



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

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

TESIS

**“ANSIEDAD Y SU RELACIÓN DESEMPEÑO LABORAL EN  
EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA SAN  
GABRIEL”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**Salud pública, salud ambiental y satisfacción con los  
servicios de salud**

Presentado por:

**Susy Salcedo Salcedo**

**July Vegas Criollo**

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada  
en Enfermería

Docente asesor

Dra. Campos Martínez, Silvana Rosario

Código Orcid N° 0000-0001-7031-9576

Chincha, Ica, 2021

**ASESOR**

Dra. Campos Martínez, Silvana Rosario

**MIEMBROS DE JURADO:**

Dr. Hernando Martín Campos Martínez

**PRESIDENTE**

Dr. William Esteban Chu Estrada

**SECRETARIA**

Dr. Lorenzo Edmundo Gonzales Zavaleta

**MIEMBRO**

## **DEDICATORIA**

Dedico el presente trabajo con mucho amor a nuestras familias por el apoyo incondicional que siempre nos dieron para lograr este objetivo final, y a Dios por habernos dado la fortaleza para ejercer esta profesión que nos apasiona.

## AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios, las familias y a nuestros asesores por todo el apoyo brindado en este largo trayecto para la elaboración de nuestra tesis.

## RESUMEN

La presente investigación titulada “ANSIEDAD Y SU RELACIÓN DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA SAN GABRIEL” proponiéndose como objetivo determinar si existe una relación entre la variable Ansiedad y la variable Desempeño laboral del personal de enfermería de la Clínica San Gabriel.

La investigación es de tipo básica, presentando un carácter cuantitativo, asimismo, es correlacional, descriptivo y presenta un diseño no experimental, transeccional. La población está conformada por 28 profesionales de enfermería y el muestreo por conveniencia conformado por 28 profesionales de enfermería.

Se llego a una conclusión general la cual determina la existencia de una relación directa y significativa entre la variable Ansiedad y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital de la Clínica San Gabriel.

**PALABRAS CLAVE:** Ansiedad, Desempeño laboral, Cognitivo-afectivo, somático

## **ABSTRACT**

The present investigation entitled "ANXIETY AND ITS RELATIONSHIP TO LABOR PERFORMANCE IN THE NURSING STAFF OF THE SAN GABRIEL CLINIC" with the objective of determining if there is a relationship between the Anxiety variable and the Work Performance variable of the nursing staff of the San Gabriel Clinic.

The research is of a basic type, presenting a quantitative nature, it is also correlational, descriptive and presents a non-experimental, transectional design. The population is made up of 28 nursing professionals and the convenience sample made up of 28 nursing professionals.

A general conclusion was reached which determines the existence of a direct and significant relationship between the Anxiety variable and work performance of the nursing staff of the San Gabriel Clinic hospital.

Keywords: Anxiety, Work performance, Cognitive-affective, somatic

# ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
PALABRAS CLAVE	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE DE CONTENIDO	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
2.1. Descripción del Problema	11
2.2. Pregunta de investigación general	11
2.3. Preguntas de investigación específicas	12
2.4. Justificación e importancia	12
2.5. Objetivo General	13
2.6. Objetivos específicos	13
2.7. Alcances y limitaciones	13
III. MARCO TEÓRICO	14
3.1. Antecedentes	14
3.2. Bases teóricas	18
3.2.1. Ansiedad	18
3.2.2. Desempeño laboral	19
3.3. Marco conceptual	19
IV. METODOLOGÍA	20
4.1. Tipo y Nivel de investigación	20

4.2.	Diseño de la investigación	20
4.3.	Población-Muestra	20
4.4.	Hipótesis general y específicas	21
4.5.	Identificación de las variables	21
4.6.	Operacionalización de las variables	21
4.7.	Recolección de datos	23
V.	RESULTADOS	24
5.1.	Presentación de resultados	24
5.2.	Interpretación de resultados	25
VI.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	30
6.1.	Análisis descriptivo de los resultados	30
6.2.	Comparación de resultados con marco teórico	32
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	34
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36
	ANEXOS	38
	Anexo 1. Matriz de consistencia	38
	Anexo 2. Instrumentos de Investigación	41
	Anexo 3. Ficha de validación Juicio de Expertos	45
	Anexo 4. Informe de Turnitin al 28% de similitud	47

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Operacionalización de variables</i> .....	21
Tabla 2. <i>Estadísticos descriptivos de la Ansiedad</i> .....	24
Tabla 3. <i>Estadísticos descriptivos del Desempeño laboral</i> .....	25
Tabla 4. <i>Interpretación del coeficiente de correlación</i> .....	25
Tabla 5. <i>Correlación de la hipótesis general</i> .....	26
Tabla 6. <i>Correlación de la hipótesis específica 1</i> .....	26
Tabla 7. <i>Correlación de la hipótesis específica 2</i> .....	27
Tabla 8. <i>Prueba de hipótesis general</i> .....	27
Tabla 9. <i>Prueba de hipótesis específica 1</i> .....	28
Tabla 10. <i>Prueba de hipótesis específica 2</i> .....	28
Tabla 11. <i>Frecuencia de la dimensión Cognitivo-afectivo</i> .....	30
Tabla 12. <i>Frecuencia de la dimensión Somático</i> .....	30
Tabla 13. <i>Frecuencia de la dimensión Proactividad</i> .....	31
Tabla 14. <i>Frecuencia de la Capacidad de servicio</i> .....	31
Tabla 15. <i>Frecuencia de los Conocimientos</i> .....	32
Tabla 16. <i>Frecuencia de la diligencia en el trabajo</i> .....	32

## I. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación se observará en qué medida se relacionan la Ansiedad y el Desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel, para lo cual la tesis subdividió de la siguiente manera:

En el capítulo I, se realiza el planteamiento del problema y los objetivos, asimismo, la justificación y limitación presentes en la investigación.

En el capítulo II, se desarrolla los antecedentes del estudio y las bases teóricas, así como el desarrollo del marco conceptual.

En el capítulo III, se desarrolla la metodología de la investigación, se realiza el planteamiento de las hipótesis, así como el planteamiento de las variables y los instrumentos a utilizar en la presente investigación.

En el capítulo IV, se comienza por detallar los estadísticos descriptivos de las variables de estudio, la prueba de correlación y la contrastación de las hipótesis de investigación

En el capítulo V, se describe las frecuencias de las dimensiones de las variables de estudio, así como también la discusión de los resultados.

## **II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **2.1. Descripción del Problema**

La Clínica San Gabriel tiene como misión brindar una atención integral a todos los pacientes y familiares tanto en la recuperación como en su protección, por medio de la investigación ininterrumpida, tomando en cuenta la inclusión social y el aseguramiento global.

En el área de emergencia, en varias ocasiones se ha podido apreciar que el personal de enfermería siente temor de atender a los pacientes que llegan en shock motivo de algún accidente, así como también se percibe nervios, inseguridad, entre otros; siendo todo ello característico de la ansiedad. Asimismo, se aprecia pesimismo con respecto a su actitud, así como también baja eficacia y comprensión en cuanto a los conocimientos de enfermería.

Por tal motivo, la presente investigación se desarrolla con el motivo de determinar en qué medida la ansiedad se puede relacionar con el desempeño laboral del personal de enfermería en la Clínica San Gabriel, de tal forma que de comprobarse la hipótesis de investigación, se podría realizar una mejor gestión para mejorar la ansiedad, lo que se vería reflejado un mejor desempeño laboral.

### **2.2. Pregunta de investigación general**

¿En qué medida la Ansiedad se relaciona con el Desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel?

### **2.3. Preguntas de investigación específicas**

- ¿En qué medida la dimensión Cognitivo-afectivo se relaciona con el Desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel?
- ¿En qué medida la dimensión Somático se relaciona con el Desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel?

### **2.4. Justificación e importancia**

La investigación presenta una justificación teórica, pues se incluirá las perspectivas teóricas de las variables Ansiedad y Desempeño laboral, a partir de los cuales se abarcará características y definiciones.

La investigación presenta una justificación práctica, pues se busca mejorar la ansiedad del personal de enfermería de la Clínica San Gabriel, logrando así una mejora en el desempeño laboral de los enfermeros

La investigación presenta una justificación metodología debido a que para el estudio de las variables se realizara el uso de la encuesta, es así como para la variable Ansiedad se empleará la encuesta referencial de Díaz y Serrato (2017), mientras que para la variable Desempeño laboral el cuestionario empleado por Boada (2019)

La investigación tiene una importancia que radica en que podrá servir directamente al personal de enfermería de la Clínica San Gabriel y de forma indirecta a los enfermeros de otras áreas.

## **2.5. Objetivo General**

Determinar la relación entre la Ansiedad y el Desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel

## **2.6. Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre la dimensión Cognitivo-afectivo y el Desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel
- Determinar la relación entre la dimensión Somático y el Desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel

## **2.7. Alcances y limitaciones**

Se tiene un alcance descriptivo y correlacional, debido a que se describirá acerca de la Ansiedad y el desempeño laboral. Asimismo, confirmar si existe relación entre las variables.

Una limitación presentada fue la falta de apoyo por parte del personal de enfermería referentes al llenado de las encuestas. Por tal motivo se explicó cuáles serían las ventajas de desarrollar la investigación.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

Shearer (2016) tuvo como propósito en el artículo revisar sobre el estado de la ciencia es revisar la literatura existente sobre el efecto de la ansiedad en la experiencia de simulación de los estudiantes de enfermería e identificar brechas para futuras investigaciones. Mediante una revisión del estado del arte se trató de determinar el estado de la ciencia centrada en la ansiedad, los estudiantes de enfermería y la simulación en artículos de revistas y disertaciones revisadas por pares. Entre los resultados se obtuvo que tres temas claros surgieron de la revisión: (a) Lo desconocido, (b) Crítica de compañeros y profesores, y (c) La experiencia de cometer errores. Además de estos temas, se identificaron lagunas de conocimiento. Se concluye que se necesita investigación para desarrollar intervenciones para disminuir efectivamente la ansiedad de los estudiantes durante la simulación y desarrollar las mejores prácticas para la preparación de los estudiantes.

Cornine (2020) tuvo como objetivo examinar las estrategias de no simulación para reducir la ansiedad presente en estudiantes de enfermería de pregrado en el entorno clínico. Se realizó una revisión integradora siguiendo las directrices de Whittemore y Knafl. Como resultado final se obtuvo que gran parte de los investigadores (17 estudios) apoyaron sus intervenciones como algo efectivas en la reducción de estudiantes de enfermería ansiedad en el entorno clínico. Se identificaron varias limitaciones de la investigación. Varias intervenciones dirigidas por profesores y estudiantes pueden reducir la ansiedad de los estudiantes en el entorno clínico. Se concluye que se necesita más investigación rigurosa sobre este tema para proporcionar una base de evidencia sólida para tales intervenciones.

Turnes y Lander (2017) indican que los estudiantes de enfermería de pregrado experimentan estrés y ansiedad significativos, lo que inhibe el aprendizaje y aumenta el desgaste. Se identificaron y evaluaron veintiséis estudios de intervención, actualizando una revisión sistemática previa que categorizó las intervenciones dirigidas a: (1) factores de estrés, (2) afrontamiento o (3) evaluación. La mayoría de las intervenciones en esta revisión tenían como objetivo reducir el número de factores estresantes a través del desarrollo del plan de estudios (12) o mejorar las habilidades de afrontamiento de los estudiantes (8). Dos estudios informaron intervenciones que utilizaron solo la reevaluación cognitiva, mientras que tres intervenciones combinaron la reevaluación con otros enfoques. La fuerza de la evidencia estuvo limitada por la elección del diseño del estudio y la falta de rigor metodológico. Se encontró cierto apoyo estadísticamente significativo para las intervenciones enfocadas en reducir los factores estresantes a través del desarrollo del plan de estudios o mejorar las habilidades de afrontamiento de los estudiantes. No se identificaron estudios estadísticamente significativos que utilicen la reevaluación, ya sea sola o en combinación con otros enfoques, aunque los hallazgos cualitativos sugirieron que los beneficios potenciales de este enfoque merecen un estudio más a fondo. Se observó progreso desde 2008 en el mayor número de estudios y un mayor uso de medidas de resultado validadas, pero la revisión concluyó que se necesitan más estudios metodológicamente sólidos y con el poder estadístico adecuado, especialmente ensayos controlados aleatorios, para determinar qué intervenciones son efectivas para abordar el problema del estrés excesivo y ansiedad entre estudiantes de licenciatura en enfermería.

Olsen, Bjaalid y Mikkelsen (2017) tuvieron como objetivo aumentar la comprensión del acoso laboral y su relación con el desempeño laboral y los diferentes resultados entre las enfermeras. Examinar un modelo de intimidación propuesto que incluya tanto los recursos laborales como las

demandas laborales, así como los resultados de la enfermera reflejados en el desempeño laboral, la satisfacción laboral y la capacidad laboral. Este estudio adoptó un diseño de encuesta transversal basado en la web. Se confirmó que la mayoría de las características del clima laboral influyen en el acoso laboral y, además, tienen una influencia directa en los resultados de las enfermeras; desempeño laboral, satisfacción laboral y capacidad laboral. El acoso tuvo un papel mediador entre la mayoría de las dimensiones del desempeño laboral y los resultados de la enfermera. Este estudio aumenta nuestra comprensión del antecedente organizativo del acoso entre enfermeras. El acoso laboral entre enfermeras funciona como un mediador entre la mayoría de las dimensiones del desempeño laboral y los resultados relacionados con la satisfacción y la capacidad laborales. Las estrategias para reducir el acoso deben tener en cuenta los resultados del estudio y, específicamente, los recursos y las demandas laborales que influyen en el acoso y los resultados de las enfermeras.

Fradelos, EC, Alikari, V., Vus, V., Papathanasiou, IV, Tsaras, K., Tzavella, F. y Lekka, D. (2020) examinaron la relación entre religiosidad, ansiedad, depresión y resiliencia psicológica en el personal de enfermería. En este estudio transversal participaron 378 enfermeras. Los datos se recopilaron mediante la escala de centralidad de la religiosidad, la escala de depresión de una encuesta de salud. Se calcularon los porcentajes, las medias y las desviaciones estándar. Además, se utilizaron la prueba t paramétrica y ANOVA. También, Se utilizaron análisis de regresión logística para determinar qué factores afectan la depresión y la ansiedad de las enfermeras. Los resultados indicaron que las diferencias con una probabilidad menor o igual a 0.05 fueron aceptadas como significativas. Según nuestros resultados, aunque las prácticas religiosas pueden ser un factor protector tanto para la depresión como para la ansiedad, las creencias y experiencias religiosas también pueden incrementar los niveles de depresión y ansiedad.

Angel H. Wang, Charlotte T. Lee, Sherry Espin, (2019) exploraron qué situaciones clínicas perciben los estudiantes de último año de enfermería como generadoras de ansiedad; identificar si el nivel percibido de ansiedad asociado con las tareas clínicas difiere según las características clínicas y de los estudiantes; y determinar la relación entre las características clínicas y de los estudiantes y el nivel de ansiedad percibido entre los estudiantes de enfermería. Se administró el Formulario de ansiedad de experiencia clínica (CEAF) para evaluar el nivel percibido de ansiedad asociado con las tareas prácticas comunes. Se utilizaron estadísticas descriptivas, análisis de varianza unidireccional y pruebas de correlación de Pearson para abordar las preguntas de investigación. El análisis de contenido se realizó para preguntas abiertas. Los participantes informaron las siguientes tres situaciones como las que más ansiedad producían: miedo a cometer errores, ser observado por los instructores y experiencia clínica inicial en una unidad. Se observaron diferencias entre los estudiantes más jóvenes (18 a 24 años) y los mayores (25 a 34 años), y el grupo de estudiantes mayores informó niveles más bajos de ansiedad asociados con las siguientes situaciones clínicas: ser observado por los instructores y hacer preguntas a facultad. También se encontró que la edad se correlacionó negativamente con los puntajes del CEAF, donde los estudiantes más jóvenes reportaron puntajes más altos del CEAF. El análisis de contenido indicó áreas comunes que preocupaban más a los participantes sobre su práctica y su año académico. Los hallazgos enfatizan la importancia de que los educadores de enfermería reconozcan las situaciones de práctica que producen ansiedad y desarrollen intervenciones de manejo de la ansiedad para asegurar un aprendizaje óptimo.

Savitsky, B., Findling, Y., Erel, A., & Hendel, T. (2020) evaluaron los niveles de ansiedad y las formas de afrontamiento entre los estudiantes de enfermería en el Ashkelon Academic College, Distrito Sur, Israel. Se realizó un estudio transversal entre los 244 estudiantes del departamento de enfermería durante la tercera semana de un encierro nacional. El nivel de ansiedad se evaluó mediante la escala de 7 ítems del trastorno de ansiedad generalizada con un punto de corte de 10 para ansiedad moderada y de 15

para ansiedad severa. Se utilizó el análisis factorial para identificar los componentes de afrontamiento. La prevalencia de ansiedad moderada y severa fue 42,8% y 13,1% respectivamente. El sexo, la falta de EPP y el miedo a la infección se asociaron significativamente con una puntuación de ansiedad más alta. Una mayor resiliencia y el uso del humor se asociaron con niveles de ansiedad significativamente más bajos, mientras que la desconexión mental con niveles de ansiedad más altos. El personal del departamento de enfermería puede contribuir a reducir la ansiedad de los estudiantes manteniendo un marco educativo estable, proporcionando enseñanza a distancia de alta calidad y alentando y apoyando a los estudiantes durante este período desafiante.

## **3.2. Bases teóricas**

### **3.2.1. Ansiedad**

Los primeros estudios encontraron que la neurogénesis adulta es deteriorada en los modelos de depresión y ansiedad y acelerado por el tratamiento antidepresivo. Esto llevó a la teoría de que la ansiedad es el resultado de una neurogénesis adulta alterada y la restauración de la neurogénesis adulta conduce a la recuperación. El seguimiento de los estudios arrojó un conjunto complejo de resultados a menudo inconsistentes, y la veracidad de esta teoría es incierta (Miller y Hen, 2015).

Si bien es especulativa, esta teoría es emocionante porque la fisiopatología de la ansiedad es poco conocida y la teoría puede conducir a una neurogénesis dirigida. Por ello, se necesitan urgentemente nuevos tratamientos, ya que la ansiedad es una de las causas principales de discapacidad, es así que la ansiedad persiste en aproximadamente 70% de los pacientes después del tratamiento de primera línea y al menos 30% de los pacientes permanecen ansiosos incluso después de pasar exhaustivamente por cuatro rondas de tratamientos distintos (Miller y Hen, 2015).

### **3.2.2. Desempeño laboral**

El desempeño laboral puede entenderse como el comportamiento del empleado que es imprescindible para el desarrollo de lograr los objetivos de una organización. Dicho comportamiento incluye, como mínimo, el desempeño de tareas, es decir el comportamiento que contribuye a la generación de un producto o servicio; asimismo, el comportamiento de ciudadanía organizacional, referido al comportamiento que contribuye a las metas de la organización contribuyendo a su entorno social y psicológico y conductas laborales contraproducentes, referido al comportamiento voluntario que daña o tiene la intención de dañar "el bienestar de la organización" y/o sus partes interesadas (Dalal, Alaybek y Lievens, 2020).

También se ha postulado a menudo que el desempeño laboral incluye el comportamiento proactivo (acción anticipatoria que los empleados toman para impactarse a sí mismos y/o sus entornos), comportamiento creativo (la producción de ideas novedosas y útiles soluciones de problemas) y el desempeño adaptativo (modificaciones de comportamiento hechas en respuesta a las demandas de un entorno nuevo o cambiante, o demandas situacionales) (Dalal, Alaybek y Lievens, 2020).

### **3.3. Marco conceptual**

**Ansiedad:** Referido a aquel estado de miedo, temor e inseguridad, los cuales pueden ser producto del estrés o alguna experiencia traumática (Miller y Hen, 2015).

**Desempeño laboral:** El desempeño laboral puede entenderse como el comportamiento del empleado que es imprescindible para el desarrollo de lograr los objetivos de una organización. (Dalal, Alaybek y Lievens, 2020).

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1. Tipo y Nivel de investigación**

La presente investigación es de tipo básica, debido a que se busca aumentar la información referente a las variables.

Además, correlacional debido a que se buscará determinar la relación entre las variables, y de corte transversal debido a que se obtendrán los datos en un periodo de tiempo determinado.

### **4.2. Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación es no experimental, ya que se observarán las variables en su estado natural.

### **4.3. Población-Muestra**

La población está determinada por todo el personal de enfermería del área de UCI de la Clínica San Gabriel.

El muestreo está determinada de forma probabilística con 28 enfermeros de la Clínica San Gabriel.

#### **4.4. Hipótesis general y específicas**

##### **Hipótesis general**

La Ansiedad se relaciona con el Desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel

##### **Hipótesis específicas**

- La dimensión Cognitivo-afectivo se relaciona con el Desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel
- La dimensión Somático se relaciona con el Desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel

#### **4.5. Identificación de las variables**

Ansiedad: Referido a aquel estado de miedo, temor e inseguridad, los cuales pueden ser producto del estrés o alguna experiencia traumática (Miller y Hen, 2015).

Desempeño laboral: El desempeño laboral puede entenderse como el comportamiento del empleado que es imprescindible para el desarrollo de lograr los objetivos de una organización. (Dalal, Alaybek y Lievens, 2020).

#### **4.6. Operacionalización de las variables**

Tabla 1. *Operacionalización de variables*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
-----------	-------------	-------------	--------

---

V1:	Cognitivo-afectivo	Entumecido	Ordinal
Ansiedad		Acalorado	
		Temblor	
		Relajación	
		Temor	
		Mareado	
		Taquicardia	
		Inestable	
		Asustado	
	Somático	Nervioso	
		Bloqueado	
		Temblores	
		Inseguro	
		Miedo	
		Ahogo	
		Problemas digestivos	
		Desvanecimiento	
		Rubor facial	
		Sudoración	
V2:	Proactividad	Supera expectativas	Ordinal
Desempeño laboral		Mejoras	
		Actitud positiva	
	Capacidad de servicio	Eficacia	
		Amabilidad	
		Comprensión	
	Conocimientos	Conocimientos necesarios	
		Herramientas	
	Diligencia en el trabajo	Responsabilidad	
		Uso de uniforme	

---

Elaboración propia

#### **4.7. Recolección de datos**

##### **Técnicas**

Para la presente investigación se hará uso de las siguientes técnicas:

- Encuesta
- Observación
- Sistematización bibliográfica
- Análisis estadístico

##### **Instrumentos**

- Cuestionario

Se hará el respectivo análisis descriptivo e inferencial a través del programa SPSS versión 25, en el cual se estimará las variables cuantitativas mediante medidas de tendencia central.

Para la parte inferencial se realizará el análisis de la asociación de las variables mediante la prueba de chi-cuadrado con un  $p < 0.05$  de significancia y un intervalo de confianza del 95%

Los gráficos se realizarán mediante Microsoft Excel.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de resultados

Tabla 2. *Estadísticos descriptivos de la Ansiedad*

		Estadístico	Error
		o	estándar
Ansiedad	Media	2,18	,090
	Mediana	2,00	
	Varianza	,226	
	Desviación estándar	,476	
	Asimetría	,582	,441
	Curtosis	,870	,858

Fuente: Elaboración Propia

Según la tabla 2, para la variable Ansiedad se tiene una media de 2.18, una mediana de 2 puntos. Asimismo, una desviación estándar de 0.476. Además, de una asimetría de 0.582. Finalmente, una curtosis de 0.870, que refiere una curva más alargada que la normal denominada leptocúrtica.

Tabla 3. *Estadísticos descriptivos del Desempeño laboral*

		Estadístico	Error
		o	estándar
Desempeño laboral	Media	2,04	,131
	Mediana	2,00	
	Varianza	,480	
	Desviación estándar	,693	
	Asimetría	-,047	,441
	Curtosis	-,764	,858

Fuente: Elaboración Propia

Según la tabla 3, para la variable Desempeño laboral se tiene una media de 2.04, una mediana de 2 puntos. Asimismo, una desviación estándar de 0.69. Además, de una asimetría de -0.047. Finalmente, una curtosis de -0.764, que refiere una curva más achatada que la normal denominada platicúrtica.

## 5.2. Interpretación de resultados

Se considero la siguiente escala para la realización del análisis de correlaciones.

Tabla 4. *Interpretación del coeficiente de correlación*

Coeficiente de correlación	Descripción
0-0.19	Baja
0.20-0.59	Moderada
0.60-0.79	Buena
0.80-1.00	Perfecta

Fuente: Montañez (2017)

Tabla 5. *Correlación de la hipótesis general*

			Ansiedad
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,778**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	28

Fuente: Elaboración Propia

Según la tabla 5 se puede determinar que en las variables de estudio se presenta un  $r = 0.778$ , interpretándose como una correlación moderada según rangos ya preestablecidos. Además, como se tiene una significancia menor a 0.05, existe una correlación significativa.

Tabla 6. *Correlación de la hipótesis específica 1*

			Cognitivo-afectivo
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,811**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	28

Fuente: Elaboración Propia

Según la tabla 6 se puede determinar que para la dimensión Cognitivo-afectivo y desempeño laboral se presenta un  $r = 0.811$ , interpretándose como una correlación fuerte según rangos ya preestablecidos. Además, como se tiene una significancia menor a 0.05, existe una correlación significativa.

Tabla 7. *Correlación de la hipótesis específica 2*

			Somático
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,778**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	28

Fuente: Elaboración Propia

Según la tabla 7 se puede determinar que para la dimensión Somático y desempeño laboral se presenta un  $r = 0.778$ , interpretándose como una correlación fuerte según rangos ya preestablecidos. Además, como se tiene una significancia menor a 0.05, existe una correlación significativa.

### Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general:

Ho: La Ansiedad no se relaciona con el Desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel

H1: La Ansiedad se relaciona con el Desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel

Tabla 8. *Prueba de hipótesis general*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,413 <sup>a</sup>	4	,000
N de casos válidos	28		

Fuente: Elaboración Propia

Según los datos de la tabla 8, la prueba Chi cuadrado salió con un valor 26,413 con 4 grados de libertad y una significancia igual a 0.000, por lo que según la hipótesis alternativa existe una correlación significativa.

### Hipótesis específica 1:

Ho: La dimensión Cognitivo-afectivo se relaciona con el Desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel

H1: La dimensión Cognitivo-afectivo se relaciona con el Desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel

Tabla 9. *Prueba de hipótesis específica 1*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,796 <sup>a</sup>	4	,000
N de casos válidos	28		

Fuente: Elaboración Propia

Según los datos de la tabla 9, la prueba Chi cuadrado salió con un valor 26,796 con 4 grados de libertad y una significancia igual a 0.000, por lo que según la hipótesis alternativa existe una correlación significativa.

### Hipótesis específica 2:

Ho: La dimensión Somático se relaciona con el Desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel

H1: La dimensión Somático se relaciona con el Desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel

Tabla 10. *Prueba de hipótesis específica 2*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
--	-------	----	--

Chi-cuadrado de Pearson	26,413 <sup>a</sup>	4	,000
N de casos válidos	28		

Fuente: Elaboración Propia

Según los datos de la tabla 10, la prueba Chi cuadrado salió con un valor 26,413 con 4 grados de libertad y una significancia igual a 0.000, por lo que según la hipótesis alternativa, existe una correlación significativa.

## VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1. Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 11. *Frecuencia de la dimensión Cognitivo-afectivo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Bajo	1	3,6	3,6	3,6
	Medio	19	67,9	67,9	71,4
	Alto	8	28,6	28,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Según los datos de la tabla 11 se determina que un 3.6% (1) percibe un bajo nivel de frecuencia de la dimensión cognitivo-afectivo, el 67.9% (13) un nivel medio y un 28.6% (8) un nivel alto de la dimensión cognitivo-afectivo.

Tabla 12. *Frecuencia de la dimensión Somático*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Bajo	1	3,6	3,6	3,6
	Medio	21	75,0	75,0	78,6
	Alto	6	21,4	21,4	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Según los datos de la tabla 12 se determina que un 3.6% (1) percibe un bajo nivel de frecuencia de la dimensión somático, el 75% (21) un nivel medio y un 21.4% (6) un nivel alto de la dimensión somático.

Tabla 13. *Frecuencia de la dimensión Proactividad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Bajo	1	3,6	3,6	3,6
	Medio	22	78,6	78,6	82,1
	Alto	5	17,9	17,9	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Según los datos de la tabla 13 se determina que un 3.6% (1) percibe un bajo nivel de frecuencia de la dimensión Proactividad, el 78.6% (22) un nivel medio y un 17.9% (5) un nivel alto de la dimensión proactividad.

Tabla 14. *Frecuencia de la Capacidad de servicio*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Bajo	9	32,1	32,1	32,1
	Medio	15	53,6	53,6	85,7
	Alto	4	14,3	14,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Según los datos de la tabla 14 se determina que un 32.1% (9) percibe un bajo nivel de frecuencia de capacidad de servicio, el 53.6% (15) un nivel medio y un 14.3% (4) un nivel alto de capacidad de servicio.

Tabla 15. *Frecuencia de los Conocimientos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Bajo	16	57,1	57,1	57,1
	Medio	7	25,0	25,0	82,1
	Alto	5	17,9	17,9	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Según la tabla 15 se determina que un 57.1% (16) percibe un bajo nivel de frecuencia de Conocimientos, el 25% (7) un nivel medio y un 17.9% (5) un nivel alto de Conocimientos.

Tabla 16. *Frecuencia de la diligencia en el trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Bajo	10	35,7	35,7	35,7
	Medio	13	46,4	46,4	82,1
	Alto	5	17,9	17,9	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Según la tabla 16 se determina que un 35.7% (10) percibe un bajo nivel de frecuencia de la diligencia en el trabajo, el 46.4% (13) un nivel medio y un 17.9% (5) un nivel alto de diligencia en el trabajo.

## 6.2. Comparación de resultados con marco teórico

Se planteo como objetivo determinar en qué medida se relacionan la Ansiedad y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel, de lo cual se obtuvo un  $r=778$ , refiriéndose a una relación significativa. En efecto, la gestión que se realice para mejorar la ansiedad

estará logrando así una mejora del desempeño laboral. Shearer (2016), quien indica que resulta conveniente disminuir efectivamente la ansiedad de los estudiantes durante la simulación y desarrollar las mejores prácticas para la preparación de los estudiantes. Cornine (2020), quien indica que varias intervenciones dirigidas pueden reducir la ansiedad de los estudiantes en el entorno clínico. Turnes y Lander (2017), quienes encontraron cierto apoyo estadísticamente significativo para las intervenciones enfocadas en reducir los factores estresantes a través del desarrollo del plan de estudios o mejorar las habilidades de afrontamiento de los estudiantes. Olsen, Bjaalid y Mikkelsen (2017), quienes indican que las estrategias para reducir el acoso deben tener en cuenta los resultados del estudio y, específicamente, los recursos y las demandas laborales que influyen en el acoso y los resultados de las enfermeras.

Se planteo como objetivo específico 1 determinar la relación entre la dimensión cognitivo-afectivo y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel, de lo cual se obtuvo un  $r=811$ , refiriéndose a una relación significativa. En efecto, la gestión que se realice para mejorar la dimensión cognitivo-afectivo, logrando así una mejora del desempeño laboral.

Se planteo como objetivo específico 2 determinar la relación entre la dimensión somático y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel, de lo cual se obtuvo un  $r=778$ , refiriéndose a una relación significativa. En efecto, la gestión que se realice para mejorar la dimensión somática logrando así una mejora del desempeño laboral.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

Respecto a la Ansiedad y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel, se obtuvo un  $r=778$ , refiriéndose a una relación significativa. En efecto, la gestión que se realice para mejorar la ansiedad logrando así una mejora del desempeño laboral.

Respecto a la dimensión cognitivo-afectivo y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel, se obtuvo un  $r=811$ , refiriéndose a una relación significativa. En efecto, la gestión que se realice para mejorar la dimensión cognitivo-afectivo, logrando así una mejora del desempeño laboral.

Respecto a la dimensión somático y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel, se obtuvo un  $r=778$ , refiriéndose a una relación significativa. En efecto, la gestión que se realice para mejorar la dimensión somática logrando así una mejora del desempeño laboral.

## **Recomendaciones**

- Debido a que se determinó una relación significativa en las variables de estudio, la presente investigación sirve de base para que el hospital en cuestión adopte una mejora en el manejo de la ansiedad, logrando así una mejora del desempeño laboral.
- Para poder lograr mejoras significativas en favor de los casos de niños atendidos, es recomendable realizar la prueba en otros hospitales, además de poder realizar un análisis acerca de las dificultades que posiblemente podrían aparecer.
- Se ha pretendido dar a conocer la importancia que tiene el apoyo familiar, logrando así una mejora para que los hospitales tomen acciones y conciencia en cuanto a la salud del personal de enfermería.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Boada, N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018*. (Tesis de Licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola.
- Cornine, A. (2020). Reducing Nursing Student Anxiety in the Clinical Setting: An Integrative Review. *Nursing Education Perspectives*, 41(4), 229-234. doi:10.1097/01.NEP.0000000000000633
- Dalal, R., Alaybek, B. y Lievens, F. (2020). Job Performance Variability Over Short Timeframes: Theory, Empirical Research, and Practice. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*(7), 421-449. doi:https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-045350
- Díaz, C., & Serrato, K. (2017). *Nivel de ansiedad y depresión en mujeres viviendo con VIH/Sida integradas en una asociación civil privada de Chiclayo Julio-Noviembre, 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo.
- Fradelos, EC, Alikari, V., Vus, V., Papathanasiou, IV, Tsaras, K., Tzavella, F. y Lekka, D. (2020). *Evaluación de la relación entre religiosidad, ansiedad, depresión y resiliencia psicológica en el personal de enfermería*. *Investigación en psicología de la salud*, 8 (1), 8234. https://doi.org/10.4081/hpr.2020.8234
- Miller, B. y Hen, R. (2015). The current state of the neurogenic theory of depression and anxiety. *Current Opinion in Neurobiology*(30), 51-58. doi:https://doi.org/10.1016/j.conb.2014.08.012
- Mortimer-Jones, S., Stomski, N., Cope, V., Maurice, L., & Thérour, J. (2018). Association between temporomandibular symptoms, anxiety

and quality of life among nursing students. *Collegian*. doi:10.1016/j.colegn.2018.10.003

Olsen, E., Bjaalid, G. y Mikkelsen, A. (2017). Work climate and the mediating role of workplace bullying related to job performance, job satisfaction, and work ability: A study among hospital nurses. *Leading Global Nursing Research*, 73(11), 2709-2719. doi:<https://doi.org/10.1111/jan.13337>

Platis, C., Reklitis, P. y Zimeras, S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*(175), 480-487. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Stelios\\_Zimeras/publication/273478317\\_Relation\\_between\\_Job\\_Satisfaction\\_and\\_Job\\_Performance\\_in\\_Healthcare\\_Services/links/55c134d008aed621de154240.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Stelios_Zimeras/publication/273478317_Relation_between_Job_Satisfaction_and_Job_Performance_in_Healthcare_Services/links/55c134d008aed621de154240.pdf)

Savitsky, B., Findling, Y., Ereli, A., & Hendel, T. (2020). Anxiety and coping strategies among nursing students during the covid-19 pandemic. *Nurse Education in Practice*, 102809. doi:10.1016/j.nepr.2020.102809

Sharma, J. y Dhar, R. (2016). Factors influencing job performance of nursing staff: Mediating role of affective commitment. *Personnel Review*, 45(1), 161-182. doi:<https://doi.org/10.1108/PR-01-2014-0007>

Shearer, J. (2016). Anxiety, Nursing Students, and Simulation: State of the Science. *Journal of Nursing Education*, 55(10), 551-554. doi:<https://doi.org/10.3928/01484834-20160914-02>

Turner, K. y Lander, V. (2017). Stress and anxiety among nursing students: A review of intervention strategies in literature between 2009 and 2015. *Nurse Education in Practice*(22), 21-29. doi:<https://doi.org/10.1016/j.nepr.2016.11.002>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Independiente	
¿En qué medida la Ansiedad se relaciona con el Desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel?	Determinar la relación entre la Ansiedad y el Desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel	La Ansiedad se relaciona con el Desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel	Ansiedad  Dimensiones:  Cognitivo-afectivo  Somático	El tipo de investigación es básica debido a que se trata de aumentar la información referida a las variables de estudio.

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dependiente
<p>¿En qué medida la dimensión Cognitivo-afectivo se relaciona con el Desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión Cognitivo-afectivo y el Desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel</p>	<p>La dimensión Cognitivo-afectivo se relaciona con el Desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel</p>	<p>Variable Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones Proactividad Capacidad de Servicio Conocimientos Diligencia en el trabajo</p>
<p>¿En qué medida la dimensión Somático se relaciona con el Desempeño laboral en el personal de enfermería</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión Somático y el Desempeño laboral en el personal de</p>	<p>La dimensión Somático se relaciona con el Desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel</p>	

de la Clínica San Gabriel?	enfermería de la Clínica San Gabriel	
----------------------------	--------------------------------------	--

## Anexo 2. Instrumentos de Investigación

### Cuestionario de Ansiedad

Estimado: El presente cuestionario se ha diseñado para recopilar datos referentes a la Ansiedad en el personal de enfermería. El cuestionario es anónimo por lo que se pide la mayor sinceridad posible.

Marque con un aspa (X) la respuesta más adecuada:

#### I.- Aspectos Generales

1.1.- Genero: Hombre ( ) Mujer ( )

Escala				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Ítem	Descripción	1	2	3	4	5
Cognitivo-afectivo						
¿Qué tan frecuente te sientes...						
1	Que realizás tus actividades con torpeza					
2	Con calor					
3	Con las piernas temblando					
4	Sin poder relajarte					
5	Que ocurrirá lo peor					
6	Son alguna orientación, es decir mareado					
7	Acelerado, incrementando los latidos de su corazón					

8	Con inestabilidad					
9	Con miedo o sintiéndose asustado					
Somático						
10	Con nervios.					
11	bloqueado.					
12	Con las manos temblando					
13	Sin seguridad de ti mismo					
14	Con la sensación de no poder controlarse					
15	Como si se estuviese ahogando.					
16	Con miedo a la muerte.					
17	miedoso.					
18	Que no puede digerir la comida					
19	Como si se desvaneciera.					
20	sonrojado					
21	Sudando, frio o caliente.					

## Cuestionario de Desempeño laboral

Estimado: El presente cuestionario se ha diseñado para recopilar datos referentes al desempeño laboral del personal de enfermería. El cuestionario es anónimo por lo que se pide la mayor sinceridad posible.

Marque con un aspa (X) la respuesta más adecuada:

### I.- Aspectos Generales

1.1.- Genero: Hombre ( ) Mujer ( )

Escala				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Ítems	Descripción	1	2	3	4	5
<b>Proactividad</b>						
1	¿Su labor supera las expectativas planificadas?					
2	¿Considera que brinda ideas para mejorar los procesos en su área?					
3	¿Considera ser una persona positiva incluso cuando tenga problemas?					
<b>Capacidad de servicio</b>						
4	¿Cumple eficazmente las indicaciones del paciente?					

5	¿Trata con amabilidad y respeto a los demás?					
6	¿Considera que entiende las necesidades de los pacientes por recibir una atención de calidad?					
Conocimientos						
7	¿Considera que tiene las aptitudes necesarias para realizar sus labores correctamente?					
8	¿Considera que tiene el conocimiento adecuado para el uso de las herramientas y tecnologías de seguridad?					
Diligencia en el trabajo						
9	¿Considera que es responsable con los horarios de entrada y salida?					
10	¿Considera que realiza un correcto uso del uniforme del trabajo?					
11	¿Coordina eficazmente con su compañero de relevo antes de culminar su horario de trabajo?					

### Anexo 3. Ficha de validación Juicio de Expertos

<b>EXPERTOS INFORMANTES E INDICADORES</b>	<b>CRITERIOS</b>	<b>Dr. Anwar Yarin Achachagua</b>	<b>Dr. José Coveñas Lalupu</b>
1. Claridad	Lenguaje claro y apropiado	92	88
2. Objetividad	Lenguaje correcto.	94	90
3. Actualidad	Basado en conductas observables	90	90
4. Organización	Basado en las nuevas tecnologías	92	92
5. Suficiencia	Orden lógico.	94	90
6. Intencionalidad	Cantidad y claridad del trabajo.	90	90
7. Consistencia	Basado en los aspectos estratégicos	92	88
8. Coherencia	Uso de teorías científicas.	92	90
9. Metodología	Coherencia de indicadores.	92	97
10. Pertinencia	Coherencia de indicadores	91	94

**I. OPINION DE APLICABILIDAD:**

Confiabilidad del instrumento positivo

**II. PROMEDIO DE VALORACIÓN**

92%

.....  
Firma del experto informante

DNI N°:.....Teléfono N°:.....

Lugar y Fecha:...../...../.....

## **Anexo 4. Informe de Turnitin al 28% de similitud**