



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE ESCUELA DE POSGRADO
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE POSGRADO**

TESIS

**Ansiedad y desempeño laboral en enfermeros durante la postpandemia por
covid 19 en un hospital de Lima, 2023**

**Para optar el Grado Académico de
Maestro en Ciencias de Enfermería con mención en Gerencia de los
Cuidados de Enfermería**

Presentado por:

Autora: Meza Aguilar, Lucero Geraldine

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-3746-7954>

Autor: Murga Aranda, Oskar Luis

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-3682-4906>

Asesor: Mg. Millones Gómez, Segundo German


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4018-6140>

Línea de Investigación General

Salud y bienestar

Lima, Perú

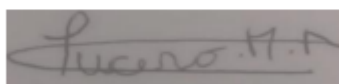
2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, **MEZA AGUILAR, LUCERO GERALDINE y MURGA ARANDA, OSKAR LUIS** Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "**Ansiedad y desempeño laboral en enfermeros durante la postpandemia por covid 19 en un hospital de Lima, 2023**" Asesorado por el docente: Segundo German Millones Gomez con DNI 10690269 con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4018-6140> tiene un índice de similitud de (17) (DIECISIETE)% con código oid:14912:302642032 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
 Lucero Geraldine Meza Aguilar
 DNI: 71012787



.....
 Firma de autor 2
 Oskar Luis Murga Aranda
 DNI: 70225204



.....
 Firma
 Segundo German Millones Gomez
 DNI: 10690269

Dedicatoria

A Dios, por su guía y fortaleza,
A nuestros padres, por su incansable amor,
apoyo y confianza para seguir fortaleciendo
nuestro crecimiento profesional.

Agradecimiento

A Dios, quien siempre guía nuestros caminos.

A nuestros padres, por su confianza y amor durante toda nuestra formación profesional.

Al Mg. Segundo Millones, por la asesoría y acompañamiento, paciencia y apoyo en este proceso de culminación de la maestría.

Al director del área de docencia e investigación del Hospital de Emergencias Ate Vitarte, por permitirnos realizar el proyecto y darnos las facilidades.

A los jefes del servicio y enfermeros en general del servicio de emergencia y cuidados intensivos del hospital, por su participación y apoyo durante la aplicación del presente estudio.

ÍNDICE

Índice de anexos	7
Índice de tablas.....	8
Índice de figuras	9
CAPÍTULO 1. EL PROBLEMA.....	13
1.1. Planteamiento del problema.....	13
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Objetivos de la investigación.....	16
1.3.1. Objetivo general.....	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	17
1.4. Justificación de la investigación.....	17
1.4.1. Teórica.....	17
1.4.2. Metodológica.....	17
1.4.3. Práctica.....	18
1.5. Limitaciones de la investigación	18
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.2. Bases teóricas.....	22
2.3. Formulación de hipótesis	30
2.3.1. Hipótesis general.....	30
2.3.2. Hipótesis específicas	30
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA.....	31
3.1. Método de la investigación	31
3.2. Enfoque de la investigación.....	32
3.3 Tipo de investigación.....	32
3.4 Diseño de la investigación	32
3.5 Población, muestra y muestreo.....	33
3.6. Variables y operacionalización	33
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
3.7.1. Técnica	37
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	37
3.7.3. Validación	37
3.7.4. Confiabilidad	37

3.8 Procesamiento y análisis de datos.....	39
3.9 Aspectos éticos.....	39
CAPÍTULO 4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	40
4.1. Resultados.....	40
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	40
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	46
4.1.3. Discusión de resultados	53
CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	56
5.1. Conclusiones	56
5.2. Recomendaciones.....	56
REFERENCIAS	59
ANEXOS.....	66
ANEXO 1: Matriz de consistencia.....	66
ANEXO 2: Instrumentos	48
Anexo 3: Validez del instrumento	55
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	56
Anexo 5: Aprobación del comité de ética	57
Anexo 6: Formato de consentimiento informado.....	58
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos 60	60
Anexo 8: Reporte de similitud de Turnitin	61

Índice de anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	65
Anexo 2: Instrumentos.....	67
Anexo 3: Validez de los instrumentos.....	74
Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos.....	75
Anexo 5: Aprobación del comité de ética.....	76
Anexo 6: Formato de consentimiento informado.....	77
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos.....	79
Anexo 8: Reporte de similitud de Turnitin.....	80

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de ansiedad de los enfermeros de un hospital de Lima 2023.....	39
Tabla 2. Nivel de ansiedad en su dimensión psíquica en los enfermeros de un hospital de Lima, 2023.....	40
Tabla 3. Nivel de ansiedad en su dimensión somática en los enfermeros de un hospital de Lima, 2023	41
Tabla 4 Nivel de desempeño laboral de enfermeros de un hospital de Lima, 2023.....	42
Tabla 5 Nivel de desempeño laboral a nivel de competencia profesional de los enfermeros de un hospital de Lima, 2023.....	43
Tabla 6 Nivel de desempeño laboral a nivel de factor motivación de los enfermeros de un hospital de Lima, 2023.....	44
Tabla 7 Prueba de normalidad de la variable ansiedad de los enfermeros de un hospital de Lima, 2023	45
Tabla 8 Correlación de las variables Ansiedad y desempeño laboral en los enfermeros de un hospital de Lima, 2023.....	46
Tabla 9 Correlación entre las variables Ansiedad en su dimensión psíquica y desempeño laboral en los enfermeros de un hospital de Lima, 2023.....	49
Tabla 10 Correlación entre la variable ansiedad en su dimensión somática y desempeño laboral de los enfermeros de un hospital de Lima, 2023.....	50

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de ansiedad de los enfermeros de un hospital de Lima, 2023.....	39
Figura 2. Nivel de ansiedad en su dimensión psíquica en los enfermeros de un hospital de Lima, 2023	40
Figura 3. Nivel de ansiedad en su dimensión somática en los enfermeros de un hospital de Lima, 2023	41
Figura 4. Nivel de desempeño laboral de los enfermeros de un hospital de Lima, 2023..	42
Figura 5. Nivel de desempeño laboral a nivel de competencia profesional de los enfermeros de un hospital de Lima, 2023	43
Figura 6. Nivel de desempeño laboral a nivel de factor motivación de los enfermeros de un hospital de Lima, 2023	44
Figura 7. Diagrama de dispersión entre ansiedad y desempeño laboral de los enfermeros de un hospital de Lima, 2023	47
Figura 8. Diagrama de dispersión entre la variable ansiedad en su dimensión psíquica y desempeño laboral de los enfermeros de un hospital de Lima, 2023.....	48
Figura 9. Diagrama de dispersión entre la variable ansiedad en su dimensión somática y desempeño laboral de los enfermeros de un hospital de Lima, 2023.....	49

RESUMEN

El estudio tiene como **objetivo** determinar la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral en los enfermeros de un hospital de emergencias.

En la **metodología** se emplea el método hipotético – deductivo, enfoque cuantitativo, correlacional, transversal, la muestra fue de 100 enfermeros, la técnica fue la encuesta, para la variable Ansiedad se empleó el cuestionario de Hamilton y para la variable desempeño laboral empleó un instrumento estructurado diseñado por Machillanda en el 2005, validado y adaptado en Perú por Vidal Soplá en 2018; para determinar la relación entre las variables se usó la prueba rho de Spearman. Los **resultados** determinaron que la relación entre variables es significativa y negativa con valor de $p=.000$ y con un coeficiente de relación $\rho = -.429$, moderada. **Concluyéndose** que existe relación significativa negativa y moderada entre la ansiedad y el desempeño laboral de los enfermeros de un hospital de emergencias.

Palabras claves: Ansiedad, desempeño laboral, enfermeros

ABSTRACT

The present study titled “Anxiety and work performance in nurses in an emergency hospital, 2023” aims to determine the relationship between anxiety and work performance in nurses in an emergency hospital. The methodology used is based on the hypothetical-deductive method, it has a quantitative approach, correlational type, cross-sectional, the sample was made up of 100 nursing graduates, the selected technique was the survey, for the Anxiety variable a instrument based on the Hamilton questionnaire and for the job performance variable a structured instrument designed by Machillanda (2005), validated and adapted in Peruvian by Vidal Sopla (2018); To determine the relationship between the study variables, the rho of Spearman test was used. The results obtained determined that the relationship between the main variables is significant and negative with p value=.000 and with a rho relationship coefficient = -.429. Concluding that there is a relationship significant between anxiety and the work performance of nurses from an emergency hospital.

Keywords: Anxiety, job performance, nurses

INTRODUCCIÓN

La ansiedad en los profesionales de la salud es una problemática sanitaria que tiene influencia en la toma de decisiones diarias en la esfera laboral, familiar y personal. En múltiples investigaciones se ha demostrado que los individuos que no sufren de ansiedad tienen mejores estrategias de afrontamiento ante las diversas situaciones y problemas de la vida cotidiana, por lo que esto puede repercutir en el desempeño laboral del personal sanitario de manera negativa, incrementando el riesgo de padecer diferentes enfermedades mentales como la ansiedad.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), las alteraciones de la salud mental incrementan el riesgo de otras patologías y contribuyen a lesiones sin intención y con intención. Para proteger y promover la salud mental en el trabajo hay que fortalecer las competencias encaminadas a que se reconozcan los problemas de salud mental en el trabajo y a que se tomen medidas al respecto.

El desempeño laboral del profesional de enfermería es un componente crucial para el éxito de una organización y se basa en la optimización de las actitudes y aptitudes que deberían poseer para desarrollar su trabajo y esto se ve condicionado con diferentes factores externos e internos donde se incluye el estado de salud de cada enfermero(a), tanto física, mental y biopsicosocial.

El presente estudio se organiza en capítulos. El capítulo I trata el problema, el capítulo II se refiere al marco teórico, el III capítulo describe la metodología utilizada, en el IV capítulo se muestran los resultados y la discusión de los datos; finalmente, el V capítulo presenta las conclusiones y recomendaciones, finalizando con las referencias y los anexos.

CAPÍTULO 1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Las poblaciones vienen de sufrir una etapa dificultosa. En el mundo, los pobladores se han enfermado a causa del virus SARS-CoV-2, esto produjo grandes números de muertes en las personas sin distinción alguna, afectando a todas las edades, donde los adultos mayores han sido considerados como los más vulnerables, ya que en su mayoría todos presentaban algún factor de riesgo. La Organización Mundial de la Salud (OMS), en el 2020 puntualizó que el SARS-CoV-2 no desaparecerá, por lo que debemos ser capaces de enfrentar esta realidad que acrecienta aún más los casos epidemiológicos en el mundo (1).

Es así como a partir del 2019 se evidenció el problema sanitario más grande de nuestra vida, la que generó consecuencias fatales en individuos de todas las edades, el Perú no fue ajeno a ello. Asimismo, en los últimos tiempos se han expresado diversos problemas como el incremento de resistencia a microorganismos y enfermedades oncológicas hasta la pandemia por Covid-19 (2).

Esta pandemia ha sido uno de los desafíos más grandes para los profesionales de la salud, al inicio la incertidumbre se apoderó de la mentalidad de los enfermeros/as quienes estaban en la primera línea de atención; su fácil transmisión, terapéutica no definida y sin estandarizar fueron los factores más relevantes que dañaron su bienestar psicológico y social (3).

Los profesionales de la salud quienes trabajaban en emergencias incluyendo al enfermero, eran quienes efectuaban el contacto inicial las personas sospechosas con Covid-19, por lo tanto, estaban inmersos en la incertidumbre de saber o no si el individuo estaba infectado por el coronavirus. La sobrecarga de trabajo, cansancio físico, compañeros enfermos, escasos equipos de protección personal, deficientes insumos y materiales, desconocer el manejo y tratamiento estandarizado para los infectados y más aún, el temor de infectarse y trasladar el virus a las casas fueron factores que influenciaron afectándose la salud mental y causándoles ansiedad (4).

Los profesionales sanitarios fueron testigos de cómo otros profesionales de salud se contagiaron o enfermaron de Covid-19, siendo espectadores del fallecimiento de los individuos en situaciones de tristeza y soledad con la incapacidad de no poder brindar cuidados humanizados. Asimismo, han sufrido algún tipo de menosprecio por la sociedad y las tareas en el trabajo han rebasado los límites (5).

Los pensamientos y emociones negativas podrían afectar la salud emocional generando un deficiente desempeño en el trabajo cotidiano a favor del cuidado de la persona, llegando a brindar atenciones de baja calidad (3) (6). El personal de salud ha padecido afectación psicológica como por ejemplo ansiedad y a pesar de que la información científica sobre Covid-19 se acrecentó pero no tuvo mayor consideración en los efectos negativos sobre la salud emocional (7).

La ansiedad no solamente afecta la salud y el desenvolvimiento en el trabajo, además, puede provocar enfermedades psiquiátricas con sintomatología de temor, alteraciones de pánico y otras que incapacitan al enfermero/a a adoptar decisiones y a actuar frente a una emergencia (3).

La ansiedad está caracterizada por un afecto negativo de gran intensidad, sentimientos de tensión sobre lo que va a acontecer, sentimientos de dudas, impotencia funcional, vigilancia y alerta frente a amenazas del medio ambiente. Las diversas teorías que existen describen a la ansiedad a partir de una visión multifactorial, por lo tanto, hacen propuestas de tratamientos multidimensionales (8). Actualmente la patología más frecuente que altera la salud emocional es la ansiedad. Los profesionales sanitarios son más proclives a sufrir de ansiedad en sus diversos niveles pues son parte de la población de riesgo ya que se enfrentan a una exposición continua a factores de riesgo como consecuencia del trabajo que desarrollan (9).

En el último estudio realizado por la OMS a finales del 2020 e inicios del 2021, nos advirtió que la pandemia estuvo imponiendo exigencias altamente extraordinarias a los profesionales de la salud, así físicas como mentales. Con respecto a los últimos avances de las investigaciones se visualiza un nivel más elevado de ansiedad en un 13% frente a un 8.5% y depresión de 9.5% a 12.2% en comparación de otros profesionales. Esta investigación nos muestra también un elevado nivel de ansiedad de los trabajadores que estuvieron en primera línea con un 47%, siendo más prevalente este problema en enfermeras (27%) y médicos (17%). Asimismo, esta problemática se agudizó en trabajadores de la salud que laboraron en cuidados intensivos con un 40% de afección clínica de estrés post traumático con síntomas que varían desde pensamientos suicidas, ansiedad severa, depresión y alcoholismo. Respecto a esto, señala la gran necesidad de abordar el problema a largo plazo para colaborar en la salud y bienestar mental de los profesionales sanitarios y así disminuir así el impacto post pandemia. La OMS señala que algunos trabajadores pueden disminuir su desempeño laboral al encontrarse en situaciones de trabajo bajo presión y estresantes (10).

En su investigación “Enfermería después de la pandemia: el camino a seguir”, realizado en Estados Unidos por Hooper (11) nos transmite un enfoque actual de la carrera de enfermería después de la pandemia, en sus propias palabras nos relata una situación que no es ajena al Perú donde la mayoría de enfermeras se están jubilando y también una cantidad importante han dejado la carrera por completo; en su estudio nos menciona un porcentaje preocupante, 25% de enfermeras encuestadas estaba considerando cambiar de carrera, dentro de este porcentaje el 89% consideró abandonar la carrera por el principal motivo de agotamiento y falta de bienestar (entorno de trabajo bien remunerado, protegido y apoyado), finalmente, hace referencia a las condiciones de trabajo que requiere un profesional de salud, en especial las de la enfermera para prevenir problemas de salud mental como la ansiedad, depresión, síndrome de Burnout u otros que llegan a producir un deficiente desempeño laboral o peor aún renunciar a la profesión.

En un estudio realizado en El Salvador a finales del año 2020 para determinar los niveles de estrés laboral y salud mental en el personal sanitario que estuvo laborando en primera línea nos manifiesta que un 44,6% del total de evaluados fueron enfermeros(as). El 79,3% del total de trabajadores sufrieron de alteraciones en la salud mental predominantemente de ansiedad hasta un 51,2% (12).

El desempeño laboral es un aspecto relevante para el desenvolvimiento efectivo y para alcanzar el éxito logrando los objetivos de la empresa. Por ello, los jefes de estas instituciones se interesan por la medición y evaluación de cómo esto se desarrolla en el centro de labores, para poder actuar y ejecutar las estrategias requeridas para la mejora. Desempeño laboral es el actuar diario en el lugar de trabajo y es relevante destacar que existen factores que podrían afectar la homeostasis que debe existir entre trabajador y su centro de labores (13).

En diversas organizaciones los trabajadores presentan escasa motivación y desempeño para realizar sus labores, esto de no ser abordado genera dificultades en las personas perjudicando además a la empresa; pudiendo generar consecuencias adversas en su desenvolvimiento profesional como quedar sin trabajo, presentar una inadecuada relación interpersonal con compañeros del trabajo y jefes, asimismo, afectar a los usuarios que son a los que proporciona servicios (14).

La OMS calcula alrededor del mundo hay 59,2 millones de empleados de la salud remunerados y escasean alrededor de 2,4 millones, por lo tanto, tener cifras adecuadas de desempeño laboral parecen una labor muy variable. Sobre el desempeño en nuestro país se han realizado recientemente investigaciones como en el 2020, Quintana (15) nos

muestra que a nivel de un hospital del seguro social existe desempeño laboral insuficiente en un 24,5% del personal de enfermería evaluado, esto debido a múltiples factores como formación, motivación, organización e influencia de las jefaturas, el 84,3% de ellos percibieron estar desmotivados para realizar sus actividades diarias. En un estudio más actual realizado durante el contexto de la pandemia con trabajadores de la salud sobre su desempeño laboral, Vásquez (16) nos indica que el desempeño laboral regular fue de un 45,7%, lo que nos demuestra que durante la pandemia ha disminuido el desempeño laboral del personal y nos lleva a preguntarnos en que situaciones se encontrará en la actualidad.

El Ministerio de Salud (MINSA) en el contexto de pandemia desarrolló una “Guía Técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del Covid-19” aprobada en el 2020, la cual menciona las pautas de buenas prácticas para lograr el bienestar del personal de salud, las cuales incluyen acompañamiento psicológico, organizacional, fomentar un ambiente no estresante, adecuado clima laboral, etc. pero actualmente no existe una guía de cuidados en la salud mental enfocada hacia el personal a nivel nacional. En la institución a abordar vemos que el personal que trabajó en las áreas críticas durante la pandemia en gran parte continúan laborando, siendo una problemática evidenciada el despido del personal, abandono de los puestos de trabajo, ausentismo, sobrecarga laboral, desmotivación para realizar sus actividades, afectaciones económicas, entre otros, lo que nos lleva a preguntarnos si ¿Existe alguna relación entre la ansiedad y el desempeño laboral en los enfermeros que continúan laborando tras la pandemia?.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la ansiedad y el desempeño laboral en enfermeros tras la pandemia por Covid-19 en un hospital de Lima en el 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la ansiedad psíquica con el desempeño laboral en enfermeros tras la pandemia por Covid-19 en un hospital de Lima en el 2023?

¿Cómo se relaciona la ansiedad somática con el desempeño laboral en enfermeros tras la pandemia por Covid-19 en un hospital de Lima en el 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral en enfermeros tras la pandemia por Covid-19 en un hospital de Lima.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la ansiedad psíquica y el desempeño laboral en enfermeros tras la pandemia por Covid-19 en un hospital de Lima.

Determinar la relación entre la ansiedad somática y el desempeño laboral en enfermeros tras la pandemia por Covid-19 en un hospital de Lima.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Los resultados de esta investigación permiten conocer cómo se relacionan los niveles de ansiedad y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en un hospital de emergencias de Lima en el 2023, en el contexto de la postpandemia por Covid-19 para contribuir en la toma de decisiones de los gestores del cuidado enfermero; así también, los resultados de la presente investigación contribuyeron con los contenidos curriculares de las especialidades y maestrías en gestión de los servicios de enfermería, permitiendo que las autoridades de las instituciones hospitalarias reflexionen sobre la necesidad de optimizar sobre el desempeño laboral de los enfermeros diseñando estrategias que permitan la disminución de los niveles de ansiedad en el profesional de enfermería. Por último, permitió ampliar la teoría que sostiene a los factores que influyen en el desempeño laboral de los enfermeros.

1.4.2. Metodológica

Esta investigación sirve para que futuros investigadores puedan usarlo para plantear una base de antecedentes, la cual contribuyó y permitió conocer a fondo las dos variables que se estudiaron, siendo también una buena fuente de información debido a que hizo uso del método científico para realizarlo, teniendo en cuenta que se siguió un orden y una forma sistematizada para lograr nuestros objetivos y dar a conocer la realidad de la población estudiada y por último, el uso de instrumentos validados y confiables que pueden ser usados en las próximas investigaciones en el contexto de las ciencias de la salud. Es decir, este estudio se ciñó a una metodología con la finalidad de obtener el mayor rigor científico posible.

1.4.3. Práctica

A nivel práctico, la presente investigación brinda datos confiables sobre la situación de la salud mental en la actualidad, específicamente sobre la ansiedad de los trabajadores de un hospital de emergencias, esto es un referente importante para poder actuar según la problemática y resultados que se obtienen después de haber aplicado nuestros instrumentos. Asimismo, se pudo identificar la relación entre las variables para que el equipo multidisciplinario del Hospital de Emergencias de Ate Vitarte pueda tomar medidas, formular estrategias y actuar a tiempo logrando un equilibrio en la salud mental de sus trabajadores.

1.5. Limitaciones de la investigación

El estudio de investigación no pudo cumplirse según el cronograma establecido en el proyecto de investigación, ya que se obtuvo demora en obtener el permiso de la institución hospitalaria para la aplicación de nuestros instrumentos de investigación. Nuestro estudio de investigación al ser aplicado en las áreas críticas de emergencia y cuidados intensivos, nos encontramos con dificultad en algunos turnos para acceder a aplicar nuestro instrumento en estos servicios ya que mantienen un estricto control a su acceso.

La alta carga laboral de los enfermeros (ras) dificultaba que puedan atender a tiempo el llenado de nuestros instrumentos. Asimismo, los turnos rotativos, por lo que se tuvo que asistir en reiteradas veces en busca de ellos.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Choque et al. (17), en el 2021, en Lima, se propusieron “Determinar cómo impactaría la presencia de ansiedad sobre el desempeño laboral durante la pandemia COVID-19, del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos. Lima, 2021”. Estudio correlacional, transversal con muestra de 118 trabajadores que respondieron a la escala de Zung una autoevaluación de la ansiedad y para la evaluación de desempeño laboral un cuestionario adaptado por Llagas. En los resultados obtuvieron que el 41,5% tenía ansiedad marcada a severa, 22,9 % tenía mínima a moderada 22,9% y 1,75% grado máximo, asimismo, el 72% tenía desempeño laboral deficiente y el 28% tenía desempeño regular 28%. Asimismo, en la prueba de hipótesis para las variables ansiedad y desempeño laboral el resultado según un Rho de Spearman fue de -0,051 con un $p=0,581$ siendo inversa, nula y no significativa. Concluyendo que la ansiedad no impacta sobre el desempeño laboral.

Vargas et. al. (18), en el año 2021, en Arequipa, desarrollaron un estudio con el objetivo de “Medir cómo impactaría la ansiedad y depresión en el desempeño laboral de profesionales de la salud del nivel de atención primaria durante la pandemia”. Fue una investigación cuantitativa, correlacional, transversal que evaluó a 120 trabajadores sanitarios. En los resultados, el 52,5% no presentó ansiedad, un 81,6% no tenía depresión y 98,3% presentaron competencias profesionales altas. La ansiedad y depresión no tuvieron relación significativa con el desempeño laboral ($p>0.05$). Pero si demuestra relación entre ansiedad y el desarrollo de depresión en los participantes, finalmente, existió relación significativa entre la ansiedad y la depresión con la edad y el género de los investigados.

Vásquez (16), en el año 2021, en Trujillo, en su investigación buscó “Relacionar la ansiedad y el desempeño laboral de los profesionales que laboran en emergencia de un hospital nacional en contacto con pacientes que estuvieron contagiados por la COVID19”. Investigación cuantitativa, correlacional de corte transversal que evaluó a 35 trabajadores, aplicando una encuesta en ambos casos. Asimismo, la relación resultó usando la correlación de Pearson y midiendo su magnitud a través del criterio de Cohen. Concluyeron que existe una relación inversa ($r<0$) de magnitud grande ($|r|\geq 0.50$) entre la ansiedad ($r=-.80$) incluyendo la dimensión psíquica y somática de la ansiedad con el desempeño laboral en los profesionales sanitarios que estaban laborando en estas áreas

del hospital. Por ende, hay una relación inversamente proporcional, si grado de ansiedad es mayor entonces el desempeño laboral es menor en los profesionales.

Salcedo et al. (19), en el año 2021, en Lima, realizaron un estudio para “Determinar si existe una relación significativa entre la ansiedad y el desempeño laboral de los profesionales enfermeros”. Investigación cuantitativa – correlacional, transversal, la muestra estuvo compuesta por 28 profesionales de la salud. Los resultados de relación usando el Chi cuadrado fueron de 26.41 con 4 grados de libertad y tiene una significancia de 0.00, lo que refleja una correlación significativa entre las variables de estudio. Concluyen que existe relación directa y significativa entre la incidencia de la ansiedad y su desempeño laboral ($r=778$).

Cárdenas et al. (20), en el año 2022, en Pisco, desarrollaron un estudio con el propósito de “Determinar la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral del personal del departamento de enfermería en centros de salud de Pisco”. Fue una investigación cuantitativa, correlacional, transversal, la muestra fue de 108 participantes y utilizó el Self-Rating Anxiety Scale para medición de ansiedad y en cuanto a desempeño laboral la encuesta fue elaborada por Días Reátegui. Los principales resultados fueron que las dimensiones afectiva y somática de ansiedad fueron moderadas en un porcentaje de 83.3% y 81%, respectivamente; en cuanto al desempeño laboral, el 78.7% presentó niveles altos tanto para competencias actitudinales y sociales (72.2%), competencias cognitivas (75%) y competencias técnicas (75.9%). Para el análisis estadístico se usó como prueba de hipótesis como ajuste de bondad: Kolmogorov-Smirnov y para correlación Spearman y Pearson que resultaron ser 0,532. Concluyeron que no hay relación significativamente alta para las variables de estudio en los participantes que fueron escogidos.

Virto et al. (21), en el año 2020, en Cusco, desarrollaron un estudio con el objetivo de “Determinar si hay una asociación entre los estilos de afrontamiento del personal de enfermería que tuvo contacto con pacientes diagnosticados con Covid-19 frente al estrés, ansiedad y depresión”. Fue una investigación de tipo cuantitativo, correlacional, transversal; constituida por 91 participantes de una encuesta online, se usó el test DASS-21 para medir los niveles de estrés, ansiedad y depresión y Brief-Cope 28 para la variable de mecanismos de afrontamiento con los siguientes resultados: hay una prevalencia de depresión de 30,8%, ansiedad el 41,8% y estrés de 34,1%; dentro de la correlación con

los estilos de afrontamiento se encontró significancia en el estilo cognitivo y bloqueo (de -0.25 a -0.35) y en relación al afrontamiento social nos recomienda fortalecer relaciones familiares de los profesionales. Finalmente, el afrontamiento de evitación podría generar problemas de salud mental posteriores en los participantes.

Ocampo (22), en el 2021, en Moyobamba, desarrolló un estudio para “Correlacionar las variables desempeño laboral y ansiedad durante la pandemia de COVID-19 del personal que laboraba en el Hospital II- 1 de Moyobamba”. Fue una investigación cuantitativa, correlacional y transversal. La muestra constó de 128 participantes y se usó un cuestionario del desempeño laboral y la escala de ansiedad de Zung. En resultados describen que el 84.4% tienen un desempeño laboral eficiente, el 14,1 % catalogado como bueno, 1,6 % regular y deficiente ninguno. También demostró que el 20,3% tiene una ansiedad mínima y ninguna ansiedad severa, en concordancia a la relación de variables demostró que el personal asistencial obtuvo un desempeño laboral catalogado como eficiente con un 15,6% y bueno un 3,9%, siendo diagnosticados con ansiedad mínima. En conclusión existe poca correlación de las variables estudiadas: ansiedad y desempeño laboral.

Cárdenas (23), en el 2020, en España, se propuso “Identificar el nivel de ansiedad de un personal que labora en la institución y como afecta para que desarrolle su trabajo de una mejor manera durante la pandemia”. Fue un estudio cualitativo, descriptivo, de caso, de corte transversal, se aplicaron instrumentos de diagnóstico psicológicos tales como: la entrevista, historia clínica y el test de Hamilton para ansiedad. Se evidenció ansiedad leve en el paciente evaluado por lo que esto ha provocado un problema en su desempeño laboral, asimismo, se desarrolló un esquema terapéutico que permitirá mejorar su estilo de vida profesional del personal diagnosticado con ansiedad.

Miranda et al. (24), en Cuba, año 2021, en su investigación persiguió el objetivo de “Determinar la asociación entre la ansiedad y depresión de los colaboradores de salud que laboran con usuarios infectados por SARSCOV-2 con la aparición de síntomas”. Fue de tipo descriptivo y transversal con participación de 61 personas entre profesionales y técnicos. Los resultados obtenidos fueron: sintieron nerviosismo 64,1% de los participantes y el 59,2% cansancio, la principal preocupación del 90,16% del personal era la muerte del paciente y que durante 7 días son el periodo ideal para la atención de este tipo de pacientes para evitar síntomas de ansiedad y depresión. Concluyen que se

evidencia urgentemente la necesidad de elaborar estrategias que nos permitan reducir los síntomas que estén relacionados a los problemas de salud mental del personal que labora en la institución y que brindan atención a pacientes durante la pandemia del COVID-19.

Gómez et al. (25), en el 2020, México, en su estudio se propusieron “Determinar si existe ansiedad, depresión y estrés laboral en los profesionales de salud que desempeñan una labor asistencial de una institución psiquiátrica”. Fue un estudio no experimental, relacional, transversal y prospectivo, que evaluó estas tres patologías mentales. Participaron 86 personas aplicándoseles el Maslach Burnout Inventory, la evaluación de Ansiedad de Beck y para la depresión cuestionario estudiado por Hamilton. Los resultados de la investigación sobre estos problemas principales fueron: Diagnóstico de ansiedad mínima 83,7%, leve el 8,1%, moderada el 5,8% y ansiedad severa 2,3% entre todos los participantes de la investigación evaluados. Se concluye que hay evidencia de resistencia en el cuidado de su salud mental propia, es así que se vuelve indispensable mejorar los protocolos de evaluación interna de los profesionales que labora en la institución.

Onofre et al. (26), en el año 2021, en México, persiguieron como objetivo: “Determinar el nivel de ansiedad, depresión y estrés en el personal sanitario o profesional que labora en una institución de salud de Orizaba durante el tiempo de desarrollo de la pandemia conocida como COVID-19”. El estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal, con una muestra de 234 personas y fueron evaluadas mediante la encuesta Depression Anxiety and Stress Scale-21. Los resultados de la investigación arrojan: que 76,5% del personal evaluado no tiene ansiedad, sin depresión 80,3% y el 82,5% no tienen estrés. Se concluye que personal que participó en el estudio que labora en el primer nivel de atención refirió que en pocos porcentajes sienten ansiedad extremadamente moderada y severa, asimismo, la depresión se evidenció presente en niveles leve y moderado.

2.2. Bases teóricas

Ansiedad

Se da cuando en el ser humano se alteran factores relacionados a las sensaciones, percepciones, la memoria y/o el razonamiento ante alguna situación o caso de peligro, al somatizarse se evidencia los malestares y problemas psicológicos mediante el cuerpo del ser humano, esto se resumen en la necesidad que tiene un sujeto de escapar a situaciones

irritantes o penosos que traen como consecuencia reacciones aversivas y en ocasiones con la ausencia de este (27).

Al referirnos a un tema de salud tan importante como la ansiedad se puede deducir que tiene características específicas como el experimentar la emoción de miedo, asimismo, abarca un triple sistema de respuestas que abordaremos más adelante (28).

Su prevalencia cada año va en aumento, por ende, los trastornos mentales actualmente son considerados como un de salud pública. Existen diferentes trastornos mentales, en los que la ansiedad se presenta con mayor frecuencia en el ser humano, esto se da en todas las etapas de vida (28).

Es la antelación a un hecho que aún no sucede y se da por la percepción de estímulos generales altamente perjudiciales, generando sentimientos de inquietud, agitación, hipervigilancia, preocupación, entre otros. También, se ha definido a la ansiedad como un mecanismo de respuesta funcional normal y conductual provocada para prevenir un posible daño. Entre otras definiciones, abarca un comportamiento adaptativo donde se promueve la supervivencia generando que la persona se aleje de situaciones y lugares que pueden significar un peligro potencial (28).

Es importante saber que la ansiedad puede transformarse en un trastorno mental, cuando lo mencionado anteriormente se presenta de manera recurrente como una respuesta anticipatoria involuntaria y potente ante una amenaza, pudiendo ser esta real o no. En los trastornos de ansiedad (TA) la respuesta es perseverante y no se tiene el control sobre este, afectando en gran manera en la calidad de vida del ser humano (29).

Criterios diagnósticos de la ansiedad

La ansiedad patológica es un trastorno psiquiátrico. En cuanto al diagnóstico se relaciona al juicio clínico que dependerá del umbral de respuesta que presenta la persona ante estímulos ansiogénicos internos y/o externos. En cuanto a la frecuencia, la ansiedad toma la posta clasificándose entre los primeros lugares. Asimismo, se evalúa el afrontamiento, ya que se hace referencia a las múltiples formas en el que las personas se enfrentan a diversas situaciones estresantes (30).

El área clínica tiene que cumplir un conjunto de requisitos, entre los cuales se tienen los siguientes: que la emoción se presente de forma reiterada y sea duradera en el tiempo, que la persona presente ciertos comportamiento y/o respuestas en ausencia de algún tipo

de peligro, que la respuesta emocional que se presente no tenga relación alguna a la situación evidenciada, la respuesta que tiene el individuo ante una situación de desamparo, incapacidad de presentar conductas adaptativas ante diferentes situaciones siendo incapaces de erradicar la ansiedad (31).

La ansiedad con frecuencia trae consigo alteración o dificultad para conciliar el sueño y problemas de depresión. Por ende, es importante intentar en la población la identificación de problemas de salud mental en la población donde se incluye a los trabajadores de la salud es una tarea de suma importancia para el ámbito de la salud pública durante y después de la pandemia por Covid 19 (30).

Ansiedad en enfermeros

El personal de enfermería se ha enfrentado y hasta la actualidad lucha en su día a día a hechos que dañan su bienestar psicosocial, esto evidenciándose más desde que inició la pandemia por Covid 19 (32).

Los pensamientos y emociones negativas amenazan el estado de salud mental de los enfermeros. Al igual que continentes como Asia y Europa, es importante realizar estudios de salud mental en los enfermeros latinoamericanos, ya que países como el nuestro viene a ser uno de los países más afectados. Asimismo, es de conocimiento que la cultura de supervivencia que tienen los enfermeros(as) los lleva a sentir que continuamente están bajo tensión, y esto puede provocar aumento en los niveles de ansiedad (32).

Teorías sobre la ansiedad

Teoría Tridimensional de la Ansiedad de Lang

Con el paso del tiempo, es considerado como una de las corrientes con mayor popularidad en cuanto a la conceptualización, valoración y procedimientos de la ansiedad. Según la teoría de Lang, nos refiere que la ansiedad se evidencia según tres sistemas de respuesta entre las que se tienen el motor o conductual, fisiológico y cognitivo. Desde que Lang lo propuso, ha tenido una gran aceptación, no sólo como una forma de objetivar el estudio empírico que se tienen como respuestas ante la ansiedad, sino también como la manera de entender teóricamente a la ansiedad desde su naturaleza y los trastornos que superpone. Esta propuesta tuvo como base las observaciones obtenidas durante sus investigaciones acerca de la técnica de desensibilización sistemática que desarrolló como un tratamiento para la ansiedad fóbica. Las observaciones primordiales refutaban el modelo unitario de

la emoción, constatando mínimas correlaciones entre las distintas medidas del miedo o la ansiedad (cognitivas, fisiológicas y conductuales) (31).

Teoría de los Dos Factores

Mowrer expuso un modelo experimental del aprendizaje de la ansiedad, que fue proseguido por otros sobre diversos síntomas neuróticos. A raíz de estos argumentos, clasificó en dos clases de aprendizaje también llamado “dos factores” que son llamados los aprendizajes del signo y de la solución. El aprendizaje del signo demuestra la adopción de las emociones, actitudes, significados y cogniciones en función de la adyacencia, mientras que el aprendizaje de la solución se basa en la adopción de los hábitos instrumentales, el cual es controlado por la Ley de Efecto. Asimismo, el aprendizaje del signo tiene relación con el sistema nervioso autónomo y el aprendizaje de la solución guarda relación con el sistema nervioso central (32).

Dimensiones de la ansiedad

Ansiedad psíquica

Hamilton lo define como la ansiedad donde el individuo manifiesta síntomas subjetivos, entre los que se tiene, el estado de ánimo con manifestaciones ansiosas, el temor, el insomnio, la tensión, lo intelectual, el estado anímico y por último el comportamiento depresivo que tiene la persona durante la entrevista (32).

Ansiedad somática

Abarca sintomatología que son evidenciados físicamente mediante nuestros órganos, como los síntomas sensoriales, musculares, cardiovasculares, gastrointestinales, genitourinarias y autónomos (29).

Instrumentos para evaluar o medir ansiedad

Escala de Ansiedad Generalizada (GAD-7)

El GAD-7 tiene adecuados indicadores de validez y confiabilidad. Considerado como un instrumento fácil de usar y de rápida aplicación para la poder detectar síntomas de ansiedad generalizada en el personal de salud, sea en caso de que éstos atiendan o no pacientes con COVID-19 (30).

Inventario de Ansiedad de Beck (BAI)

Dentro de los cuestionarios consideramos como autoaplicados el BAI es uno de los más utilizados para poder evaluar la ansiedad de acuerdo a la gravedad en la que se presenta en el ser humano en países con mayor interés en la producción científica en psicología, ya han transcurrido 25 años desde su publicación pero aun así según un estudio publicado en 2009 y tomando en cuenta como base los datos bibliográficos PsycINFO, identifica a este instrumento como el más utilizado en la investigación psicológica para la evaluación de la ansiedad, anterior a esto hace unos 10 años éste instrumento obtuvo el tercer lugar, quedando por encima del Cuestionario de Ansiedad Estado-Rasgo, que ocupaba el primer lugar (33).

Para su interpretación BAI se basa en un sistema de puntos de corte las cuales definen los diferentes niveles de gravedad según los síntomas presentados en personas con ansiedad. La última edición del instrumento según el manual original del BAI nos propone lo siguiente: Ansiedad mínima de 0-7, ansiedad leve de 8-15, ansiedad moderada 16-25 y 26-63 para ansiedad grave. Estas puntuaciones finales fueron usadas en la adaptación en español del BAI (33).

Test de Hamilton

El profesor de psiquiatría Hamilton (32) en el año 1959 creó este test que la describe como una prueba en la cual se puede evaluar los niveles de ansiedad tanto en infantes o en adultos. Cuenta con catorce ítems, cada una con cinco opciones de respuesta en la escala de Likert y finalmente la suma es el resultado obtenido de cada puntaje otorgado por las respuestas.

Contiene 14 ítems que determinan los rasgos psíquicos, físicos y conductuales de la ansiedad. Es heteroaplicado y nos proporciona medir todos los ítems relacionados a la ansiedad, así obtener la suma de la puntuación en cada una de las respuestas. La evaluación final de esta escala depende del puntaje: De 0-5 hay una ausencia de ansiedad, ansiedad leve de 6-14, mayor de 15 ansiedad moderada/grave. Esta escala tiene una validez comprobada de 0.897 en la prueba estadística: alfa de Cronbach (33).

Desempeño laboral

Como desempeño podemos definirla como la acción de la persona para cumplir, ejercer o ejecutar un compromiso, un cargo, una labor, una profesión, etc. Partiendo de esta referencia podemos hablar de la acción y efecto que tenemos para trabajar en una

ocupación, un cargo, una profesión, teniendo en consideración la capacidad y conocimientos que cada persona que realiza esta labor (34).

El desempeño laboral constituye un conjunto de sistemas integrados que están orientados a desarrollar la efectividad y el éxito de una organización, constando de acciones que podrían generar un valor para la empresa mediante sus dos dimensiones: desempeño de la tarea; entendido como el alcance de las tareas asignadas respecto al conocimiento que contribuye directa o indirectamente con la organización; comportamientos contraproducentes, entendido como algunos actos deliberados que se dan voluntariamente los cuales son beneficiosos para el trabajador y desempeño contextual, también llegan a ser comportamientos espontáneos e individuales que pueden superar las expectativas de lo que se espera del puesto, estos hechos son importantes para alcanzar los resultados finales que las organizaciones anhelan (34).

Teoría de las necesidades de Maslow

Es una teoría de Abraham Maslow, donde sugiere que los seres humanos estamos motivados por cinco categorías básicas de necesidades: fisiológicas, seguridad, amor, estima y autorrealización. En esta teoría, las necesidades superiores en la jerarquía comienzan a surgir cuando las personas sienten que han satisfecho suficientemente la necesidad anterior (35).

La jerarquía de Maslow se evidencia como una pirámide. Los niveles inferiores de la pirámide se componen de las necesidades más básicas, mientras que las necesidades más complejas están en lo superior de la pirámide. Esto permite entender de una manera más sencilla de forma gráfica la teoría de Maslow (35).

Características del desempeño laboral

En la actualidad existen permanentes cambios a nivel organizacional, al enfrentar estos cambios existe una constante necesidad de mejorar que les permita mantener en el mercado, ya que día a día el entorno comercial se hace muy competitivo. Asimismo, es un hecho de que si una empresa desea la supervivencia en el mercado en el transcurso del tiempo va a depender a gran magnitud de la capacidad, competencias y conocimientos de sus trabajadores, es por ello que cada empresa busca contar con colaboradores altamente competentes, por lo tanto se hace necesario para las empresas realizar diversas formas de evaluación del desempeño laboral para así poder conocer si realmente los colaboradores

están cumpliendo sus funciones asignadas a su cargo, esto ayudará a afinar la eficacia de la producción y la implementación de mejores estrategias. Por ende, podemos citar que el desempeño laboral va constituyéndose como un pilar principal de toda organización, convirtiéndose en una condición necesaria que ayude a que los resultados o la producción se sostengan en el tiempo competitivamente (34).

Dentro de las características principales del desempeño laboral tenemos al desempeño de tareas entendida como una habilidad demostrada por la persona que ocupa un puesto de trabajo y ejecuta su funciones en contribución del bien de la empresa, ya sea en el aspecto tecnológico con material o servicio, la cual es medible mediante el cumplimiento de algunas metas, planes y el desarrollo del liderazgo; tiene como indicadores: la destreza, el conocimiento y la habilidad; como otra característica encontramos al desempeño contextual, que lo definimos como el comportamiento, orientándose al logro tareas, teniendo como indicadores principales: la voluntad, la persistencia, y la cooperación; por último la productividad individual será el trabajo individual que realiza cada trabajador que le permita alcanzar una meta establecida, cuyos indicadores fueron: cumplir las reglas de la organización, cumplir con los procedimientos y aprobar con mérito los objetivos organizacionales planteados. (34).

Desempeño laboral en enfermeros

La OMS, el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), indican que el enfermero tiene que manifestar en su labor el manejo de una gama de conocimientos para desempeñar adecuadamente sus funciones que corresponden a la atención de los diversos servicios de salud (36).

Nos menciona también que el desempeño laboral del personal de salud siempre está susceptible a mejorar mediante algunas condiciones laborales como: una supervisión objetiva e imparcial; reconocimiento salarial aceptable y puntual, asimismo incentivos económicos, permitirles mejorar competencias, mejoras en la infraestructura de la institución y asegurar que las condiciones de trabajo favorezcan la disminución de riesgos. Se podrá lograr efectivamente unas mejoras considerables en la disposición del personal, en sus competencias, la capacidad de reacción y su productividad mediante la aplicación de algunos instrumentos no complejos y de bajo costo que repercutan sobre la productividad y calidad de la atención (37).

Dimensiones del desempeño laboral

Competencia profesional

Un individuo es competente en su profesión cuando emplea sus conocimientos, actitudes, habilidades y criterios con el objetivo principal de desplegar eficazmente sus funciones ante determinadas situaciones propias de su marco laboral. Al final, al referirnos de competencia citamos que se encuentra íntimamente relacionado al área del saber hacer y a como distinguen su accionar como profesional frente a otros profesionales (38).

Es así que resulta importante destacar que los principales indicadores relacionados a todo lo que engloba la competencia profesional son: el desempeño del profesional, su habilidad de trabajo, conocimiento de sus labores, actitudes, planificación, recursos, evaluación, actividades, práctica, comunicación, ejecución y otros valores (38).

Motivación profesional

Son todas aquellas causales que influyen sobre la conducta del ser humano y tiene la capacidad de encaminar su accionar. En la actualidad, este aspecto resulta indispensable para la contratación del personal nuevo, por esto, se necesita el conocimiento de su motivación para así lograr solidificar una adecuada cultura organizacional. Entendemos por motivación profesional como aquello que impulsa a la persona para desarrollar sus acciones y ejecutar sus funciones, promoviendo a que progrese en su mejoraría para poder crecer profesionalmente. En el caso del profesional de enfermería es importante evaluar estos aspectos sobre el área donde realicen sus cuidados propios de su formación, la administración de tratamiento, actualización de sus conocimientos e información, estrategias manejadas durante su labor y prevención de infecciones (37).

Instrumentos para evaluar el desempeño laboral

Como referencia existe un cuestionario de desempeño laboral elaborado por Machillanda en 2005, validado y adaptado en el Perú por Vidal en el año 2018, el cual surgió de la investigación sobre Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral. Nos describe su constitución de 38 ítems con una escala tipo Likert en dos dimensiones y cinco subdimensiones: La primera como competencia profesional posee 24 ítems y la segunda como dimensión Motivación Profesional con 14 ítems. Cada respuesta dentro de la escala de Likert tiene un puntaje de 1 a 4, de este modo clasificarlos de la manera

siguiente: Primera dimensión (Competencia profesional) definitivamente no, probablemente no, indeciso, probablemente. Segunda dimensión (Motivación Profesional) nada motivado, ni motivado ni desmotivado, medianamente motivado, altamente motivado. Finalmente los niveles y rangos considerados nos darán el resultado siguiente según su clasificación: desempeño laboral bueno de 114 a 152 puntos, desempeño laboral regular con la obtención de un puntaje que va desde los 76 a 113 puntos y finalmente un desempeño laboral catalogado como malo que irá desde los 38 a 75 puntos (38).

Cuestionario de autoevaluación de desempeño:

El instrumento diseñado está conformado por 11 preguntas que se le realizan al entrevistado, las cuales evalúan cuatro dimensiones de desempeño: la proactividad, capacidad de servicio, conocimientos y diligencia en el trabajo. Tiene 3 categorías de diagnóstico (Alto, Medio y Bajo) que se aplican a las 4 dimensiones de desempeño evaluadas, así como al puntaje global de desempeño laboral (38).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre la ansiedad y el desempeño laboral en enfermeros durante la postpandemia por Covid-19.

H1: Existe relación significativa entre la ansiedad y el desempeño laboral en enfermeros durante la postpandemia por Covid-19.

2.3.2. Hipótesis específicas

Ho: No existe relación significativa entre la ansiedad en su dimensión psíquica y el desempeño laboral en enfermeros durante la postpandemia por Covid-19.

H1: Existe relación significativa entre la ansiedad en su dimensión psíquica y el desempeño laboral en enfermeros durante la postpandemia por Covid-19.

H0: No existe relación significativa entre la ansiedad en su dimensión somática y el desempeño laboral en enfermeros durante la postpandemia por Covid-19.

H1: Existe relación significativa entre la ansiedad en su dimensión somática y el desempeño laboral en enfermeros durante la postpandemia por Covid-19.

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El estudio implica el método hipotético deductivo. Según Rodríguez (39), es un método que consiste en el planteamiento de hipótesis y generalizar los resultados en base a la muestra estudiada, la cual estará integrada por profesionales de enfermería de un hospital de emergencias, por lo tanto, los conocimientos adquiridos en el proceso podrán generalizarse.

3.2. Enfoque de la investigación

Nuestro estudio tiene un enfoque cuantitativo. Monje (40), describe al enfoque cuantitativo porque se caracteriza en que la realidad no cambia las observaciones o mediciones, la naturaleza de los datos es numérica, los cuáles serán analizados y procesados para su comprensión y éstos nos ayuden a generar los nuevos conocimientos que esperamos establecer.

3.3 Tipo de investigación

Este estudio tiene un tipo de investigación aplicada.

Para Murillo (41), la investigación este tipo de investigación también es llamado “investigación práctica o investigación empírica”, este tipo de investigación busca la que se utilice y/o se aplique los conocimientos adquiridos, mientras se adquieren otros, después de ejecutar y sistematizar la práctica basada en investigación. El utilizar los resultados y conocimientos de investigación da como resultado conocer la realidad de una forma rigurosa, organizada y sistemática.

Según Sampieri (42), este tipo de investigación busca lograr crear conocimiento con aplicación directa a problemáticas del sector productivo o de la sociedad. Esta se basa esencialmente en los descubrimientos tecnológicos de la investigación básica, dedicándose del proceso de enlace entre la teoría y el producto.

3.4 Diseño de la investigación

El estudio será correlacional. Según Hernández (42), nos describe este tipo de estudio ya que asocia ambas variables de estudio por medio de algún patrón con el propósito de obtener conocimiento de la interacción o determinar su grado de asociación,

cuantificando y analizando. Es de diseño no experimental, por tal motivo no se realizará la manipulación de las variables estudiadas y sometidas al análisis anteriormente, la información que se recabe de los datos obtenidos será recogidos por única vez creando un corte en el tiempo por tal motivo catalogamos este estudio como transversal, todo se realizará previo consentimiento informado de los profesionales de enfermería que integrarán este estudio.

3.5 Población, muestra y muestreo

La población estuvo constituida por los enfermeros (as) que trabajan en áreas críticas del Hospital de Emergencias de Ate, los que suman un total 100.

La muestra estuvo conformada por los 100 enfermeros, esto quiere decir que se incluyó a toda la población.

El muestreo fue no probabilístico, por conveniencia, con el cumplimiento de los criterios de inclusión determinados por los investigadores.

Criterios de inclusión:

Enfermeros que laboren en la institución realizando labores asistenciales dentro de los servicios de emergencia o cuidados intensivos actualmente, hayan estado en contacto en la atención de pacientes con Covid-19 y que acepten participar en el estudio previa firma de un consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

El licenciado en enfermería que por diversos motivos se mantenga en un periodo de licencia, vacaciones y/o descanso médico en las fechas de recolección de datos.

3.6. Variables y operacionalización

VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión de variable	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
ANSIEDAD	Respuesta emocional del personal de enfermería frente a situaciones en las que perciben o interpretan como una amenaza o peligro acompañada de alteraciones fisiológicas (20).	Respuesta emocional de los enfermeros que laboran en áreas críticas del Hospital de Emergencias de Ate ante situaciones que perciben o interpretan como una amenaza o peligro acompañada de alteraciones fisiológicas; los cuales serán medidos	Ansiedad psíquica	-Estado de ánimo -Ansioso -Tensión -Temores -Insomnio -Intelectual -Estado de ánimo deprimido -Comportamiento en la entrevista	Ordinal	0-5: No Ansiedad 6-14: Ansiedad Menor
			Ansiedad somática	-Síntomas musculares -Sintomatología sensorial -Sintomatología cardiovascular Sintomatología gastrointestinal -Sintomatología genitourinario -Síntomas autónomos.	Ordinal	>14: Ansiedad Mayor

		mediante el test de Hamilton.				
DESEMPEÑO LABORAL	Se concentra en la identificación de las necesidades de capacitación y desarrollo del profesional con base en una evaluación y análisis periódico de sus habilidades y destrezas (22) .	Se centra en la identificación de las necesidades de capacitación y desarrollo de los enfermeros que laboran en áreas críticas del Hospital de Emergencias de Ate con base a una evaluación y análisis periódico de sus habilidades y destrezas, medido a través del cuestionario de desempeño laboral.	Competencia profesional (Capacidad cognitiva y capacidad psicomotora)	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos - Desempeño - Actitud - Habilidades - Planificación - Recursos - Evaluación - Actividades - Práctica 	Ordinal	<p>115 – 152: Desempeño laboral Bueno</p> <p>77 – 114: Desempeño laboral medio</p> <p>38 – 76: Desempeño laboral bajo</p> <p>0 – 37: Desempeño laboral muy bajo</p>
				<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Ejecución - Respeto - Responsabilidad - Escucha - Atención - Trato 		
			Motivación profesional (Motivación intrínseca y extrínseca)	<ul style="list-style-type: none"> - Cuidados de enfermería - Administración de tratamiento - Prevención de infecciones - Información 	Ordinal	

				- Estrategias		
--	--	--	--	---------------	--	--

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se empleó la encuesta, ésta es una herramienta dirigida a las personas participantes en el estudio que les permitió brindar información sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones, cuyos datos pueden ser cualitativos o cuantitativos, éste último fue usado en la presente investigación (42).

3.7.2. Descripción de instrumentos

En el estudio se aplicó un instrumento para cada variable de estudio que nos permitió coleccionar los datos.

Para la variable Ansiedad se empleó el test de Hamilton el cual determinará los niveles de ansiedad del profesional de enfermería y su severidad, estuvo conformada por 14 ítems: 13 de ellos relacionados con la sintomatología ansiosa y el último evaluó la conducta durante la entrevista.

Asimismo, se empleó el cuestionario de Desempeño laboral diseñado por Machillanda. El cuestionario está diseñado con 38 ítems divididos en 2 dimensiones: competencia profesional y motivación profesional. Esto clasifica el desempeño laboral del profesional de enfermería en los siguientes niveles: bueno, regular y malo.

3.7.3. Validación

La validez de los instrumentos nos referencia el nivel en el que el mismo mide verdaderamente lo que pretende medir de las variables, generalmente, como es el caso de los presentes instrumentos, han sido validados por juicio de expertos, así se puede evidenciar el grado en que el instrumento va a reflejar el mismo dominio específico de contenido de lo que se desea medir (43).

La validez de ambos instrumentos se realizó en investigaciones anteriores usadas en nuestro ámbito nacional para el instrumento de medición de la ansiedad según Villagra (44) y para el instrumento de desempeño laboral según Sopla (45), ambos son válidos para la medición.

3.7.4. Confiabilidad

Interpretación: Se evaluó la confiabilidad de los instrumentos que miden las variables de estudio a través de coeficientes Alfa de Cronbach que corresponden a una medida de consistencia interna. Estos índices son valores que oscilan de 0 (nula confiabilidad) a 1 (máxima confiabilidad). En la tabla, Valderrama en el 2015 brindó interpretaciones de los coeficientes Alfa de Cronbach: despreciable (0 a .20), baja (.20 a .40), moderada (.40 a .60), marcada (.60 a .80) y muy alta (.80 a 1.00).

Confiabilidad de la escala Ansiedad

Escala	N	Número de ítems	Alfa de Cronbach	IC 95%
Ansiedad	100	14	.965	.954 - .974
Ansiedad psíquica	100	7	.934	.912 - .952
Ansiedad somática	100	7	.935	.914 - .953

Interpretación: En la tabla, se halló la confiabilidad del cuestionario de 14 ítems de la variable Ansiedad, hallándose un coeficiente Alfa de Cronbach de .965 con un intervalo de confianza del 95% (.954 - .974). Asimismo, las dimensiones Ansiedad psíquica y Ansiedad somática mostraron índices de .934 (.912 - .952) y .935 (.914 - .953) de 7 elementos cada una. Según la información de Valderrama (2015), el instrumento que mide la variable y sus dimensiones presentaron niveles muy altos (> .80) de confiabilidad.

Confiabilidad de la escala Desempeño Laboral

Escala	N	Número de ítems	Alfa de Cronbach	IC 95%
Desempeño Laboral	100	38	.983	.977 - .987

Interpretación: En la tabla, se reportó la confiabilidad del cuestionario de 38 reactivos de la variable Desempeño Laboral, obteniéndose un coeficiente Alfa de Cronbach de .983 con un intervalo de confianza del 95% (.977 - .987). Tomando en cuenta lo señalado por Valderrama en el 2015, el instrumento que mide la variable Desempeño Laboral evidenció un nivel muy alto (> .80) de confiabilidad.

3.8 Procesamiento y análisis de datos

Por ser una investigación de tipo correlacional se hizo uso de los conocidos métodos y pruebas para variables mediante la estadística inferencial. Tras el procesamiento de los datos, se agregó a una matriz del programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 23.

Para la aplicación del primer instrumento test de Hamilton se abordó al personal de enfermería de manera presencial y se le hizo llegar de manera virtual un consentimiento informado donde se le explicaron los objetivos del estudio, luego se les presento dichos cuestionarios. La recolección de datos se realizó en 15 días.

3.9 Aspectos éticos

La presente investigación aplico durante su desarrollo los aspectos éticos, ya que las encuestas fueron dirigidas a personas. Teniendo en cuenta los principios fundamentales de ética en esta investigación se desarrolló: la no maleficencia, la justicia, la beneficencia y la autonomía.

En primer lugar, se utilizó un consentimiento informado, documento mediante el cual los participantes expresaron su conformidad con respecto a su colaboración con la investigación. Asimismo, se contó con evaluación para aprobación por el comité de ética en investigación de la universidad y del establecimiento de salud.

CAPÍTULO 4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1. Nivel de ansiedad de los enfermeros de un hospital de Lima, 2023

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sin ansiedad	20	20.0%	20.0%
Ansiedad menor	16	16.0%	36.0%
Ansiedad clínicamente significativa	64	64.0%	100.0%
Total	100	100.0%	

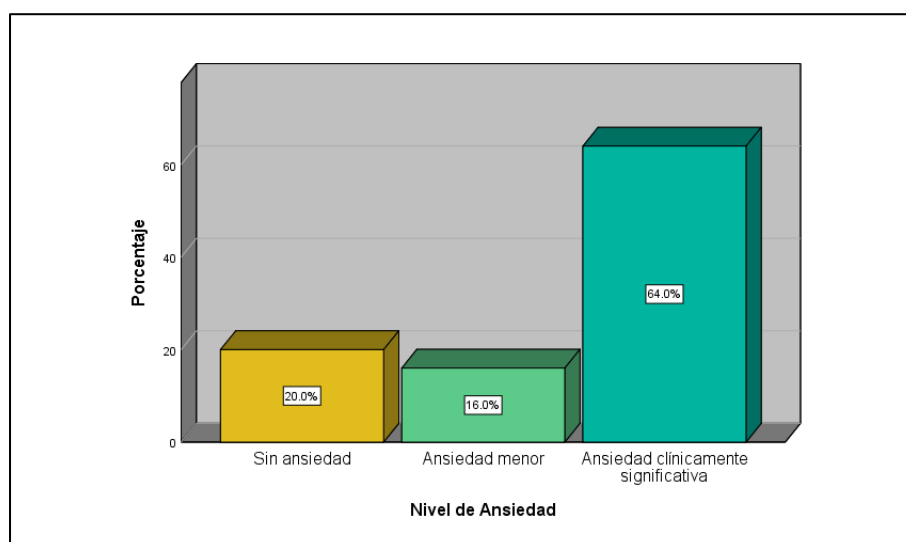


Figura 1. Nivel de ansiedad de los enfermeros de un hospital de Lima, 2023

Interpretación: En la tabla y figura, la información de ansiedad de los enfermeros durante la postpandemia por Covid-19 se categorizó en tres niveles según el baremo del instrumento: sin ansiedad, ansiedad menor y Ansiedad clínicamente significativa. Más del 60% de participantes presentó una ansiedad clínicamente significativa (64.0%); siguiendo los que no mostraron ansiedad (20.0%) y ansiedad menor (16.0%).

Tabla 2. Nivel de ansiedad en su dimensión psíquica en los enfermeros de un hospital de Lima, 2023

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ausente	24	24.0%	24.0%
Leve	43	43.0%	67.0%
Moderado	30	30.0%	97.0%
Grave	2	2.0%	99.0%
Muy grave	1	1.0%	100.0%
Total	100	100.0%	

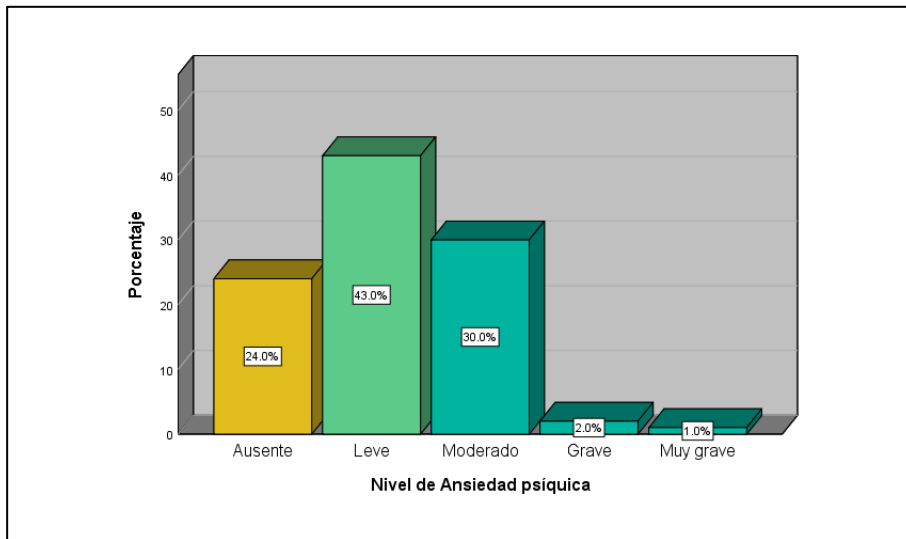


Figura 2. Nivel de ansiedad en su dimensión psíquica en los enfermeros de un hospital de Lima, 2023

Interpretación: En la tabla y figura, los datos de ansiedad en su dimensión psíquica de los enfermeros durante la postpandemia por Covid-19 se categorizó por las escalas de las respuestas del instrumento: ausente, leve, moderado, grave y muy grave. El 24.0% de los participantes no evidenciaron ansiedad; mientras que un porcentaje conjunto (76.0%) tuvo niveles de ansiedad desde leve hasta muy grave.

Tabla 3. Nivel de ansiedad en su dimensión somática en los enfermeros de un hospital de Lima, 2023

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ausente	27	27.0%	27.0%
Leve	25	25.0%	52.0%
Moderado	44	44.0%	96.0%
Grave	4	4.0%	100.0%
Muy grave	0	0.0%	
Total	100	100.0%	

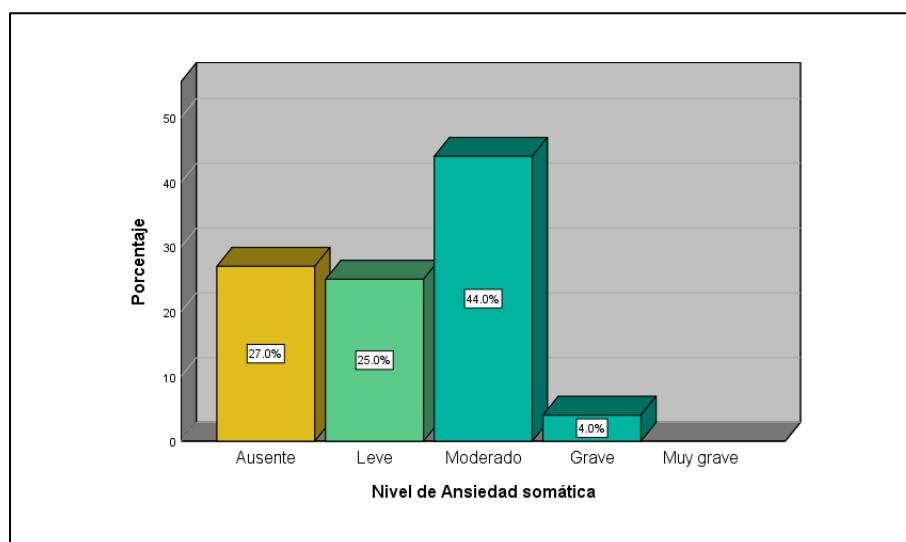


Figura 3. Nivel de ansiedad en su dimensión somática en los enfermeros de un hospital de Lima, 2023

Interpretación: En la tabla y figura, la información de ansiedad en su dimensión somática de los enfermeros durante la postpandemia por Covid-19 se categorizó por las escalas de las respuestas del instrumento: ausente, leve, moderado, grave y muy grave. El 27.0% de los participantes no presentaron ansiedad; mientras que una proporción conjunta (73.0%) mostró niveles de ansiedad desde leve hasta grave.

Tabla 4. Nivel de desempeño laboral de enfermeros de un hospital de Lima, 2023

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bajo	1	1.0%	1.0%
Bajo	62	62.0%	63.0%
Medio	16	16.0%	79.0%
Alto	21	21.0%	100.0%
Total	100	100.0%	

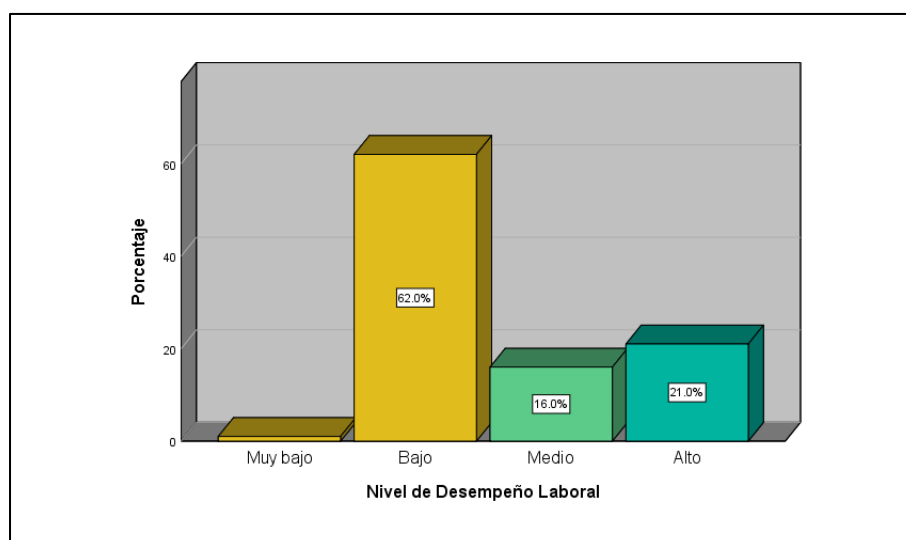


Figura 4. Nivel de desempeño laboral de los enfermeros de un hospital de Lima, 2023

Interpretación: En la tabla y figura, el desempeño laboral de los enfermeros durante la postpandemia por Covid-19 se categorizó por cuatro niveles: muy bajo, bajo, medio y alto. Más del 60% de los trabajadores evidenciaron un porcentaje conjunto de niveles inferiores de desempeño laboral (63.0%); continuando el nivel alto (21.0%) y medio (16.0%).

Tabla 5. Nivel de desempeño laboral a nivel de competencia profesional de los enfermeros de un hospital de Lima, 2023

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Definitivamente no	8	8.0%	8.0%
Probablemente no	37	37.0%	45.0%
Indeciso	29	29.0%	74.0%
Probablemente sí	26	26.0%	100.0%
Total	100	100.0%	

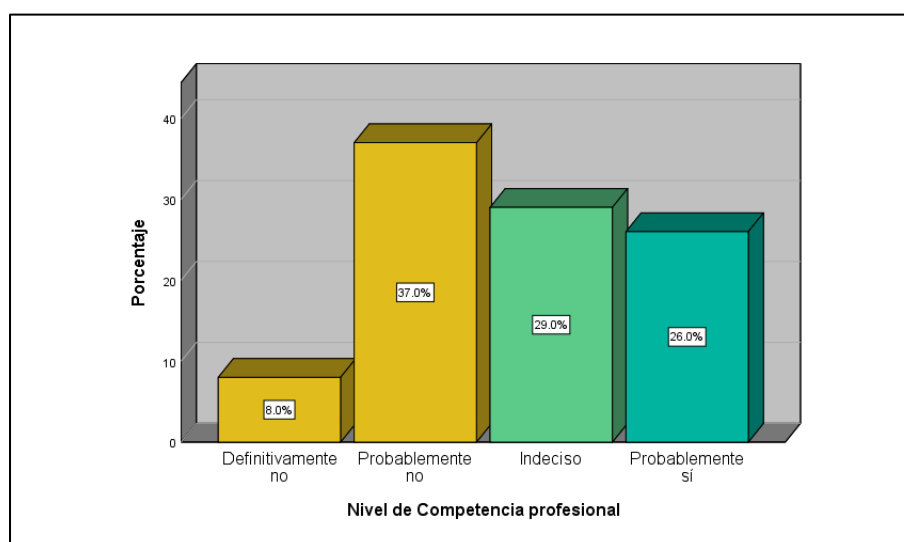


Figura 5. Nivel de desempeño laboral a nivel de competencia profesional de los enfermeros de un hospital de Lima, 2023

Interpretación: En la tabla y figura, el desempeño laboral en su factor competencia profesional de los enfermeros durante la postpandemia por Covid-19 se categorizó por las escalas de las respuestas del instrumento: definitivamente no, probablemente no, indeciso y probablemente sí. Un grupo de participantes mostró un porcentaje conjunto de niveles bajos (45.0%) de competencia profesional; continuando una categoría neutral (29.0%) y alta (26.0%).

Tabla 6. Nivel de desempeño laboral a nivel de factor motivación de los enfermeros de un hospital de Lima, 2023

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada motivado	32	32.0%	32.0%
Ni motivado ni desmotivado	29	29.0%	61.0%
Medianamente motivado	24	24.0%	85.0%
Altamente motivado	15	15.0%	100.0%
Total	100	100.0%	

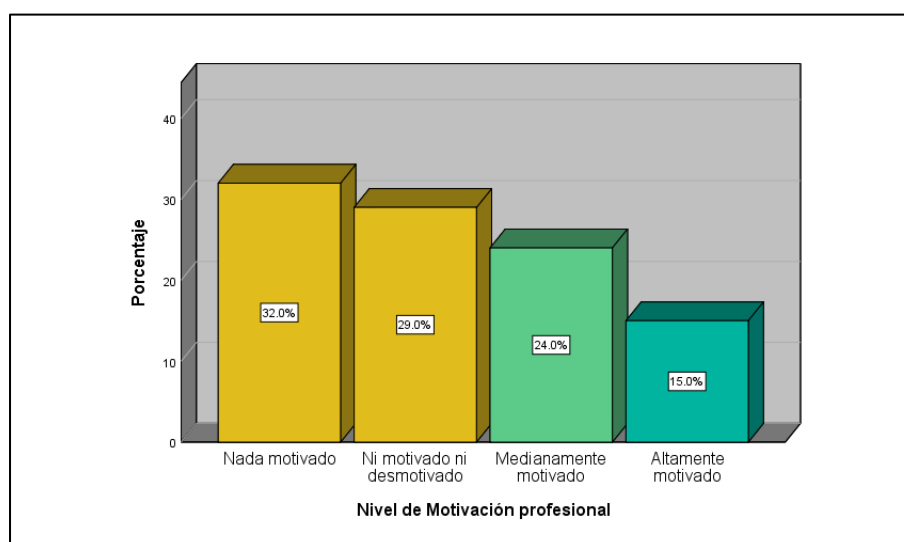


Figura 6. Nivel de desempeño laboral a nivel de factor motivación de los enfermeros de un hospital de Lima, 2023

Interpretación: En la tabla y figura, el desempeño laboral en su factor motivación profesional de los enfermeros durante la postpandemia por Covid-19 se categorizó por las escalas de las respuestas del instrumento: nada motivado, ni motivado ni desmotivado, medianamente motivado y altamente motivado. Más del 60% de participantes mostró un porcentaje conjunto de niveles inferiores (61.0%) de motivación profesional; siguiendo un nivel medio (24.0%) y alto (15.0%).

4.1.2. Prueba de hipótesis

Planteamiento de hipótesis de normalidad:

H₀: Los datos de la variable presenta distribución normal.

H₁: Los datos de la variable no presenta distribución normal.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 5\% = .05$$

Regla de decisión:

Si p-valor > $\alpha = 05$, se acepta H₀.

Si p-valor < $\alpha = 05$, se rechaza H₀ (y se acepta H₁).

Prueba estadística:

Kolmogorov-Smirnov con la corrección de significación de Lilliefors

Tabla 7. Prueba de normalidad de la variable ansiedad de los enfermeros de un hospital de Lima, 2023

Variable	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	p
Ansiedad	.233	100	.000
Ansiedad psíquica	.225	100	.000
Ansiedad somática	.212	100	.000
Desempeño Laboral	.200	100	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: En la tabla, se realizó el análisis de normalidad para hallar el coeficiente de correlación (r de Pearson o rho de Spearman) para las correlaciones de las variables que indican las hipótesis correlacionales (hipótesis general y específicas). En la prueba de normalidad, se utilizó el estadístico Kolmogorov-Smirnov con la corrección de significación de Lilliefors al ser los datos de observación mayor a 50 (n = 100). En esta prueba de normalidad, se observó que todas las variables mostraron p-valor inferiores al nivel de significancia ($p < \alpha = .05$), por lo que los datos de Ansiedad ($p = .000$), Ansiedad psíquica ($p = .000$), Ansiedad somática ($p = .000$) y Desempeño Laboral ($p = .000$) son diferentes a una distribución normal. Por lo tanto, al no encontrarse distribuciones normales, se utilizó en todas las correlaciones la prueba no paramétrica rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe una relación significativa entre la ansiedad y el desempeño laboral en enfermeros durante la postpandemia por Covid-19.

H₁: Existe una relación significativa entre la ansiedad y el desempeño laboral en enfermeros durante la postpandemia por Covid-19.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 5\% = .05$$

Regla de decisión:

Si p-valor > $\alpha = 05$, se acepta la H₀.

Si p-valor < $\alpha = 05$, se rechaza la H₀ y se acepta la H₁.

Prueba estadística:

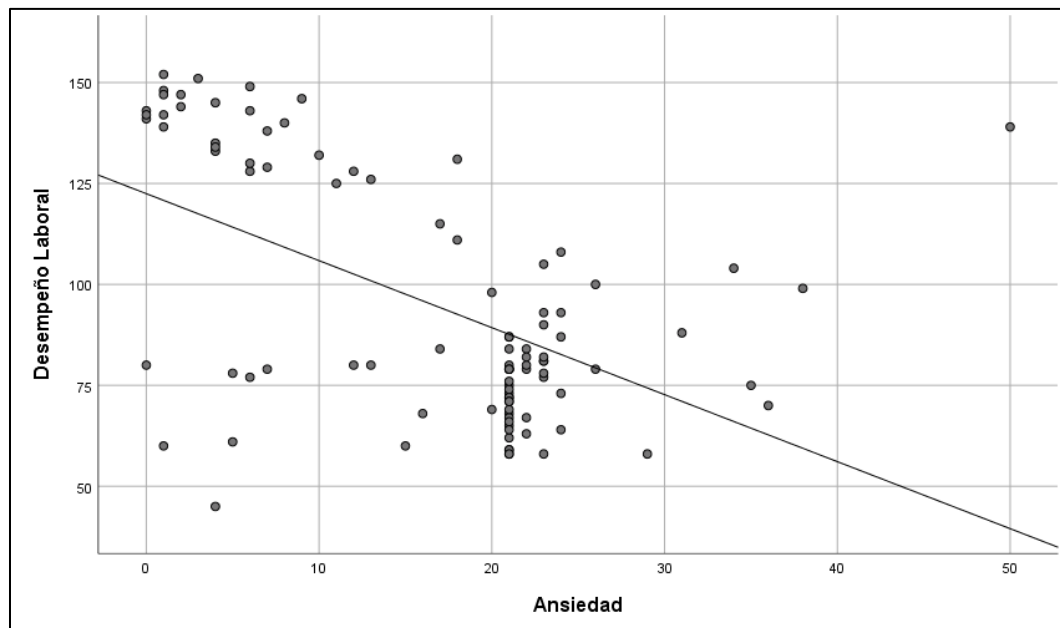
Coefficiente de correlación rho de Spearman

Tabla 8. Ansiedad y desempeño laboral en los enfermeros de un hospital de Lima, 2023

			Desempeño Laboral
Rho de	Ansiedad	Coefficiente de correlación	-.429**
Spearman		p	.000
		N	100
		r ²	.184

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

Figura 7. Diagrama de dispersión entre ansiedad y desempeño laboral de los enfermeros de un hospital de Lima, 2023



Interpretación: En la tabla y figura, se observó la relación entre variables mediante el rho de Spearman y un diagrama de dispersión de puntos. El p-valor obtenido ($p = .000$) fue inferior al nivel de significancia ($p < \alpha = .05$), por lo que se decidió rechazar la H_0 y aceptar la H_1 : Existe una relación significativa entre la ansiedad y el desempeño laboral en enfermeros durante la postpandemia por Covid-19.

Con el coeficiente de correlación ($\rho = -.429$) y el diagrama de dispersión de puntos, se mostró que la relación entre las variables es negativa: Una mayor ansiedad de los enfermeros tiene relación con el bajo desempeño laboral. Asimismo, se halló el tamaño de efecto de la correlación ($r^2 = .184$), cuyo valor reporta un tamaño de efecto mediano ($r^2 > .10$) según los criterios de Cohen (1988).

Hipótesis específica 1

H₀: No existe una relación significativa entre la ansiedad en su dimensión psíquica y el desempeño laboral en enfermeros durante la postpandemia por Covid-19.

H₁: Existe una relación significativa entre la ansiedad en su dimensión psíquica y el desempeño laboral en enfermeros durante la postpandemia por Covid-19.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 5\% = .05$$

Regla de decisión:

Si p-valor > $\alpha = 05$, se acepta la H₀.

Si p-valor < $\alpha = 05$, se rechaza la H₀ y se acepta la H₁.

Prueba estadística:

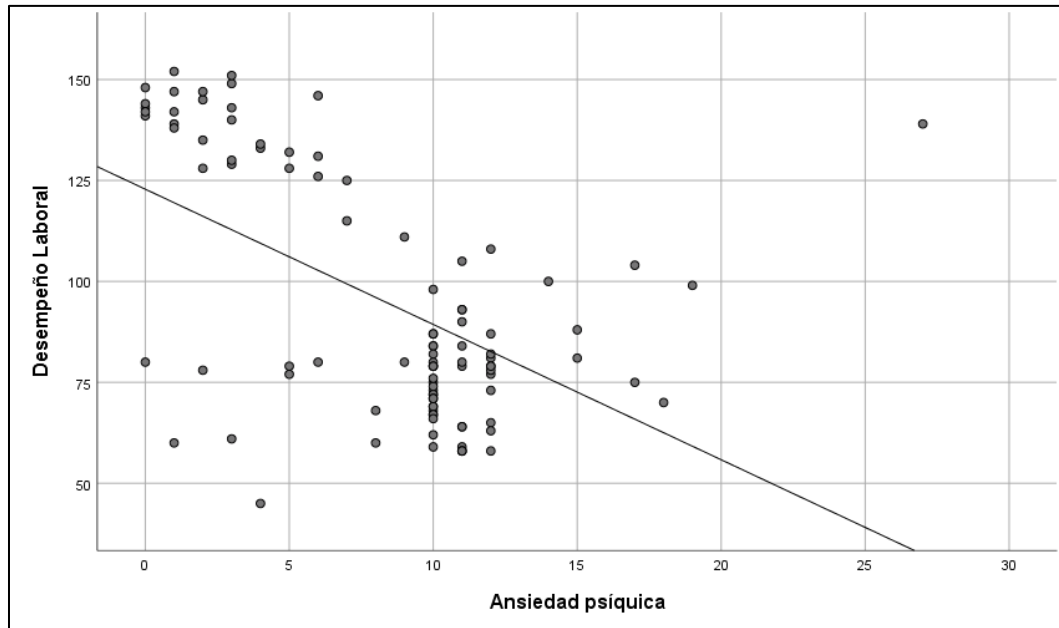
Coefficiente de correlación rho de Spearman

Tabla 9. Correlación entre ansiedad en su dimensión psíquica y desempeño laboral en los enfermeros de un hospital de Lima, 2023

			Desempeño Laboral
Rho de	Ansiedad	Coefficiente de correlación	-.470**
Spearman	psíquica	p	.000
		N	100
		r ²	.221

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

Figura 8. Diagrama de dispersión entre ansiedad en su dimensión psíquica y desempeño laboral de los enfermeros de un hospital de Lima, 2023



Interpretación: En la tabla se visualizó la relación entre variables a través del rho de Spearman. El p-valor obtenido ($p = .000$) fue menor al nivel de significancia ($p < \alpha = .05$). Con el coeficiente de correlación ($\rho = -.470$) se mostró que la relación entre variables es negativa: Una mayor ansiedad psíquica de los enfermeros tiene relación con el bajo desempeño laboral. Así también, se halló el tamaño de efecto de la correlación ($r^2 = .221$), cuyo valor reporta un tamaño de efecto mediano ($r^2 > .10$) según los criterios de Cohen (1988).

Hipótesis específica 2

H₀: No existe una relación significativa entre la ansiedad en su dimensión somática y el desempeño laboral en enfermeros durante la postpandemia por Covid-19.

H₁: Existe una relación significativa entre la ansiedad en su dimensión somática y el desempeño laboral en enfermeros durante la postpandemia por Covid-19.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 5\% = .05$$

Regla de decisión:

Si p-valor > $\alpha = 05$, se acepta la H₀.

Si p-valor < $\alpha = 05$, se rechaza la H₀ y se acepta la H₁.

Prueba estadística:

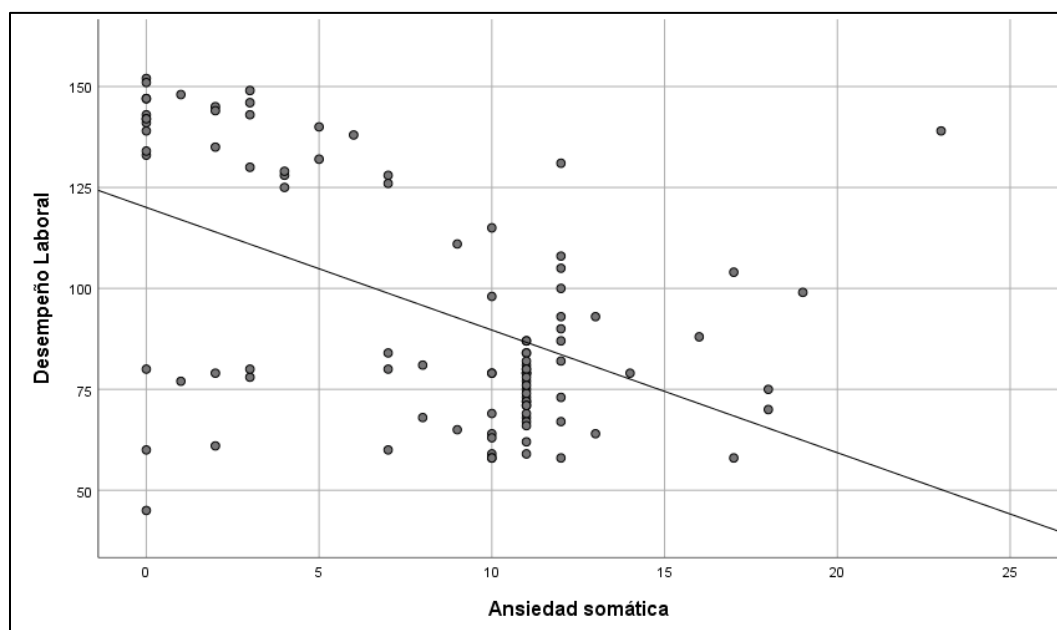
Coefficiente de correlación rho de Spearman

Tabla 10. Correlación entre ansiedad en su dimensión somática y desempeño laboral de los enfermeros de un hospital de Lima, 2023

			Desempeño Laboral
Rho de	Ansiedad	Coefficiente de correlación	-.391**
Spearman	somática	p	.000
		N	100
		r ²	.153

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

Figura 9. Diagrama de dispersión entre ansiedad en su dimensión somática y desempeño laboral de los enfermeros de un hospital de Lima, 2023



Interpretación: En la tabla y figura, se observó la relación entre las variables mediante el rho de Spearman y un diagrama de dispersión de puntos. El p-valor obtenido ($p = .000$) fue inferior al nivel de significancia ($p < \alpha = .05$), por lo que se decidió rechazar la H_0 y aceptar la H_1 : Existe relación significativa entre la ansiedad en su dimensión somática y el desempeño laboral en enfermeros durante la postpandemia por Covid-19.

Con el coeficiente de correlación ($\rho = -.391$) y el diagrama de dispersión de puntos, se mostró que la relación entre las variables es negativa: Una mayor ansiedad somática de los enfermeros tiene relación con el bajo desempeño laboral. Asimismo, se halló el tamaño de efecto de la correlación ($r^2 = .153$), cuyo valor reporta un tamaño de efecto mediano ($r^2 > .10$) según los criterios de Cohen (1988).

4.1.3. Discusión de resultados

El presente trabajo tiene como objetivo “Determinar la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral de los enfermeros de un hospital de Lima”. En este sentido, la ansiedad como factor determinante de la salud mental del trabajador de salud, en este caso de enfermeros, influye en su desempeño laboral.

Respecto a la ansiedad en los resultados obtenidos predominó que existe una ansiedad significativamente clínica (64%), siguiendo los que no mostraron ansiedad (20%) y ansiedad menor (16%), también se demostró que la ansiedad psíquica está presente en el 76% de encuestados entre los niveles de ansiedad leve a muy grave, la ansiedad somática diagnosticada por su lado también obtuvo un valor significativo de 73% entre estos niveles. Por otro lado un número significativo de enfermeros (63%) presentó un desempeño laboral bajo, continuando con un desempeño laboral medio (16%) y solamente un 21 % desempeño laboral en nivel alto, en sus características resalta el desempeño laboral en cuanto a su competencia laboral que la mayoría de enfermeros presenta un nivel bajo de competencia laboral (45%) y solo un 26% alta, así como en cuanto a nivel del factor motivación nos demuestra un 61% de encuestados se sienten nada motivados o con respuesta neutra, por esto podemos deducir que un gran número de enfermeros experimenta ansiedad significativa y que el desempeño laboral en su mayoría es bajo. Estos resultados nos reflejan una gran similitud a los hallados por Choque (17), cuyos resultados fueron un 41.5% del personal de salud presenta ansiedad marcada a severa y un desempeño laboral deficiente 72% a pesar de no encontrarse significancia correlacional en el trabajo realizado por este autor las cifras son congruentes a lo antes señalado, por su parte Vásquez (16) en su estudio realizado en Trujillo nos refiere también un resultado similar con una relación inversamente proporcional, a mayor grado de ansiedad el nivel de desempeño laboral es menor en los profesionales de salud. Asimismo, Salcedo (19) nos reafirma en su investigación que existe una relación directa y significativa entre la incidencia de la ansiedad y el desempeño laboral ($r=0.778$) en enfermeros realizada en una institución particular de Lima.

Por el contrario, Vargas (18) en su estudio realizado en Arequipa en el año 2021 nos demuestra que el impacto de la ansiedad y depresión de sus encuestados no demuestra relación significativa ($p<0.05$) con el desempeño laboral ya que obtuvieron altos resultados con respecto a sus competencias laborales como profesionales de la salud y un mínimo porcentaje presenta ansiedad. Por su parte Cárdenas (20) en el 2022 en Pisco en su trabajo de investigación nos arroja resultados similares ya que encuentra mayormente ansiedad

moderada 80% y alto nivel de desempeño laboral hasta en 78.7%, concluyendo que no hay relación significativa $r=0.532$. Por último, Ocampo (22) en el 2021 en su estudio realizado en Moyobamba también nos demuestra una presencia de ansiedad mínima en sus encuestados y un eficiente desempeño laboral concluyendo con un poco nivel de correlación entre estas dos variables. Respecto a los estudios realizados fuera del país, Onofre (26) en México durante el año 2021 nos muestra pocos porcentajes de presencia de ansiedad, depresión y estrés en profesionales sanitarios en el primer nivel de atención.

Partiendo de estos resultados existe un factor posiblemente determinante, si bien es cierto que estos estudios se realizaron en los últimos años durante la pandemia por COVID19, se evidencia que los lugares son zonas de atención primaria con pacientes sin compromiso severo lo que contrasta con nuestra investigación la cual se realizó en un hospital que atendió pacientes con alto estado de gravedad y el personal estaba sometido a condiciones o factores mayormente estresantes.

Referente a la relación entre la variable ansiedad en su dimensión psíquica con el desempeño laboral se encontró un $\rho = -.470$, interpretando que una mayor ansiedad psíquica tiene relación al bajo desempeño laboral de los enfermeros encuestados, esto tiene similitud a la investigación realizada por Virto (21) en Cuzco en el año 2020 que nos reafirma la presencia de ansiedad en un 41.8% de sus encuestados resaltando una relación con un estilo de afrontamiento cognitivo y de bloqueo, lo que nos hace referencia que existe niveles de ansiedad significativos en los encuestados a nivel psíquico y nos recomiendan fortalecer un afrontamiento social y apegos familiares para sobrellevar un estado ansioso. Miranda (24) en su estudio en Cuba también tiene similitud en los resultados respecto a la aparición de síntomas de los profesionales que laboraron en la atención de pacientes contagiados por SARS-COV-2 obteniendo más de 60% participantes que refirieron sentirse nerviosos y cansados, con un alto grado de preocupación por la muerte del paciente o contagio, esto nos demuestra que existe una necesidad urgente de elaboración de estrategias que nos permitan reducir estos síntomas ya relacionados a problemas de salud mental del personal sanitario para un mejor afrontamiento.

Respecto a la relación entre la variable ansiedad en su dimensión somática con el desempeño laboral se encontró un p valor = .000, interpretando que a mayor grado de ansiedad somática existe menor desempeño laboral en los enfermeros encuestados, esto tiene similitud a lo estudiado por Gómez (23) en México quien presentó unos resultados de ansiedad moderada

y severa en gran proporción lo que conlleva a pensar que existe evidencia de una resistencia por parte del personal de salud para el cuidado de su salud mental y esto probablemente sea un factor influyente en el desempeño laboral de los profesionales sanitarios.

Por todo lo expuesto, resulta inevitable pensar en que los profesionales de la salud deben mejorar el cuidado de su salud mental apoyado en protocolos e intervención de parte de sus instituciones y protección del estado para disminuir los índices de ansiedad reflejado en el nivel de desempeño laboral para la atención de los usuarios de salud. Estos resultados también destacan la importancia de tener un abordaje urgente en las herramientas que permitan disminuir los niveles de ansiedad de un grupo humano que trabaja con factores estresantes.

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera

El nivel de ansiedad predominante de los enfermeros encuestados fue un 64% catalogado como ansiedad significativamente clínica.

Segunda

El nivel de desempeño laboral predominante de los enfermeros encuestados fue bajo en un 63%.

Tercera

Existe relación significativa y negativa entre la ansiedad y el desempeño laboral en los enfermeros de un hospital de Lima; obteniéndose un valor de $p = .000$ y un rho de Spearman de -0.429 ; confirmando estadísticamente que a mayor grado de ansiedad existe un menor desempeño laboral.

Cuarta

Existe relación significativa y negativa entre la ansiedad psíquica y el desempeño laboral en los enfermeros de un hospital de Lima; obteniéndose un valor de $p = .000$ y un rho de Spearman de -0.470 ; confirmando estadísticamente que a mayor grado de ansiedad psíquica existe un menor desempeño laboral.

Quinta

Existe relación significativa y negativa entre la ansiedad somática y el desempeño laboral en los enfermeros de un hospital de Lima; obteniéndose un valor de $p = .000$ y un rho de Spearman de -0.391 ; confirmando estadísticamente que a mayor grado de ansiedad somática existe un menor desempeño laboral.

5.2. Recomendaciones

Primera

Los resultados que se presenten a la institución en la cual se realizó el presente estudio de investigación, servirán como guía para redireccionar las intervenciones adecuadas en el control de la incidencia de la ansiedad y su influencia en el desempeño laboral de los

enfermeros que labran en áreas críticas, quienes estuvieron presentes durante la atención de la pandemia por COVID 19 en su punto más álgido.

Segunda

Planificar y organizar con la institución sanitaria y la Universidad Norbert Wiener campañas que fomenten la sensibilización sobre los efectos negativos que puede ocasionar la presencia de ansiedad en los trabajadores de salud para llevarlos a una mejor eficiencia en su desempeño laboral.

Tercera

Promocionar nuevas normativas de un programa de lucha contra ansiedad laboral para el control de su incidencia, mitigar sus manifestaciones clínicas y mejorar el ambiente laboral.

Cuarta

Es recomendable realizar de manera periódica actividades dirigidas a la prevención de los problemas de salud mental de los trabajadores de la salud, mediante la intervención del departamento de psicología y salud ocupacional, permitiendo desarrollar conductas proactivas en la práctica diaria.

Quinta

Se sugiere reforzar con sesiones educativas e informativas sobre síntomas de ansiedad y detectar efectivamente su presencia en los trabajadores de salud mediante la evaluación psicológica periódica.

Sexta

Involucrar al personal de enfermería y el departamento al desarrollo de protocolos que permitan una actualización y capacitación respecto a sus competencias, actitudes y aptitudes profesionales para mejorar su desempeño laboral, así mismo implementar guías de cuidados de enfermería las cuales apoyan a la realización de sus funciones y actividades diarias. Ya que el personal de enfermería es el pilar fundamental en la estructura de atención a los usuarios.

Séptima

Afianzar la comunicación efectiva entre la dirección de la institución y departamento de enfermería para continuar fortaleciendo un adecuado desarrollo de su labor asistencial.

Octavo

Finalmente mantener un ambiente laboral óptimo, motivacional y proactivo en la institución para la disminución de los índices de ansiedad o estrés laboral que facilitarán un adecuado desempeño laboral del personal de enfermería.

REFERENCIAS

1. Velázquez L. La COVID-19: reto para la ciencia mundial. Anales de la Academia de Ciencias de Cuba [Internet]. [citado 15 Mar 2022]; 10 (2) Disponible en: <http://revistaccuba.sld.cu/index.php/revacc/article/view/763>
2. Pérez M, et al. Características clínico-epidemiológicas de la COVID-19. Rev haban cienc méd [Internet]. 2020 [citado 15 Mar 2022]; 19(2). Disponible en: <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/3254/2505>
3. Obando R, et al. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. Índex Enferm [Internet]. 2020 [citado 20 Mar 2022]; 29(4). Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000300008&lng=es. Epub 01-Nov-2021.
4. Fernández O, et al. Manual para diagnóstico y tratamiento de trastornos ansiosos. Medisur [Internet]. 2012 [citado 20 Mar 2022]; 10(5): 466-479. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2012000500019&lng=es.
5. Ruiz C, et al. Efectos de la pandemia por COVID-19 en la salud mental de la población trabajadora. Arch Prev Riesgos Labor [Internet]. 2021 [citado 22 Mar 2022]; 24(1): 6-11. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492021000100006&lng=es. Epub 08-Mar-2021. <https://dx.doi.org/10.12961/apr1.2021.24.01.01>.
6. Luna M, et al. Ansiedad y Depresión. AVFT [Internet]. 2001 [citado 25 Mar 2022]; 20(2): 111-122. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-02642001000200002&lng=es.
7. Huarcaya J. Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública [online]. 2020, v. 37, n. 2 [Accedido 28 Marzo 2022], pp. 327-334. Disponible en: <<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>>. Epub 28 Ago 2020. ISSN 1726-4642. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>.
8. Gantiva C, et al. Estrategias de afrontamiento en personas con ansiedad. Universidad Católica de Colombia [Internet]. 2010 [citado 29 Mar 2022]; 4 (1).
9. Del Pilar G. Ansiedad en el personal de salud. [Tesis de pregrado]. Arequipa: Universidad Continental; 2020. Recuperado a partir de:

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9883/2/IV_FHU_501_TI_Delgado_Angulo_2020.pdf

10. Organización Mundial de la Salud. 2022. “La OMS insta a apoyar la salud mental de los profesionales de la salud” – INFOCOP, España [Internet]. [citado 31 mayo 2023] Disponible en: <https://www.infocop.es/viewarticle/?articleid=16905#:~:text=De%20acuerdo%20con%20algunos%20estudios,las%20profesionales%20de%20otras%20%C3%A1reas.>
11. Vallire H. Enfermería después de la pandemia: el camino a seguir. Journal Perianesthesia Nursing. EEUU, [Internet] 2023 [citado 29 Mayo 2023]; 38 (1), p 1-2. Disponible en: [https://www.jopan.org/article/S1089-9472\(22\)00612-8/fulltext](https://www.jopan.org/article/S1089-9472(22)00612-8/fulltext)
12. Magaña M. Estrés laboral y salud mental del personal de primera línea en la atención de la COVID-19, Alerta. [Internet] 2023 [citado 29 Mayo 2023]; 6(1): 25-23. DOI: [10.5377/alerta.v6i1.15445](https://doi.org/10.5377/alerta.v6i1.15445).
13. Pedraza E, et al. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales [Internet] 2010 [citado 29 Mar 2022]; 16(3). Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es.
14. Sum M. Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango [Tesis de pregrado]. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar; 2015. Recuperado a partir de: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53829399/Sum-Monica-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1648689822&Signature=gk7EWHBN2e6LECbjs---pUgIrDB1e7-sm9JMACKzDK~1jzvdcmV8njY4RR~Y7-AUSQDqqFN8oJ9bhNwaZpuqumIUDdeR064HuYr3Cd4fvgwd1oAzf-9DRtCH-uFH5HbWFZ7xH1qE-K~6RZ1LlRehEdtD4jveG0XjuMeXj3ou6QXAhobcSpoVTAQKL5eNE~4gxH9QX5ISSN4bQOxoYQU9XkkzSYPXLc0v05NMCSSkANNcGIadjsNPUrIuNB2XbZAPINAn1XM8~fXbV3~tvr~C1yr6F~hzGKwfJmweqISKleMKHyqtukjBZVINUSMdtcWiEWepDYSkoByzhCx~jss9LA_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
15. Quintana D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del Callao. Repositorio de la Universidad de Manizales [Internet].

- 2020 [citado 15 de abril de 2022]; 20 (1), 123-132. DOI: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>.
16. Vásquez J. Ansiedad y desempeño laboral en el personal asistencial del área COVID y emergencia del Hospital Albrecht EsSalud, Trujillo. [Internet] Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo, Perú 2021 [Consultado 20 noviembre 2022]; Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89235/V%c3%a1squez_VJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 17. Choque A, et al. Impacto de la ansiedad en el desempeño laboral en el contexto de la pandemia COVID-19, del personal de Hospital Militar Geriátrico Chorrillos [Internet] Repositorio institucional de la Universidad Autónoma de Ica, Perú 2021 [Consultado 20 noviembre 2022]; Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1351/1/Ana%20Reyna%20Calla%20Choque.pdf>.
 18. Vargas K, et al. Impacto de la ansiedad y depresión en el desempeño laboral en el personal de salud del primer nivel de atención en el contexto de la pandemia por COVID-19, de la microred de salud Alto Selva Alegre, Arequipa [Internet] Repositorio institucional de la Universidad Católica de Santa María de Arequipa, Perú 2021 [Consultado 20 noviembre 2022]; Disponible en: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12920/11702/70.2804.M.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
 19. Salcedo S, et al. Ansiedad y su relación en el desempeño laboral en el personal de enfermería de la clínica San Gabriel [Internet] Repositorio institucional de la Universidad Autónoma de Ica, Perú 2021 [Consultado 20 noviembre 2022]; Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/972/1/July%20Veigas%20Criollo.pdf>
 20. Cárdenas G, et al. Ansiedad y desempeño laboral en personal de enfermería de centros de salud de Pisco, 2022 [Internet] Repositorio institucional de la Universidad San Juan Bautista Chíncha, Perú 2022 [Consultado 20 noviembre 2022]; Disponible en: <https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/4606/T-TPLP-CARDENAS%20ALMEYDA%20GRACE%20Y%20DIAZ%20ORE%20CECILIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

21. Virto A, et al. Estrés ansiedad y depresión con estilos de afrontamiento en enfermeras en contacto con covid-19 Cusco Perú. [Internet] 2020 [consultado 13 Abril 2020]; 9 (3). Disponible en: <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/44/49>
22. Ocampo F. Desempeño laboral y ansiedad durante la COVID-19 del personal asistencial del Hospital II-1 Moyobamba, 2021 [Internet] Repositorio institucional de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Perú 2022 [Consultado 20 noviembre 2022]; Disponible en: <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/3032>.
23. Cárdenas K. Ansiedad y su influencia en el desempeño laboral de un trabajador del Hospital Alfredo Noboa Montenegro de Guaranda, [Internet] Repositorio institucional de la Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador 2021 [Consultado 20 noviembre 2022]; Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/8913/E-UTB-FCJSE-PSCLIN-000340.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
24. Miranda R, et al. Síntomas de Ansiedad y Depresión en Personal de Salud que Trabaja con Enfermos de COVID-19. IJMSS [Internet]. 2020 [citado 15 de abril de 2022]; 8 (1), 1-12. Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/478/4782042007/4782042007.pdf>
25. Gómez M. Ansiedad, depresión y estrés laboral asistencial en personal sanitario de un hospital de psiquiatría. Lux Médica [Internet] 2020 [consultado 17 Abril 2022]; 16(48). Disponible es: <https://revistas.uaa.mx/index.php/luxmedica/article/view/2918>
26. Onofre M, et al. Ansiedad, depresión y estrés en prestadores de servicios de salud ante el COVID-19, Ciencia Latina Reviste Multidisciplinar Médica [Internet] 2020 [consultado 17 Abril 2022]; 16(48). Disponible es: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/804>.
27. Carlessi H, et al. Indicadores de ansiedad, depresión, somatización y evitación experiencial en estudiantes universitarios del Perú en cuarentena por Covid-19. Rev. Fac. Med. Hum. [Internet]. 2021 [citado 05 Mar 2023]; 21(2): 346-353. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200346&lng=es. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3179>.
28. Sierra J, et al. Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. MAL-ESTAR E SUBJETIVIDADE [Internet] 2003 [consultado 17 Abril 2022]; 3 (1): páginas o indicador de extensión. Disponible en:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482003000100002&lng=pt&tlng=es.

29. Macías-Carballo M, et al. Trastornos de ansiedad: revisión bibliográfica de la perspectiva actual. Neurobiología [Internet] 2019 [consultado 17 Abril 2023] Disponible en: <https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2019/24/Mac%C3%ADas/HTML.html#:~:text=La%20ansiedad%20se%20define%20como,%2C%20agitaci%C3%B3n%2C%20preocupaci%C3%B3n%20e%20hipervigilancia>.
30. Camargo L, et al. Escala de ansiedad generalizada GAD-7 en profesionales médicos colombianos durante pandemia de COVID-19: validez de constructo y confiabilidad. Rev Colomb Psiquiat [Internet] 2021 [consultado 15 Junio 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2021.06.003>
31. Sanz J. Recomendaciones para la utilización de la adaptación española del Inventario de Ansiedad de Beck (BAI) en la práctica clínica. Clínica y Salud [Internet]. 2014 [citado 10 Mar 2023]; 25(1): 39-48. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1130-52742014000100004&lng=es. <https://dx.doi.org/10.5093/cl2014a3>
32. Hamilton, M. The assessment of anxiety states by rating. Brit J Med Psychol 1959; 32:50-55.
33. Gaytán-Fernández G, et al. Tipos de personalidad y nivel de ansiedad en residentes de ortopedia y medicina familiar. Investigación en educación médica [Internet]. 2021 [citado 05 Abr 2023]; 10 (38):32-41. Disponible en: <https://doi.org/10.22201/fm.20075057e.2021.38.20335>
34. Quintana A, et al. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú [Internet]. 2020. [Consultado 05 May 2023]; 20(1). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273862538013>.
35. Núñez M, et al. Diagnosis and Assessment Models. MediSur [Internet]. 2009 Dic [citado 2023 Jul 12]; 7(6): 26-35. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2009000600006&lng=es.
36. Galdeano C, et al. Competencias profesionales. Educ. quím [revista en la Internet]. 2010 [citado 2023 Jul 12]; 21(1): 28-32. Disponible en:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-893X2010000100004&lng=es.

37. Duque J, et al. Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. Elsevier [Internet] 2017 [consultado 05 Mar 2023]; 33 (144). Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592317300475>.
38. Ronquillo L, et al. Validación de un instrumento de evaluación del desempeño en el trabajo. Rev. Ibero-Am de psicología: ciencia y tecnología [Internet]. 2013 [Consultado 05 Jun 2023]; 6(1): 25-31. Disponible en: [file:///C:/Users/LUCERO/Downloads/Dialnet-ValidacionDeUnInstrumentoDeEvaluacionDelDesempenoE-4905178%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/LUCERO/Downloads/Dialnet-ValidacionDeUnInstrumentoDeEvaluacionDelDesempenoE-4905178%20(2).pdf).
39. Rodríguez A, et al. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Revista Escuela de Administración de Negocios [Internet]. 2017; (82):1-26. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20652069006>
40. Monje C. Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa, guía didáctica [Internet]. Colombia,2011 [consultado el 5 de marzo 2023]. Disponible en: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
41. Vargas Z. La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Rev. De Educ [Internet]. 2009 [Consulta el 10 de marzo 2023]; 33(1). Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
42. Hernández R, et al. Metodología de la Investigación [Internet]. México D.F.: Ed. McGraw- Hill; 2014 [Consultado 11 de diciembre 2021] Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
43. Escobar J, et al. Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización [Internet] Colombia, 2008 [consultado el 10 de marzo del 2023]. Disponible en: <http://investigacion.uninorte.edu.py/wp-content/uploads/Escobar-Pe%CC%81rez-y-Cuervo-Marti%CC%81nez-Validez-de-contenido-y-juicio-de-expertos-Una-apr.pdf>
44. Villagra G., Ansiedad y depresión según la escala de Hamilton en el contexto de la pandemia de COVID-19 en el personal médico y de enfermería Hospital Goyeneche 2021 [Internet] Perú, 2021, Repositorio Nacional de la Universidad Católica de Santa

María [consultado el 10 de julio del 2023]. Disponible en: <https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.01.00>

45. Sopla V., Desempeño laboral del profesional de Enfermería, Hospitales de Apoyo “Gustavo Alnatta Lujan”, Bagua y “Santiago Apóstol” Utcubamba amazonas, [Internet] Perú, 2017, Repositorio Nacional de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, [consultado el 10 de julio del 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.25127/rcsh.20182.336>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Título: Ansiedad y desempeño laboral en enfermeros durante la postpandemia por Covid-19 en un hospital de Lima, 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema general ¿Cómo se relaciona la ansiedad y el desempeño laboral en enfermeros tras la pandemia por Covid-19 en un hospital de Lima en el 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo se relaciona la ansiedad psíquica con el desempeño laboral en enfermeros tras la pandemia por Covid-19 en un hospital de Lima en el 2023? ¿Cómo se relaciona la ansiedad somática con el desempeño laboral en enfermeros tras la pandemia por Covid-19 en un hospital de Lima en el 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral en enfermeros tras la pandemia por Covid-19 en un hospital de Lima en el 2023.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre la ansiedad psíquica y el desempeño laboral en enfermeros tras la pandemia por Covid-19 en un hospital de Lima en el 2023. Determinar la relación entre la ansiedad somática y el desempeño laboral en enfermeros tras la pandemia por Covid-19 en un hospital de Lima en el 2023.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la ansiedad y el desempeño laboral en enfermeros durante la postpandemia por Covid-19 en un hospital de Lima.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la ansiedad en su dimensión psíquica y el desempeño laboral en enfermeros durante la postpandemia por Covid-19 en un hospital de Lima. Existe relación significativa entre la ansiedad en su dimensión somática y el desempeño laboral en enfermeros durante la postpandemia por Covid-19 en un hospital de Lima.</p>	<p>Variable 1: Ansiedad Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ansiedad psíquica - Ansiedad somática <p>Variable 2: Desempeño laboral Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Competencia profesional. (capacidad cognitiva, capacidad psicomotora) • Motivación profesional (Motivación intrínseca y extrínseca) 	<p>Tipo de investigación Es una investigación de tipo aplicada.</p> <p>Método y diseño de la investigación Enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental, de corte transversal.</p> <p>Población muestra</p> <p>Población: Estará conformada por 100 enfermeros del servicio de cuidados intensivos y emergencia del Hospital de Emergencias Ate Vitarte.</p> <p>Muestra: Estará conformada por 100 enfermeros; el cual incluye</p>

				en su totalidad a la población de la investigación. Muestreo: No probabilístico, por conveniencia.
--	--	--	--	--

ANEXO 2: Instrumentos

Cuestionario del desempeño laboral del profesional de enfermería de Machillanda (2005)

Introducción:

El presente cuestionario tiene como finalidad elaborar un proyecto de investigación en el cual se pretende comparar el desempeño laboral del profesional de enfermería en el hospital

Instrucciones:

Lea detenidamente cada pregunta, para lo cual se le solicita responder con veracidad las siguientes preguntas y marcar con un aspa (x) la respuesta que crea conveniente.

Datos generales:

- **Edad:** 20 – 29 () 30 – 39 () 40 a más ()
- **Sexo :** F () M ()
- **Tiempo que trabajo durante la pandemia**

Menos de 1 año () 1 – 2 años () más de 2 años ()

- **Condición de trabajo:** Contratado () Nombrado ()

CAPACIDAD COGNITIVA	Probablemen te SI	Indeciso	Probablemente NO	Definitiv amente NO
	4	3	2	1
1.- Evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica				
2.-Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño en la unidad clínica				

<p>3.- planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño en la unidad Clínica</p>				
<p>4.- promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo facilita mi desempeño en la unidad clínica</p>				
<p>5.- realizar acciones educativas que promueven cambios de habito en el paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica</p>				
<p>6.- la evaluación periódica de aprendizaje del paciente, favorece i desempeño en la unidad clínica</p>				
<p>7.- utilizar los recursos existentes para la investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica</p>				
<p>8.- participar en el proceso de evaluación de investigación, favorece</p>				

mi desempeño en la unidad clínica				
9.- participar en actividades gremiales favorece mi desempeño en la unidad Clínica				
10.- desarrollar una práctica profesional fundamentado en el derecho de los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica				

CAPACIDAD PSICOMOTORAS	Probablemen te SI	Indeciso	Probabl emente NO	Definitiva mente NO
	4	3	2	1
19.- realizar cuidados de enfermería integrales al paciente facilitan mi desempeño en la unidad clínica				
20.- realizar el baño en cama al paciente favorece mi desempeño en la unidad clínica				
21.- cumplir los cinco correctos en la administración de tratamiento, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
22.- ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño en la unidad clínica				
23.- cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica				
24.- Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica				

MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Altamente motivado	Medianamente motivado	NI motivado NI desmotivado	Nada motivado
	4	3	2	1
25.- la oportunidad que tengo para enfrentar retos en mi práctica profesional me hace sentir				
26.- la oportunidad que tengo de crecer profesionalmente me hace sentir.				
27.- la oportunidad que tengo de recibir premios institucionales por mi desempeño me hace sentir				
28.- la oportunidad que tengo de recibir un ascenso por mi desempeño me hace sentir				
29.- la oportunidad que tengo de desarrollar mi práctica profesional e forma eficiente me hace sentir				
30.- el valor que le otorgo a mi profesión me hace sentir				
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	4	3	2	1
31.- El salario que recibo por el trabajo realizado me hace sentir				
32.- los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado me hace Sentir				
33.- las orientaciones que recibo del supervisor de enfermería por trabajo realizado me hace sentir				
34.- el apoyo que recibo del				

coordinador de enfermería me hace sentir				
35.- la aceptación que obtengo de mis compañeros de trabajo me hace sentir				
36.- las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo me hace sentir				
37.- contar con recursos materiales para la protección de mi salud me hace sentir				
38.- tener un ambiente confortable para el descanso nocturno me hace sentir				

CUESTIONARIO DE ANSIEDAD DE HAMILTON

A continuación usted encontrara 14 ítems, considerando los últimos 30 días indica (tendiendo en cuenta la intensidad y la frecuencia) los síntomas que se describen en cada uno de los 14 ítems, puntuando de 0 a 4. Este test de ayudara a hacer un autodiagnóstico de tu nivel de ansiedad y estrés:

	No, Nunca 0	Algunas veces 1	Bastantes veces 2	Casi siempre 3	Siempre 4
Estado ansioso: Preocupaciones, temor de que suceda lo peor, temor anticipado, irritabilidad.					
Tensión: Sensaciones de tensión, fatigabilidad, sobresalto al responder, llanto fácil, temblores, sensación de inquietud, imposibilidad de relajarse.					
Temores: A la oscuridad, a los desconocidos, a ser dejado solo, a los animales, al tráfico, a las multitudes.					
Insomnio: Dificultad para conciliar el sueño. Sueño interrumpido, sueño insatisfactorio y sensación de fatiga al despertar, pesadillas, terrores nocturnos.					
Funciones Intelectuales (Cognitivas): Dificultad de concentración, mala o escasa memoria.					
Humor depresivo: Pérdida de interés. Falta de placer en los pasatiempos, depresión, despertarse más temprano de lo esperado. Variaciones anímicas a lo largo del día.					
Síntomas somáticos musculares: Dolores musculares, espasmos musculares o calambres, rigidez muscular, tics, rechinar de dientes, voz vacilante, tono muscular aumentado.					
Síntomas somáticos sensoriales: Zumbido de oídos, visión borrosa, oleadas de frío y calor, sensación de debilidad. Sensaciones parestésicas (pinchazos, picazón u hormigueos).					

Síntomas cardiovasculares: Taquicardia, palpitaciones, dolor precordial (en el pecho), pulsaciones vasculares pronunciadas, sensación de "baja presión" o desmayo, arritmias.					
Síntomas respiratorios: Opresión o constricción en el tórax (pecho), sensación de ahogo, suspiros, disnea (sensación de falta de aire o de dificultad respiratoria).					
Síntomas gastrointestinales: Dificultades al deglutir, flatulencia, dolor abdominal, sensación de ardor, pesadez abdominal, náuseas, vómitos, borborismos, heces blandas, pérdida de peso, constipación.					
Síntomas genitourinarios: Micciones frecuentes, micción urgente, amenorrea (falta del período menstrual), menorragia, frigidez, eyaculación precoz, pérdida de libido, impotencia sexual.					
Síntomas del sistema nervioso autónomo: Boca seca, accesos de enrojecimiento, palidez, tendencia a la sudoración, vértigos, cefaleas (dolor de cabeza) por tensión, erectismo piloso (piel de gallina).					
Conducta en el transcurso del test: Inquietud, impaciencia o intranquilidad, temblor de manos, fruncimiento del entrecejo, rostro preocupado, suspiros o respiración rápida, palidez facial, deglución de saliva, eructos, tics.					
ANSIEDAD PSÍQUICA (1, 2, 3, 4, 5, 6 y 14)					
ANSIEDAD SOMÁTICA (7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13)					
TOTAL					

- 0-5 = Sin ansiedad
- 6-14 = Ansiedad menor
- +15 = Ansiedad clínicamente significativa

Anexo 3: Validez del instrumento

La validez de los instrumentos nos referencia el nivel en el que el mismo mide verdaderamente lo que pretende medir de las variables, generalmente, como es el caso de los presentes instrumentos, han sido validados por juicio de expertos en la investigación, docencia y el tema de estudio, así se puede evidenciar el grado en que el instrumento va a reflejar el mismo dominio específico de contenido de lo que se desea medir (43).

La validez de ambos instrumentos se realizó en investigaciones anteriores usadas en nuestro ámbito nacional para el instrumento de medición de la ansiedad según Villagra (44) y para el instrumento de desempeño laboral según Sopla (45), ambos son válidos para la medición.

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Se evaluó la confiabilidad de los instrumentos que miden las variables de estudio a través de coeficientes Alfa de Cronbach que corresponden a una medida de consistencia interna. Estos índices son valores que oscilan de 0 (nula confiabilidad) a 1 (máxima confiabilidad). En la tabla, Valderrama en 2015 brindó interpretaciones de los coeficientes Alfa de Cronbach: despreciable (0 a .20), baja (.20 a .40), moderada (.40 a .60), marcada (.60 a .80) y muy alta (.80 a 1.00).

Confiabilidad de la escala Ansiedad

Escala	N	Número de ítems	Alfa de Cronbach	IC 95%
Ansiedad	100	14	.965	.954 - .974
Ansiedad psíquica	100	7	.934	.912 - .952
Ansiedad somática	100	7	.935	.914 - .953

Interpretación: En la tabla, se halló la confiabilidad del cuestionario de 14 ítems de la variable Ansiedad, hallándose un coeficiente Alfa de Cronbach de .965 con un intervalo de confianza del 95% (.954 - .974). Asimismo, las dimensiones Ansiedad psíquica y Ansiedad somática mostraron índices de .934 (.912 - .952) y .935 (.914 - .953) de 7 elementos cada una. Según la información de Valderrama en 2015, el instrumento que mide la variable y sus dimensiones presentaron niveles muy altos (> .80) de confiabilidad.

Confiabilidad de la escala Desempeño Laboral

Escala	N	Número de ítems	Alfa de Cronbach	IC 95%
Desempeño Laboral	100	38	.983	.977 - .987

Interpretación: En la tabla, se halló la confiabilidad del cuestionario de 38 ítems de la variable Desempeño laboral, hallándose un coeficiente Alfa de Cronbach de .9835 con un intervalo de confianza del 95% (.977 - .987). Según la información de Valderrama en 2015, el instrumento que mide la variable y sus dimensiones presentaron niveles muy altos (> .80) de confiabilidad.

Anexo 5: Aprobación del comité de ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 17 de setiembre de 2023

Investigador(a)
Oskar Luis Murga Aranda
Lucero Geraldine Meza Aguilar
Exp. N°: 0963-2023

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) evaluó y **APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: **“Ansiedad y desempeño laboral en enfermeros durante la postpandemia covid19 en un hospital de Lima” Versión 01 con fecha 18/08/2023.**
- Formulario de Consentimiento Informado Versión 01 con fecha 18/08/2023.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Oskar Luis Murga Aranda y Lucero Geraldine Meza Aguilar y a los investigadores colaboradores (no aplica)

La **APROBACIÓN** comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años (24 meses)** a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, la **Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Yenny Mtrisol Bellido Fuente
Presidenta del CIEI- UPNW



Anexo 6: Formato de consentimiento informado

Consentimiento informado en un estudio de investigación

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Lucero Meza Aguilar, Oskar Murga Aranda

Título: Ansiedad y desempeño laboral de los enfermeros de un hospital de nacional postpandemia, 2023

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Ansiedad y desempeño laboral de los enfermeros de un hospital nacional postpandemia”. Este es un estudio desarrollado por los investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Meza Aguilar Lucero y Oskar Murga Aranda. El propósito de este estudio es determinar la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral en los enfermeros de la institución. Su ejecución ayudará a detectar las fortalezas o debilidades y realizar recomendación de mejora.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le pedirá llenar dos cuestionarios.

La encuesta puede demorar unos 30 minutos.

Los resultados se almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

No presenta riesgos durante su participación en el estudio.

Beneficios

Usted se beneficiará al ser parte de estudio ya que con los resultados se podrá mejorar las falencias halladas en su servicio.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad

Se guardará la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la encuesta, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio.

Puede comunicarse con Oskar Murga Aranda, número de teléfono: 952910699 o al comité que validó el presente estudio, Dra. _____, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres:

DNI:

FIRMA

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos

PERU Ministerio de Salud

HEAV

CONSTANCIA DE APROBACION PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

El que suscribe, presidente del Comité de Ética e Investigación M.C. Guillermo Jaime Espinoza Ramos, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "ANSIEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS DURANTE LA POSTPANDEMIA COVID19 EN UN HOSPITAL DE LIMA", ha sido evaluado por un miembro del comité, el cual fue aprobado, no habiéndose encontrado objeciones en dicho proyecto de acuerdo a los estándares propuestos y la responsabilidad de los investigadores principales, Murga Aranda Oskar Luis y Meza Aguilar Lucero Geraldine para llevar a cabo el proyecto de investigación.

La fecha de aprobación tendrá vigencia de 30 días

Asimismo, comprometerse hacer llegar el informe de la ejecución del proyecto.

Ate, 09 de noviembre de 2023


M.C. Guillermo Jaime Espinoza Ramos
Presidente del Comité de Ética en Investigación

20

 www.gob.pe/heav
Av. José Carlos Mariátegui 364 -
T (511) 417-2923

 CV - 2002

 Siempre
con el pueblo

Anexo 8: Reporte de similitud de Turnitin

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	4%
2	hdl.handle.net Internet	2%
3	uwiener on 2023-11-06 Submitted works	<1%
4	uwiener on 2023-04-14 Submitted works	<1%
5	uwiener on 2024-01-03 Submitted works	<1%
6	repositorio.untrm.edu.pe Internet	<1%
7	uwiener on 2023-04-24 Submitted works	<1%
8	repositorio.unid.edu.pe Internet	<1%