus roles las tareas del hogar además de brindar también aporte económico, es decir que cumple con las exigencias laborales, siendo este un motivo principal e importante, por lo que afecta negativamente en el desempeño de las trabajadoras. Es importante destacar que la doble presencia hace referencia al equilibrio que se da entre la carga familiar y trabajo que ejerce una mujer que labora, este equilibrio suele ser afectado por diversos factores que son ajenos al entorno, teniendo en cuenta el contexto que se viene desarrollando por la pandemia COVID-19, vemos un ejemplo de factor externo que provoca un gran desequilibrio en la doble presencia por lo que existe el incremento en las tareas que se ejercen en el hogar así como mayor responsabilidad en el trabajo que recae sobre la mujer.

Quinatoa y Ocampo (2019) realizaron la investigación titulada: Ansiedad y su relación con el rendimiento laboral en grupos elite de la policía nacional del Ecuador “el objetivo de la investigación fue analizar la ansiedad y su relación con el rendimiento laboral, su población de estudio fue 100 personas del mismo género y edad laboral y con similares funciones. La

metodología aplicada fue con un enfoque cuantitativo y es de tipo exploratorio de campo. El instrumento que se utilizó fue Test Inventario de situaciones y respuestas de Ansiedad (ISRA), con dicha investigación concluyó que el 90% de las personas investigadas dieron como resultado a una ansiedad moderada y severa, así afectando su rendimiento en el campo laboral.

### **Nacionales**

En cuando a las investigaciones realizadas en Perú, se encuentra el trabajo de García (2020), titulado; reincorporación laboral en la crisis de la COVID: Consecuencias psicológicas. Este trabajo implica consecuencias psicológicas, de forma positiva y negativa. Percibir el hecho de volver con la rutina, puede llegar a ser complicado, más aun con la presencia y la crisis que viene generando la pandemia por la COVID-19, siendo esto un gran reto para diversos trabajadores. Según el autor toda esta situación trae consigo malestares psicológicos que influyen fácilmente en la persona, es decir, que la presencia de estrés y angustia incrementan la posibilidad de padecer problemas del sueño, así mismo, la ansiedad puede generar problemas tales como, adicciones, problemas con el control, entre otros.

Carballo y Sánchez (2020), en su trabajo “El manejo del estrés laboral en la planta de hospitalización de pacientes COVID-19”, establece que el incierto y estrés que trae la atención en el área de la salud en el tiempo de inicio de la pandemia COVID-19, se exige una atención especializada en el apoyo emocional hacia el personal de salud. La metodología de estudio es descriptivo transversal, ya que la presencia de ansiedad y/o estrés se manifiesta simultáneamente a la carga de trabajo asistido, cabe mencionar que el tiempo de experiencia en el área, así como la

practica dirigida con instrumentos que protegen a la persona o la detección de COVID-19 a través de pruebas necesarias para el caso, teniendo los requisitos de manera que se proceda a realizar los mecanismos que ayudaran a afrontar la situación, de modo que se cuiden tanto la salud mental y físico del personal del que labora en hospital para que ellos logren un óptimo desempeño laboral.

Vásquez (2020), en su investigación Depresión, Ansiedad y Estrés en colaboradores del hospital Cayetano Heredia durante la pandemia COVID-19, 2020; préndete identificar la incidencia y la relación entre la depresión, ansiedad y estrés en colaboradores del hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID-19 ,2020. Hace uso de la metodología de enfoque cuantitativa, de tipo cuantitativo correlacionar, para este estudio el autor hizo uso de la encuesta de Hamilton que comprende de dos escalas siendo estas, de ansiedad de 14 ítems y depresión de 117 ítems así mismo utilizo la escala de estrés laboral cuyo autor es Hock que costa de 12 ítems, cada uno con sus respectivos dimensiones. La muestra de la investigación es de 45 individuos que competen a médicos, enfermeras y técnicos de enfermería. El autor concluye que la ansiedad presenta 68,9%, la depresión 53,5% y el estrés laboral se tuvo un 44,4%, cabe mencionar que el estudio no encontró relación alguna entre las variables estudiadas, ni en las dimensiones de estas.

Díaz (2020), su trabajo de Relación entre Burnout y desempeño laboral en directivos del hospital III EsSalud “Virgen de la puerta” –Trujillo, en tiempos COVID-19, tiene como objetivo determinar la relación entre burnout y desempeño laboral en directivos del hospital III EsSalud “Virgen de la puerta “Trujillo, en tiempos de COVID-19. En esta investigación se usó la metodología descriptiva- correlacional , teniendo como muestra

60 trabajadores pertenecientes a la directiva de la institución en mención, además se usó instrumentos de medición tales como el cuestionario de MBI (Maslach Burnout Inventory) teniendo en cuenta los criterios que disponen la OMS 2019, y el cuestionario de desempeño laboral de Dubraska (2005) se obtuvo una contabilidad alta en la prueba de campo que se realizó, en lo que respecta a los resultados, se obtuvo que el Burnout aqueja al 55,0% de la muestra, teniendo un desempeño laboral bajo con 48,7%, capacidad afectiva 48,3% y capacidad psicomotora en 51,7%. Llegando así a la conclusión de que el Burnout presenta una relación significativa con la variable desempeño laboral así como en sus dimensiones.

Arce (2020), realizó un trabajo denominado, Factores asociados a la ansiedad en el personal de Salud de áreas COVID-19, esta investigación pretende determinar los factores asociados a la ansiedad en el personal que trabaja en el área de salud, específicamente COVID-19. Se hizo uso de la metodología tipo descriptivo, seccional. La muestra fue 108 personas que laboran en el hospital, se utilizó también criterio de exclusión e inclusión para formar dos grupos: El primero con ansiedad patológica y el otro grupo sin ansiedad patológica. En cuanto a la muestra no se presentó distinción en las variables de caracterización, según la prueba estadística no existe relación entre las variables, ni la variable dependiente tiene relación alguna con las dimensiones. Por lo que se concluye que no existe significancia entre las variables de estudio.

Núñez (2020) Realizó una investigación “La motivación y el desempeño laboral del personal docente y administrativo en las universidades Alas peruanas Filial TACNA” Tuvo como objetivo Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Universidad Alas Peruanas filial Tacna. La población que se utilizó fue de

168 trabajadores. El tipo de investigación fue básica de nivel descriptivo correlacional con un diseño no experimental. Como instrumento uso un cuestionario y una escala Likert. Con los resultados que obtuvo concluyó que existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal.

### **Locales o regionales**

Alejo (2011) Realizó la investigación "Las relaciones interpersonales y su correlación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna". Su objetivo fue determinar el nivel de correlación de las relaciones interpersonales con el desempeño laboral del personal administrativo. Su población de estudio fue constituida por 345 trabajadores administrativos de la Universidad. Su metodología fue un diseño no experimental transversal, descriptivo y correlacional. Como resultado se halló que casi la mitad de la población obtuvo un nivel muy bueno de desempeño.

Bernaola Y Vargas (2020) Realizaron la investigación "Asociación entre motivación y desempeño laboral en una entidad de telefonía de la ciudad de Arequipa". Su objetivo fue Determinar el grado de motivación y su asociación con el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad de telefonía de la ciudad de Arequipa. La población que determinaron fue de 57 trabajadores del área comercial. La investigación que realizaron tuvo como diseño Descriptivo asociativo. El instrumento usado fue Cuestionario de motivación laboral intrínseca y extrínseca (CML). Los resultados obtenidos fueron que los resultados no mostraron una asociación significativa y que los trabajadores presentan un adecuado desempeño laboral.



Ale y Baca (2019) investigaron “La eficacia personal y la relación con el desempeño laboral del personal administrativo en el Instituto Nacional Penitenciario (INPE) Arequipa” su objetivo en la investigación fue determinar la relación existente entre la “eficacia personal” y el “desempeño laboral” en el personal administrativo del Instituto Nacional Penitenciario. La población de dicha investigación fue de 68 colaboradores. La investigación fue con una metodología descriptiva, enfoque cuantitativo a nivel correlacional con un diseño no experimental con corte transversal. Como instrumento usaron una encuesta de HERNANDEZ (2014). En cuanto a instrumentos se usó una encuesta de Hernández del 2014, obteniendo como resultado que el 0,458 demostró que existe relación entre las variables de estudio, en la institución INPE de la ciudad de Arequipa.

Los autores Revilla y Mesa (2013) realizaron la investigación “El Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la caja rural de ahorro y crédito IncaSur S.A. Arequipa, el objetivo del estudio realizado fue la medición del clima organizacional y la influencia en el desempeño laboral, el número de población que participo fue de 25 trabajadores que cumplen su rol de trabajador. Los instrumentos que utilizaron son el cuestionario de las preguntas cerradas y la entrevista semiestructurada. Concluyendo así que los colaboradores sujetos de estudio no cumplían su trabajo de manera satisfactorio, es decir presentaban desempeño laboral bajo debido a la afectación del clima organizacional.

Yucra (2016) realizó la investigación titulada: Estrés y desempeño laboral en trabajadores público del RENIEC, Arequipa. El objetivo de este trabajo fue determinar la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral en trabajadores del RENIEC que se ubica en la ciudad de Arequipa. La población de estudio fue 66 trabajadores de RENIEC que

presentaban estrés laboral. La investigación fue de tipo correlacional y de corte transversal. El instrumento que se utilizó fue una encuesta que recaba información preguntas implicadas con el objetivo (Casas, 2003). Se pudo concluir en que existe significativa relación entre estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de RENIEC, de igual modo demostraron que existe relación entre estrés y calidad de servicio en RENIEC-Arequipa.

### 3.2. Bases Teóricas

#### 3.2.1 Ansiedad

Sarason y Sarason (2012) definen la ansiedad como una respuesta fisiológica y emocional del organismo frente a un peligro específico, el cual está presente en el transcurso de la vida de los seres humanos, caracterizado por una sensación de temor o de desastre inminente y expresado en alteraciones conductuales, asimismo la ansiedad severa constituye un factor determinante en trastornos psicológicos y problemas adaptativos. Díaz y Mauricio (2012) agregan que la ansiedad puede ser de dos tipos: la primera denominada ansiedad normal, caracterizada por episodios aislados, de intensidad moderada, tiempo limitado y que aparece como respuesta a un estímulo estresante real y que no interfiere gravemente con la cotidianidad de la vida. La segunda se denomina ansiedad patológica, está caracterizada por eventos reiterados de intensidad desproporcional con el estímulo y es de larga duración, interfiere significativamente con la vida diaria de la persona y afecta de forma incapacitante sus actividades recurrentes.

Gutiérrez (2006) por su parte, define la ansiedad como una sensación que experimentan todas las personas en diferentes medidas y diversos momentos de la vida, la cual se proyecta en respuestas normales y adaptativas o por el contrario puede derivarse en patologías, en ambos casos está presente el sufrimiento, el cual altera la vida diaria. Por su parte Cia (2002)

nos indica que la ansiedad se caracteriza por un estado de malestar psicofísico, con sintomatología de turbación, inquietud y/o zozobra generalizada, frente a un estímulo amenazante inminente.

May (1950) indica que la ansiedad es una aprensión, producto del efecto de la amenaza sobre algo valioso para el individuo. Díez (2000) indica que la ansiedad es una reacción adaptativa del ser humano, que emerge frente a una situación amenazante o peligrosa. Jarne (2006) refiere que la ansiedad es una emoción que surge de una amenaza frente a los intereses personales, es causante de miedo, inseguridad y temor; asimismo, subraya que esta amenaza puede ser interna o externa.

De lo anteriormente explicado, se puede definir como ansiedad, a una respuesta emocional y fisiológica frente a un estímulo amenazante, la cual causa cambios físicos, cognitivos y emocionales, caracterizados por una sensación de inseguridad, temor anticipado y/o miedo. Esto resulta disfuncional para el individuo. Las respuestas conductuales generadas, pueden ser adaptativas en caso de una ansiedad normal y desadaptativas en el caso de una ansiedad anormal o patológica.

### **Sintomatología de la ansiedad**

Dentro de la sintomatología recurrente de la ansiedad, Baeza, et al. (2008) señala que los síntomas más frecuentes son:

- Síntomas físicos: palpitaciones, opresión de pecho, falta de aire, sudoración, temblores, trastornos digestivos, náuseas, cefaleas, sensación de “nudo en la garganta”, agotamiento físico, tensión, contracturas musculares, entre otros, asimismo se pueden alterar también el apetito, el sueño y el deseo sexual.
- Síntomas psíquicos: agobio, inquietud, sensación de peligro, inseguridad, inestabilidad emocional, sospecha,

incertidumbre, dificultad de toma de decisiones y en casos extremos puede aparecer la idea del suicidio.

- ✓ Síntomas cognitivos: falta de atención- concentración, fallas perceptivas, pensamiento en túnel, fallas en el funcionamiento amnésico, pensamiento fatalista o distorsionado, sobrevaloración de las dificultades, entre otros.
- ✓ Síntomas conductuales: estado e hipervigilancia, dificultad para actuar de forma funcional, inquietud motora, rigidez, pobres movimientos motores finos y gruesos, expresión facial que expresa angustia e intranquilidad.
- ✓ Síntomas sociales: hostilidad, poca disposición al contacto social, aislamiento, dificultad para comunicar ideas, deseos o necesidades.

### **Trastornos de ansiedad**

Wiener (2006), clasifica a la Ansiedad como un trastorno que manifestó problemas de importancia, que se relaciona de manera directa con el miedo excesivo, nervios intensos, excesiva preocupación, esta última se debe a una ansiedad intensa, y suele estar acompañado de distracción y alerta. En la actualidad los trastornos de ansiedad es una de las afectaciones más comunes en la salud mental, sin distinción de edad, al igual que otros trastornos se clasifican, es decir presenta subtipos que abarcan síntomas distintos según cada grupo, siendo el factor común la ansiedad y aparece con frecuencia, de manera intensa y exagerada a la situación que se viene atravesando en ese momento y afecta en gran manera a las actividades cotidianas de la persona.

### **Teoría de la ansiedad de Zung**

Zung (1971) realiza una escala de ansiedad basándose en la sintomatología afectiva (desintegración mental, aprehensión,

miedo e intranquilidad) y la sintomatología somática (temblores, dolores y molestias corporales, tendencia a la fatiga, palpitaciones, mareos y desmayos, transpiración, náuseas, entre otros). Dicha escala fue proyectada con base a la conceptualización del DSM II. Zung (1971), da a conocer que el trastorno de la ansiedad no distingue edades, clase social o educación, dicho esto el autor plantea conclusiones tales como:

- Las personas pueden presentar distintos diagnósticos, y a su vez tener ansiedad y depresión al mismo tiempo. Esto quiere decir que el hecho de tener un trastorno no elimina la posibilidad de presentar otro.
- Las personas pueden presentar distintos diagnósticos, y a su vez tener ansiedad y depresión al mismo tiempo. Esto quiere decir que el hecho de tener un trastorno no elimina la posibilidad de presentar otro.

### **Niveles de ansiedad**

Según Sarason, I. y Sarason, B. (1996). Psicología anormal, la ansiedad se puede dividir en tres niveles:

**Ansiedad mínima o leve:** Sarason y Sarason (ob. Cit) lo definen como el nivel que tienen las personas que están en estado de alerta, y observan y oyen atentamente para así dominar y anticiparse a las que se pueden producir. Las reacciones fisiológicas que tienen son el respirar en forma entrecorta, malestares gástricos leve, labios temblorosos, tics faciales, etc.

**Ansiedad moderada:** Los mismos autores establecen que en este nivel las personas perciben limitadamente, observan, escuchan y dominan con menos intensidad las situaciones lo que genera limitaciones para percibir el entorno. Las reacciones fisiológicas emocionales que tiene son respiración entrecortada, tensión arterial elevada, estómago revuelto, boca seca, etc.

**Ansiedad grave o severa:** es aquella que las personas ven reducido su campo de percepción no siendo capaz de analizar lo que sucede. Al dispersarse su atención en muchos estímulos esto genera que se distorsione lo que observa, no puede aprender nuevas cosas, y no aplica la lógica para las circunstancias. Algunas manifestaciones que tiene son respiración entrecortada, sensación de ahogo, movimientos involuntarios o temblor corporal, etc.

### **Tenemos las siguientes dimensiones de la ansiedad**

#### **Ansiedad Estado**

Se puede definir como un estado emocional transitorio que se caracteriza por los sentimientos de cada persona, resaltando que es el modo de sentir de cada individuo, y la percepción que tiene este mismo, acompañado de alta actividad por parte del sistema nervioso. Siendo una emoción transitoria efectuada por una determinada situación, la respuesta puede ser modificada con el pasar del tiempo o llegar a una ansiedad considerada aguda, según Spielberger (1966).

El desarrollo de la ansiedad se presenta en secuencia de sucesos fisiológicos, comportamentales, afectivos y cognitivos. Las respuestas que el individuo manifiesta es en base a la interpretación y su modo de percibir a las situaciones que generan angustia, según la intensidad de esta última, Spielberger (1982).

Rojas (1984) define a la ansiedad Estado como un estímulo de estrés que se interpreta como peligro o amenaza, o ya sea un pensamiento que advierte amenaza alguna al evocar a la mente situaciones peligrosas, o que hayan sido amenazantes.

#### **Ansiedad Rasgo**

Este tipo de ansiedad se presenta en individuos que poseen tendencia a una personalidad ansiosa, es decir, tienden a reconocer la mayoría de veces a distintas situaciones como amenazas debido al temperamento que poseen, esto puede o

no puede ser una situación estresante. Por lo general suceden en personas que se encontraron durante mucho tiempo bajo circunstancias o situaciones estresantes. El individuo al estar en constante exposición a situaciones estresantes suelen crear una estructura basada al rasgo de ansiedad maso menos estable durante su vida, pudiendo llegar a una ansiedad de nivel crónico. Este paciente es más propenso a desarrollar un trastorno de ansiedad en el futuro a comparación de otro que no presenta este tipo de rasgos; así como presentar altas posibilidades a ser vulnerable a circunstancias de estrés, considerando diversas situaciones como peligro., Spielberger (1966). Además también, los individuos que tienen ansiedad rasgo leve o muy baja pueden ser considerados como sujetos indiferentes o insensibles hacia las demás personas. En cambio, por lo general quienes presentan ansiedad elevada son más vulnerables a tener en cuenta a las demás personas pues subestiman y les falta confianza en ellos mismos, Spielberger (1982).

### **3.2.2. Desempeño laboral**

El desempeño laboral es la actitud a las actividades que realiza cada persona en su centro de trabajo dentro de una institución, hecho que debe ajustarse a los reglamentos, normas y exigencias que requiere la organización para un resultado eficaz, efectivo y eficiente, que sea asignado para lograr las metas trazadas y por consiguiente el éxito de la empresa, Palmar R., Valero U., y Jhoan M., (2014).

Montejo A. (2009), explica que el desempeño laboral son tareas y procedimientos supervisados en los empleados, actividades que son de importancia para poder llevar a la organización a concretar las metas propuestas, esto se deberá a las capacidades que cada individuo desarrolla en la empresa y su futuro éxito. El compromiso de una persona hacia una organización se verá afectado según su pensar y sentir dando como resultado su desempeño laboral.

Chiavenato I. (2000), determina que el desempeño laboral son actos o conductas que se observan por parte de los trabajadores que son de gran importancia para cumplir los objetivos trazados por la empresa, pues cabe resaltar que la persona es la herramienta más importante que tiene una organización para concretar sus éxitos.

Por otro lado Bittel S. (2000), hace mención que sus propias expectativas hacia el puesto o trabajo así como su actitud para el logro influyen en el desempeño de un trabajador, el desempeño que este tenga dependerá de los conocimientos y capacidades que sostengan para lograr las metas puestas por la empresa.

### **Teoría de Desempeño Laboral según Hacker**

El psicólogo (Hacker W., 1994, págs. 91-120), posee una teoría de gran prestigio en el continente Europeo, se basa en la psicología cognitiva cuyo fundamento es el proceso de información estrechamente relacionada a la conducta. Siendo una teoría que se asemeja a otras sin embargo su diferencia yace en que se encuentra especializada al entorno laboral. Plantea dos perspectivas, la conducta que se emite de una meta hacia un plan, llevar a cabo y la posterior retroalimentación. Como segunda perspectiva da a conocer que la conducta está guiada por conocimientos automáticos o conscientes de la persona. Esta acción se conforma por seis etapas: elaborar metas, orientar, generar planes, ejecutar- controlar y retroalimentar. Entonces la teoría propone que para lograr un buen desempeño laboral se debe tener en cuenta dos perspectivas que se debe desarrollar desde la elaboración de las metas hasta llegar a la finalidad sin dejar de lado el proceso de ejecución y una retroalimentación constructiva.



## **Teoría de Desempeño Laboral según Campbell**

Campbell P., (1993, págs. 164-167), presenta un modelo teórico distinto, pues indica que el desempeño laboral es el acto y no el resultado de la acción, señalando que el conocimiento de los procesos, el conocimiento expuesto, la motivación y destrezas son fuente primordial para establecer conductas y da a conocer ocho factores, siendo estos: el rendimiento dentro de una tarea no especificada en un puesto, la eficacia de la tarea de comunicación escrita y oral, demostrar el esfuerzo, mantener la disciplina individual, favorecer el desempeño en equipo y de los integrantes, supervisar, liderar y administrar. Se concluye que el teórico considera el desempeño de una persona, en un trabajo como la acción que este realiza y no como el resultado de sus acciones, además de brindar ocho factores que influenciaran en estas acciones basadas en el conocimiento para ser ejecutadas.

## **Dimensiones de Desempeño Laboral**

**Calidad de trabajo:** Es el proceso dinámico que se da a lo largo del tiempo que se trabaja en una institución, en la que una persona pone en práctica sus conocimientos, capacidades, destrezas, habilidades y buen juicio, que permitan el logro de las metas planificadas.

**Responsabilidad laboral:** Son los recursos y aptitudes de un individuo que le permite realizar y cumplir una determinada tarea en función a los deberes de la institución. Se relaciona con el buen desempeño, en el que emplea nuevas herramientas que ayuden al trabajador en sus labores.

**Trabajo en equipo:** Es la calidad de la labor realizada por los trabajadores en conjunto en donde emplean sus saberes y los conocimientos como integrantes de un equipo y cumpliendo a cabalidad lo encargado, mejorando constantemente entre ellos e individualmente.

**Compromiso institucional:** Es la capacidad que tiene el trabajador para tomar conciencia de la importancia que es cumplir con el desarrollo del deber dentro de un tiempo determinado para el logro de metas de la institución en cuestión. Es decir, que se sabe la importancia que debe tener el cumplir con las actividades en bien del objetivo.

Asumir un compromiso para realizar un trabajo de calidad; en él se manifiestan las emociones que tiene el trabajador y que reflejan lo que percibe de su contexto laboral.

### 3.3. Identificación de las variables

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>
Ansiedad	Jarne (2006) refiere que la ansiedad es una emoción que surge de una amenaza frente a los intereses personales, es causante de miedo, inseguridad y temor; asimismo, subraya que esta amenaza puede ser interna o externa.
<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>
Desempeño laboral	Chumpitaz J. (2017) define al desempeño laboral como el funcionamiento o eficacia del personal, que labora en una determinada institución, quienes a su vez van creando lazos interpersonales que influyen en el ambiente laboral.

#### IV. METODOLOGÍA

##### 4.1 Tipo y Nivel de la Investigación

La investigación se encuadra en el tipo de estudio de campo, en palabras de Arias (2012) “Es aquella que se realiza en el mismo lugar y en el tiempo donde ocurre el fenómeno. (p.58.), dado que la recolección de datos del presente estudio se realizará dentro del Hospital Militar Geriátrico, Chorrillos.

Por último, se establece que la investigación es de tipo relacional ya que se relaciona dos variables.

La investigación es de tipo básica y de nivel relacional, dado que la investigación se centró en conocer la manera en que impacta la ansiedad en el desempeño laboral en tiempos de pandemia COVID-19 del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima, 2021.

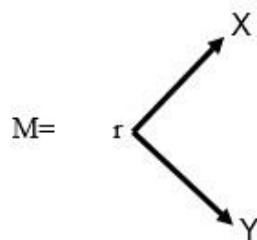
##### 4.2 Diseño de Investigación

Diseño Descriptivo y correlacional de corte transversal, no experimental.

###### Esquema:

$$M = X - r - Y$$

Dónde:



Donde:

M= Muestra.

X= Ansiedad.

Y= Desempeño laboral.

r= Correlación.

### 4.3 Operacionalización de variables.

La presentación esquemática del proceso de operacionalización de las variables, se presenta en el cuadro siguiente:

VARIABLES	DIMENSIONES	VALOR FINAL	ESCALA
ANSIEDAD (variable independiente)	<ul style="list-style-type: none"><li>· Síntomas rasgos</li><li>· Síntomas estado</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>· Normal</li><li>· Mínima a moderada</li><li>· Marcada a severa</li><li>· Grado máximo</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>· Ordinal</li></ul>
DESEMPEÑO LABORAL (variable dependiente)	<ul style="list-style-type: none"><li>· Calidad del trabajo</li><li>· Responsabilidad.</li><li>· Trabajo en equipo</li><li>· Compromiso institucional</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>· Bueno</li><li>· Regular</li><li>· Deficiente</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>· Ordinal</li></ul>

### 4.4 Hipótesis general y específica.

#### Hipótesis general.

La ansiedad generada por la pandemia COVID-19 impacta en el desempeño laboral del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima, 2021.

#### Hipótesis específica.

- Existe impacto de la ansiedad en la calidad de trabajo del personal que labora en el Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima 2021.
- Existe impacto de la ansiedad en la responsabilidad del personal que labora en el Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima 2021.
- Existe impacto de la ansiedad en el trabajo en equipo del personal que labora en el Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima 2021.
- Existe impacto de la ansiedad en el compromiso institucional del personal que labora en el Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima 2021.

#### 4.5 Población - Muestra.

##### 4.5.1 Población.

La población está conformada por un conjunto de elementos las cuales pueden ser personas, objetos que coincidan con los datos, Según Hernández (2014), se describe a un conjunto de la población donde se especifican por sus características y concuerdan con los mismos datos. En esta investigación la población constó de 281 personas que laboran en el Hospital Militar Geriátrico, ubicado en el distrito de Chorrillos, Lima-2021.

##### 4.5.2 Muestra.

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

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

$$n = \frac{51.2544}{0.4344}$$

$$n = 117.98$$

$$n = 118$$

##### Fracción porcentual:

$$Fp = \frac{nx100}{N}$$

$$Fp = \frac{118x100}{281}$$

$$Fp = 42\%$$

n= muestra (118)

N= población (281)

Fp= fracción porcentual (42%)

Criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión:

- ✓ Personal del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos.
- ✓ Personal que labora de manera presencial en el hospital.
- ✓ Personal que acepta participar en la investigación.

Criterios de exclusión:

- ✓ Personal que no sea del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos.
- ✓ Personal del hospital que realice trabajo remoto.
- ✓ Personal que no participa en la investigación.

#### **4.6 Técnicas e instrumentos: validación y confiabilidad.**

##### **4.6.1. Técnica**

La técnica que se empleará es la encuesta, la cual nos permitirá acercarnos a las unidades de estudio y poder recoger la información sobre las variables consideradas en la investigación y así aplicar los instrumentos.

##### **4.8.2. Instrumento.**

Para la recolección de datos se emplearán los siguientes instrumentos:

##### **Escala de Autoevaluación de la Ansiedad Zung (EAA)**

Autor: William Zung y Zung en 1971.

Descripción: El test está conformado por 20 ítems, cinco de ellos están relacionados a la dimensión Síntomas afectivos y quince ítems relacionados a síntomas somáticos de ansiedad.

Aplicación: Individual.

Tiempo de aplicación: aprox. 15 minutos.

Descripción: El instrumento está conformado por 20 frases en las cuales están consideradas varios síntomas de la ansiedad,

entre ellos están los trastornos emocionales. Estas frases son presentadas en una ficha con cuatro posibles respuestas: "Muy pocas veces", "Algunas veces", "Muchas veces" y "Casi siempre". Las afirmaciones o frases están redactadas en forma positiva y negativa, lo que evitará que se haga una posible tendencia al marcar las respuestas.

Luego de sumados los puntajes obtenidos en todo el instrumento se compara con la siguiente tabla:

Normal: 20 – 35

Mínima a moderada: 36 – 47

Marcada a severa: 48 – 59

Grado máximo: 60 – 80

### **Validez y confiabilidad**

La confiabilidad obtenida con el alpha de Cronbach señaló resultados de  $\alpha=0,879$  lo que se puede interpretar como alta confiabilidad. La validez mediante el análisis factorial exploratorio que obteniéndose un valor de adecuación al muestreo de Kaiser Meyer Olkinde 0,802 y un test de esfericidad de Bartlett, siendo ( $p<0,001$ ), la prueba explica un 56,34 % de la varianza total explicada.

Fiabilidad –Grundi (2017), en su estudio realizo a usuarios de emergencia en un centro de salud del departamento de Iquitos-Perú, dando 0.66 como confiabilidad de la prueba de Zung Ansiedad.

Puede observarse que la confiabilidad del instrumento, los ítems en su totalidad e individualmente son de  $\alpha = 0,836$ . Lo que muestra una consistencia interna muy buena y concluye que la escala muestra una fiabilidad en los parámetros del rango establecido.

**Validación por jueces o de Delfos**, el instrumento fue realizado con la valoración de la prueba bajo el criterio de tres jueces expertos, quienes examinaron de manera minuciosa cada ítem y brindaron su crítica acerca de estos.

Para obtener la opinión se hizo uso de la planilla electrónica de función automática por ACP Psycometric Perú de la Escala de Autoevaluación de la Ansiedad (EAA) del autor W. Zung de origen de 1965, que fue aplicada de forma grupal y constituye de veinte ítems y dos sub escalas, es de tipo Likert donde se da a conocer los valores que tienen cada afirmación a marcar.

**Prueba piloto**, se tomó a un grupo de 102 profesionales del sector salud, siendo estas clínicas y centros hospitalarios del distrito de Miraflores, los cuestionarios se aplicaron de manera personal y voluntario de los trabajadores de las instituciones antes mencionadas, explicándoles el procedimiento a realizar, de tal manera pudiendo obtener la autorización y resolución de dicha investigación.

Confiabilidad, para medir la confiabilidad de la escala de autovaloración (EAA) se usó la técnica de la encuesta para recolectar datos a través de una entrevista estructurada.

### **Escala para medir el desempeño laboral**

#### Ficha Técnica

Autor/es: Ministerio de Salud (MINS) Perú.

Adaptado: María Graciela Llagas Chafloque. (2015)

Forma de administración: Individual

Tiempo de aplicación: 15 minutos

Descripción: El instrumento consta de 31 ítems que miden cuatro dimensiones: calidad del trabajo (11 ítems), responsabilidad (6 ítems), trabajo en equipo (9 ítems), compromiso institucional (5 ítems). (Anexo 2)

Como alternativas de respuestas:

1 = Siempre

2 = Casi siempre

3 = A veces

4 = Casi nunca

5 = Nunca.



Después de haber sumado todos los puntajes obtenidos se compara con el siguiente baremo que permite la cualificación de la variable:

Buen: 115 - 155

Regular: 73 - 114

Deficiente: 31 - 72

En estudios anteriores el cuestionario desempeño laboral se ha sometido al método de juicio de expertos siendo así validado además se corroboró en un estudio hecho por Ivonne Díaz Reátegui y Karin Gaviria Torres en el año 2013, siendo aplicada en 60 enfermeros en el Hospital II2 de Tarapoto.

El mencionado instrumento se volvió a validar debido a que no se encontraron los resultados de la validación hecha anteriormente, por el juicio de expertos.

La confiabilidad se determinó realizando un análisis mediante el procedimiento de la consistencia interna de fiabilidad del instrumento, donde se usó el coeficiente del Alpha de Cronbach, donde el 46 coeficiente de fiabilidad del instrumento aplicado en su totalidad fue de 0,924 considerando un cuestionario confiable.

**Prueba piloto.** Se aplicó la prueba a un grupo de 20 personas. Según Palella y Martins (2012) El coeficiente alfa de Cronbach es una táctica que permite conocer el nivel de confiabilidad y la validez, siendo un requisito para un instrumento de tipo Likert.

#### **4.6. Recolección de datos.**

Se recolectaron los datos en el mes de junio del año 2021 a través de test físicos y de manera presencial a cada persona del sector administrativo y del área de salud del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima. Antes de la aplicación de test se presentó el permiso al encargado de dicha institución, así como a cada persona que fue participe y nos ayudó a poder recolectar los datos necesarios. Posteriormente a la recolección

de datos se procedió a realizar el vaciado de datos para poder obtener los resultados.

#### **4.7. Técnicas de análisis e interpretación de datos.**

Una vez obtenidos los instrumentos correctamente llenados se procederá a elaborar la matriz de resultados en el programa Microsoft Excel, posteriormente para el procesamiento y análisis de datos se utilizará el paquete estadístico SPSS para Windows Versión 26, para lo que se considerará las pruebas estadísticas considerando que los datos obtenidos son variables cuantitativas y cualitativas.

Los resultados serán presentados aplicando la estadística descriptiva para cada variable representando en tablas de frecuencias y porcentajes. A un nivel de confianza de 95% y nivel de significancia al 5%.

Para determinar la prueba de correlación a emplearse, se realizará previamente la prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov), a fin de determinar una distribución paramétrica o no paramétrica, el mismo que será procesado en el SPSS Versión 26.

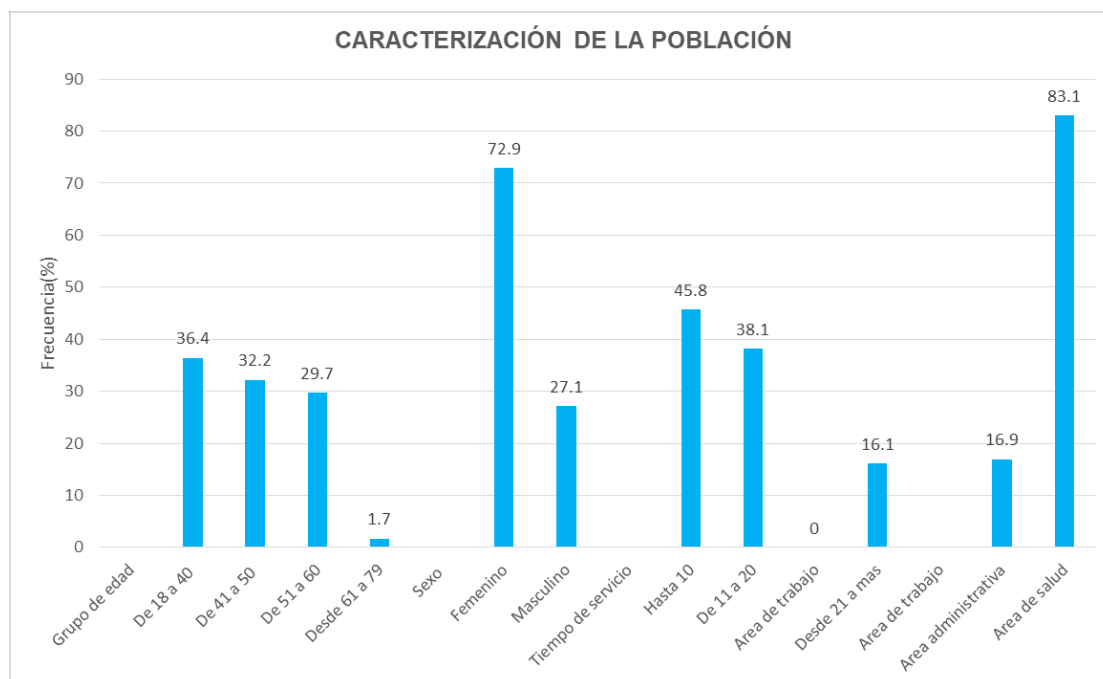
## V. RESULTADOS

### 5.1.1 Presentación e interpretación de Resultados.

Tabla 1. Características generales de personal del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima-2021.

<b>Variables</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Categoría de edades</b>		
De 18 a 40	43	36,4
De 41 a 50	38	32,2
De 51 a 60	35	29,7
De 61 a 79	2	1,7
<b>Sexo de la persona</b>		
Femenino	86	72,9
Masculino	32	27,1
<b>Categoría de tiempo</b>		
Hasta 10	54	45,8
De 11 a 20	45	38,1
Desde 21 a mas	19	16,1
<b>Area de trabajo</b>		
Área administrativa	20	16,9
Área de salud	98	83,1

Grafico 1. Características generales del personal del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima – 2021.



En la tabla y grafico 1, encontramos la variable grupo de edad, donde el 36,4% (43/118) tiene 18 a 40 años; 32,2% (38/118) 41 a 50 años, 29,7% (35/118) 51 a 60 años y 60 a 79 presenta 1,7% (2/118), se puede constatar que en una mayor proporción el personal de salud y administrativo tenían hasta 40 años de edad.

En la variable del grupo edad se obtuvo una Mediana de 45 años, Moda mayoritaria de 50 años, una edad Mínima de 18 y una Máxima de 79 años. El Promedio de edad es de 45 años.

En cuanto al sexo del personal masculino es de 27,1% (32/118) 72,9% (86/118). Se puede evidenciar que en una mayor proporción es el personal femenino.

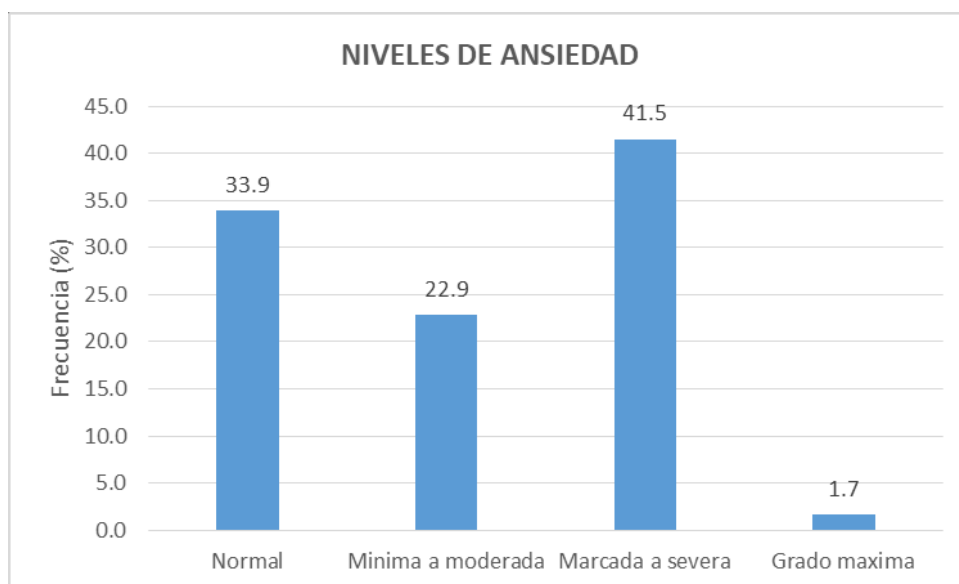
En cuanto al tiempo de servicio, un 45,8% (54/118) tiene 10 años de servicios a la institución; 38,1% (45/118) de 11 a 20 años; 16,1% (19/118) de 21 a más años. Se puede constatar que en mayor proporción es de 10 años el tiempo de servicio.

Finalmente, respecto al área de trabajo el 83,1% (98/118) pertenece al área de salud y el 16,9% (20/118) al área administrativa. Se puede constatar que la mayoría de personal que labora pertenece al área de salud.

Tabla 2. Nivel de ansiedad en el personal del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Normal	40	33,9
Mínima a moderada	27	22,9
Marcada a severa	49	41,5
Grado máximo	2	1,7
Total	118	100,0

Gráfico 2. Nivel de ansiedad en el personal del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima 2021.

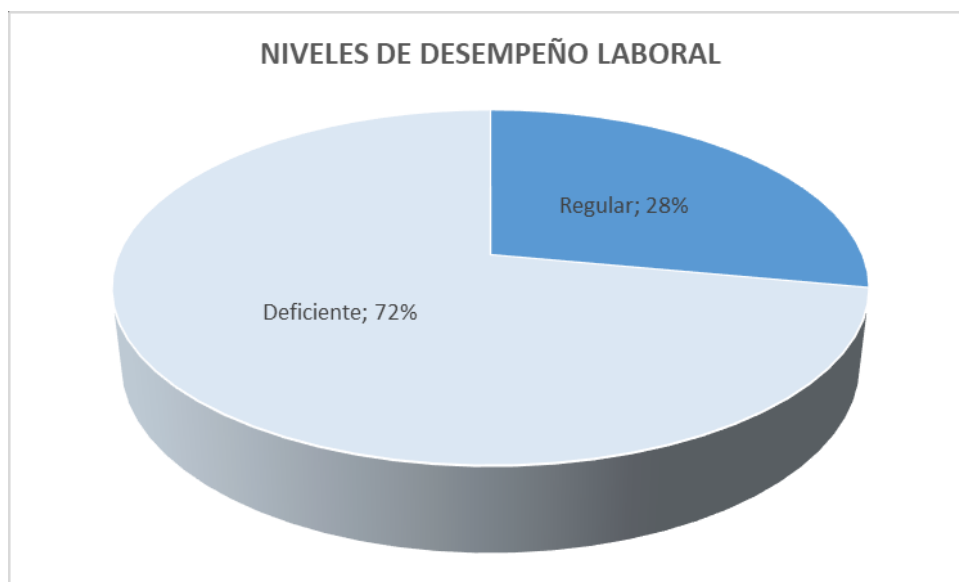


En la tabla y gráfico 2, se puede observar respecto a la variable ansiedad que el nivel normal presenta 33,9 % (40/118) el nivel de mínimo a moderada 22,9% (27/118); el nivel marcada a severa 41,5% (49/ 118) y por último se encuentra el nivel de grado máximo que presenta 1,7% (2/118) Se puede constatar que los niveles de ansiedad con mayor porcentaje es de marcada a severa, lo que significa que del total de la muestra evaluada 118 personas presentan ansiedad de nivel marcada a severa.

Tabla 3. Nivel de desempeño laboral del Personal del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima - 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	33	28,0
Deficiente	85	72,0
Total	118	100,0

Grafico 3. Nivel de desempeño laboral del personal del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima – 2021.

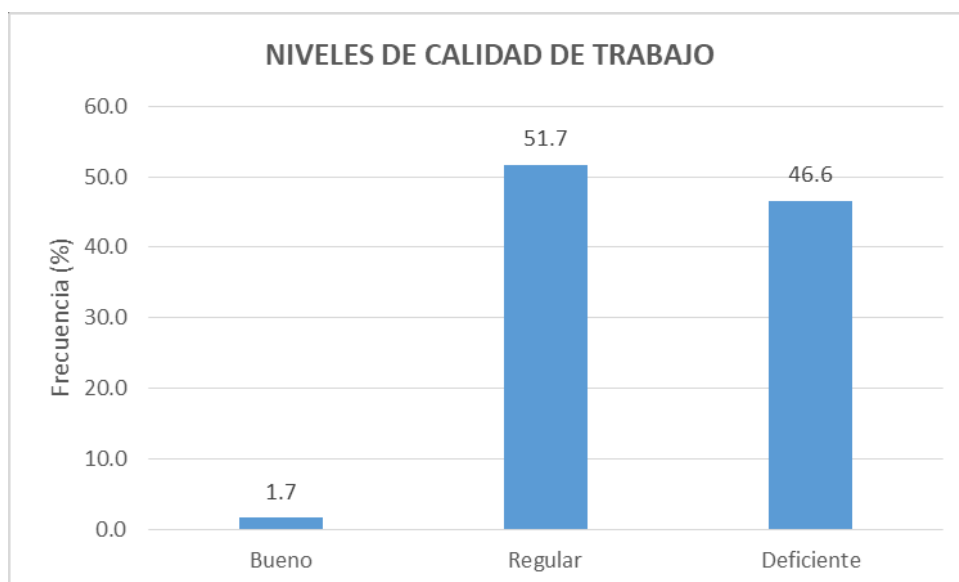


En la tabla y gráfico 3, se observa en los niveles de desempeño laboral, el 28,0% (33/118) es regular y 72,0% (85/118) deficiente. Se puede constatar que en mayor proporción el personal de salud y administrativo, tienen un nivel de desempeño laboral deficiente.

Tabla 4. Nivel de calidad de trabajo del personal del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima- 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	2	1,7
Regular	61	51,7
Deficiente	55	46,6
Total	118	100,0

Gráfico 4. Nivel de calidad de trabajo del personal del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima - 2021.

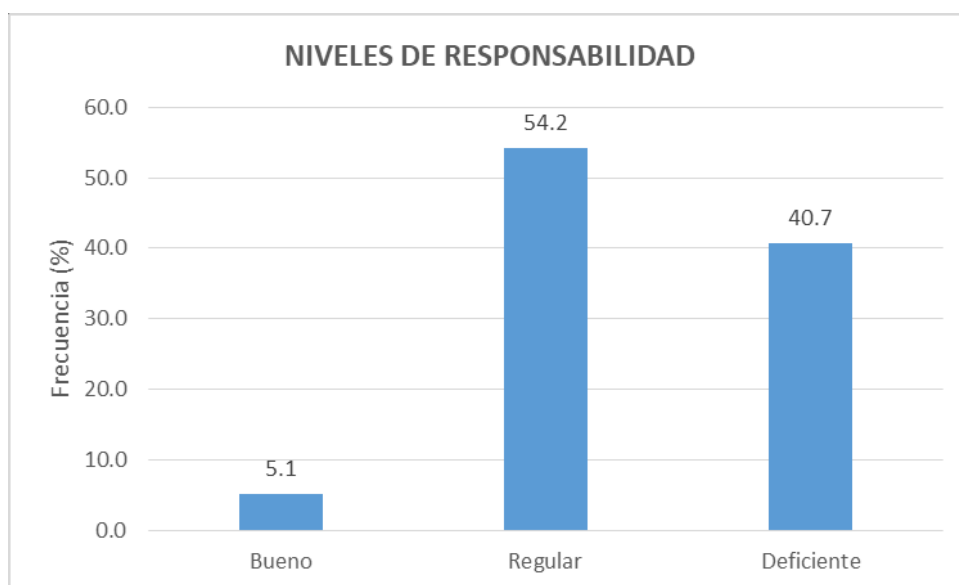


En la tabla y gráfico 4, se observa en cuanto a calidad de trabajo, el 1,7% (2/118) es bueno; 51,7% (61/118) regular y 46,6% (55/118) deficiente. Se puede constatar que en mayor proporción el personal presenta un nivel de calidad de trabajo regular.

Tabla 5. Nivel de responsabilidad del personal del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos de Chorrillos, Lima -2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	6	5,1
Regular	64	54,2
Deficiente	48	40,7
Total	118	100,0

Gráfico 5. Nivel de responsabilidad del personal del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima - 2021.



En la tabla y gráfico 5, se observa que los niveles de responsabilidad, el 5,1% (6/118) es bueno; 54,2% (64/118) regular y 40,7% (48/118) deficiente.

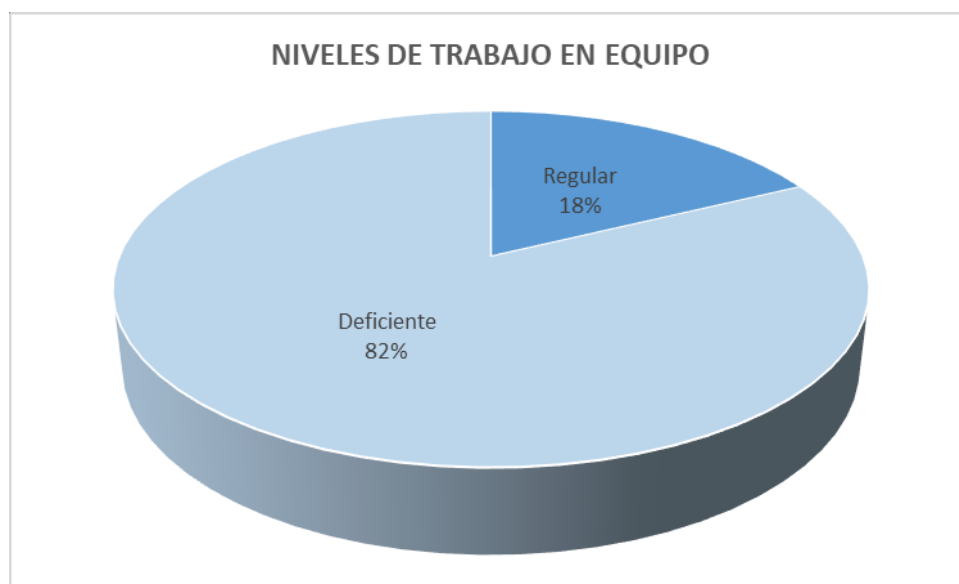
Se puede constatar que en mayor proporción el personal presenta niveles de responsabilidad regular en cuando al desempeño laboral.



Tabla 6. Nivel en trabajo de equipo del personal del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima -2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	21	17,8
Deficiente	97	82,2
Total	118	100,0

Grafico 6. Nivel de trabajo en equipo del personal del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima – 2021.



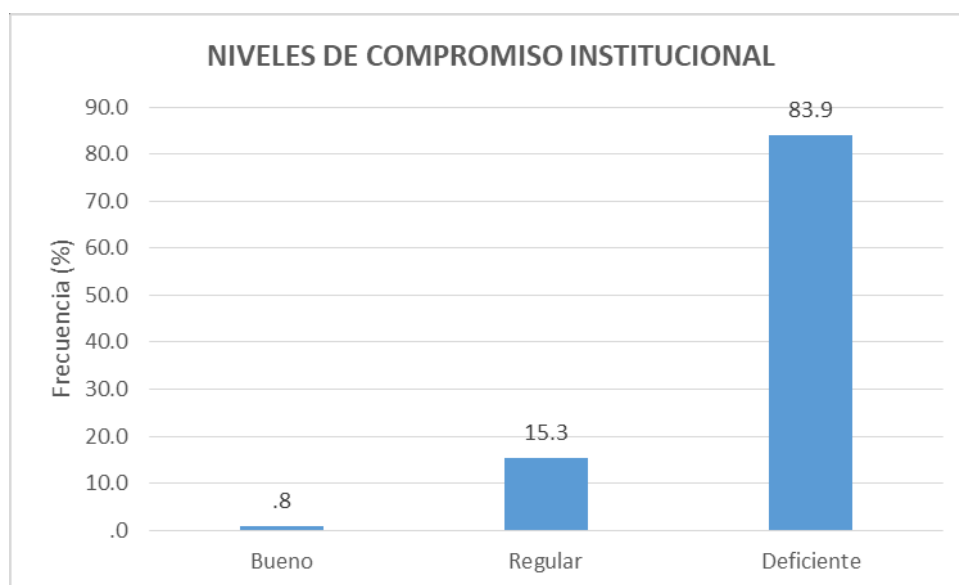
En la tabla y gráfico 6, se observa en cuanto a los niveles de trabajo en equipo, el 18% (21/118) regular y 82% (97/118) deficiente.

Se puede constatar que en mayor proporción el personal de salud y administrativo presenta un nivel de responsabilidad deficiente en cuanto al desempeño laboral.

Tabla 7. Nivel de compromiso institucional del personal del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima – 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	1	0,8
Regular	18	15,3
Deficiente	99	83,9
Total	118	100,0

Grafico 7. Nivel de compromiso institucional del personal del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima – 2021.



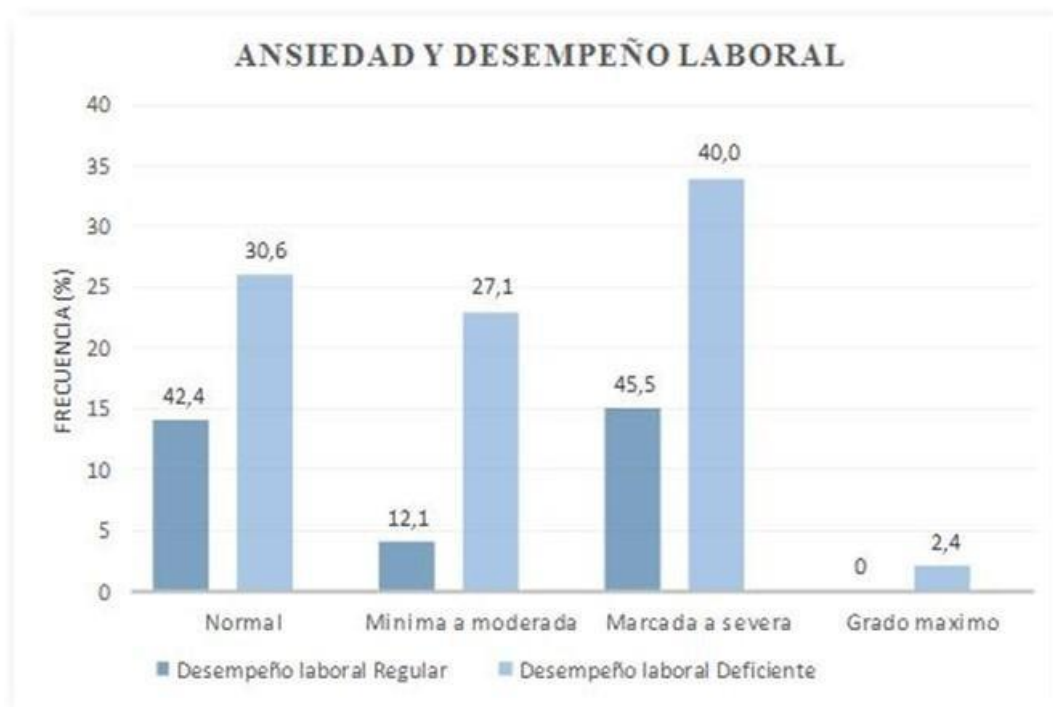
En la tabla y gráfico 7, se observa en cuanto a los niveles de compromiso institucional, el 0,8% (1/118) es bueno; 15,3% (18/118) regular y 83,9% (99/118) deficiente.

Se puede constatar que en mayor proporción el personal de salud y administrativo presenta 83,9% un nivel de compromiso institucional deficiente en cuanto al desempeño laboral.

Tabla 8. Ansiedad y desempeño laboral del personal administrativo y salud del Hospital Geriátrico de Chorrillos, Lima - 2021.

Ansiedad	Desempeño laboral				Total	
	Regular		Deficiente			
	F	%	F	%	F	%
Normal	14	42,4	26	30,6	40	33,9
Mínima a moderada	4	12,1	23	27,1	27	22,9
Marcada a severa	15	45,5	34	40,0	49	41,5
Grado máximo	0	0,0	2	2,4	2	1,7
Total	45	100,0	85	100,0	118	100,0

Grafico 8. Niveles de ansiedad en desempeño laboral del personal administrativo y salud del Hospital Geriátrico de Chorrillos, Lima – 2021.



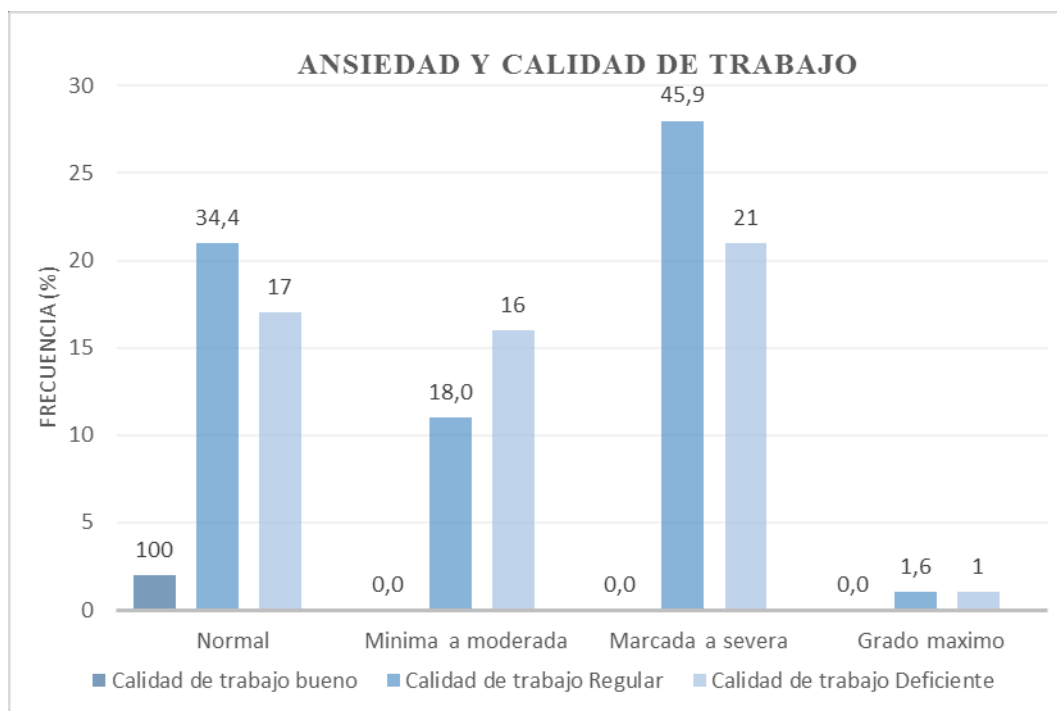
En la tabla y gráfico 8, al realizarse la correlación entre niveles de ansiedad y niveles de desempeño laboral, observamos que el personal de salud presenta el 33,9% (40/118) ansiedad de nivel normal de este porcentaje el 42,4% (14/118) tiene desempeño laboral regular y 30,6% (26/118) desempeño laboral deficiente. El 22,9% (27/118) presenta

ansiedad de nivel mínima a moderada, de esta porción el 12,1% (4/118) tiene desempeño laboral regular y 27,1% (23/118) desempeño laboral deficiente. El 41,5% (49/118) obtuvo ansiedad marcada a severa de lo cual el 45,5% (45/118) dispone desempeño laboral regular y 40,0% (34/118) desempeño laboral deficiente. El 1,7% (2/118) muestra ansiedad en grado máximo, de este grupo de la muestra el 0,0% (0/118) tienen desempeño laboral regular y 2,4% (2/118) desempeño laboral deficiente.

Tabla 9. Niveles de ansiedad y calidad de trabajo del personal administrativo y salud del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima – 2021.

Ansiedad	Calidad de trabajo							
	Bueno		Regular		Deficiente		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Normal	2	100,0	21	34,4	17	30,9	40	33,9
Mínima a moderada	0	0,0	11	18,0	16	29,1	27	22,9
Marcada a severa	0	0,0	28	45,9	21	38,2	49	41,5
Grado máximo	0	0,0	1	1,6	1	1,8	2	1,7
Total	2	100,0	61	100,0	55	100,0	118	100,0

Grafico 9. Ansiedad y calidad de trabajo del personal administrativo y salud del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima – 2021.

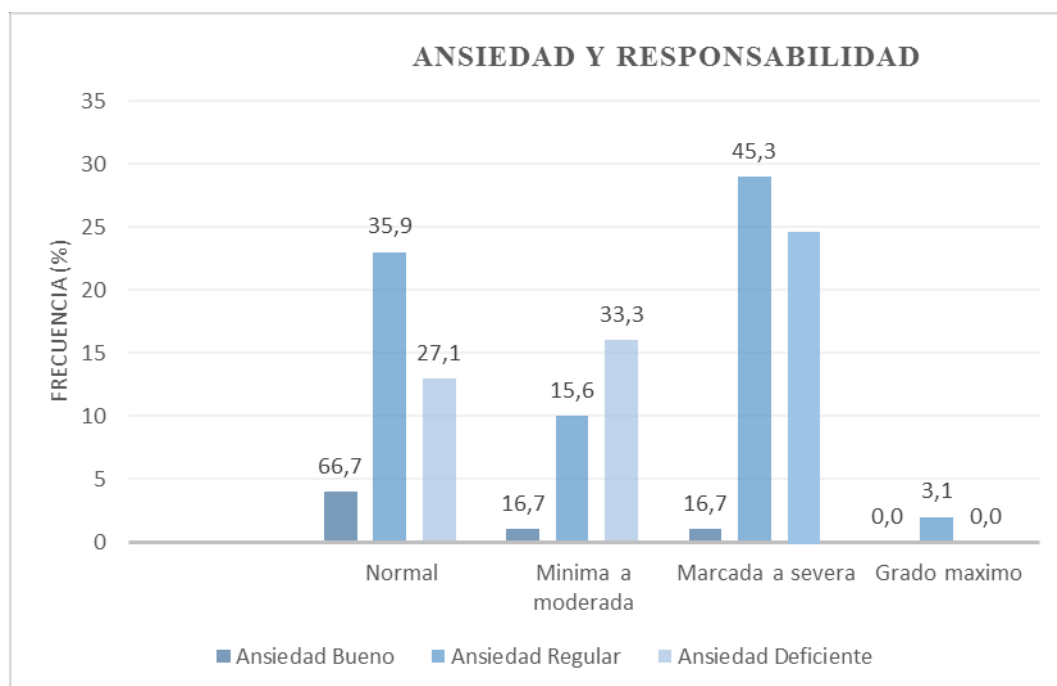


En la tabla y grafico 9, al correlacionar los niveles de la variable ansiedad y la dimensión calidad de trabajo se observa que el 33,9% (40/118) del personal de salud presenta ansiedad de nivel normal, de este grupo el 100% (2/118) tiene calidad de trabajo dentro del nivel bueno, el 34,4% (21/118) calidad de trabajo regular y 30,9% (17/118) presenta calidad de trabajo de nivel deficiente. El 22,9% (27/118) presentan ansiedad de nivel mínima a moderada, de esta porción de la muestra el 18,0% (11/118) refleja calidad de trabajo regular, y 29,1% (16/118) consta calidad de trabajo de nivel deficiente. El 41,5% (49/118) muestra ansiedad marcada a severa, dentro de este porcentaje se encontró que 45,9% (28/118) tienen calidad de trabajo regular, y 38,2% (21/118) calidad de trabajo de nivel deficiente. El 1,7% (2/118) tienen ansiedad en nivel grado máximo, de este sector el 1,6%(1/118) obtuvo calidad de trabajo regular y 1,8% (1/118) calidad de trabajo de nivel deficiente.

Tabla 10. Niveles de ansiedad en la responsabilidad del personal administrativo y salud del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima – 2021.

Ansiedad	Responsabilidad						Total	
	bueno		Regular		Deficiente			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Normal	4	66,7	23	35,9	13	27,1	40	33,9
Mínima a moderada	1	16,7	10	15,6	16	33,3	27	22,9
Marcada a severa	1	16,7	29	45,3	19	39,6	49	41,5
Grado máximo	0	0,0	2	3,1	0	0,0	2	1,7
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>	<b>64</b>	<b>100,0</b>	<b>48</b>	<b>100,0</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>

Grafico 10. Niveles de ansiedad y en la responsabilidad del personal administrativo y salud del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima – 2021.

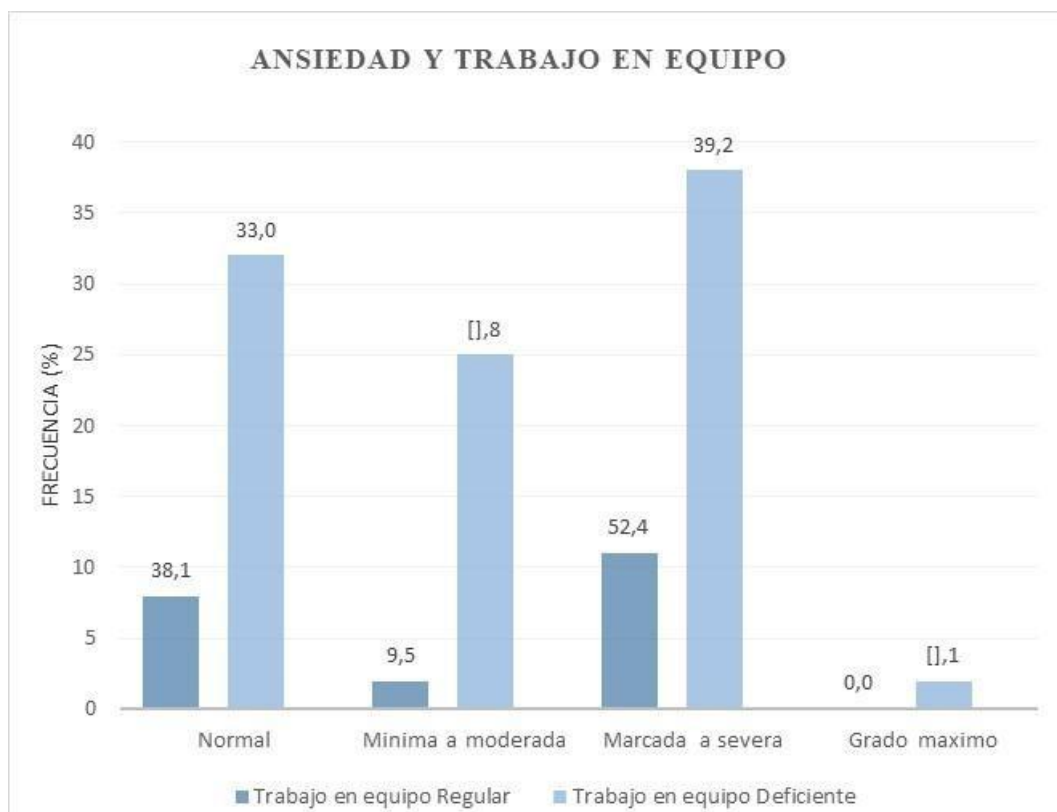


En la tabla y gráfico 10, correlación entre niveles de la variable ansiedad y niveles de la dimensión responsabilidad se observa que el personal de salud muestra el 33,9% (40/118) ansiedad de nivel normal, de este grupo el 66,7% (4/118) presenta responsabilidad con nivel bueno, el 35,9% (23/118) responsabilidad regular y el 27,1% (13/118) tiene responsabilidad de nivel deficiente. El 22,9% (27/118) constato ansiedad de nivel mínima a moderada, de este porcentaje el 16,7% (1/118) tiene responsabilidad de nivel bueno, el 15,6% (16/118) nivel de responsabilidad regular y el 33,3% (16/118) responsabilidad deficiente. El 41,5% (49/118) mostró ansiedad de nivel marcada a severa, de este sector se obtuvo que un 16,7 % (1/118) tiene responsabilidad de nivel bueno, el 45,3% (29/118) presenta responsabilidad regular, y el 39,6% (19/118) responsabilidad deficiente. El 1,7% (2/118) tienen ansiedad en nivel grado máximo, de esta porción de la muestra el 3,1%(2/118) obtuvo responsabilidad regular y 0,0% (0/118) responsabilidad de nivel deficiente.

Tabla 11. Ansiedad y trabajo en equipo del personal administrativo y salud del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima – 2021.

Ansiedad	Trabajo en equipo				Total	
	Regular		Deficiente			
	F	%	F	%	F	%
Normal	8	38,1	32	33,0	40	33,9
Minima a moderada	2	9,5	25	25,8	27	22,9
Marcada a severa	11	52,4	38	39,2	49	41,5
Grado maximo	0	0,0	2	2,1	2	1,7
Total	21	100,0	97	100,0	118	100,0

Grafico 11. Ansiedad y trabajo en equipo del personal administrativo y salud del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima – 2021.



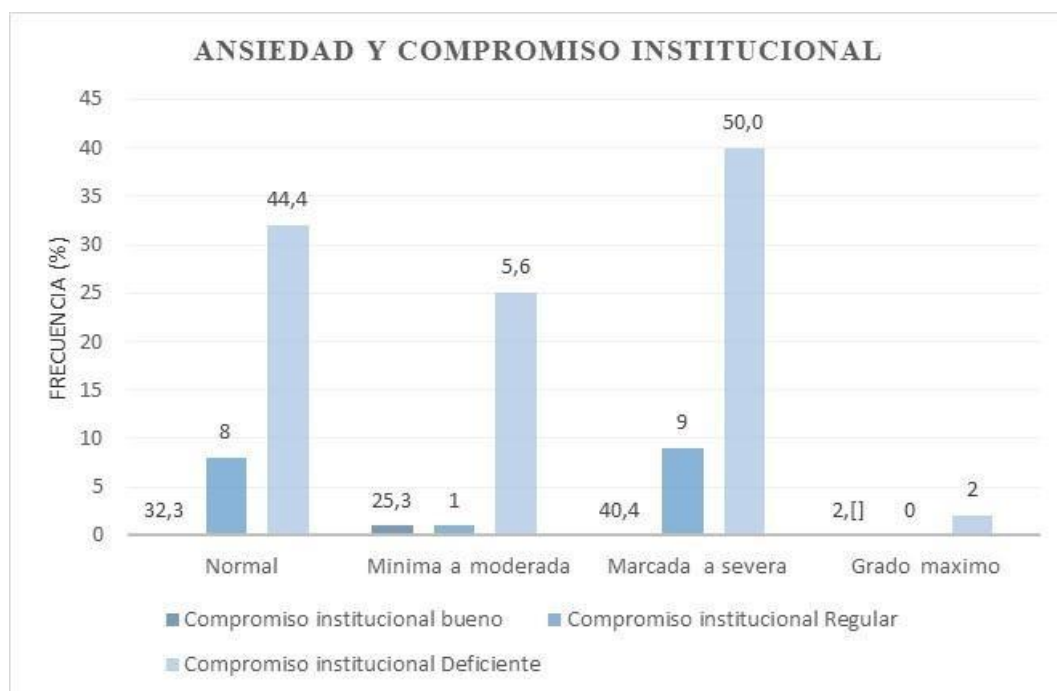
En la tabla y grafico 11, para la correlación entre niveles de variable ansiedad y la dimensión de trabajo en equipo se visualiza que el 33,9% (40/118) del personal de salud estima ansiedad normal, de este porcentaje, el 38,1% (8/118) posee trabajo en equipo de nivel regular, y 33,0% (32/118) trabajo en equipo deficiente. Un 22,9% (27/118) obtuvieron ansiedad de nivel mínima a moderada, de este sector el 9,5% (2/118) muestra trabajo en equipo de nivel regular, y el 25,8% (25/118) trabajo en equipo deficiente. El 41,5% (49/118) alcanzaron ansiedad marcada a severa, este grupo se divide el 52,4% (11/118) trabajo en equipo nivel regular, y 39,2% (38/118) trabajo en equipo deficiente. El 1,7% (2/118) obtuvieron ansiedad en nivel grado máximo, de esta porción de la muestra el 0% (0/118) tiene trabajo en equipo nivel regular y 2,1% (2/118) trabajo en equipo deficiente.



Tabla 12. Niveles de ansiedad y compromiso institucional del personal administrativo y salud del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima – 2021.

Ansiedad	Compromiso institucional						Total	
	Bueno		Regular		Deficiente			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Normal	0	0,0	8	44,4	32	32,3	40	33,9
Mínima a moderada	1	100,0	1	5,6	25	25,3	27	22,9
Marcada a severa	0	0,0	9	50,0	40	40,4	49	41,5
Grado máximo	0	0,0	0	0,0	2	2,0	2	1,7
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	<b>99</b>	<b>100,0</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>

Grafico 12. Ansiedad y compromiso institucional del personal administrativo y salud del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima – 2021.



En la tabla y gráfico 12, se realizó la correlación entre los niveles de la variable ansiedad y niveles de la dimensión compromiso institucional, donde observamos que el 33,9% (40/118) del personal de salud posee ansiedad normal, el 44,4% (8/118) muestra compromiso institucional regular, y el 32,3% (32/118) compromiso institucional deficiente. Un 22,9% (27/118) consiguieron ansiedad de nivel mínima a moderada, en este sector el 100% (1/118) presenta compromiso institucional de nivel bueno, el 5,6% (1/118) compromiso institucional regular y 25,3% (25/118) compromiso institucional deficiente. El 41,5% alcanzaron ansiedad marcada a severa, dentro de este grupo el 50,0% (9/118) obtuvo compromiso institucional regular y 40,4% (40/118) compromiso institucional deficiente. El 1,7% (2/118) obtuvieron ansiedad de nivel grado máximo, de este grupo el 0% (0/118) presenta compromiso institucional regular y 2,0% (2/118) compromiso institucional de nivel deficiente.

## PRUEBA DE NORMALIDAD

### El ritual de la significancia estadística (Variable ansiedad).

<b>1</b>	<b>Plantear Hipótesis</b> <b>Ho:</b> La distribución de la variable ansiedad NO es distinta a la distribución normal (tiene distribución normal). <b>H1:</b> La distribución de la variable ansiedad es distinta a la distribución normal (No tiene distribución normal, no tiene normalidad).
<b>2</b>	<b>Establecer un nivel de significancia</b> <b>Nivel de Significancia (alfa) <math>\alpha = 5\%</math> 0,05</b>
<b>3</b>	<b>Estadístico de prueba</b> a.) Kolmogorov-Smirnov
<b>4</b>	<b>Valor calculado:</b> 0,81 <b>Valor de P=</b> 0,049 <b>Interpretar (dar como respuesta una de las Hipótesis)</b> La distribución de la variable ansiedad no es distinta a la distribución normal (No tiene distribución normal, no tiene normalidad).

### El ritual de la significancia estadística (Variable desempeño laboral).

<b>1</b>	<b>Plantear Hipótesis</b> <b>Ho:</b> La distribución de la variable desempeño laboral NO es distinta a la distribución normal <b>H1:</b> La distribución de la variable desempeño laboral es distinta a la distribución normal
<b>2</b>	<b>Establecer un nivel de significancia</b> <b>Nivel de Significancia (alfa) <math>\alpha = 5\%</math> 0,05</b>
<b>3</b>	<b>Estadístico de prueba</b> b.) Kolmogorov-Smirnov
<b>4</b>	<b>Valor calculado:</b> 0,186 <b>Valor de P=</b> 0,000 <b>Interpretar (dar como respuesta una de las Hipótesis)</b> La distribución de la variable desempeño laboral es distinta a la distribución normal

## 5.2 Contrastación de hipótesis

Se realizó el contraste de la hipótesis (Se desea correlacionar los niveles de ansiedad y el desempeño laboral del personal del Hospital Militar Geriátrico), utilizando el estadístico de Rho de Spearman. Para lo que se planteó las siguientes hipótesis estadísticas, principales y secundarias.

### Hipótesis estadística

**H<sub>0</sub>:** No Existe impacto entre la ansiedad generada por la pandemia de COVID-19 impacta en el desempeño laboral del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima, 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe correlación entre la ansiedad generada por la pandemia COVID-19 y el desempeño laboral del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima, 2021.

**Nivel de Significancia (alfa)  $\alpha = 5\% = 0.05$**

**Correlación de Spearman: 0.051**

**P-valor = 0.581**

### Interpretar

No existe impacto entre la ansiedad generada por la pandemia COVID-19 y el desempeño laboral del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima 2021.

### Leer el p-valor

La ansiedad generada por la pandemia COVID -19 no está correlacionada directamente, de modo que impacte en el desempeño laboral del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima,2021.

### **Hipótesis estadística específica 1.**

Ho: No existe impacto entre la ansiedad generada por la pandemia COVID-19 y calidad de trabajo del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima 2021.

H1: Existe correlación entre la ansiedad generada por la pandemia COVID – 19 y calidad de trabajo del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima 2021.

Nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\% = 0.05$

Correlación de Spearman: 0.061

P-valor = 0.510

Interpretación

No existe impacto de la ansiedad en calidad de trabajo del personal que labora en el Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima 2021.

### **Hipótesis estadística específica 2.**

Ho: No existe impacto entre la ansiedad generada por la pandemia COVID-19 y responsabilidad del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima 2021.

H1: Existe correlación entre la ansiedad generada por la pandemia COVID – 19 y la responsabilidad del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima 2021.

Nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\% = 0.025$

Correlación de Spearman: 0.790

P-valor = 0.790

Interpretación

No existe impacto de la ansiedad en la responsabilidad del personal que labora en el Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima 2021.

### **Hipótesis estadística específica 3.**

Ho: No existe impacto entre la ansiedad generada por la pandemia de COVID-19 y trabajo en equipo del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima 2021.

H1: Existe correlación entre la ansiedad generada por la pandemia de COVID – 19 y trabajo en equipo del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima 2021.

Nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\% = 0.05$

Correlación de Spearman: 0.031

P – valor =0.740

Interpretación

No existe impacto entre la ansiedad generada por la pandemia COVID-19 y trabajo en equipo del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima 2021.

Leer el p- valor

No existe impacto de la ansiedad en el trabajo en equipo del personal que labora en el Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima 2021.

#### **Hipótesis estadística específica 4.**

Ho: No existe impacto entre la ansiedad generada por la pandemia de COVID-19 y compromiso institucional del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima 2021.

H1: Existe correlación entre la ansiedad generada por la pandemia de COVID-19 y compromiso institucional del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima 2021.

Nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\% = 0.05$

Correlación de Spearman: 0.073

P – valor =0.433

Interpretación

No existe impacto entre la ansiedad generada por la pandemia COVID-19 y compromiso institucional del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima 2021.

Leer el p- valor

No existe impacto de la ansiedad en el compromiso institucional del personal que labora en el Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, Lima 2021.

### 5.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En la presente investigación se buscó conocer el impacto de la ansiedad en el desempeño laboral. Se encontró que NO existe correlación entre ambas variables.

No se encontraron antecedentes que relacionen directamente ambas variables de estudio, pero otras investigaciones con variables que están relacionadas con la ansiedad como el burnout y el estrés parecerían contradecir estos resultados, ya que estudios como los de Díaz (2020), quien investigó la relación entre el burnout y desempeño laboral, encontraron una correlación significativa e inversa. Lo mismo encontró Yucra (2016) quien menciona que existe significativa relación entre estrés y el desempeño laboral. Otro estudio, el realizado por Quinatoa y Ocampo (2019) encontró que la ansiedad en niveles moderados y severos afecta de manera negativa el rendimiento laboral de los trabajadores.

Los resultados de la presente investigación sugieren que la ansiedad no influye en el desempeño laboral de los trabajadores. Al analizar los resultados descriptivos de las variables se observa que los niveles de ansiedad fueron entre marcados y severos (41.5%) seguidos de puntajes normales (33.9%) y el desempeño laboral fue deficiente (72%). Esto podría deberse a que el desempeño laboral de los trabajadores es deficiente y que el efecto de la ansiedad sobre el desempeño no se manifiesta ya que el desempeño de por sí ya es malo.

## VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1. Conclusiones

- ✓ Se identificó que la ansiedad no tiene impacto sobre el desempeño laboral en tiempos de pandemia por COVID-19 en el personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima, 2021. Esto quedó demostrado con la prueba estadística Rho Spearman ( $p = -0.51$ ).
- ✓ Se estableció que no tiene el impacto de la ansiedad en la calidad de trabajo laboral en tiempos de pandemia COVID-19 del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima, 2021. Quedo demostrado con la prueba estadística Rho de Spearman ( $p = -0.61$ ).
- ✓ Se estableció que no tiene impacto de la ansiedad en la responsabilidad laboral en tiempos de pandemia COVID-19 del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima, 2021. Quedo explicado con la prueba estadística Rho de Spearman ( $p = -0.25$ ).
- ✓ Se estableció que no tiene impacto de la ansiedad en el trabajo en equipo laboral en tiempos de pandemia COVID-19 del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima, 2021. siendo esto señalado con la prueba estadística Rho de Spearman ( $p = -0.31$ ).
- ✓ Se estableció que no tiene impacto de la ansiedad en el compromiso institucional laboral en tiempos de pandemia COVID-19 del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima, 2021. Habiendo confirmado con la prueba estadística Rho de Spearman ( $p = -0.073$ ).



## 6.2. Recomendaciones

- Se sugiere continuar con la investigación sobre los efectos de la ansiedad en los trabajadores, ya que la correlación entre la ansiedad y el desempeño laboral fue inversa, nula y no significativa ( $\rho = - 0.51, p > 0.05$ ).
- Se debe identificar cuáles son las principales causas del desempeño deficiente. Dado que las puntuaciones de desempeño laboral fueron deficientes con 72%.
- Al área encargada del Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos, trabajar en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa y salud, a fin de cumplir sus funciones de manera óptima dentro de la institución.
- Mejorar la calidad de trabajo a fin de obtener un mejor desempeño laboral en el personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos, Lima-2021.
- Al personal que labora en el establecimiento de salud, trabajar en mejorar la responsabilidad y el compromiso institucional, a fin de mejorar el desempeño laboral del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos, Lima – 2021.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abal, Y., Rodriguez, J. y Lopez, M. (2017) Ansiedad, Gestión Conductual Del Conflicto y Estrategias De Afrontamiento En Profesionales De La Orientación Laboral." *Universitas Psychologica*, vol. 16, no. 4, 2017, p. 1., doi:10.11144/javeriana.upsy16-4.agcc.
- Ale Hanampa, T. R., & Baca Mamani, F. D. M. (2019). La eficacia personal y la relación con el desempeño laboral del personal administrativo en el Instituto Nacional Penitenciario (INPE) Arequipa, 2018.
- Alfaro, B. (2020). Relación entre ansiedad y el desempeño laboral en internos de medicina del Hospital General Honorio Delgado Espinoza, 2020. [Tesis de licenciatura]. [Universidad Católica de Santa María]. Repositorio institucional. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/10050/70.2572.M.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Alfaro, M. (2012). *Administración de personal*. México. Red Tercer Milenio.  
[http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico\\_administrativo/Administracion\\_de\\_personal.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Administracion_de_personal.pdf)
- Arcia, D., Leyva, P. y Prado, M. (2016). Estrés, ansiedad y desempeño laboral en trabajadores de la Empresa Empaques y Productos Plásticos de Nicaragua durante el primer semestre del año 2016. [Tesis de licenciatura]. [Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Repositorio institucional. <https://repositorio.unan.edu.ni/10378/1/9142.pdf>.
- Arias Y., Herrero Y., Cabrera Y., Chibás D., y García Y. (2020). Manifestaciones psicológicas frente a la situación epidemiológica causada por la COVID-19. *Rev haban cienc méd*, 19, e3350. <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/3350>.

- Bautista, F., Burgos, K., y Díaz, J. (2019). *Diagnóstico de indicadores de desempeño que influyen en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa sistemas integrales de asistencia técnica Siat, S.A de C.V. del periodo del mes de marzo a junio del año 2016*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de El Salvador]. <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/11676/1/14102942.pdf>.
- Bernaola Cabello, G. A., & Vargas Tovar, K. (2020). Asociación entre motivación y desempeño laboral en una entidad de telefonía de la ciudad de Arequipa.
- Burillo, S. (2014). *Ansiedad: que alguien me ayude*. Madrid, CreateSpace. Independent Publishing Platform. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=LFksBQA AQBAJ&oi=fnd&pg=PA6&dq=ansiedad+pdf&ots=i5sKXXhfy T&sig=6S69FwnsnXnB8XD0JtRyG9XqNAE&redir\\_esc=y#v=onepage&q=ansiedad%20pdf&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=LFksBQA AQBAJ&oi=fnd&pg=PA6&dq=ansiedad+pdf&ots=i5sKXXhfy T&sig=6S69FwnsnXnB8XD0JtRyG9XqNAE&redir_esc=y#v=onepage&q=ansiedad%20pdf&f=false).
- Caspi, M. y Bonilla V. (2020). *Incidencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los trabajadores*. [Tesis de Grado]. [Universidad Técnica del Norte]. <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/10401/2/02%20ICO%20729%20TRABAJO%20GRADO.pdf>.
- Catarí, K. y Quispe, C. (2017). *Impacto del estrés en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Mayor de San Andrés*. [Tesis de grado]. [Universidad Nacional de San Andrés]. <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/21465/TESIS.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 COVID-19. [Tesis de grado]. [Universidad Técnica de Babahoyo].

- <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/8913/E-UTB-FCJSE-PSCLIN-000340.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. (Quinta edic.). <https://cucionline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>.
- Chumpitaz, J. (2017). *Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chumpitaz\\_IJL.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chumpitaz_IJL.pdf?sequence=1).
- Condori, Y. (2020). *Asociación entre la exposición al covid-19 y la presencia de síntomas de depresión, ansiedad e insomnio en el personal médico que labora en los hospitales de la región Arequipa*. [Tesis de titulación]. [Universidad Nacional de San Agustín]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/11070/MCcoary1.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.
- Díaz, I. y 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, Perú.
- Espinoza, G. y Alemán, M. (2018). *Clima Laboral y Evaluación Del Desempeño a Jefes De Área En Hospitales Del MINSA, Región Arequipa, 2017*. *Veritas*, vol. 20, no. 1, 2019, p. 45., doi:10.35286/veritas.v20i1.224.
- Ezama, E., Alonso, Y. y Fontanil, Y. (2010). Pacientes, síntomas, trastornos, organicidad y psicopatología. *International journal of psychology and psychological therapy*, Vol. 10, N°. 2, 2010, págs. 293-314. <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-PacientesSintomasTrastornosOrganicidadYPsicopatolo-3229782.pdf>.

- Gobierno Federal. (2010). *Diagnóstico y Tratamiento de los trastornos de ansiedad en el Adulto*. México, Cenetec. [http://www.cenetec.salud.gob.mx/descargas/gpc/CatalogoMae stro/392\\_IMSS\\_10\\_Ansiedad/EyR\\_IMSS\\_392\\_10.pdf](http://www.cenetec.salud.gob.mx/descargas/gpc/CatalogoMae stro/392_IMSS_10_Ansiedad/EyR_IMSS_392_10.pdf).
- Gonzales, M. (s.f.). *Aproximación al concepto de ansiedad en psicología: su carácter complejo y multidimensional*. Recuperado de: [https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/69050/Aproximacion\\_al\\_concepto\\_de\\_ansiedad\\_en\\_.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/69050/Aproximacion_al_concepto_de_ansiedad_en_.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Grundi, S. (2017). *Grado de ansiedad del usuario en la atención de emergencia en un establecimiento de salud, durante el año 2017*. [Tesis de licenciatura]. [Universidad Científica del Perú]. <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/306/GRUNDI-1-Trabajo-Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Gutiérrez, J. (2006). *Ansiedad y salud*. México: Internacional Thomson. <https://doi.org/10.24016/2020.v6n2.107>. [https://drive.google.com/drive/folders/1MeMo15\\_LPGiqwQI9ZNEe3pj451JqRz5c?fbclid=IwAR0qT7ClqP33tFNpweCyQeMgvR84ZdOSDSh-G3Pkl\\_FLa3TVitHpmBGV9Bg](https://drive.google.com/drive/folders/1MeMo15_LPGiqwQI9ZNEe3pj451JqRz5c?fbclid=IwAR0qT7ClqP33tFNpweCyQeMgvR84ZdOSDSh-G3Pkl_FLa3TVitHpmBGV9Bg).
- Lauracio, C. y Lauracio T. (2020) Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. [Revista Innova Educación]. [Universidad Nacional del Altiplano]. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90/182>.
- Levaggi, M. (2016). *Ansiedad y estilos de humor en personal de enfermería de un hospital oncológico*. Tesis de Licenciatura. Pontificia Universidad Católica del Perú. [Tesis de licenciatura]. [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12>

404/7699/LEVAGGI ARRARTE MARIA ANSIEDAD Y ESTI  
LOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Lorrén, N. (2028). *Clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Inproconsa s.a.c. en el primer semestre 2017*. [Tesis de Licenciatura]. [Universidad San Ignacio de Loyola].

[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3558/3/2018\\_Lorr%C3%A9n-Caceres.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3558/3/2018_Lorr%C3%A9n-Caceres.pdf).

Mejía, C. Rodríguez, J., Garay L., Enriquez, M., Moreno, A., Huaytan, K., Julca, A., Álvarez, C., Choque, J. y Curioso, W. (2020). Percepción de miedo o exageración que transmiten los medios de comunicación en la población peruana durante la pandemia de la COVID-19. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*. 2020;39(2):e698. <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://www.revibiomedica.sld.cu/index.php/ibi/article/viewFile/698/686>.

Ministerio de sanidad y consume (2008) *guía de práctica clínica para el manejo de pacientes con trastornos de ansiedad en atención primaria*.

Monterrosa, A. Dávila, A. Mejía, J. Contreras, M. Mercado y C. Flores, (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en Médicos Colombianos. Artículo Científico, <https://revistas.unab.edu.co/index.php/medunab/article/view/3890/3280>.

Núñez Acho, G. C. (2020). La motivación y el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Universidad Alas Peruanas filial Tacna, año 2018.

Ortiz, A. (2009). *Aprendizaje Comportamiento basados en el funcionamiento del cerebro humano: emociones, procesos cognitivos, pensamiento e inteligencia. Hacia una teoría del aprendizaje neuroconfigurador*. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=8md4zRdV2kwC&oi=fnd&pg=PA2&dq=procesos>.

- Ozamiz, N., Dosil, M., Picaza, M. y Idoiaga, N. (2020). Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. *Cadernos de Saúde Pública* [online]. v. 36, n. 4 [Accedido 24 Octubre 2020] , e00054020. <<https://doi.org/10.1590/0102-311X00054020>>. ISSN 1678-4464. <https://doi.org/10.1590/0102>.
- Ponce Casapia, P., & Ramos Cardenas, G. N. (2020). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa METAQUIM, Arequipa 2018.
- Ponce, C., Villavicencio B. (2020). La mujer en tiempos de COVID-19: la doble presencia en su desempeño laboral. Un estudio a las colaboradoras del área administrativa de una empresa acuícola en el cantón Duran durante el primer semestres del año 2020. [Tesis de grado]. [Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15206/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-278.pdf>
- Pozo, C. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. [Tesis de Maestría]. [Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>.
- Pujadas, M., Perez, F. y Garcia, P. (2020) . Estrés y Control Percibido En Trabajadores De Emergencias. *Ansiedad y Estrés*, vol. 26, no. 1, 2020, pp. 52–58., doi:10.1016/j.anyes.2019.12.005.
- Quinatoa Ocampo, 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 thesis, Universidad Tecnológica

Indoamérica).

<https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/21465/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Real Academia Española. (2019). Diccionario de la lengua española. Recuperado de: <https://dle.rae.es/ansiedad>.

Revilla Aza, P. P., & Meza Arenas, R. A. (2014). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la caja rural de ahorro y crédito INCASUR SA en la provincia de Arequipa 2013..

Revista Iberoamericana De Tecnologías Del Aprendizaje (IEEE-RITA) (Latin-American Learning Technologies Journal) Society Information. *IEEE Revista Iberoamericana De Tecnologías Del Aprendizaje*, vol. 8, no. 4, 2013, doi:10.1109/rita.2013.2292917.

Rodrich, A. (2020) Autoestima y Ansiedad Estado-Rasgo En Jóvenes Universitarios De La Ciudad De Lima. *Interacciones*, 6(2).

Rodriguez, R. y Vetere, G. (compiladores). (2011). *Manual de terapia cognitiva conductual de los trastornos de ansiedad*. Buenos Aires: Polemos. <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=QmydAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA9&dq=terapia+cognitiva+de+beck+ansiedad&ots=vhDKDf3Hiq&sig=zyDONRXUANKeHB-8yPVzMLLe-94#v=onepage&q=terapia%20cognitiva%20de%20beck%20ansiedad&f=false>.

Rojas J. (2018). *70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral*. <http://www.infocapitalhumano.pe/recursoshumanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>.

Sanchez, J. (2012) Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría /process design staff performance



- evaluation and major trends affecting the audit of the process. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/1701/3866.
- Sarason, I. y Sarason, B. (1996). *Psicología anormal*. México: 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.
- Sierra, L. (2015) *Estudio Sociodemográfico y De Niveles De Ansiedad De Las Mujeres Que Optan a Interrupción Del Embarazo En Castilla y León*. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/12842>.
- Vásquez, H. (2018). *Factores laborales relacionados a la presencia de síntomas de ansiedad en personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza de Arequipa*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. [Tesis de titulación]. [Universidad Nacional de San Agustín]. <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7314/MDMvabeho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Vera, P. (2020). Psicología y covid-19: un análisis desde los procesos psicológicos básicos. *Cuadernos de Neuropsicología*. 2020 Vol. 14 N°1 10-18. <http://www.cnps.cl/index.php/cnps/article/view/393/440>.
- Vicente, M. (2020) pandemia COVID-19 situaciones de ansiedad y distintos a los psicofármacos. [Artículo científico]. [https://www.researchgate.net/publication/341733974\\_Pandemia\\_COVID19\\_situaciones\\_de\\_ansiedad\\_y\\_uso\\_de\\_tratamientos\\_distintos\\_a\\_los\\_psicofarmacos](https://www.researchgate.net/publication/341733974_Pandemia_COVID19_situaciones_de_ansiedad_y_uso_de_tratamientos_distintos_a_los_psicofarmacos).
- World Health Organization. *Mental health & COVID-19*. <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/covid-19>

- Yucra Núñez, V. J. (2017). El estrés y el desempeño laboral en los servidores públicos del RENIEC, Arequipa-2016.
- Zung, W.W. (1971). *A rating instrument for anxiety disorders*. *Psychosomatics* 12, 6, 371-379.

## ANEXOS

### Anexo 01: Matriz de consistencia

**Título:**

Impacto de la ansiedad en el desempeño laboral del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos, Lima 2021.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿De qué manera impacta la ansiedad en el desempeño laboral en tiempo de pandemia COVID-19 del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima, 2021?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Establecer el impacto de la ansiedad en el desempeño laboral en tiempo de pandemia COVID-19 del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>La ansiedad genera un impacto en el desempeño laboral en el personal del hospital militar geriátrico debido a la epidemia por el covid-19.</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p>ANSIEDAD</p>	<p><b>Dimensión 1:</b></p> <p>Síntomas rasgos</p>	<p><b>Indicador 1:</b></p> <p>Ítem 7. Dolor cabeza, cuello, espalda.                      Ítem 11. Mareos.                      Ítem 18. Cara caliente y roja.                      Ítem 8. Debilidad y cansancio.                      Ítem 6. Temblor manos y piernas.                      Ítem 10. Taquicardia.                      Ítem 15. Dolor estómago                      Ítem 16. Poliuria.                      Ítem 4. Desbaratarse.                      Ítem 14. Dedos dormidos</p>	<p><b>Enfoque:</b></p> <p>Cuantitativo</p>	
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p>		<p><b>Dimensión 2:</b></p> <p>Síntomas estado</p>	<p><b>Indicador 2:</b></p> <p>Jornada laboral.                      Ítem 2 Temor sin motivo.</p>		<p><b>Tipo:</b></p> <p>Correlacional - causal</p>
<p><b>PE: 1</b></p>	<p><b>OE: 1</b></p>	<p><b>HE: 1</b></p>					

<p>¿De qué manera impacta la ansiedad en tiempos de pandemia COVID-19 del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima, 2021?</p>	<p>Establecer el impacto de la ansiedad en la calidad de trabajo en tiempos de pandemia COVID-19 del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima, 2021.</p>	<p>Existe impacto de la ansiedad en la calidad de trabajo del personal que labora en el hospital militar geriátrico de chorrillos, Lima 2020.</p>			<p>Ítem 1. Más nervioso. Ítem 20. Pesadillas. Ítem 3. Rápidamente me altero. Ítem 5. Va a pasar algo malo. Ítem 9. Es difícil estar quieto. Ítem 13. Respirar no es fácil. Ítem 19. No descanso por las noches.</p>	
<p><b>PE: 2</b> ¿De qué manera impacta la ansiedad en la responsabilidad en tiempos de pandemia COVID-19 del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima, 2021?</p>	<p><b>OE: 2</b> Establecer el impacto de la ansiedad en la responsabilidad en tiempo de pandemia COVID-19 del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima, 2021.</p>	<p><b>HE: 2</b> Existe impacto de la ansiedad en la responsabilidad del personal que labora en el hospital militar geriátrico de chorrillos, Lima 2020.</p>	<p><b>Variable 2</b> DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p><b>Dimensión 1:</b> Calidad del trabajo</p>	<p><b>Indicador 1:</b> Trabajo sin errores Cumple objetivos Trabajo ordenado Tiempos establecidos Nuevas ideas Trabajo metódico Anticipo a problemas Ir más allá Atento al cambio Interés a actualizarse</p>	<p><b>Nivel de estudio.</b> No experimental y transversal.</p>

					Trabaja independientemente	
<p><b>PE: 3</b></p> <p>¿De qué manera impacta la ansiedad en el trabajo en equipo en tiempo de pandemia COVID-19 del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima, 2021?</p>	<p><b>OE: 3</b></p> <p>Impacto de la ansiedad en el trabajo en equipo en tiempo de pandemia COVID-19 del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos – Lima, 2021.</p>	<p><b>HE: 3</b></p> <p>Existe impacto de la ansiedad en el trabajo en equipo del personal que labora en el hospital militar geriátrico de chorrillos, Lima 2020.</p>		<p><b>Dimensión 2:</b></p> <p>Responsabilidad.</p>	<p><b>Indicador 2:</b></p> <p>Responsable de sus actos  Informa de problemas  Informa oportunamente  Demuestra autonomía  Reflexiona eficientemente  Afronta problemas</p>	<p><b>Población</b></p> <p><b>Muestra N=281</b> colaboradores.</p> <p>n= 118 colaboradores</p>
<p><b>PE:4</b></p> <p>¿De qué manera impacta la ansiedad en el compromiso institucional en tiempo de pandemia COVID-19 del personal del Hospital Militar</p>	<p><b>OE:4</b></p> <p>Establecer el impacto de la ansiedad en el compromiso institucional en tiempos de pandemia COVID-19 del personal del Hospital</p>	<p><b>HE:4</b></p> <p>Existe impacto de la ansiedad en el compromiso institucional del personal que labora en el hospital militar geriátrico de chorrillos, Lima</p>		<p><b>Dimensión 3:</b></p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p><b>Indicador 3:</b></p> <p>Implementa tecnologías  Disposición al trabajo  Aporta ideas para mejorar  Colabora con actividades  Conoce visión y misión  Colabora armoniosamente  Resuelve deficientemente problemas  Informa a sus superiores</p>	<p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuestas</p>

Geriátrico Chorrillos – Lima, 2021?	Militar Geriátrico Chorrillos – Lima, 2021.	2020.			Promueve clima laboral favorable	
				<b>Dimensión 4:</b> Compromiso institucional	<b>Indicador 4:</b> Responde claramente Demuestra respeto al usuario Demuestra respeto al superior Demuestra respeto al colega Valora las ideas	<b>Instrumentos:</b> Cuestionarios.

## Anexo 02: Instrumento de recolección de datos

### I. DATO GENERAL

Edad:                                      Sexo:                                      Tiempo de servicio:  
Especialidad:                                      Área de trabajo:

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

**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.

Nunca o Raras veces: 1

Algunas veces: 2

Con bastante frecuencia: 3

Siempre o casi siempre: 4

		1	2	3	4
1.	Me siento más nervioso(a) y ansioso(a) que de costumbre.				
2.	Me siento con temor sin razón.				
3.	Despierto con facilidad o siento pánico.				
4.	Me siento como si fuera a reventar y partirme en pedazos.				
5.	Siento que todo está bien y que nada malo puede suceder				
6.	Me tiemblan las manos y las piernas.				
7.	Me mortifican los dolores de la cabeza, cuello o cintura.				
8.	Me siento débil y me canso fácilmente.				
9.	Me siento tranquilo(a) y puedo permanecer en calma fácilmente.				
10.	Puedo sentir que me late muy rápido el corazón.				
11.	Sufro de mareos.				
12.	Sufro de desmayos o siento que me voy a desmayar.				



13.	Puedo inspirar y expirar fácilmente				
14.	Se me adormecen o me hincan los dedos de las manos y pies.				
14.	Sufro de molestias estomacales o indigestión.				
16.	Orino con mucha frecuencia.				
17.	Generalmente mis manos están secas y calientes.				
18.	Siento bochornos.				
19.	Me quedo dormido con facilidad y descanso durante la noche				
20.	Tengo pesadillas.				

### III. CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

**Instrucciones:** A continuación encontrara una serie de afirmaciones, lea cada una de ellas y marque con una X la que mejor le describa, sea lo más sincero(a) y honesto(a), no existe respuesta correcta o incorrecta, esta encuesta es anónima.

Alternativas de evaluación:

Siempre Casi: 1

Siempre: 2

A veces: 3

Casi Nunca: 4

Nunca: 5

		1	2	3	4	5
	<b>CALIDAD DEL TRABAJO</b>					
1.	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2.	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3.	Realiza un trabajo ordenado.					
4.	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos					
5.	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de Enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
6.	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7.	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8.	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
9.	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10.	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11.	Puede trabajar independientemente.					
	<b>RESPONSABILIDAD</b>					
12.	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de					

	sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar					
13.	Mantiene a la Jefa encargada del Centro de Salud informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.					
14.	Transmite esta información oportunamente.					
15.	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del Centro hospitalario					
16.	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
17.	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					
18.	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del Centro hospitalario.					
19.	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
20.	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Centro hospitalario.					
21.	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Centro hospitalario.					
22.	Conoce la Misión y Visión del servicio del Centro hospitalario.					
23.	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías					
24.	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25.	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente					
26.	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
	<b>COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>					
27.	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de					

	trabajo.					
28.	Demuestra respeto hacia los usuarios.					
29.	Demuestra respeto a sus superiores					
30.	Demuestra respeto a sus colegas.					
31.	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

### Anexo N°3: Base de datos SPSS.

\*base de datos del test ansiedad y desempeño laboral.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	EDAD	Númérico	8	0	edad de la pers...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	SEXO	Númérico	8	0	Sexo de la pers...	{1, femenino...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	TIEMPO	Númérico	8	0	Tiempo de servi...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	AREA	Númérico	8	0	Area de trabajo	{1, area ad...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	NERVIOSO	Númérico	8	0	Me siento más ...	{1, nunca o ...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	TEMOR	Númérico	8	0	Me siento con t...	{1, Nunca o ...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	DESPERTAR	Númérico	8	0	Despierto con f...	{1, nunca o ...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	DEZPEDAS...	Númérico	8	0	Me siento com...	{1, nunca o ...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	TODO_BIEN	Númérico	8	0	Siento que todo...	{1, nunca o ...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	TEMBLOR_...	Númérico	8	0	Me tiemblan la...	{1, nunca o ...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	DOLORES	Númérico	8	0	Me mortifican f...	{1, nunca o ...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	DEBILIDAD...	Númérico	8	0	Me siento débil...	{1, nunca o ...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	TRANQUIL...	Númérico	8	0	Me siento tranq...	{1, nunca o ...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	LATIDOS_R...	Númérico	8	0	Puedo sentir qu...	{1, nunca o ...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	MAREOS	Númérico	8	0	Sufro de mareos...	{1, nunca o ...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	DESMAYOS	Númérico	8	0	Sufro de desma...	{1, nunca o ...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	INSPIRAR_...	Númérico	8	0	Puedo inspirar ...	{1, nunca o ...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	ADORMECI...	Númérico	8	0	Se me adorme...	{1, nunca o ...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	INDIGESTION	Númérico	8	0	Sufro de molest...	{1, nunca o ...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	ORINAR_F...	Númérico	8	0	Orino con muc...	{1, nunca o ...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	MANOS_S...	Númérico	8	0	Generalmente ...	{1, nunca o ...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	BOCHORN...	Númérico	8	0	Siento bochorn...	{1, nunca o ...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	FACILIDAD...	Númérico	8	0	Me quedo dorm...	{1, nunca o ...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	PESADILLAS	Númérico	8	0	Tengo pesadillas.	{1, nunca o ...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada

\*base de datos del test ansiedad y desempeño laboral.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
25	SUMAAa	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
26	ANSIEDAD	Númérico	8	0	niveles de ansi...	{1, normal}...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
27	TRABAJO_...	Númérico	8	0	Produce o reali...	{1, casi sie...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
28	OBJETIVOS	Númérico	8	0	Cumple con los...	{1, casi sie...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
29	TRABAJO_...	Númérico	8	0	Realiza un trab...	{1, casi sie...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
30	TIEMPOS_...	Númérico	8	0	Realiza un trab...	{1, casi sie...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
31	NUEVAS_I...	Númérico	8	0	Tiene nuevas id...	{1, casi sie...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
32	TRABAJO_...	Númérico	8	0	Produce o reali...	{1, casi sie...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
33	ANTICIPA_...	Númérico	8	0	Se anticipa a la...	{1, casi sie...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
34	MEJORES_...	Númérico	8	0	Va más allá de ...	{1, casi sie...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
35	ATENTA_C...	Númérico	8	0	Se muestra ate...	{1, casi sie...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
36	INTERES_C...	Númérico	8	0	Demuestra inte...	{1, casi sie...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
37	INDEPENDI...	Númérico	8	0	Puede trabajar i...	{1, casi sie...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
38	ASUME_R...	Númérico	8	0	Asume con res...	{1, casi sie...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
39	INFORMA_...	Númérico	8	0	Mantiene a la J...	{1, casi sie...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
40	INFORMACI...	Númérico	8	0	Transmite esta ...	{1, casi sie...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
41	AUTONOMIA	Númérico	8	0	Demuestra aut...	{1, casi sie...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
42	CALMA_DE...	Númérico	8	0	Reacciona efici...	{1, casi sie...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
43	EFICAZ	Númérico	8	0	Es eficaz al afr...	{1, casi sie...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
44	OPTIMIZA	Númérico	8	0	Colabora con la...	{1, casi sie...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
45	DISPOSICION	Númérico	8	0	Asume con agr...	{1, casi sie...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
46	APORTA_I...	Númérico	8	0	Aporta ideas pa...	{1, casi sie...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
47	ACTIVIDAD...	Númérico	8	0	Colabora con a...	{1, casi sie...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
48	MISION_VI...	Númérico	8	0	Conoce la Misi...	{1, casi sie...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada

















## Anexo N° 4: Documentos administrativos.



### CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 25 de Mayo del 2021.

Mg. GIORGIO ALEXANDER AQUIJE CÁRDENAS  
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

**Presente.** -

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente e informarle que los estudiantes:

- **Ana Reyna, CALLA CHOQUE**
- **Yolanda Edith, ROQUE CONTRERAS.**

De la Facultad de Ciencias de la Salud del Programa de Psicología (curso: Taller de titulación), han cumplido con elaborar el proyecto de tesis titulado: **IMPACTO DE LA ANSIEDAD EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA COVID-19, DEL PERSONAL DEL HOSPITAL MILITAR GERIÁTRICO CHORRILLOS. LIMA, 2021.**

Por lo tanto, quedan expeditos para continuar con el desarrollo de la Investigación. Remito adjunto a la presente los anillados de la investigación, con mi firma en señal de conformidad.

Sin otro particular, es propicia la ocasión para renovar mi consideración más distinguida.

Atentamente

Dr. Bladimir Becerra Canales  
Código ORCID N°0000-0002-2234-2189



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

\*Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia\*

Chincha Alta, 28 de Mayo del 2021

## OFICIO N°149-2021-UAI-FCS

HOSPITAL MILITAR GERIÁTRICO  
ZAPATA CORRALES, LUIS ALFONSO  
CORONEL EP DIRECTOR DE LA IPRESS HOSPITAL MILITAR GERIÁTRICO.  
CHORRILLOS-LIMA

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería y Psicología. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



  
Mg. Georgina A. Aguaje Cárdenas  
DECANO (e)  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



MESA DE PARTES	
IPRESS - HMG	
Hora:	10:00
Fecha:	30 MAY 2021
Firma:	
Postfirma:	Teo Diaz

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

🌐 [www.autonomaica.edu.pe](http://www.autonomaica.edu.pe)



## CONSTANCIA

### EL SEÑOR CORONEL EP DIRECTOR DE LA IPRESS HOSPITAL MILITAR GERIÁTRICO

Hace constar que las estudiantes CALLA CHOQUE Ana Reyna, Identificado con DNI: 76646668 y ROQUE CONTRERAS Yolanda Edith, Identificado con DNI :46542805 del programa académico de Psicología de la Universidad Autónoma de Ica, han culminado con la aplicación de los instrumentos de recolección de datos para el procesamiento estadístico y así poder culminar su investigación titulada: **“IMPACTO DE LA ANSIEDAD EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA COVID-19, DEL PERSONAL DEL HOSPITAL MILITAR GERIÁTRICO CHORRILLOS, LIMA 2021”** a fin de obtener el título de Licenciado en Psicología.

Se expide la presente constancia a solicitud de las interesadas.

Chorrillos, 09 de junio del 2021



101001666 - O+  
**LUIS ALFONSO ZAPATA CORRALES**  
Coronel EP  
Director de la IPRESS Hospital Militar Geriátrico

Anexo N° 5: Informe de Turnitin al 28% de similitud

IMPACTO DE LA ANSIEDAD EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA COVID-19, DEL PERSONAL DEL HOSPITAL MILITAR GERIÁTRICO CHORRILLOS. LIMA, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.autonomaeica.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.uss.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repository.upb.edu.co</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

Excluir citas      Apagado      Excluir coincidencias < 1%  
Excluir bibliografía      Activo



## Anexo N° 6: Tablas de la prueba de normalidad.

### Prueba de normalidad.

		Desempeño	Calidad del	Responsabilid	Trabajo en	Compromiso	
		Ansiedad	Laboral	Trabajo	ad	Equipo	Institucional
N		118	118	118	118	118	118
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	54.0169	129.9746	45.8898	25.5000	37.8559	20.7288
	Desviación estándar	12.64910	11.64464	4.86709	2.41700	3.98346	2.31554
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.081	.186	.103	.157	.172	.283
	Positivo	.076	.186	.103	.150	.172	.275
	Negativo	-.081	-.143	-.078	-.157	-.127	-.283
Estadístico de prueba		.081	.186	.103	.157	.172	.283
Sig. asintótica (bilateral)		.049 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>	.003 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>

Nota: (a). La distribución de prueba es normal.

(b). Se calcula a partir de datos.

(c). Corrección de significación de Lilliefors.

Se observa que la variable ansiedad, variable desempeño laboral y sus dimensiones presentaron distribuciones no normales. Por lo tanto, ha de usarse pruebas no paramétricas para el análisis de los resultados.

### Correlación entre la ansiedad y el desempeño laboral

		Desempeño Laboral
Ansiedad	Coefficiente de	-.051
	correlación	
	Sig. (bilateral)	.581

La correlación entre la ansiedad y el desempeño laboral fue inversa, nula y no significativa ( $\rho = -.051, p > 0.05$ ).

### Correlación entre la ansiedad y la calidad de trabajo laboral

		Calidad del Trabajo
Ansiedad	Coefficiente de	-.061
	correlación	

---

Sig. (bilateral) .510

---

La correlación entre la ansiedad y la Calidad del Trabajo fue nula, inversa y no significativa ( $r_{ho} = -.061, p > 0.05$ ).

Correlación entre la ansiedad y la Responsabilidad

---

		Responsabilidad
	Coeficiente de	-.025
Ansiedad	correlación	
	Sig. (bilateral)	.790

---

La correlación entre la ansiedad y la Responsabilidad fue nula, inversa y no significativa ( $r_{ho} = .025, p > 0.05$ ).

Correlación entre la ansiedad y el Trabajo en Equipo

---

		Trabajo en Equipo
	Coeficiente de	-.031
Ansiedad	correlación	
	Sig. (bilateral)	.740

---

La correlación entre la ansiedad y el Trabajo en Equipo fue inversa, nula y no significativa ( $r_{ho} = -.031, p > 0.05$ ).

Correlación entre la ansiedad y el Compromiso Institucional

---

		Compromiso Institucional
	Coeficiente de	-.073
Ansiedad	correlación	
	Sig. (bilateral)	.433

---

La correlación entre la ansiedad y el Compromiso Institucional o fue inversa, nula y no significativa ( $r_{ho} = -.073, p > 0.05$ ).

Anexo N° 7: Tomas fotográficas de la recolección de datos.









