



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDADES
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES**

**“ASOCIACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ANSIEDAD Y EL
DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE EMERGENCIA UN
HOSPITAL DE LIMA, 2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES**

AUTORA:

LIC. RUBIO ATOCHE, ETHEL ESMILCINIA

<https://orcid.org/0000-0003-0396-5193>

ASESOR:

MG. FAJARDO CANAVAL MARIA DEL PILAR

<https://orcid.org/0000-0001-9942-0491>

LIMA – PERÚ

2023

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

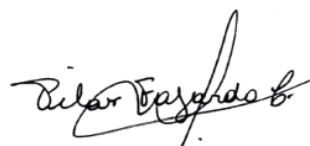
Yo **RUBIO ATOCHE, ETHEL ESMILCINIA**, con DNI **44204453** en mi condición de autor(a) de trabajo académico presentada para optar el grado de especialista de enfermería en emergencias y desastres de título asociación entre el nivel de ansiedad y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en el área de emergencia un hospital de Lima, 2022", **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO**¹ que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **10%** y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 30 días del mes de mayo del año 2023.



RUBIO ATOCHE, ETHEL ESMILCINIA
DNI: 44204453



Dr. FAJARDO CANAVAL MARIA DEL PILAR
DNI 25697604

¹ Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

INFORME DE ORIGINALIDAD - TURNITIN

Ethel Rubio

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%	10%	1%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	1library.co Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	www.ti.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 30 words

ÍNDICE

ÍNDICE4

I. INTRODUCCIÓN8

II. MATERIALES Y MÉTODOS17

REFERENCIAS22

ANEXOS29

INDICE DE ANEXOS

Anexo A: Operacionalización de la variable: Ansiedad.29

Anexo 2: Instrumentos.31

Anexo 3: Consentimiento informado.37

RESUMEN

Objetivo: determinar el nivel de ansiedad y su relación con el desempeño laboral en el profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital maría auxiliadora frente a la pandemia covid-19, 2023.

Material y método: El enfoque de investigación será cuantitativo. El diseño de investigación será no experimental, transversal y descriptivo. La población estará conformada por 27 enfermeras del servicio de emergencia del hospital. Para la primera variable se utilizará el cuestionario de desempeño laboral” creado por Elera A. y Gálvez J. en el año 2016. Para la segunda variable se empleará el cuestionario IDARE. Instrumento creado por Spielberger, Gorsuch y Lushene en 1970.

Resultados: Para el desarrollo de los resultados se trasladarán los datos obtenidos de la aplicación en el programa Excel para presentarlos a través de tablas y gráficos según corresponda, se utilizará el programa estadístico SPSS versión 26 implementando diferentes medidas para realizar un análisis cuantitativo.

Conclusiones: Para finalizar la investigación, se concluye que se realizará una recolección de datos que se encuentra dirigido a mejorar el cuidado individualizado de enfermería en el servicio de emergencia con el propósito de brindar una mejor atención.

Palabras clave: Ansiedad, desempeño laboral, estado, rango, trastorno.

ABSTRACT

Objective: to determine the level of anxiety and its relationship with work performance in the nursing professional in the emergency area of the María Auxiliadora Hospital in the face of the covid-19 pandemic, 2023.

Material and method: The research approach will be quantitative. The research design will be non-experimental, cross-sectional and descriptive. The population will be made up of 27 nurses from the hospital's emergency service. For the first variable, the job performance questionnaire "created by Elera A. and Gálvez J. in 2016 will be used. For the second variable, the IDARE questionnaire will be used. Instrument created by Spielberger, Gorsuch and Lushene in 1970.

Results: For the development of the results, the data obtained from the application in the Excel program will be transferred to present them through tables and graphs as appropriate, the statistical program SPSS version 26 will be used, implementing different measures to carry out a quantitative analysis.

Conclusions: To finish the investigation, it is concluded that a data collection will be carried out that is aimed at improving individualized nursing care in the emergency service with the purpose of providing better care.

Keywords: Anxiety, job performance, state, range, disorder

I. INTRODUCCIÓN

El Trastorno de Ansiedad, es una patología mental que se presentan con frecuencia, y que puede provocar discapacidad y sufrimiento, asimismo, contribuye a la carga de significancia tanto en el ámbito social como económico. Se presenta con mayor frecuencia en las mujeres 7.7% que en varones 3,6%, de acuerdo con los informes mostrados por la Organización Mundial de la Salud (OMS). (1).

En el entorno internacional, estudios realizados recientemente, evidenciaron que las enfermeras que tratan a pacientes con coronavirus experimentaron sintomatología, asimismo, desarrollaron trastornos que afectaron la estabilidad conductual y emocional de este personal asistencial (2).

Al inicio de la pandemia de Covid-19, en el mundo la prevalencia de depresión y ansiedad presentó un incremento del 2%, de acuerdo con el resumen publicado por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Los aumentos en las condiciones de salud mental han llevado al 90% de los países a adicionar el apoyo tanto psicosocial como en la salud mental en su programación de lucha ante el Covid-19, sin embargo, persiste las brechas y preocupaciones (3).

Los informes en salud mental muestran que el covid-19 como pandemia afectó a la salud mental de jóvenes, especialmente entre las edades de 20 a 24 años, por correr el desproporcionado riesgo de comportamientos suicidas y autolesivos. (4)

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) revela que los trastornos de depresión y ansiedad son los de mayor ocurrencia como trastorno mental en la gran parte de países latinoamericanos. Estos trastornos se relacionan con una menor esperanza de vida aumentando la tasa de fallecimientos. (5).

La organización panamericana de la salud en el mes de enero de 2022, manifiesta que los profesionales sanitarios en 11 estados latinoamericanos presentó tasas elevadas de pensamiento suicida, síntomas depresivos y malestar psicológico, Estudios realizados en universidades tanto de Chile como

Colombia, mostraron que entre 14,7% y 22% del personal sanitario entrevistados el año 2020 presentaron síntomas depresivos, asimismo, entre un 5% al 15% de este personal manifestó intenciones de suicidarse. El estudio también evidenció que algunos países solo ha brindó atención psicológica alrededor del 33% de quien manifestó necesitarla (6)

En el Perú, los profesionales de enfermería desempeñan un rol primordial en el manejo y tratamiento de pacientes infectados cuando brota una pandemia como es el COVID-19, en este sentido, las medidas de atención para estos profesionales deben también ser intensificados (7).

De no priorizarse esta atención a la enfermera, además de la sobrecarga del sistema de salud, corren el riesgo de padecer un colapso emocional. Se realizó un estudio donde se consideraron profesionales enfermeros donde se estableció que la ansiedad es frecuente en el 39.1% de este grupo y las características y factores consideradas como asociadas fueron: años de servicio, la edad y ubicación del hospital (8)

En cuanto a la realidad local se ha observado en el tiempo que se labora como enfermera en el área de emergencia del hospital que se presentan cuadros de ansiedad y este afecta al desempeño laboral de las licenciadas enfermeras y el personal asistencial en general este cuadro causa malestar y por ende una mala prestación del servicio de emergencia por lo cual se requiere desarrollar programas que promueva el mejoramiento de la salud del personal asistencial a fin de mejorar y dar calidad al servicio brindado por el personal de emergencia del hospital.

El desempeño laboral sin lugar a duda, se relaciona con la capacitación, ya que esta establece que las capacitaciones para la eficiencia y el desarrollo de los empleados asistenciales y administrativos son relevantes, como también lo es las dificultades que afectan al trabajador. (9)

Referente a la capacitación, es un factor de mucha importancia en el desempeño del trabajador, debe ser considerada en el organigrama de las Instituciones del Servicios de Salud por ser un componente de importancia en el desempeño de personal, en los centros de salud, las respuestas del personal no son suficientes en todas las áreas (10).

En tal sentido, la capacitación permite adiestrar al personal tomando en cuenta el área en que labora sea administrativo o asistencial, esto es para capacitarlo para responder a los sucesos o eventos que pueda suceder, esto genera que el personal sea autosuficiente y tenga la capacidad para decidir (11).

Los diagnósticos sobre el desempeño laboral en los países Latinoamericanos han tomado mayor valor; Este esfuerzo realizado tanto por las entidades del estado como del sector privado se describen en las conclusiones de un análisis que se realizó por parte de la OPS a los trabajadores de establecimientos de salud latinoamericanos en el 2018 sobre la percepción del personal sobre el clima laboral en sus respectivos centros de labores. (12)

En el Perú, se realizaron estudios que mostraron el desempeño laboral y se determinó que juega un papel importante en el desarrollo de las instituciones, ya que estas se encuentran integradas en el interior por colectivos de trabajo los cuales, necesitan ser direccionados para lograr los propósitos de la institución pero no es suficiente la formación de estos equipos humanos, ya que, estas personas que la conforman, deben mostrar las habilidades y saberes, para la realización de manera apropiada de las tareas propias de la entidad. (13)

Se considera a la ansiedad como la respuesta normal frente a una amenaza (estrés), que permite al ser humano mejorar su desempeño, en tal sentido, Barreto (2015) expresa que la ansiedad es el estado emocional que se genera ante situaciones determinadas cotidianas de estrés, y que se convierten en patológicas al tornarse amenazante, esto provoca malestar y muestra síntomas psicológicos, físicos y conductuales, que son en su mayoría inespecíficos. (14)

La ansiedad se define como la respuesta que se anticipa a un infortunio o perjuicio futuro que es acompañado por síntomas de tensión o sensaciones de ansiedad desagradable llegando a alterar los órganos vitales, esto acelera la sudoración, el ritmo cardíaco, las pulsaciones, entre otros, asimismo, alteraciones mentales o psicológicas que afectan el pensamiento de igual modo conductualmente, se afectan la autoestima, la seguridad personal y la autoeficacia (15).

Patológicamente la ansiedad, surge no solo en los trastornos, también se presentan en la mayoría de enfermedades mentales (16). Fisiológicamente se desarrolla en algunas estructuras del cerebro y del sistema límbico que es la zona donde acciona los fármacos ansiolíticos. El sistema límbico es el encargado de la regulación de las emociones estas pueden ser de placer, el furia, miedo, dolor y angustia (17).

Se destaca sintomatológicamente por la aparición de síntomas afectivos y cognoscitivos, asimismo, manifestaciones somáticas (18). El diagnóstico es clínico, ya que no existen resultados de exámenes patognomónicos auxiliares. Se evalúa en la anamnesis la sintomatología los factores asociados frecuentemente, las afecciones psiquiátricas, los antecedentes de trauma y abuso de sustancias. (19).

La ansiedad se clasifica en 2 tipos: Ansiedad Estado (AE), que se genera por el temor inmediato (a corto plazo) que es expresado por el sujeto ante la presencia de un estrés situacional o ambiental súbita (20). Esta es variable y pasajera, no es catalogada como intensa o desproporcionada ni patológica (21). Ansiedad Rasgo (AR), se le reconoce a la predisposición crónica personal establecida o que se expresa en el tiempo. (22).

La ansiedad, es relevante en el entorno sanitario, la identificación de los factores que se asocian es importante para presentar medidas y minimizar su presencia, en este sentido, el entorno científico nacional como internacional, han hallado diversos factores, agrupándolos específicamente en dos: Factores sociodemográficos como la edad, el sexo, el estado civil. Y el factor laboral como el contacto con paciente sospechoso o definitivo COVID19, la deficiencia de EPP, tiempo de servicio profesional, condición laboral, horas laborales, etc (23).

Para Milkovich & Boudreau el desempeño laboral se asocia a las características de cada persona, y están conformadas por: cualidades destrezas y conocimientos adquiridos, y que contribuyen a la competitividad de las instituciones (24).

Sobre el desempeño laboral, Chiavenato menciona que es la eficacia mostrada por el trabajador al realizar su labor, esta es el resultado de las necesidades propias de las instituciones convirtiéndose en una ventaja competitiva para las entidades. (25).

Nash enumera a los factores que afectan al desempeño laboral en: a) la concepción del trabajador sobre su propia labor. b) la valoración que da el trabajador sobre su labor. c) la autoestima que cada trabajador tiene como la necesidad de ser reconocido. d) la productividad que está ligado a la capacitación o los planes integrales de fortalecimiento de capacidades. e) La Remuneración. f) un ambiente adecuado es apreciado por el trabajador. g) control del ruido. h) Iluminación. i) Tamaño. (26).

El desempeño laboral, es importante porque permite conocer los propósitos del personal, la mejora administrativa, las fortalezas de todos los colaboradores, que son requerimientos en un proceso o programa de elección. (27).

Los elementos o dimensiones que conforman el desempeño laboral son: Conocimiento del trabajo: Este conocimiento se desarrolla y se obtiene en el centro de labores, este puede adquirirse de manera teórica o práctica. Calidad: relacionado a la jornada laboral ambiente físico así como el entorno social. Cantidad: referido a la productividad de producción que está enlazado con la motivación del trabajador para desempeñar sus labores. Exactitud: referido al cumplimiento de la jornada de trabajo así como los beneficios que se obtiene producto del esfuerzo y el desempeño laboral (vacaciones y horas extras). 5. Trabajo en equipo: Relacionado con la buena práctica de las relaciones interpersonales, esto garantiza, fortalece el ambiente laboral, mejorando la productividad grupal compartiendo experiencias y habilidades (28).

A continuación se procederá a evaluar las investigaciones que se han realizado referentes al tema de investigación a nivel internacional donde podemos mencionar la investigación de Mengual C et al (29) Colombia, 2020, su objetivo fue describir los niveles de ansiedad en el personal sanitario de Barranquilla y Soledad en tiempos de COVID-19. Realizó un estudio descriptivo, con enfoque cuantitativo, corte transversal, de tipo hipotético- deductivo. Para medir la

variable Ansiedad utilizó la escala de Hamilton. Resultados: el 82% presentaban ansiedad leve, 9% ansiedad moderada, asimismo, el 3% presentaron un nivel de ansiedad severo. Conclusión, se pudo determinar que el predominio de la ansiedad moderada en la muestra estudiada y varía según la ocupación del personal de salud.

Santamaría (30) desarrolló una investigación cuyo objetivo fue determinar si la variable clima organizacional en las dimensiones seleccionadas, incidió en el desempeño laboral. la investigación fue mixta cuantitativo-cualitativo, debido a de diseño no experimental, transaccional y correlacional, de tipo descriptivo, explicativo. La muestra conformada por 106 trabajadores. En conclusión, se pudo determinar que el clima organizacional incide en el desempeño laboral.

Jianwei, et al (31) en China, año 2019, investiga que tuvo el objetivo de determinar cómo el estrés influyen en el desempeño laboral entre los trabajadores de la salud en los hospitales públicos chinos. Según los resultados de la investigación se pudo concluir que el desempeño laboral de cada trabajador puede ser elevado si se limita el estrés por impedimento.

Bresó-Esteves et al. (32) hicieron un estudio cuyo objetivo fue identificar los niveles de burnout y ansiedad en profesionales del área de la salud en la ciudad de Santa Marta. La investigación fue de enfoque cuantitativa- explicativo, los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory y el Inventario de Ansiedad Rasgo-Estado (IDARE), aplicados a 59 médicos. De acuerdo a los resultados se evidenció la presencia de Burnout en el 25.4% de la población, niveles alarmantes de ansiedad pues el 57.63% presenta un nivel medio y el 42.7% alto. Para finalizar, se concluye que tanto los niveles de burnout como de ansiedad de los médicos pueden afectar su rendimiento laboral y el ejercicio profesional.

Orozco (33) en Guatemala, en el 2018, llevó a cabo un estudio con el objetivo de identificar el nivel de ansiedad y su relación con el nivel de desgaste ocupacional. Fue un estudio de diseño descriptivo, se realizó con la encuesta Ansiedad Estado/Rasgo a una muestra conformada por 40 trabajadores. En conclusión, se pudo demostrar que los colaboradores presentaron un nivel elevado de ansiedad

percibido en el estado rango, con esto se demuestra que no existe una relación con el nivel de desgaste ocupacional.

En el ámbito nacional podemos citar a Salcedo (34) Ica-Perú, en el año 2021, realizaron un a investigación que tuvo el objetivo de determinar la relación entre ansiedad y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una clínica privada, los instrumentos que utilizó fue el cuestionario de ansiedad y cuestionario de desempeño laboral creados por el autor. La muestra fue de 28 enfermeros. Resultados: el 3.6% percibió un nivel bajo en la dimensión cognitivo-afectivo, el 67.9% percibió un nivel medio mientras que el 28.6% (8) percibió un nivel alto en esta dimensión. El 3.6% percibe un bajo nivel en la dimensión somático, el 75% un nivel medio y un 21.4% un nivel alto en esta dimensión. Conclusión se determina la existencia de una relación directa entre la Ansiedad y desempeño laboral.

Alfaro (35). En Arequipa. En el año 2020. Realizó una investigación que busca la relación entre ansiedad y el desempeño laboral. Para lo cual utilizaron los instrumentos: inventario de ansiedad STAI, y para la segunda variable se utilizó la escala de desempeño laboral de Flores. Resultados: mediante el STAI, el 19.61% mostraron ansiedad leve, 51.96% moderada y 28.43% severa; como rasgo, 27.45% leve, 59.80% moderada y 12.75% ansiedad severa. Respecto a la percepción del desempeño laboral se manifestó en un nivel muy alto en 2.94%, en un nivel alto 18.63%, nivel regular 48.04%, y en el nivel bajo y muy bajo fue del 30.39%. Conclusión: después del análisis de los resultados se puede determinar que el la ansiedad tiene una influencia inversa en el desempeño laboral de los internos de medicina.

Alcahuamán (36) en Lima-Perú, durante el 2019, realizaron un estudio determina la incidencia del estrés organizacional en el desempeño laboral del área administrativa. El instrumento utilizado fue creado por el autor y validado por juicio de expertos. Con una muestra de 65 colaboradores. Resultados: se rechaza la hipótesis nula haciendo referencia que el estrés organizacional incide de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa. Al analizar el coeficiente de correlación Rho de Spearman se pudo indicar que la correlación es positiva alta.

Machuca (37) llevo a cabo un estudio que tuvo el objetivo de determinar la relación existente entre el estrés y el desempeño laboral. De diseño correlacional, transversal, el cuestionario fue aplicado a 100 trabajadores. Se concluyó que existe una relación inversa entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores encuestados, lo que indica que al incrementarse el nivel de estrés en los trabajadores disminuirá el desempeño laboral.

Vásquez (38) realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación del síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal administrativo y de obstetricia. El estudio de diseño descriptivo correlacional, se aplicó un cuestionario y entrevista un total de 20 personas. Con los resultados se concluyó que existe una correlación positiva moderada entre el Síndrome Burnout y el desempeño laboral, es decir, el Síndrome Burnout no se relaciona de manera indirecta con el desempeño.

Se considera a la ansiedad como una respuesta normal frente a una amenaza (estrés), esta se caracteriza por ser una herramienta que posee el ser humano para anticiparse al cambio, y que advierte que hay algo en el futuro al cual al parecer no se está preparado, es de ahí la importancia de actuar con el proceso de adaptación.

Desde hace mucho, se ha mantenido la idea o creencia que el desempeño deficiente se presenta por deficiencias en el conocimiento (teórico-prácticos), sin embargo, hoy en día se sabe que depende de diversos aspectos tales como: condiciones laborales, las emociones, la actitud para confrontar situaciones ocasionales o específicas y por comportamientos contraproducente de algunos trabajadores.

Determinar el nivel de ansiedad y como afecta al desempeño laboral permitirá tener elementos necesarios para conocer en mayor dimensión los problemas que se suscitan, radicando en este punto la importancia que en los programas que se orientan a la salud emocional del trabajador y se puedan medir estas importantes variables vinculadas.

Se justifica la presente investigación desde el punto de vista teórico, se ha realizado una búsqueda y revisión exhaustiva, sistemática en diversas literaturas científicas existentes. Evidenciándose la poca existencia de estudios que se

relacionan con el tema, asimismo, se utilizará el cuestionario para medir el nivel de ansiedad Cuestionario de Ansiedad Estado-Rasgo (IDARE) y para medir el desempeño del trabajador se utilizará un instrumento creado por la autora según las dimensiones que se tomó en la investigación.

El valor práctico de la presente investigación radica en que los hallazgos que resulten aportarán como evidencia científica la cual permita incrementar así como aumentar los saberes sobre estas dos variables y su relación como influencia con el fin de fortalecer el quehacer de las enfermeras y su desempeño como profesionales de la salud asistencial. En cuanto a la relevancia social, esta investigación servirá como aporte a futuras investigaciones tanto del sector salud como afines. Y Finalmente, en cuanto al valor metodológico, se realizará la presente investigación utilizando el método científico y las orientaciones teórico metodológico que sean necesarias para la culminación exitosa del mismo.

El objetivo del estudio será determinar el nivel de ansiedad y su relación con el desempeño laboral en el profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital María Auxiliadora frente a la pandemia covid-19, 2023.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación se realizará teniendo un enfoque cuantitativo, asimismo, el diseño empleado será no experimental descriptivo, correlacional con corte transversal. Es no experimental descriptivo ya que no se intervendrá de manera consiente en el desarrollo de las variables, limitándose a la descripción de estas tal cual se presentan, es correlacional porque busca determinar una relación significativa entre las variables por último es de corte transversal ya que la recolección de datos se realizará en un espacio temporal de tiempo (39).

2.2. POBLACIÓN

En la presente investigación se trabajará con el total de la población, se conformará por enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del hospital María Auxiliadora. El total de enfermeras que laboran en este servicio según el rol de programación es de 27 enfermeras.

Criterios de inclusión:

- La enfermera participante debe de encontrar se servicio
- Debe de firmar el consentimiento informado, aceptando libremente su participación.

Criterios de exclusión:

- Serán excluidos las enfermeras que no se encuentren de vacaciones
- Las enfermeras que no firmen el consentimiento informado.

2.3. VARIABLES DE ESTUDIO

Las variables que presenta la investigación son la ansiedad y desempeño laboral, las cuales tienen por su naturaleza una escala de medición ordinal por ser cuantitativas.

Variable 1: ANSIEDAD

Definición conceptual:

La ansiedad se define como la respuesta que se anticipa a un infortunio o perjuicio futuro que es acompañado por síntomas de tensión o sensaciones de ansiedad desagradable. (14).

Definición operacional:

Estado emocional transitorio el cual es medido a través del instrumento IDARE (Inventario de Ansiedad Rasgo-Estado).

Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL**Definición conceptual:**

Es la eficacia mostrada por el trabajador al realizar su labor, esta es el resultado de las necesidades propias de las instituciones convirtiéndose en una ventaja competitiva para las entidades. (24).

Definición operacional:

Es el nivel conductor para el logro de objetivos en el ambiente laboral en un tiempo determinado. Medidos a través del cuestionario Desempeño laboral. Las dimensiones evaluadas son las siguientes: Trabajo en Equipo, Productividad, Asistencia Respeto, Puntualidad, Responsabilidad, Trabajo bajo presión y Calidad en el Trabajo.

2.4 TÉCNICA DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

La técnica a emplear en la presente investigación para la recolección de datos será la encuesta, la cual consiste en receptor información de los participantes en estudio, los cuales son proporcionados por ellos mismos, sobre conocimientos, opiniones, sugerencias o actitudes, utilizando como instrumentos el cuestionario (40).

Instrumentos de recolección de datos

Para la primera variable ansiedad, se utilizará el cuestionario IDARE. Instrumento creado por Spielberger, Gorsuch y Lushene en 1970. El instrumento IDARE consta de 40 preguntas que se agrupan en 2 dimensiones: Ansiedad-Rasgo (Rasgo) y Ansiedad-Estado (Estado) y su evaluación es en 2 escalas independientes. El instrumento fue traducido al español por Spielberger, Martínez, González, Natalicio y Díaz-Guerrero en 1975, presenta una validez concurrente moderadamente alta que varía entre .52 y 83 (41).

Su evaluación esta como ya se mencionó líneas arriba evaluada en dos escalas: Ansiedad-rasgo:

Consta de 20 Ítems los cuales son medidos en la escala de Likert y su valoración es: NO (1), UN POCO (2), BASTANTE (3) y MUCHO (4). Existiendo ítems positivos las cuales son: 3, 4, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 17, 18. Y negativas: 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19, 20

Para la segunda variable: **Ansiedad-estado**

Consta de 20 Ítems los cuales son medidos en la escala de Likert y su valoración es: CASI NUNCA (1), ALGUNAS VECES (2), FRECUENTE-MENTE (3) CASI SIEMPRE (4). Existiendo ítems positivos los cuales son: 22, 23, 24, 25, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 38, 40 y negativos: 21, 26, 27, 30, 33, 36, 39

Los valores finales obtenidos serán: Bajo (<30), Medio (30-44) y Alto (>45) (36)

Para la segunda variable desempeño laboral se utilizará el instrumento “cuestionario de desempeño laboral” creado por Elera A. y Gálvez J. en el año 2016. Presenta las siguientes normas de evaluación y puntuación: Tiene 32 preguntas y evalúa 6 aspectos: Asistencia y Puntualidad, Trabajo en Equipo, Productividad, Calidad en el Trabajo, Respeto y Responsabilidad, Trabajo bajo presión. Cuentan con 5 preguntas, excepto los criterios Responsabilidad, Respeto, Asistencia y Puntualidad, que tienen 6 preguntas. Resultando la puntuación Bueno (97 – 128) Regular (64 – 96) y Malo (32 – 63). (42).

Para la segunda variable: **Desempeño laboral**

Se utilizará el cuestionario realizado por Terrones S. (2022) titulado “Cuestionario para conocer el desempeño laboral” que consta de 32 Ítems, agrupados en 7 dimensiones: Asistencia y puntualidad (6 Ítems), Trabajo en equipo (5 Ítems), Productibilidad (6 Ítems), Respeto y responsabilidad (5 Ítems), Calidad del trabajo (5 Ítems), Trabajo bajo presión (5 Ítems). Medidos en escala de Likert. Siendo el menor valor Nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4). Resultando la puntuación: Nunca = 1 – 32. Algunas veces = 33 – 64. Siempre = 65 - 96

2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos.

Para desarrollar la investigación se procederá a solicitar la carta de presentación correspondiente a la Universidad María Auxiliadora, con ella se ha de realizar la gestión del permiso de acceso al director del hospital María Auxiliadora.

2.5.2 Aplicación del Instrumento.

La aplicación del instrumento ha de realizarse en el mes de agosto del presente año, actividad que será realizada por la autora en 7 días hábiles. A cada participante (enfermeras) se les dará conocimiento de los objetivos del estudio para ser invitadas a participar, entregándoseles el documento de consentimiento informado. Para el llenado de la ficha se realizará de manera individual, anónima y se estima que este proceso tendrá una duración promedio de 15 a 25 minutos. Procediéndose luego de terminar el trabajo de campo, a la verificación de cada una de las fichas, valorándose la calidad del llenado y la codificación respectiva.

2.6. MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO.

La presente investigación, tendrá un enfoque cuantitativo y descriptivo a la vez, por ende, el análisis estadístico se realizará utilizando herramientas de la estadística descriptiva. Al culminar la recolección de datos, serán ingresados a una base de datos que será generado en el programa estadístico SPSS versión 26, realizándose ahí el análisis de datos, empleándose las tablas de frecuencia relativa y absoluta, las medidas de tendencia central para obtener los valores que se relaciona con el objetivo general y las dimensiones de las variables. Obteniéndose luego, las tablas y serán representadas gráficamente para expresar los resultados más importantes del estudio.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS.

La investigación se basará en los principios éticos con el fin de proteger la integridad de los participantes (43,44)

Principio de Autonomía

Este principio se refiere a la libertad que tiene los participantes de decisión y deben ser respetadas y promovidas como objeto de investigación (45).

Será aplicado en esta investigación, al abordar al a la enfermera que libremente acepto a participar firmando el consentimiento informad.

Principio de beneficencia

Está referido a evitar y causar daño a terceros, la beneficencia está sujeta a prevenir y eliminar el daño, o hacer el bien a otros (46).

Al realizar la aplicación de los instrumentos se les brindara previamente la información del proceso a los participantes así como, los beneficios que se obtendrán con esta investigación.

Principio de no maleficencia

Está referido a la obligación de disminuir el riesgo de causar un daño (47).

A todos los participante se les explica sobre su participación y se les recalcará que su participación no implicará riesgo alguno para su salud.

Principio de justicia

Principio referido a la no discriminación en la selección de los colaboradores o participantes en la investigación (48).

Todos los participantes del presente estudio tendrán un trato de igualdad sin recurrir a preferencia alguna, demostrando un trato de respeto y cordialidad.

REFERENCIAS

1. World Health Organization. Depression and Other Common Mental Disorders. Global Health Estimates. [Online].; 2017 [cited 2022 Noviembre 12]. Available from: WHO/MSD/MER/2017.2.
2. Buselli R, Corsi M, Baldanzi S, Chiumiento M, Del Lupo E, Dell'Oste V, et al. Professional Quality of Life and Mental Health Outcomes among Health Care Workers Exposed to Sars-Cov-2 (Covid-19). [Publicación periódica en línea]. Int J Environ Res Public Health. 2020. [Citado: 2022 julio 30]; 17(17): p. 6180. DOI: 10.3390 / ijerph17176180. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32858810/>.
3. Organización Mundial de la Salud (OMS). Aumentar sustancialmente las inversiones para evitar una crisis de salud mental. [Online].; 2022 [cited 2021 setiembre 24]. Available from: <https://www.who.int/es/news/item/14-05-2020-substantial-investment-needed-to-avert-mental-health-crisis>.
4. OMS. La OMS alerta de que la prevalencia mundial de ansiedad y depresión aumentó en un 25% en el primer año de pandemia. [Online].; 2022. Disponible en: <https://www.infosalus.com/salud-investigacion/noticia-oms-alerta-prevalencia-mundial-ansiedad-depresion-aumento-25-primer-ano-pandemia-20220302192426.html>
5. OPS, OMS. The Burden of Mental Disorders in the Region of the Americas, 2018 [Online].; 2018 [cited 2022 Noviembre 25]. Available from: 9789275120286.
6. OPS. Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia. [Online].; 2022. [13 de enero]. Available from: <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advierete-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>.
7. Solís R, Tantalean M, Burgos R, Chambi J. Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. [Publicación periódica en línea]. An. Fac. med. 2017. [Citado: 2022 agosto 6]; 78(3): p. 270-276. DOI: <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v78i3.13757>. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v78n3/a03v78n3.pdf>.

8. Obando R, Arevalo J, Aliaga R, Obando M. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. [Publicación periódica en línea]. Index de Enfermería. 2020. [Citado: 2022 agosto 6]; 29(4): p. e13056. Disponible en: <http://ciberindex.com/c/ie/e13056>.
9. Amador, N., Aguirre, M., Anguiano, N., & Guízar, J. (2018). Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales. Nova scientia, 20(21). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-07052018000200423&script=sci_arttext
10. Vásquez E, Vásquez PD. Inteligencia Emocional y su relación con el desempeño laboral en profesionales de salud de la microrred de Cajamarca-Categoría I3. 2019. Cajamarca, Perú, 2019
11. Bardales, K. (2018). Influencia del estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de la sede del Gobierno Regional De Amazonas – 2018 (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza De Amazonas, Chachapoyas, Perú. <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1466/BARDALES%20GARC%C3%8DA%20KAREN%20JUDITH.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
12. Cueva, B., & Gonzales, C. (2017). Desempeño laboral y calidad de servicio en el restaurante sabor de mi tierra de San Ignacio - 2017. Universidad Señor de Sipán, 57.
13. Altamirano J, & Ocejo, S. Análisis del impacto en el desempeño laboral de los colaboradores después de la aplicación de estrategias de Desarrollo Organizacional en agencias de las Naciones Unidas ubicadas en Lima; 2017. Disponible en: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/622666>
14. Ccama B, Aguilar E. Ansiedad y bienestar psicológico en profesionales y técnicos en enfermería del C.S. san francisco de Tacna, 202. (tesis de grado) Universidad Autónoma de Ica. 2022. <file:///E:/TRABAJOS/ETHEL-3/ANSIEDAD%20Y%20BIENESTAR%20PSICOL%C3%93GICO%20EN%20PROFESIONALES.pdf>
15. MINSA. Guía de práctica clínica para diagnóstico y tratamiento de la ansiedad en el personal de salud en el contexto de la pandemia por

- COVID19. Departamento de Psicología del Hospital Santa Rosa. Resolución Directoral N° 149 - 2020. Recuperado de: <http://190.102.131.45/transparencia/pdf/2020/resoluciones/RD-149-2020.pdf>
16. Ströhle A, Gensichen J, Domschke K. The Diagnosis and Treatment of Anxiety Disorders. [Publicación periódica en línea]. Dtsch Arztebl Int. 2018. [Citado: 2022 agosto 10]; 115(37): p. 611–620. DOI: 10.3238 / arztebl.2018.0611. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6206399/>.
 17. Ham K, Pardo R. Ansiedad preoperatoria. [Publicación periódica en línea]. Arch Inv Mat Inf. 2015. [Citado: 2022 agosto 10]; 6(2): p. 79-84. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/imi/imi-2014/imi142g.pdf>.
 18. Instituto Nacional de Salud Mental "Honorio Delgado-Hidryo Noguchi". Guía de Práctica Clínica para el Diagnóstico y Tratamiento de Trastornos de la Ansiedad en Adolescentes. [Publicación periódica en línea]. 2016. [Citado: 2022 agosto 10]; p. 1-36. Disponible en: <https://www.insm.gob.pe/transparencia/archivos/datgen/dispo/RD/2016/RD%20051-2016%20DG.pdf>.
 19. Munir S, Takov V. Generalized Anxiety Disorder. [en línea]. [Online].: StatPearls; 2021. [Citado: 2022 agosto 10]. Available from: Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK441870/>.
 20. Spielberger C. Anxiety: Current Trends in Theory and Research. [en línea] New York: Academic Press, Inc.; 2013. [Citado: 2022 agosto 10]. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/1973-09210-000>.
 21. Siabato E, Forero I, Paguay O. Relación entre ansiedad y estilo de personalidad en estudiantes de psicología. [Publicación periódica en línea]. Psychologia: avances de la disciplina. 2013. [Citado: 2022 agosto 10]; 7(2): p. 87-98. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297229855007>.
 22. Reyes C, Monterrosas A, Navarrete A, Acosta E, Torruco U. Ansiedad de los estudiantes de una facultad de medicina mexicana, antes de iniciar el internado. [Publicación periódica en línea]. Investigación educ. médica. 2017. [Citado: 2022 agosto 10]; 6(21): p. 42-46. DOI:

10.1016/j.riem.2016.05.004.

Disponible

en:

<http://riem.facmed.unam.mx/node/597>.

23. Villanueva S. Factores asociados a la ansiedad en el personal de enfermería durante la pandemia por la COVID-19 en Lima y Callao - 2020. [Tesis de titulación]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2020.
24. Choi J, Miao C, Oh I, Berry C, & Kim K. Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*. 2018; 36(3), 377– 389.
25. Chiavenato, I. *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. 2011; México: McGraw-Hill.
26. Milkovich, G., & Boudreau, J. *Dirección y Administración de los recursos humanos: Un enfoque de estrategia*. Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475–480
27. Nash, H. *El valor de la recompensa esperada*. Madrid: Ingenieros; 1989.
28. Moreano N. *La inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Médico Naval "Santiago Távara" Callao*. 2018. Lima, Perú, 2018.
29. Mengual C, Acosta W. (2020). Niveles de Ansiedad en el personal sanitario que 39 laboran en clínicas u hospitales públicos y privadas de Barranquilla y Soledad en tiempos de COVID -19. Universidad de la Costa. Barranquilla. Recuperado de: <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7859/Niveles%20de%20Ansiedad%20en%20el%20personal%20sanitario%20que%20labora%20en%20cl%C3%ADnicas%20y%20hospitales%20p%C3%ABlicos%20o%20privados%20de%20Barranquilla%20y%20Soledad%20en%20tiempos%20de%2020covid-19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
30. Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* [Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. Archivo digital. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>

31. Jianwei, D., Yilun, G., Tengyang, M., Tianan Y. y Xu T. How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: A crosssectional study. Deng et al. Environmental Health and Preventive Medicine, 2019; 24:2. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/330169662_How_job_stress_influences_job_performance_among_Chinese_healthcare_workers_A_crosssectional_study
32. Bresó-Esteves E., Pedraza-Álvarez L. y Pérez-Correa K. (2019). Síndrome de burnout y ansiedad en médicos de la ciudad de Santa Marta. Duazary, 16(2), 259-269. Doi: <https://doi.org/10.21676/2389783X.2958>
33. Orozco, S. Ansiedad y Desgaste ocupacional (Burnout) [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. 2018; Archivo digital. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/22/Orozco-Sara.pdf>
34. Salcedo S. y Vegas J. Ansiedad y su relación desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel. (Tesis de grado). Universidad Autónoma de Ica. 2021. <file:///E:/TRABAJOS/ETHEL-3/ANSIEDAD%20Y%20SU%20RELACI%C3%93N%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DEL%20PERSONAL%20DE%20ENFERMER%C3%8DA.pdf>
35. Alfaro B. Relación entre ansiedad y el desempeño laboral en internos de medicina del hospital general Honorio Delgado Espinoza, 2020. (Tesis de grado). Universidad Católica de Santa María. Arequipa. 2020. <file:///C:/Users/pc/Downloads/70.2572.M.pdf>
36. Alcahuaman N. El estrés organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del área administrativa de una empresa constructora privada, en el periodo 2018-2019. (Tesis de grado) Universidad Ricardo palma. Perú. file:///E:/TRABAJOS/ETHEL-3/ADM-T030_76025763_T%20%20%20ALCAHUAM%C3%81N%20LEYVA%20NICOLL%20ESTEFANY.pdf
37. Machuca, J. (2018). Estrés y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la GREA, Arequipa – 2018 [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500>.

http://personaybioetica.unisabana.edu.co/index.php/personaybioetica/articulo/view/232/html_1

46. Marasso NI, Ariasgago OL. La Bioética y el Principio de Autonomía. Rev Fac Odontol [Internet]. 2013;1(2):72–8. Available from revistas.unne.edu.ar/index.php/rfo/article/download/1651/1411
47. Siurana J. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. Veritas [revista en Internet] 2010 [acceso el 27 de enero de 2022]; 22: 121-157. Available from: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/veritas/n22/art06.pdf>
48. Mendoza A. La relación médico paciente: consideraciones bioéticas. Rev Peru Ginecol Obstet [revista en Internet] 2017 [acceso 25 de abril de 2022]; 63(4): 555-564. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rgo/v63n4/a07v63n4.pdf>

ANEXOS

Anexo A: Operacionalización de la variable: Ansiedad

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Ansiedad	Tipo de variable según su naturaleza: Cuantitativa escala de medición: Ordinal	La ansiedad es la respuesta anticipatoria de un perjuicio o infortunio futuro que se acompaña de síntomas somáticos de tensión o una sensación de desosiego desagradable. (14).	Estado emocional transitorio frente a una situación específica el cual será medido a través del instrumento IDARE (Inventario de Ansiedad Rasgo-Estado) que es un instrumento que consta de dos escalas de medición Ansiedad-Rasgo y Ansiedad-Estado	Ansiedad estado	Cuestionario Ansiedad Estado	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	No Un poco Bastante Mucho	Bajo (<30) Medio (30-44) Alto (>45)
				Ansiedad rasgo	Cuestionario Ansiedad Rasgo	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40	No Un poco Bastante Mucho	Bajo (<30) Medio (30-44) Alto (>45)

Desempeño laboral	Tipo de variable según su naturaleza: Cuantitativa escala de medición: Ordinal	Es la eficacia que demuestra el colaborador al realizar su trabajo, la cual esta resulta necesaria en las empresas, por ende, esta se convierte en una ventaja competitiva para las empresas en la actualidad. Así mismo, Milkovich & Boudreau afirman que el desempeño laboral está ligada a las características de cada individuo, las cuales están conformadas por: destrezas, cualidades y conocimientos adquiridos por las personas, estas contribuyen a la competitividad de las empresas (24).	Es el nivel de desempeño que conducente al logro de objetivos en el ambiente laboral en un tiempo determinado. Las dimensiones que evalúa el desempeño laboral son las siguientes: Asistencia y Puntualidad, Trabajo en Equipo, Productividad, Respeto, Responsabilidad, Calidad en el Trabajo y Trabajo bajo presión. La variable será medida mediante el Cuestionario de Desempeño laboral.	Asistencia y puntualidad	Asistencia Cumplimiento responsabilidad	1,2,3,4,5,6	Nunca	Nunca = 1 - 32		
				Trabajo en equipo	Relaciones interpersonales Identificación Conocimiento y experiencia Cooperación	7,8,9,10,11,			Algunas veces	Algunas veces = 33 - 64
				Productividad	Cumplimiento de objetivos Cumplimiento de tareas Cumplimiento de tiempos	12,13,14,15, 16,17				
				Respeto y responsabilidad	Política Interna Conducta Medidas establecidas	18.19.20.21. 22				
				Calidad en el trabajo	Servicio brindado Exactitud Interes, Práctica de los conocimientos	23,24,25, 26,27				
				Trabajo bajo presión	Compromiso adaptabilidad	28,29,30, 31.32				

Anexo 2: Instrumentos.

I. PRESENTACIÓN

Buenos días, soy estudiante de la Especialidad de Enfermería en Centro Quirúrgico de la Universidad María Auxiliadora, y estoy acá para pedir su colaboración en facilitarme ciertos datos que permitirán conocer la asociación entre el nivel de ansiedad y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en el área de emergencia un hospital de Lima. Este cuestionario no contiene preguntas correctas ni incorrectas. Por favor responda con total sinceridad, además mencionarle que sus datos serán tratados de forma anónima y confidencial. Si Ud. tuviera alguna duda, pregúntele a la persona a cargo.

II. INSTRUCCIONES GENERALES

Por favor, lee cada pregunta con atención. Cuando pienses en tu respuesta, trata de recordar la asociación entre el nivel de ansiedad y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en el área de emergencia un hospital de Lima. ¿Qué respuesta viene a tu mente primero? Escoge la opción que mejor se adapte a tu respuesta y márcala con una equis (X). Recuerda que esto no es un examen, así que no hay respuestas correctas o incorrectas. Pero es importante que respondas a todas las preguntas y que veamos tus marcas claramente. No tienes que mostrarle a nadie tus respuestas. Tampoco nadie más, aparte de nosotros, mirará tu cuestionario una vez que hayas finalizado.

III. DATOS GENERALES:

- a) Edad: _____.
- b) Sexo del entrevistado:
Femenino () Masculino ()
- c) Situación laboral:
Nombrado(a) () Contratado (a) () Servicio por terceros ()
- d) Grado de Instrucción:
Bachiller Titulada () Especialidad () Maestría () Doctorado ()

Instrumento para medir la ansiedad.

Ansiedad-Rasgo (A-Rasgo),		NO	UN POCO	BASTANTE	MUCHO
1	Me siento calmado				
2	Me siento seguro				
3	Estoy tenso				
4	Estoy contrariado				
5	Me siento a gusto				
6	Me siento alterado				
7	Estoy alterado por algún posible contratiempo				
8	Me siento descansado				
9	Me siento ansioso				
10	Me siento cómodo				
11	Me siento con confianza en mí mismo				
12	Me siento nervioso				
13	Estoy agitado				
14	Me siento "a punto de explotar"				
15	Me siento relajado				
16	Me siento satisfecho				
17	Estoy preocupado				
18	Me siento muy excitado y aturdido				
19	Me siento alegre				
20	Me siento bien				

Ansiedad-Estado (A-Estado),		NO	UN POCO	BASTANTE	MUCHO
21	Me siento bien				
22	Me canso rápidamente				
23	Siento ganas de llorar				
24	Quisiera ser tan feliz				
25	Me pierdo cosas por no poder decidirme rápidamente				
26	Me siento descansado				
27	Soy un persona “tranquila serena y sosegada”				
28	Siento que las dificultades se amontonan al punto de no poder soportarlas				
29	Me preocupo demasiado por cosas sin importancia				
30	Soy feliz				
31	Me inclino a tomar las cosas muy a pecho				
32	Me falta confianza en mí mismo				
33	Me siento seguro				
34	Trato de evitar enfrentar una crisis o dificultad				
35	Me siento melancólico				
36	Estoy satisfecho				
37	Algunas ideas poco importantes pasan por mi mente				
38	Me afectan tanto los desengaños que no me los puedo quitar de la cabeza				
39	Soy una persona estable				
40	Cuando pienso en los asuntos que tengo entre manos me pongo tenso y alterado				

Instrumento para medir el desempeño laboral

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

	asignadas.			
14	Entrega su trabajo según la calendarización establecida.			
15	Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión constante.			
16	Demuestra interés en alcanzar los objetivos que le son asignados.			
17	Acata órdenes y respeta a su jefe inmediato.			
	RESPECTO Y RESPONSABILIDAD	Siempre	Casi siempre	A veces
18	Cumple con las políticas internas del departamento.			
19	Demuestra una conducta adecuada en el trato hacia sus compañeros.			
20	Demuestra una conducta adecuada frente a las quejas del usuario externo.			
21	Cumple con las medidas de seguridad establecidas.			
22	Es cuidadoso y usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brindan.			
	CALIDAD EN EL TRABAJO	Siempre	Casi siempre	A veces
23	El servicio que brinda, cumple los procesos establecidos.			
24	La exactitud con que realiza sus labores se considera satisfactoria.			
25	Corrige oportunamente los errores con la finalidad de que su servicio sea el requerido.			
26	Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo.			
27	Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones.			

	TRABAJO BAJO PRESIÓN	Siempre	Casi siempre	A veces
28	Está dispuesto a trabajar días festivos y fines de semana para alcanzar los objetivos de su puesto.			
29	Se queja cuando tiene mucho trabajo pendiente.			
30	Cuando el trabajo por realizar es excesivo, pide ayuda para poder cumplir con él.			
31	Se adapta con facilidad al ritmo del trabajo, cuando este es bastante agitado.			
32	Nunca falta a su trabajo luego de tener que hacer muchas tareas en poco tiempo.			

Anexo 3: Consentimiento informado.

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: “Asociación entre el nivel de ansiedad y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en el área de emergencia un hospital de Lima”.

Nombre del investigador principal: Rubio Atoche, Ethel Esmilcinia

Propósito del estudio: Determinar el nivel de ansiedad y su relación con el desempeño laboral en el profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital maría auxiliadora frente a la pandemia covid-19, 2022..

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a RUBIO ATOCHE, ETHEL ESMILCINIA, coordinador de equipo al correo electrónico:
.....

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

ESTUDIO: Asociación entre el nivel de ansiedad y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en el área de emergencia un hospital de Lima”.

Consentimiento informado del presente tema

Yo,

Identificado con DNI N° _____ y domicilio en

Declaro:

Que, voluntariamente acepto mi participación en esta encuesta para dar información acerca de mi enfermedad Tuberculosis, así mismo declaro ser informado del presente tema de investigación:

“ASOCIACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ANSIEDAD Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE EMERGENCIA UN HOSPITAL DE LIMA”.

Cabe indicar, se reservará de manera confidencial y el anonimato de la información, que usted la brinda.

Se le agradece de manera especial su participación que contribuirá en mejoramiento de la salud de las personas.



Firma del paciente