



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**Trabajo Académico**

Ansiedad y desempeño laboral en trabajadores subcontratistas de una empresa  
de refinería en Cusco, 2024

**Para optar el Título de**  
Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional

**Presentado por:**

**Autora:** Sacachipana Pacombia, Esther Verónica


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0002-2980-0899>

**Asesor:** Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

**Lima – Perú**

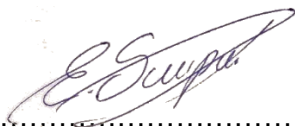
**2024**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01	<b>FECHA: 08/11/2022</b>


Yo, Esther Veronica Sacachipana Pacombia egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Salud Ocupacional**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “Ansiedad y Desempeño Laboral en trabajadores subcontratistas de una Empresa de Refinería en Cusco, 2024” Asesorado por el docente: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio DNI 09542548. ORCID 0000-0002-6982-7888 tiene un índice de similitud de 14 (catorce)% con código OID: 14912:422768173 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.




.....  
 Esther Veronica Sacachipana Pacombia  
 DNI: 41326895



.....  
 Firma  
 Nombres y apellidos del Asesor  
 DNI: 09542548

Lima, 24 de enero de 2025

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01	<b>FECHA: 08/11/2022</b>

caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

<p>_____ SE EXCLUYE LA FRASEOLOGIA NORMAL</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
---

**Dedicatoria**

A mi familia, por su cariño y comprensión en los momentos difíciles. A mis amigos, por su aliento y por compartir momentos inolvidables.

**Agradecimiento**

A la institución donde realicé mi investigación, por brindarme los recursos y el ambiente propicio para desarrollar mi trabajo y a mi asesor de tesis por su invaluable soporte y paciencia.

**JURADO**

**Presidente** : **Mg Yurik Anatoní Suarez Valderrama**

**Secretario** : MG Rosa María Muñoz Pizarro

**Vocal** : Dr Rodolfo Amado Arevalo Marcos

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	ix
Abstract	x
<b>1. EL PROBLEMA</b>	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1. Teórica	4
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	6
1.5. Delimitaciones de la investigación	6

1.5.1. Temporal	6
1.5.2. Espacial	7
1.5.3. Población o unidad de análisis	7
<b>2. MARCO TEÓRICO</b>	<b>8</b>
2.1. Antecedentes	8
2.3. Formulación de hipótesis	27
<b>3. METODOLOGÍA</b>	<b>29</b>
3.1. Método de la investigación	29
3.2. Enfoque de la investigación	29
3.3. Tipo de investigación	29
3.4. Diseño de la investigación	29
3.5. Población, muestra y muestreo	30
3.6. Variables y operacionalización	31
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.7.1. Técnicas	34
3.7.2. Descripción de instrumentos	34
3.7.3. Validación	35
3.7.4. Confiabilidad	35
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	35

3.9. Aspectos éticos	36
<b>4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS</b>	<b>38</b>
4.1. Cronograma de actividades	38
4.2. Presupuesto	39
<b>ANEXOS</b>	<b>49</b>
Anexo 1. Matriz de consistencia	50
Anexo 2. Instrumentos	20
Anexo 3. Consentimiento informado	22
Anexo 4. Informe de originalidad	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## RESUMEN

**Introducción:** La ansiedad laboral es un fenómeno ampliamente estudiado debido a sus efectos potencialmente negativos sobre el desempeño de los empleados. En el contexto de las empresas refinadoras, donde las condiciones de trabajo pueden ser especialmente exigentes.

**Objetivo:** El objetivo de este estudio es investigar la correlación entre los niveles de ansiedad y el desempeño laboral entre los empleados subcontratistas de una empresa refinadora del Cusco en el año 2024.

**Metodología:** La investigación considerará un enfoque cuantitativo, tipo de estudio aplicada, y estará sustentada en un diseño no experimental y correlacional. El estudio incluirá a toda la población, compuesta por 120 empleados subcontratistas. Se utilizarán dos instrumentos adaptados en el ámbito peruano, la primera medida evaluará los niveles de ansiedad, mientras que la segunda evaluará el desempeño laboral. Posteriormente, los datos serán procesados utilizando el software SPSS versión 25.0 con el fin de generar tablas y gráficos para realizar análisis descriptivos y examinar el grado de asociación entre las variables investigadas.

**Palabras claves:** Ansiedad, Desempeño laboral, Subcontratista, Refinería, enfermería.

## ABSTRACT

**Introduction:** Work-related anxiety is a widely studied phenomenon due to its potentially negative effects on employee performance. In the context of refining companies, where working conditions can be particularly demanding.

**Objective:** The goal of this study is to determine the impact that stress has on the efficiency of subcontractors in a Cusco-based refinery in the year 2024.

**Methods:** The study will use both a no experimental and a correlational design, applied type, with the quantitative approach in mind. The population to be sampled consists of 120 subcontractors. Instruments adapted for usage in Peru will assess both anxiety and labor output. Tables and graphs will be generated in SPSS version 25.0 for descriptive analyses, and the strength of the association between the relevant variables will be evaluated.

**Keywords:** Anxiety, Work Efficiency, Subcontractor, and Refinery are some relevant concepts, nursing

## 1. EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

La ansiedad es una afección prevalente en el ámbito de la salud mental, dado que impacta significativamente a una amplia proporción de la ciudadanía a nivel internacional. Acorde a la estimación de la Organización Mundial de la Salud (OMS), una cifra superior a los 300 millones de individuos experimenta trastornos ansiosos a nivel internacional (1). Esta realidad plantea una preocupación significativa, también en contextos nacionales, regionales y locales.

Precisamente, la ansiedad puede afectar significativamente el bienestar y el rendimiento en distintas actividades, como en el ámbito laboral (2). Particularmente en lo que respecta a los trabajadores subcontratistas o terceros, son aquellos que no son empleados directamente por la empresa principal, sino que son contratados a través de una empresa de servicios o de un contratista independiente para realizar determinadas tareas o servicios dentro de la organización (3). Por lo que, pueden enfrentar desafíos adicionales en comparación con los empleados directos de una empresa, como el riesgo de inestabilidad laboral o menor sentido de pertenencia a la institución, pocas posibilidades de desarrollo.

A nivel internacional, se estima que los empleados subcontratados pueden representar el 30 % a 50 % incluyendo tanto a los contratados formales como informales, entre el diversos estudios han demostrado la alta prevalencia de la ansiedad y sus consecuencias negativas en el bienestar y el desenvolvimiento cotidiano (4). En el marco laboral de este tipo de trabajadores, la ansiedad puede tener consecuencias significativas en el desempeño laboral, la productividad y el bienestar general, ya que puede afectar la concentración, la motivación, el asumir y tomar decisiones, como la interacción social en el trabajo. Además, si no es tratada puede generar

mayores problemas en la calidad de vida laboral, lo que puede tener un impacto negativo tanto para los trabajadores subcontractados como para las organizaciones terceras y principales (5,6)

A nivel nacional, la evaluación de la salud psicológica y desempeño de los subcontractados de empresas enfocadas en la refinería, la cual forma parte del rubro de actividades primarias, ha sido insuficiente o limitada en el contexto peruano. Esto es relevante considerando que el sector de las actividades primarias es el más representativo en la economía del país, contribuyendo significativamente al Producto Bruto Interno (PBI) con aproximadamente el 7.3% (7,8). A pesar de su importancia económica, la falta de evaluación o investigación específica sobre las condiciones dadas en el contexto de laburo y el bienestar que experimentan los trabajadores subcontractados en este sector es una preocupación. Estos trabajadores desempeñan un papel principalmente operativo enfocado en asumir funciones que no son núcleo de la empresa, como el servicio de vigilancia, alimentación, salud, transporte, y que normalmente su estadía es temporal, por lo que se establecen en campamentos para el cumplimiento de funciones (9).

Actualmente se tiene conocimiento que la población subcontractada en el rubro de la refinería oscila entre el 11 a 15%, de los cuáles el 8.5% presenta al menos algún problema de salud mental, principalmente ansiedad como el estrés ya que pueden estar expuestos a una falta de dominio sobre las condiciones laborales y la inseguridad en cuanto a la continuidad del empleo representan elementos que pueden influir en la ansiedad que experimentan (10). La incertidumbre en relación a la seguridad laboral y la falta de estabilidad en el puesto de trabajo tienen el potencial de generar aprensión y angustia acerca de la situación financiera y las perspectivas laborales a futuro (11).

En el ámbito local, en Cusco se produce el 18.2 % de hidrocarburos, sin embargo no hay registro referencial de la cantidad total de trabajadores que laboran estas empresas de forma directa

o indirecta a nivel local (12). Por lo que solo se cuenta con reducidos estudios que enfocaron sus esfuerzos en la salud psicológica, en específico el nivel de ansiedad de trabajadores subcontratados, entre ellos en un estudio se evaluó a 50 trabajadores subcontratados que realizaban actividades de vigilancia para una empresa de hidrocarburos, dónde se evidenció niveles moderados de ansiedad (13).

Por otra parte, en la presente investigación, se identificó que los trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería en Cusco presentan altas demandas de exigencia bajo un entorno aislado, donde se experimentan síntomas de preocupación, angustia, síntomas fisiológicos como dolores de cabeza o tensión muscular lo que ha conllevado a que presenten dificultades al momento de realizar sus actividades dentro de la entidad.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿De qué manera la ansiedad se relaciona con el desempeño laboral en trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería en Cusco en el año 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿De qué manera se relaciona la ansiedad en la dimensión de inquietud/hipersensibilidad con el desempeño laboral en trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería?

¿De qué manera se relaciona la ansiedad en la dimensión de ansiedad fisiológica con el desempeño laboral en trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería?

¿De qué manera se relaciona la ansiedad en la dimensión de preocupaciones sociales/estrés con el desempeño laboral en trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar si existe relación entre la ansiedad y desempeño laboral en trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Identificar la relación entre la ansiedad en la dimensión de inquietud/hipersensibilidad con el desempeño laboral en trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería.

Identificar la relación entre la ansiedad en la dimensión de ansiedad fisiológica con el desempeño laboral en trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería.

Identificar la relación entre la ansiedad en la dimensión de preocupaciones sociales/estrés con el desempeño laboral en trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería.

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### **1.4.1. Teórica**

Este potencial estudio tiene una relevancia teórica significativa debido a su contribución al conocimiento en el marco de la salud ocupacional desde la perspectiva de la enfermería. Al enfocarse en los trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería, esta investigación se dirige hacia un grupo específico que a menudo enfrenta incertidumbres laborales, riesgos físicos y presiones estrictas para cumplir con los plazos. Estos factores demandantes están fuertemente vinculados con la ansiedad y han sido analizados en otros grupos de población. Sin embargo, la literatura científica en enfermería no ha prestado atención suficiente a la especificidad de este grupo de trabajadores, dejando un vacío de información importante. Por lo que, comprender la ansiedad en este grupo es crucial por varias razones. Primero, los trabajadores subcontratistas pueden estar en una situación vulnerable debido a la naturaleza temporal y a menudo inestable de

su empleo, lo que puede incrementar los niveles de ansiedad y afectar negativamente su salud mental y física. Además, la enfermería, como disciplina, no solo debe enfocarse en el tratamiento de enfermedades, sino también en la promoción de la salud y la prevención de problemas de salud, así que identificar y abordar la ansiedad en estos trabajadores puede prevenir complicaciones más graves y mejorar su calidad de vida.

Además, dado que la ansiedad tiende a manifestarse de manera más pronunciada en entornos laborales de alta exigencia, comprender cómo afecta al desempeño laboral de los trabajadores subcontratistas es fundamental, dado los desafíos y demandas únicas debido a su relación laboral y las condiciones específicas del entorno de trabajo en la refinería. Adicionalmente, este estudio considerado en el contexto de una empresa de refinería en Cusco puede proporcionar información valiosa sobre las dinámicas laborales en la industria petrolera y energética. Esto es particularmente trascendente en cuanto a que los datos obtenidos pueden tener implicaciones en la promoción de la salud integral que involucra al personal de enfermería como miembro del equipo de salud.

#### **1.4.2. Metodológica**

Desde una perspectiva metodológica, esta investigación es relevante porque busca utilizar instrumentos y métodos de medición validados y confiables para evaluar tanto la ansiedad como el desempeño laboral. La selección rigurosa de herramientas adecuadas y la aplicación de métodos cuantitativos correlacionales permitirán obtener datos confiables y sólidos que respalden los resultados y conclusiones del estudio.

La elección de un enfoque cuantitativo correlacional es apropiada para explorar la asociación entre ambos constructos en los trabajadores subcontratistas de la empresa de refinería en Cusco y un método hipotético-deductivo para poder contrastar las hipótesis. Esto permitirá

identificar patrones y tendencias en los datos recopilados, y establecer el grado y direccionalidad de la interconexión entre estas variables. Además, al utilizar instrumentos de medición validados, se garantiza la precisión y confiabilidad de los resultados obtenidos.

### **1.4.3. Práctica**

La relevancia práctica de este estudio radica en sus beneficios potenciales para la práctica enfermera en la promoción de la salud ocupacional y el manejo del bienestar de los trabajadores subcontratistas. Desde la perspectiva de la enfermería, comprender mejor la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral permite desarrollar estrategias que pueden incluir la implementación de talleres y programas educativos dirigidos por profesionales de enfermería para enseñar técnicas de autocuidado y manejo del estrés, ya que es el personal con mayor accesibilidad a la población por medio de los centros de salud. Asimismo, realizar evaluaciones periódicas de salud que incluyan la identificación de signos y síntomas de ansiedad puede ser parte integral de los exámenes de salud ocupacional, ayudando a detectar problemas de salud mental de manera temprana, mediante el uso de tamizajes. Cuando se identifiquen casos de ansiedad en trabajadores con características similares al presente estudio y que requieran atención especializada, el personal de enfermería puede desempeñar un papel crucial en la derivación a servicios de salud mental adecuados, asegurando que reciban la atención necesaria.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

En este caso, el proyecto se realizará desde enero a junio del 2024, posterior a su aprobación, se gestionará para el sustento del proyecto en junio del 2024.

### **1.5.2. Espacial**

Se realizará en la Base Operativa de la empresa de refinería, ubicado en el distrito de Megantoni en provincia de la Convención en Cusco, departamento del Cusco, Perú.

### **1.5.3. Población o unidad de análisis**

Se centrará en trabajadores operarios subcontractados por la empresa de refinería.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. A nivel internacional

De los Ángeles (14), en el año 2023, en Ecuador, tuvo como propósito “Comparar los niveles de ansiedad de los trabajadores del área de producción de una empresa de fabricación y distribución de productos”, el método fue básico y de nivel correlacional. Participaron en el estudio 41 empleados, quienes llenaron el cuestionario de ansiedad. A partir de los datos, se evidenció que el nivel normal de ansiedad se representó en el 83%, donde la ansiedad leve a moderada fue representativa en el 15% y el 2% tiene ansiedad grave. Al examinar la variable de la evaluación del rendimiento de los colaboradores, se descubrió que el 76% rendía por debajo de las expectativas de la empresa, mientras que sólo el 24% rendía a la par o por encima. El estudio concluye que la comparación de las características del estudio, se descubrió una interconexión inversa entre las variables; en otras palabras, los mayores niveles de ansiedad se asociaban a una menor productividad.

Muñoz y López (15), en el año 2023, en Ecuador, pretendía “Determinar las consecuencias del estrés en el desempeño laboral y social de trabajadores de una institución privada”, se estimó un tipo de investigación básico, de diseño correlacional. Fueron 34 colaboradores como muestra, quienes respondieron a una entrevista y la escala para evaluar el desgaste profesional. Los resultados mostraron que, no hay evidencia empírica de asociación significativa entre las variables de estudio ( $p = >.05$ ). Concluyendo que, existen factores que están vinculados al desempeño laboral, por lo que, únicamente el estrés no sería un aspecto determinante para que aumente o disminuya el desempeño laboral.

Mengual y Acosta (16), en el año 2020, en Colombia, pretendían “Describir los niveles de ansiedad en el personal sanitario”. El enfoque fue cuantitativo y correlacional en cuanto al diseño. La muestra es de 279 colaboradores que completaron la escala de ansiedad de Hamilton, donde se evidencio que el 82% presentaba ansiedad leve, mientras que fue de nivel moderado en el 9% y, por último, fue grave en el 3%, al igual que la muestra que no presentaba ningún tipo de ansiedad. Concluyendo que, se determinó que mayoritariamente experimentaron al menos ansiedad moderada, con variaciones observadas entre las profesiones sanitarias.

Deng et al. (17), en el año 2019, investigaron en China, “Cómo el estrés provocado y el estrés por impedimentos influyen en el desempeño laboral entre los trabajadores de Entidades Públicas”. En esta investigación descriptiva correlacional se examinó a un total de 1.594 profesionales, los cuales respondieron a la medida de estrés laboral de desafíos-obstáculos, y la medida de desempeño laboral de Darwish. Los resultados demostraron una interconexión positiva entre el estrés por retos y el rendimiento laboral ( $r = .13$ ), mientras que el estrés por deterioro se correlacionó fuertemente con un peor rendimiento laboral ( $r = - .08$ ). El voluntariado y la productividad iban de la mano ( $r = .58$ ). Se llegó a la conclusión de que, la reducción del estrés por deterioro mejorará la eficacia de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Robalino (18) en el año 2018, en Ecuador, buscaba “Relacionar el estrés laboral y su relación con el desempeño de los conductores de las unidades de transporte inter provincias”. El método consignado fue de tipo básica y de diseño correlacional. El conjunto de 300 colaboradores concretó el cuestionario de Karasek-Johnson para el estrés laboral y una entrevista sobre desempeño. Después de la evaluación el autor logró evidenciar que existe asociación entre las variables ( $p = <.05$ ), por lo que, se identifica que la influencia del estrés es notable sobre el

desempeño laboral. Concluyendo que, se ha descubierto que los participantes estuvieron expuestos a estrés en el trabajo, lo que ha provocado un bajo rendimiento en el trabajo.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Tueros (19), en el año 2021, en Lima, se ejecutó un estudio donde se pretendía “Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa T&T Arquitectos SAC”; la metodología fue de tipo cuantitativa, de diseño experimental y de nivel correlacional. Con la integración de 27 personas que concretaron la medida de estrés en el marco laboral y el test de desempeño laboral de Govea. Los hallazgos mostraron que no existía una interconexión estadísticamente significativa entre ambas variables, de esta manera los investigadores concluyeron que el estrés no desempeña un papel significativo en el rendimiento.

Atencio y Mamani (20), en el año 2021, en Puno, tuvieron como propósito “Determinar la relación de ansiedad y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Puno”, el tipo de estudio es clasificado como básico, de diseño no experimental y de nivel correlacional. La muestra fue de 120 colaboradores que usaron una medida creada de desempeño laboral y ansiedad. Se constató una relación existente entre las variables ( $\chi^2 = .863$ ,  $p = .05$ ), lo que indica una asociación entre ambas. Al final del día, los individuos que declararon una ansiedad de leve a moderada eran más propensos a trabajar a un ritmo regular (54,8%), Por tanto, se concluye que, mientras que los participantes que declararon una ansiedad de moderada a grave eran menos propensos a trabajar a un ritmo regular (100%).

Cárdenas y Díaz (21), en el año 2022, en Moquegua, buscaban “Determinar la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral del personal de una entidad pública”, este proyecto tuvo

un diseño de estudio cuantitativo y no experimental, con 108 participantes que llenaron medidas de cada variable. Los resultados mostraron que el 92,6% de los evaluados se encontraban dentro de los márgenes de normalidad respecto a lo evaluado, con un 83,3% mostrando ansiedad moderada emocional y somática; en cuanto al rendimiento laboral, el 78,7% mostró niveles altos, con un 75%. De acuerdo con los datos recogidos, se concluyó que, no se encontraron pruebas de una conexión estadísticamente evidente entre los constructos examinados.

Crispina (22) en el año 2022, en Lima, buscaba “Establecer vínculo entre desempeño laboral con la ansiedad en trabajadores de empresas privadas”, se empleó un diseño correlacional. Se incluyeron 360 empleados en la muestra que completaron la medida de Beck y una medida de desempeño laboral. Se constató que ambas variables se correlacionaron significativamente ( $Rho = .405$ ), donde se evidenció niveles altos de ansiedad y bajos grados de desempeño. Concluyendo que, la ansiedad viene a ser un problema que afecta la estabilidad de colaborador y genera que exista un menor desempeño laboral.

Alcahuaman (23), en el año 2019, en Lima, pretendió “Relacionar el estrés organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del área administrativa de una empresa constructora privada”, el estudio fue provisto de un diseño no experimental y fue aplicada, descriptiva, cuantitativa y correlativa. Sesenta y cinco personas colaboraron en la elaboración de la muestra, donde completaron la escala de estrés organizacional y por otro lado el Inventario de desempeño laboral (IDL). Se demostró la significativa influencia del estrés en el rendimiento de los miembros del personal administrativo, con un coeficiente  $Rho = .776$ . Se demostró la correlación entre el estrés organizativo y el rendimiento laboral, por lo que los trabajadores más estresados realizan un trabajo administrativo de peor calidad para una empresa de construcción.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Variable 1: Ansiedad**

La ansiedad se experimenta como emoción cuando nos enfrentamos a situaciones que percibimos como amenazantes o estresantes. Se manifiesta a través de sentimientos de tensión, preocupación, nerviosismo y aprensión, acompañados frecuentemente de cambios fisiológicos como aumento del ritmo cardíaco, sudoración y sensación de nervios en el estómago. Es una respuesta natural y adaptativa que nos prepara para enfrentar peligros potenciales y movilizar los recursos para hacer frente a situaciones difíciles (24).

#### **2.2.1.1. Síntomas característicos de la ansiedad**

Según el Instituto Nacional de Salud Mental (25), los indicadores de la ansiedad son diversos y pueden manifestarse tanto a nivel físico como emocional. Cuando una persona experimenta ansiedad, puede sentir una intensa sensación de nerviosismo y preocupación, que puede llegar a ser abrumadora.

A nivel físico o fisiológico, es común que se presente un aumento en la frecuencia cardíaca, acompañado de sudoración excesiva y temblores en las manos. Además, los músculos pueden tensarse, provocando sensación de rigidez o incomodidad en diferentes partes del cuerpo. La respiración también puede alterarse, volviéndose más rápida y superficial, lo que puede causar una sensación de falta de aire o ahogo.

A nivel emocional y cognitivo, la ansiedad puede generar una sensación constante de inquietud e irritabilidad. Las personas pueden sentirse angustiadas y tener dificultades para concentrarse o tomar decisiones. También pueden experimentar una sensación persistente de temor

y preocupación excesiva por eventos futuros, incluso anticipando lo peor en situaciones que no representan un peligro real.

La ansiedad también puede afectar el sueño, problematizando el proceso de conciliación del sueño o interrupciones frecuentes nocturnos. Además, puede tener un impacto en el apetito, causando una disminución o aumento en la ingesta de alimentos.

En algunos casos, la ansiedad puede llevar a evitar ciertas situaciones o actividades, lo que puede interferir en la vida cotidiana y limitar las oportunidades de crecimiento personal y profesional. Es relevante identificar como emoción natural y de adaptación a la ansiedad en ciertas circunstancias, pero cuando se vuelve abrumadora y persistente, puede requerir atención y apoyo adecuados. Si alguien está experimentando síntomas de ansiedad que afectan negativamente su bienestar y funcionamiento, es recomendable buscar ayuda profesional, como la de un terapeuta o psicólogo, para abordar y manejar la ansiedad de manera efectiva.

#### **2.2.1.2. Ansiedad en el contexto laboral**

La ansiedad en el contexto laboral se refiere a la experiencia de esta emoción en el entorno de trabajo. Es común que los empleados enfrenten situaciones estresantes y desafiantes en el trabajo, lo que puede generar niveles elevados de ansiedad. La ansiedad laboral puede manifestarse de diversas formas y puede afectar tanto el bienestar emocional como el rendimiento laboral de los individuos (26).

#### **2.2.1.3. Causas comunes de ansiedad en el contexto laboral**

Según Jones (27) se puede considerar en el ámbito laboral algunos aspectos que influyen en la ansiedad:

1. Cargas de trabajo elevadas: Sentirse abrumado por una gran cantidad de tareas y responsabilidades puede generar ansiedad y presión para cumplir con los plazos y expectativas laborales.

2. Ambiente laboral demandante: Un entorno de trabajo competitivo, con conflictos interpersonales o falta de apoyo puede aumentar los niveles de ansiedad de los empleados.

3. Inseguridad laboral: La preocupación por la estabilidad laboral, la posibilidad de despidos o la falta de oportunidades de crecimiento profesional pueden generar ansiedad en los trabajadores.

4. Responsabilidades y toma de decisiones: Puestos con alta responsabilidad y la necesidad de tomar decisiones importantes pueden generar ansiedad debido a las implicaciones de dichas decisiones.

5. Relaciones laborales: Problemas con compañeros de trabajo o superiores pueden generar ansiedad en el entorno laboral.

#### **2.2.1.4. Consecuencias de la ansiedad**

La sintomatología de la ansiedad en el contexto laboral puede ser similar a lo descrito anteriormente, como sensación de nerviosismo, sudoración excesiva, dificultad para concentrarse, insomnio, irritabilidad y tensión muscular. Además, la ansiedad laboral puede afectar la autoestima y la confianza de los empleados, lo que puede llevar a una disminución en la satisfacción en el laburo, la motivación y el desenvolvimiento en el marco de trabajo.

Cuando la ansiedad en el marco laboral es excesiva y persistente, puede dar lugar a más problemas en la salud psicológica y física. Estos problemas pueden afectar negativamente el

desempeño laboral, la productividad y la calidad del trabajo. Por ello, es sustancial que tanto los empleados como los empleadores estén atentos a los signos de ansiedad en el contexto laboral y fomenten un ambiente de trabajo que promueva el bienestar emocional. Proporcionar recursos de apoyo, programas de manejo del estrés y fomentar una comunicación abierta puede ayudar a reducir la ansiedad laboral y mejorar la salud en general de los empleados. Además, buscar ayuda profesional a través de servicios de asesoramiento o terapia puede ser beneficioso para aquellos que enfrentan altos niveles de ansiedad en el trabajo (28).

### **2.2.1.5. Dimensiones de la ansiedad**

Para el autor Reynolds (29) la ansiedad puede constituirse por dimensiones que subyacen a esta variable:

**1. Inquietud / Hipersensibilidad:** La dimensión de inquietud e hipersensibilidad se caracteriza por una sensación constante de tensión y desasosiego. Las personas que experimentan esta dimensión pueden tener dificultad para relajarse y sentir una agitación interna que puede manifestarse en movimientos repetitivos, como tamborilear con los dedos o balancear las piernas. Además, pueden ser fácilmente sobresaltadas por estímulos sensoriales o sonidos, lo que indica una hipersensibilidad a su entorno.

Esta dimensión también puede estar relacionada con la anticipación ansiosa de eventos futuros, lo que lleva a una constante preocupación y pensamientos inquietos sobre lo que podría salir mal. Las personas pueden tener dificultades para conciliar el sueño debido a la activación constante de su sistema nervioso y pueden sentirse cansadas y agotadas debido a la continua tensión mental y física.

**2. Ansiedad Fisiológica:** Se refiere a las respuestas físicas y corporales que acompañan a la ansiedad. Cuando se encuentra una persona en un entorno estresante o peligroso, su sistema nervioso visceral responde activando la respuesta de afrontamiento o escape. Esta reacción fisiológica es el mecanismo del cuerpo cuando se enfrenta a alguna percepción de peligro o amenaza.

La adrenalina y el cortisol, sustancias químicas producidas durante la respuesta de "lucha o huida", elevan los signos vitales, incluidos las pulsaciones y la tensión circulatoria, en preparación para el esfuerzo físico. El cuerpo al percibir esta situación de riesgo tiende a emitir un comportamiento ya sea confrontando directamente la situación o huyendo de ella. Aunque esta respuesta es adaptativa en situaciones de peligro real, cuando se activa con frecuencia debido a la ansiedad crónica, puede acarrear eventos perjudiciales sobre el bienestar físico y psicológico a largo plazo.

Los síntomas fisiológicos de la ansiedad pueden oscilar de distinta manera de una persona a otra, en algunos puede incluir sudoración excesiva, palpitaciones, tensión muscular, boca seca, temblores, dolor de cabeza, molestias digestivas y mareos.

**3. Preocupaciones Sociales / Estrés:** Se enfoca en los temores y ansiedades relacionados con el comportamiento social y el rendimiento en situaciones sociales. Las personas que experimentan esta dimensión pueden preocuparse excesivamente por lo que piensan los demás sobre ellas, temer ser juzgadas negativamente o temer hacer el ridículo frente a otras personas.

Estas preocupaciones sociales pueden manifestarse en situaciones cotidianas como hablar en público, conocer a nuevas personas, participar en reuniones o eventos sociales, o enfrentar situaciones de evaluación, como entrevistas de trabajo o exámenes académicos. El estrés social

puede llevar a la evitación de situaciones sociales, lo que puede agravar aún más la ansiedad y limitar las vías para el progreso personal y profesional. Los individuos que experimentan ansiedad social pueden tener dificultades para establecer y mantener relaciones sociales significativas y pueden sentirse aisladas y solas.

#### **2.2.1.6. Modelo teórico de la ansiedad**

La teoría bifactorial de Mowrer (30) ofrece un marco conceptual valioso para comprender la ansiedad en entornos laborales, particularmente desde una perspectiva somática. Este modelo, que se basa en los principios del condicionamiento clásico y operante, examina cómo los estímulos ambientales y las experiencias laborales pueden desencadenar y perpetuar la ansiedad en los trabajadores. Desde el punto de vista somático, el condicionamiento clásico se manifiesta en la asociación entre estímulos laborales neutros y aversivos que provocan respuestas de ansiedad. Por ejemplo, la presión de trabajo constante, la falta de apoyo social y la inestabilidad laboral pueden actuar como desencadenantes de la ansiedad en este contexto, estos estímulos pueden estar vinculados a respuestas somáticas como la tensión muscular, el aumento del ritmo cardíaco y la sudoración, que son manifestaciones físicas comunes de la ansiedad (31). Por otro lado, el condicionamiento operante se refiere a cómo las consecuencias del comportamiento laboral pueden influir en la ansiedad, los trabajadores pueden experimentar ansiedad como resultado de reforzadores negativos, como la crítica constante o la amenaza de pérdida de empleo. Al considerar la teoría bifactorial de Mowrer, los profesionales de enfermería pueden comprender mejor cómo la ansiedad se manifiesta en el cuerpo y cómo las experiencias laborales contribuyen a este fenómeno (30).

La conexión entre la teoría bifactorial de Mowrer sobre la ansiedad en el lugar de trabajo y la teoría de Enfermería en Salud Ocupacional de Baughn (32) es esencial para comprender cómo los profesionales de enfermería pueden abordar la ansiedad y promover un entorno laboral más saludable. La teoría de Baughn destaca la importancia de la enfermería en la prevención y mitigación de riesgos laborales. En este contexto, esta teoría puede aplicarse para comprender cómo los enfermeros pueden intervenir para en los trabajadores afectados por factores demandantes en su entorno de trabajo. Propone que la enfermera de salud ocupacional debe evaluar estos diferentes factores para identificar riesgos y desarrollar intervenciones efectivas y resalta la importancia de que el personal de enfermería tenga una perspectiva integral del trabajador y su entorno laboral (33). Asimismo, enfatiza que las intervenciones deben abordar no solo los aspectos físicos, sino también los psicológicos, sociales y organizacionales que afectan la salud del trabajador. Por ello, los enfermeros pueden trabajar con empleadores y otros profesionales de la salud ocupacional para identificar y abordar los factores de riesgo en el lugar de trabajo que contribuyen a la ansiedad, esto puede implicar programas de capacitación en manejo del estrés, políticas de apoyo al empleado y cambios en la organización del trabajo para reducir la presión y la inseguridad laboral (32).

### **2.2.2 Variable 2: Desempeño laboral**

Se considera un constructo integral y multifacético que abarca una variedad de acciones y comportamientos observables, habilidades, actitudes y resultados que un empleado muestra en su lugar de trabajo. Es una medida de cómo un individuo realiza las tareas asignadas y cumple con sus responsabilidades laborales, así como su capacidad para responder efectivamente a la consecución de los propósitos organizacionales (34).

Esta variable abarca tanto los aspectos cuantitativos, como la productividad y eficiencia en la ejecución de tareas, como los aspectos cualitativos, como la calidad del trabajo, la colaboración con colegas y la adhesión a los valores y normas de la empresa. Incluye la habilidad para resolver problemas, hacer juicios sensatos y adaptarse a nuevas circunstancias con facilidad y aprender nuevas habilidades para mantenerse relevante en el mercado laboral (35).

Es importante tener en cuenta que el desempeño laboral no solo se refiere a los resultados últimos, sino que implica a los procesos y comportamientos que conducen a esos resultados. Los empleados con un buen desempeño tienden a ser proactivos, demostrando iniciativa, creatividad y compromiso con su trabajo. Además, muestran habilidades de comunicación efectivas y son capaces de trabajar bien en equipo, fomentando un ambiente comprometido con la cooperación y apoyo mutuo.

Asimismo, el desempeño laboral es de significativa preocupación en los últimos años para las organizaciones, ya que está estrechamente relacionado con la productividad, la eficiencia y el éxito general de la empresa. Una fuerza laboral altamente eficaz y comprometida puede marcar la diferencia entre una institución exitosa y una que lucha por alcanzar sus metas (36).

#### **2.2.2.1. Características del desempeño laboral**

Las particularidades del desempeño laboral propuestas por Furnham (37) son las siguientes:

Adaptabilidad a diferentes ambientes y capacidad de mantener la efectividad laboral en cualquier situación, ya que resalta la importancia de que los trabajadores sean flexibles y puedan adaptarse a diferentes circunstancias y entornos laborales. Los empleados que pueden enfrentar diversos desafíos y cambiar de contextos sin que su rendimiento se vea afectado son altamente

valorados en el ámbito laboral. La adaptabilidad también implica ser capaz de aprender rápidamente nuevas habilidades y conocimientos necesarios para enfrentar nuevos retos.

Comunicación efectiva y fluida, tanto ascendente como descendente, vertical y horizontal, individual o grupal, porque una comunicación clara y eficiente es esencial para el buen funcionamiento de cualquier organización. Los trabajadores deben ser capaces de expresar sus ideas, necesidades y preocupaciones de manera efectiva, tanto hacia sus superiores como hacia sus compañeros de trabajo. Además, la capacidad de recibir y comprender la retroalimentación de manera constructiva es crucial para mejorar el desempeño y la eficacia laboral.

Tomar la iniciativa para ayudar a la institución a alcanzar sus objetivos, las personas que muestran iniciativa van más allá de las descripciones de su trabajo para encontrar formas en que puedan mejorar en gran medida la capacidad de la empresa para competir. Ser proactivo, asumir más tareas y aportar nuevas ideas para mejorar las operaciones y los resultados de la organización son parte del proyecto.

Conocimientos actualizados en las tareas asignadas para un óptimo desempeño en el área de trabajo, ya que mantenerse actualizado en cuanto a conocimientos y habilidades es fundamental para mantener un desempeño laboral óptimo. Los trabajadores deben estar al tanto de las últimas tendencias, avances tecnológicos y cambios en sus campos de trabajo para realizar sus tareas con eficacia y eficiencia.

El concepto de trabajo en equipo es fundamental para fomentar la cooperación eficiente y cultivar un ambiente de trabajo pacífico. Para garantizar el éxito y la rentabilidad de cualquier organización, es fundamental priorizar la buena colaboración entre los miembros del equipo. Para colaborar eficazmente, es esencial que los colaboradores posean la competencia necesaria para

participar en una colaboración armónica, facilitar el intercambio de ideas y brindar apoyo mutuo para lograr colectivamente objetivos compartidos. Un ambiente de trabajo óptimo caracterizado por una dinámica interpersonal agradable, suficientes recursos y una inversión sustancial en capital humano tiene el potencial de cultivar mayores niveles de compromiso, compromiso y productividad de los empleados.

Establecimiento de estándares de trabajo para eliminar tiempos poco productivos o beneficiosos, junto a objetivos claros y bien definidos para las tareas y procesos laborales ayuda a reducir tiempos y aumentar la eficiencia. Establecer metas medibles permite a los trabajadores enfocarse en resultados concretos y trabajar de manera más organizada y efectiva.

Enfoque en el desarrollo de las capacidades, habilidades, competencias y destrezas individuales o grupales, implica que las organizaciones deben promover el desarrollo continuo de sus empleados para mejorar sus habilidades y competencias. Brindar oportunidades de capacitación, formación y desarrollo profesional contribuye a aumentar la calidad del desempeño laboral y el potencial de crecimiento tanto a nivel singular como en conjunto.

Potenciación de la forma de trabajo mediante el diseño de nuevos procesos y procedimientos que optimicen el rendimiento y los recursos, mejora continua es esencial para mantenerse competitivo en el entorno laboral actual. Identificar áreas de oportunidad y optimizar los procesos y procedimientos de trabajo puede llevar a una mayor eficiencia y productividad, lo que beneficia tanto a la organización como a los empleados.

Brindar capacitaciones periódicas para incrementar y actualizar los conocimientos acordes al avance tecnológico y promover el crecimiento profesional de los colaboradores en la organización, la capacitación continua es fundamental para mantener a los empleados actualizados

y aptos para enfrentar las transformaciones fluctuantes del mercado laboral. La formación en nuevas tecnologías y metodologías permite a los trabajadores mejorar sus habilidades y mantenerse relevantes en sus respectivas industrias, lo que contribuye al éxito tanto individual como organizacional.

#### **2.2.2.2. Dimensiones del desempeño laboral**

La propuesta de los factores del desempeño laboral la establece Koopmans (34) a partir de una revisión exhaustiva:

**1. Desempeño de tareas:** Referente al conjunto de comportamientos y actividades que realiza un trabajador en el ámbito laboral para llevar a cabo las responsabilidades y funciones específicas asociadas con su cargo. Estas tareas pueden variar significativamente según el rol ocupado en la organización. Implica la capacidad del empleado para ejecutar con precisión y eficacia las tareas y funciones inherentes a su puesto de trabajo.

Las actividades dentro del desempeño de tareas pueden incluir la manufactura de bienes o servicios, el cumplimiento de metas y objetivos, el manejo adecuado de recursos, el seguimiento de procesos y procedimientos, y el cumplimiento de plazos y estándares de calidad. La calidad del trabajo, la eficiencia, la efectividad y la consistencia son aspectos cruciales para evaluar esta dimensión.

Un trabajador que muestra un alto desempeño en sus tareas tiende a ser productivo, demostrar habilidades técnicas y conocimiento en su área de trabajo, así como una comprensión clara de las expectativas y responsabilidades asociadas con su puesto. Además, se espera que los empleados aporten soluciones creativas y efectivas ante los desafíos y problemas que puedan surgir en el cumplimiento de sus tareas asignadas.

**2. Desempeño contextual:** Focalizado en las acciones y comportamientos adicionales que un empleado realiza de manera voluntaria para contribuir al funcionamiento eficiente y armonioso de la organización. Estas acciones van más allá de las tareas formales y los deberes establecidos en el contrato laboral.

Entre los comportamientos que forman parte del desempeño contextual se encuentran la cooperación con colegas, la ayuda y el apoyo a otros miembros del equipo, la iniciativa para proponer mejoras o soluciones a problemas, el voluntariado para realizar tareas adicionales sin que se les haya solicitado, el mantener un ambiente de trabajo positivo y la promoción de la cultura organizacional.

Se constituye como valioso para el funcionamiento de la entidad, ya que contribuye a la creación de un clima laboral favorable, a la generación de confianza y la construcción de relaciones sólidas entre los miembros del equipo. Aunque no está directamente relacionado con la productividad individual, el desempeño contextual influye en la eficiencia global de la organización y puede tener una incisión positiva en la satisfacción de los asalariados y en la retención del talento.

**3. Comportamiento laboral contraproducente:** Centrado en acciones voluntarias de los empleados que van en contra de los intereses de la organización y que pueden tener un efecto perjudicial en el bienestar de la empresa y en la dinámica del equipo de trabajo. Estas acciones son contrarias a las expectativas, normas y valores de la organización y pueden tener consecuencias negativas en la productividad.

Las conductas laborales contraproducentes pueden manifestarse de diferentes formas, como la negligencia en las tareas asignadas, el sabotaje de proyectos o procesos, la propagación

de rumores o chismes, el robo o el mal uso de recursos de la empresa, el incumplimiento de políticas y procedimientos, y el acoso hacia compañeros de trabajo.

El comportamiento laboral contraproducente puede ser un desafío para la regencia de recursos humanos y puede afectar la cohesión y el clima laboral en la organización. Identificar y abordar estas conductas contraproducentes es fundamental para mantener un entorno laboral saludable y productivo, así como para proteger los intereses y la reputación de la empresa.

### **2.2.2.3. Modelo teórico de desempeño laboral**

El modelo teórico de Wang y Yang (38), ofrece una estructura para comprender el rendimiento laboral desde una perspectiva holística, considerando tres antecedentes principales: la capacidad laboral, la intención de trabajo y el entorno laboral. Este modelo proporciona un marco conceptual sólido que permite analizar cómo estos factores interrelacionados influyen en el rendimiento de los trabajadores en un contexto laboral específico. Específicamente, la capacidad laboral se refiere a las habilidades, conocimientos y competencias que los trabajadores poseen para llevar a cabo sus tareas laborales. En el caso de la intención de trabajo se relaciona con la motivación y el compromiso de los trabajadores con sus responsabilidades laborales. En última instancia, el entorno laboral incluye factores contextuales como la cultura organizacional, el liderazgo, las relaciones interpersonales y los recursos disponibles en el lugar de trabajo. Al considerar estos tres antecedentes, el modelo de Wang y Yang (38) proporciona una visión integral del rendimiento laboral, destacando la importancia de abordar no solo las habilidades y competencias de los trabajadores, sino también su motivación y el contexto en el que trabajan, esto puede ayudar a las organizaciones a desarrollar estrategias efectivas para mejorar el rendimiento de sus empleados y, en última instancia, alcanzar sus objetivos organizacionales.

El desempeño laboral es un tema complejo que involucra diversos factores individuales, organizacionales y ambientales, por lo que complementarlo bajo un enfoque integral permitirá comprender y mejorar el desempeño laboral, un aspecto crucial que abarca tanto aspectos individuales como ambientales en el ámbito laboral. Específicamente, el modelo teórico del Cuidado Humano de Watson (39), pone énfasis en la creación de entornos de cuidado que fomenten la salud y el bienestar. En el contexto laboral, esta teoría se traduce en la creación de ambientes laborales seguros, saludables y gratificantes, los cuales inciden directamente en el compromiso, la motivación y la productividad de los trabajadores. En el núcleo de esta teoría se encuentran varios elementos cruciales. Primordialmente, se reconoce la necesidad de satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores, abarcando desde las fisiológicas hasta las de seguridad, sociales y de estima. Esta satisfacción es fundamental para que los trabajadores puedan desempeñarse de manera efectiva. La autodeterminación se erige como otro pilar esencial, donde los trabajadores necesitan sentir que tienen cierto grado de control sobre su trabajo y capacidad para tomar decisiones que influyan en su propio desempeño (40). Por otra parte, el apoyo social, proveniente tanto de colegas como de supervisores y la organización en general, se erige como un factor determinante, sentirse respaldado y parte de una red de apoyo fortalece la motivación y el compromiso laboral. Asimismo, el significado del trabajo cobra especial relevancia, los trabajadores deben encontrar un propósito y sentido en sus labores para mantenerse motivados y comprometidos con su trabajo. Finalmente, el desarrollo personal y profesional se convierte en una necesidad imperiosa, los trabajadores requieren oportunidades para crecer y avanzar en sus habilidades y conocimientos, lo que no solo beneficia su desempeño individual, sino que también contribuye al éxito organizacional (41). Este enfoque permite que el profesional de enfermería adopte un papel activo en la promoción del bienestar y el rendimiento laboral de los trabajadores,

al aplicar los principios de la Teoría del Cuidado Humano, los enfermeros pueden intervenir en múltiples niveles para mejorar las condiciones de trabajo y fomentar un ambiente que propicie la salud física, mental y emocional de los trabajadores o puedan colaborar con otros profesionales de la salud y con los responsables de la gestión de recursos humanos para diseñar programas que pueden incluir actividades de promoción de la salud.

La teoría de enfermería de Adaptación de Callista Roy (42) se basa en la premisa de que las personas están en constante interacción con su entorno y que su bienestar depende de su capacidad para adaptarse a los cambios y desafíos que enfrentan. En el contexto de los trabajadores subcontratistas de una refinería, esta teoría es especialmente relevante, ya que el entorno laboral de una refinería es inherentemente dinámico y exigente. Debido a que en la teoría, se encuentra la concepción de la persona como un sistema adaptativo compuesto por varias dimensiones: biológica, psicológica, social y espiritual (43). Estos sistemas reciben y responden a estímulos provenientes del entorno, los cuales pueden clasificarse en tres tipos. Estímulos focales que son aquellos estímulos inmediatos que requieren atención directa y acción inmediata, por otra parte, los estímulos contextuales incluyen todos los demás estímulos presentes en la situación que influyen en la experiencia del estímulo focal. Por último, los estímulos residuales comprenden las creencias, actitudes, experiencias pasadas y factores ambientales que tienen un impacto en la respuesta del individuo a los estímulos actuales. Adicionalmente, esta teoría de enfermería identifica cuatro modos de adaptación que son especialmente relevantes para el contexto laboral: fisiológico, de autoconcepto, de rol funcional e de interdependencia. Estos modos representan áreas clave de la experiencia humana y pueden ayudar a entender cómo los trabajadores subcontratistas responden a las demandas de su trabajo en la refinería (44).

Por ejemplo, en el modo fisiológico, se pueden explorar cómo los trabajadores se adaptan físicamente a las condiciones laborales exigentes, como largas horas de trabajo o exposición a riesgos ambientales. En el modo de autoconcepto, se puede investigar cómo la percepción de uno mismo influye en la forma en que los trabajadores enfrentan los desafíos laborales y gestionan su ansiedad. El modo de rol funcional permite examinar cómo los trabajadores se adaptan a los diferentes roles y responsabilidades que tienen en su trabajo, y cómo estas adaptaciones impactan su desempeño laboral (44). Finalmente, en el modo de interdependencia, se puede analizar cómo las relaciones sociales en el lugar de trabajo afectan la capacidad de los trabajadores para enfrentar la ansiedad, y cómo estas relaciones influyen en su desenvolvimiento laboral.

### **2.3. Formulación de hipótesis**

#### **2.3.1. Hipótesis general**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la ansiedad y desempeño laboral en trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería en Cusco, 2024.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la ansiedad y desempeño laboral en trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería en Cusco, 2024.

#### **2.3.2. Hipótesis específicas**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la ansiedad en la dimensión de inquietud/hipersensibilidad con el desempeño laboral en trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la ansiedad en la dimensión de inquietud/hipersensibilidad con el desempeño laboral en trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la ansiedad en la dimensión de ansiedad fisiológica con el desempeño laboral en trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la ansiedad en la dimensión de ansiedad fisiológica con el desempeño laboral en trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la ansiedad en la dimensión de preocupaciones sociales/estrés con el desempeño laboral en trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la ansiedad en la dimensión de preocupaciones sociales/estrés con el desempeño laboral en trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

Dado que el estudio implicará una serie de pasos que conducen a un razonamiento de la situación que se investiga, se empleará el método hipotético deductivo. Esto permitirá establecer las premisas hipotéticas que facilitarán el desarrollo de ideas de lo amplio a lo estrecho con respecto al tema en cuestión (45).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

Este estudio utilizará un enfoque cuantitativo, de esta forma se recopila datos de fuentes teóricas para que puedan estudiarse estadísticamente en el futuro y ayuda a validar la teoría que se incorpora a su práctica (45).

#### **3.3. Tipo de investigación**

De tipo aplicada en vista de que busca resolver problemas específicos o mejorar situaciones existentes en contextos prácticos como la salud (46).

#### **3.4. Diseño de la investigación**

Debido a que no se intentará manipular las variables a examinar, esta investigación será de un diseño que no experimental. Tiene un carácter correlacional, ya que evalúa el grado en que dos o más variables se relacionan entre sí. Además de esto, es transversal, ya que los datos que recopilan a lo largo de un período de tiempo y ubicación determinados (47).

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

#### **Población:**

La población es el conjunto exhaustivo y total de elementos de interés, abarcando toda la diversidad inherente a dicho grupo (48). Para el presente estudio la población total estará establecida por 120 trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería en Cusco.

#### **Muestra:**

Se entiende por muestra como la manifestación tangible y manejable de la población, escogida para permitir una investigación detallada y práctica (49). En la presente investigación, se considerará como muestra a 120 participantes, dada la viabilidad de recolección de datos, denominándose muestra censal al trabajo con todos los individuos que forman parte de la población.

#### **Muestreo:**

La técnica de muestro que para aplicar será no probabilístico por conveniencia, por lo que en la presente investigación considerará la evaluación de toda la población, esta elección se justifica por la constante presencia del investigador en el entorno laboral, lo que facilita una mayor cercanía y accesibilidad a los participantes.

#### **Criterios de selección**

##### **Criterios de inclusión:**

- Trabajadores con contrato en planilla.
- Tener al menos 6 meses de estadía en el puesto de trabajo.
- Trabajadores que cuenten con un horario de más de 06 horas.
- Trabajadores que desarrollen funciones operativas.

**Criterios de exclusión:**

- Trabajadores que no cuenten con contrato en planilla
- Trabajadores que no desean participar del estudio.
- Trabajadores que cuenten con un horario de menos de 04 horas de trabajo.
- Trabajadores que realicen trabajo administrativo.
- Trabajadores que se encuentren de licencia.

**3.6. Variables y operacionalización**

Variable 1: Ansiedad

Variable 2: Desempeño Laboral

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Escala valorativa (niveles o rangos)</b>
Ansiedad	Se caracteriza como una respuesta de angustia experimentada ante una determinada circunstancia que puede incluir inquietud o hipersensibilidad, de tipo fisiológica y preocupaciones sociales como estrés (31).	La ansiedad se medirá mediante un cuestionario que contiene las dimensiones de inquietud/hipersensibilidad, ansiedad fisiológica y preocupaciones /estrés social.	Inquietud/hipersensibilidad	Decisiones Sensación de incapacidad Hiperactividad	Nominal  "Sí=1" y "No=0"	Nivel Bajo:0-4 Nivel Alto:4-8
			Ansiedad fisiológica	Ritmo acelerado Dificultad para dormir		
			Preocupaciones /estrés social	Preocupación por los demás		

Desempeño Laboral	Se define como el comportamiento que se ejerce en el puesto laboral, involucrando la realización de tareas, desenvolvimiento en el contexto laboral y las actividades contraproducente para el desempeño (34).	El desempeño laboral se evaluará a través de un cuestionario con las dimensiones de desempeño de la tarea, contextual y laboral contraproducente.	Desempeño de la tarea	Organización del trabajo Planificación y eficiencia	Ordinal  nunca=1, raramente=2, algunas veces=3, regularmente=4 y a menudo=5	Nivel Bajo:14-34  Nivel Medio:35-49  Nivel Alto:50- 70
			Desempeño contextual	Adherencia al puesto Conducta adaptativa		
			Desempeño laboral contraproducente	Problemas laborales Distanciamiento organizacional		

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnicas**

Se empleará el uso de métodos de encuesta para el acopio de información pertinente para el objetivo del estudio (50). La primera variable de este estudio implica el uso de una escala que se refiere a la comprensión y experiencia sobre la ansiedad en trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería en Cusco. La segunda variable implica el uso de un cuestionario para evaluar la percepción del desempeño en el campo laboral de trabajadores subcontratistas de una organización de refinería en Cusco.

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

##### **Instrumento de la variable 1: Escala de Ansiedad**

El instrumento fue desarrollado por Reynolds et al. en 2007 en una investigación destinada a examinar las conductas relacionadas con la ansiedad en adultos (29). La medida comprende tres componentes distintos, a saber, inquietud/hipersensibilidad, ansiedad fisiológica y preocupaciones/estrés social. Estas categorías se dividen en ocho preguntas, cada una de las cuales ofrece dos opciones de respuesta alternativas: "Sí=1" y "No=0". Dónde el nivel bajo es de 0-4 y el nivel alto corresponde a 4- 8.

##### **Instrumento de la variable 2: Escala de Desempeño laboral**

La medida fue diseñada por Koopmans et al. En una investigación ejecutada en el 2014 y con la intención de evaluar el desempeño laboral (34). Dicho instrumento está integrado por 3 factores: Desempeño de la tarea, contextual y laboral contraproducente, que se dividen en 4, 6 y 4 ítems, respectivamente, en los cuales presentan seis alternativas de respuestas de la escala Likert (nunca=1, raramente=2, algunas veces=3, regularmente=4 y a menudo=5). Dónde el Nivel Bajo es de 14-34, Nivel Medio:35-49 y el Nivel Alto:50-70.

### **3.7.3. Validación**

#### **Instrumento de la variable 1: Escala de Ansiedad**

La validación de esta medida fue realizada por un grupo de especialistas utilizando el coeficiente de Aiken, según lo documentado en la investigación realizada por Sotelo et al. (51). Alcanzando un peso de  $p = 0,95$ , lo que significa la asociación entre los ítems y las variables y dimensiones del estudio.

#### **Instrumento de la variable 2: Escala de Desempeño laboral**

La validación de esta medida fue realizada por un grupo de especialistas utilizando el coeficiente de Aiken, según lo documentado en la investigación realizada por Geraldo et al. (52). Alcanzando un peso de  $p = 0,95$ , lo que significa la asociación entre los ítems y las variables y dimensiones del estudio.

### **3.7.4. Confiabilidad**

#### **Instrumento de la variable 1: Escala de Ansiedad**

La medida corrobora una confiabilidad adecuada a través del coeficiente de alfa de Cronbach, alcanzando un valor de 0.86 (51).

#### **Instrumento de la variable 2: Escala de Desempeño laboral**

La escala ratifica una confiabilidad adecuada a través del coeficiente de alfa de Cronbach, consiguiendo un valor de 0.80 (52).

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Para ejecutar la intervención en campo, la primera etapa incluirá autorización de la sede para el acceso a los participantes. Del mismo modo, la Universidad Norbert Wiener enviará una correspondencia formal, en forma de carta documento, detallando el permiso explícito otorgado

para utilizar los instrumentos en la entidad. Además, se establecerán planes para programar reuniones con la dirección de la empresa refinadora y el departamento de gestión de contratistas para facilitar el otorgamiento del permiso, en horarios mutuamente convenientes. Asimismo, los cuestionarios se administrarán a la muestra de investigación dentro del área definida y determinada por el liderazgo. La duración de la aplicación del instrumento será de 15 minutos, durante los cuales el investigador estará presente en todo momento para atender dudas o consultas. El proceso de análisis de datos, una vez recopilados los datos, se utilizarán para construir una base de datos dentro del software Excel. Posteriormente, los datos serán procesados mediante el programa SPSS versión 25, permitiendo la ejecución de análisis estadísticos. Luego, los resultados se agruparán en una tabla de frecuencia y se mostrarán en forma de gráficos. Para evaluar la relación entre variables se realizará un análisis inferencial, donde se contrastarán los supuestos planteados para la elección del coeficiente de Pearson o Spearman según los hallazgos de la distribución de datos correspondientes al uso de Kolmogorov-Smirnov-Lillieford.

### **3.9. Aspectos éticos**

Durante toda la duración de la investigación se mantendrá consistentemente la aplicación de las normas bioéticas: **Principio de autonomía**, garantizando el máximo respeto a las decisiones de los participantes. Cada individuo recibirá información completa sobre los detalles de la investigación, seguida de una solicitud de consentimiento informado para asegurar su participación voluntaria. **Principio de beneficencia**, exige que se proporcione una explicación exhaustiva de las ventajas que surgen del estudio, como la mejora de condiciones a partir de la presentación de los hallazgos a la empresa contratista. **Principio de no maleficencia**, dicta que cada potencial evaluado recibirá comunicación explícita sobre la ausencia de amenazas potenciales a su salud, integridad personal y el bienestar de otros participantes en este estudio. **Principio de justicia**, dicta

que todas las personas involucradas en nuestro esfuerzo investigativo recibirán el debido respeto y un trato equitativo, libre de cualquier tipo de discriminación o trato preferencial.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2024					
	Enero	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.
Búsqueda de la realidad problemática	X					
Identificación de las fuentes bibliográficas	X					
Situación problemática y marco teórico	X	X				
Importancia y justificación de la investigación	X	X				
Planteamiento de problemas y objetivos		X				
Enfoque y diseño de investigación		X	X			
Población, muestra y muestreo		X	X			
Técnicas e instrumentos de recolección de datos		X	X			
Aspectos bioéticos			X			
Métodos de análisis de información			X	X		
Aspectos administrativos del estudio				X		
Elaboración de los anexos				X		
Aprobación del proyecto					X	X
Sustentación del trabajo						x

## 4.2. Presupuesto

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
<b>Servicios</b>	Internet	Horas	100	3.00	300.00
	Encuadernación	Unidad	03	35.00	105.00
	Viático	Unidad	50	15.00	750.00
	Movilidad	Unidad	50	4.00	200.00
	<b>Subtotal</b>				<b>1355.00</b>
	<b>Recursos materiales</b>	Papel bond	Millar	01	21.00
Lapiceros		Unidad	50	2.00	100.00
Archivadores		Docena	5	20.00	100.00
Memoria USB		Unidad	10	50.00	500.00
<b>Subtotal</b>					<b>721.00</b>
<b>N°</b>	<b>ÍTEMS</b>				<b>COSTO (S/.)</b>
1	Servicios				<b>1355.00</b>
2	Recursos materiales				<b>721.00</b>
<b>TOTAL</b>					<b>2076.00</b>

## 5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Trastornos mentales [Internet]. 2019. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>
2. Carballo M, Estudillo C, Meraz L, Parrazal L, Valle C. Trastornos de ansiedad: revisión bibliográfica de la perspectiva actual. Rev Electrónica ENeurobiología [Internet]. 3 de junio de 2019;10(24). Disponible en: <https://eneurobiologia.uv.mx/index.php/eneurobiologia/article/view/2544>
3. Puig J, García N, González J. Situación de la subcontratación en América Latina y perspectivas para su regulación [Internet]. Escuela Nacional Sindical; 2011. Disponible en: [http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20170803043254/pdf\\_522.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20170803043254/pdf_522.pdf)
4. Arias A. De la subcontratación laboral a la economía colaborativa: vicisitudes en sus posibles mecanismos de control internacional. Lan Harremanak - Rev Relac Laborales [Internet]. 28 de junio de 2019;(41). Disponible en: [https://ojs.ehu.es/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/20892](https://ojs.ehu.es/index.php/Lan_Harremanak/article/view/20892)
5. Domínguez I, Prieto V, Barraca J. Un estudio de caso de trastorno adaptativo con ansiedad por situación de sobrecarga laboral. Clínica Salud. 2017;28(3):139-46. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1130-52742017000300139&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1130-52742017000300139&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
6. Ruiz P, Cano A, Muñoz R, Medrano L, Moriana J, Buiza C, et al. Impacto económico y carga de los trastornos mentales comunes en España: una revisión sistemática y crítica. Ansiedad Estrés. 1 de julio de 2017;23(2):118-23. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.10.003>

7. Ministerio de Salud. Ministerio de Salud atendió 813 426 casos de salud mental entre enero y agosto de 2021 [Internet]. 2021. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/542324-ministerio-de-salud-atendio-813-426-casos-de-salud-mental-entre-enero-y-agosto-de-2021>
8. Montoya J. Actividades Económicas [Internet]. 2013 [citado 20 de julio de 2023]. Disponible en: <https://actividadeseconomicas.org/actividades-primarias/>
9. Ramírez E, Montalvo M. Frecuencia de trastornos musculoesqueléticos en los trabajadores de una refinería de Lima, 2017. An Fac Med. julio de 2019;80(3):337-41. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1025-55832019000300011&lng=es&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1025-55832019000300011&lng=es&nrm=iso&tlng=pt)
10. Carmona E. Subcontratación laboral: necesidades de la empresa y derechos de los trabajadores en el siglo XXI. Doc Trab IELAT Inst Univ Investig En Estud Latinoam. 2021;(143):1-55. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7760668>
11. Arcos E. Desempeño laboral y calidad en trabajadores de empresas contratistas de obras públicas del distrito de Yurimaguas, 2019 [Internet]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46404>
12. Ministerio de Energía y Minas. Estadística SubSector Hidrocarburos enero 2022 [Internet]. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3046216/Estad%C3%ADstica%20SubSector%20Hidrocarburos%20enero%202022.pdf>

13. Vos N, Van M. Subcontratación en Perú, Colombia y Bolivia Identificar y comprender los riesgos ocultos en las cadenas de suministro de la minería [Internet]. 2021. Disponible en: [https://www.cnvinternationaal.nl/\\_Resources/Persistent/0/8/e/8/08e899da6e6aac63148afa3baefe7c9566fad90/CNVI-0292%20-%2020210421-%20OECD%20espa%C3%B1ol%20outsourcing%20papel%20DEF.pdf](https://www.cnvinternationaal.nl/_Resources/Persistent/0/8/e/8/08e899da6e6aac63148afa3baefe7c9566fad90/CNVI-0292%20-%2020210421-%20OECD%20espa%C3%B1ol%20outsourcing%20papel%20DEF.pdf)
14. De los Ángeles J. Relación de la ansiedad con el desempeño laboral en el área de producción de una empresa fabricante y comercializadora de productos de acero, ubicada en Guayaquil [Internet]: Universidad Politécnica Salesiana; 2023. Disponible en: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/25021/4/UPS-GT004392.pdf>
15. Muñoz M, López L. Efecto del estrés en el desempeño de los empleados de la Institución Educativa Normal Superior “Enrique Vallejo” de Tierradentro. [Internet]: Corporación Universitaria Autónoma Del Cauca; 2023. Disponible en: <https://repositorio.uniautonoma.edu.co/bitstream/handle/123456789/776/T%20A-M%20304%202023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
16. Mengual C, Acosta W. Niveles de Ansiedad en el personal sanitario que 39 laboran en clínicas u hospitales públicos y privadas de Barranquilla y Soledad en tiempos de COVID -19. [Internet]: Universidad de la Costa; 2020. Disponible en: <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/7859>
17. Deng J, Guo Y, Ma T, Yang T, Tian X. How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study. *Environ Health Prev Med.* diciembre de 2019;24(1):2. <https://environhealthprevmed.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12199-018-0758-4>

18. Robalino R. El estrés laboral y su relación con el desempeño de los conductores de las unidades de transporte interprovincial del Cantón Daule. [Internet]: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2018. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/10859>
19. Tueros M. Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa constructora T&T Arquitectos SAC [Internet]: Universidad de Lima; 2021. Disponible en: [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16349/Tueros\\_Influencia-estr%C3%A9s-laboral-desempe%C3%B1o-trabajadores.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16349/Tueros_Influencia-estr%C3%A9s-laboral-desempe%C3%B1o-trabajadores.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
20. Atencio S, Mamani N. Ansiedad y desempeño laboral en los trabajadores en el contexto de emergencia sanitaria de la municipalidad provincial de Puno - 2021 [Internet]: Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1708/3/Nery%20Marisol%20Mamani%20Ticona.pdf>
21. Cárdenas G, Díaz C. Ansiedad y desempeño laboral en personal de enfermería de Centros De Salud De Pisco, 2022 [Internet]: Universidad Privada San Juan Bautista; 2022; 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>
22. Crispina E. Ansiedad y desempeño laboral en colaboradores de empresas privadas en tiempos de COVID-19 en Lima Metropolitana en el 2022 [Internet]: Universidad Privada del Norte; 2023. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/35611/Esteban%20Altamirano%2c%20Crispina%20Estefani.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

23. Alcahuaman N. El estrés organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del área administrativa de una empresa constructora privada, en el periodo 2018-2019 [Internet]: Universidad Ricardo Palma; 2019. Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/3066>
24. Krickel N. The Concept of Anxiety in Ontological Security Studies. *Int Stud Rev.* 19 de mayo de 2022;24(3): viac013. <https://academic.oup.com/isr/article/doi/10.1093/isr/viac013/6588675>
25. Instituto Nacional de Salud Mental. Desordenes de Ansiedad [Internet]. Disponible en: <https://www.nimh.nih.gov/health/topics/anxiety-disorders>
26. Muschalla B, Heldmann M, Fay D. The significance of job-anxiety in a working population. *Occup Med.* 1 de septiembre de 2013;63(6):415-21. <https://academic.oup.com/occmed/article-lookup/doi/10.1093/occmed/kqt072>
27. Jones P, Ma R, McNally R. Bridge Centrality: A Network Approach to Understanding Comorbidity. *Multivar Behav Res.* 4 de marzo de 2021;56(2):353-67. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jabr.12133>
28. Jensen J, Patel P, Messersmith J. High-Performance Work Systems and Job Control: Consequences for Anxiety, Role Overload, and Turnover Intentions. *J Manag.* 2019;39(6):1699-724. <https://doi.org/10.1177/0149206311419663>
29. Reynolds C, Richmond B, Lowe B. Escala de Ansiedad Manifiesta en Adultos-AMAS. *Manual Moderno*; 2007. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.13213/ohsd.11727>

30. Mowrer O. Two-factor learning theory: summary and comment. *Psychol Rev.* 1951;58(5):350-4. <https://doi.org/10.1037/h0058956>
31. Maia T. Two-factor theory, the actor-critic model, and conditioned avoidance. *Learn Behav.* 1 de febrero de 2010;38(1):50-67. <https://doi.org/10.3758/LB.38.1.50>
32. Baughn S. A Nursing Theory and Model for Occupational Health Nursing. *Occup Health Nurs.* 1 de enero de 1977;25(1):7-12. <https://doi.org/10.1177/216507997702500101>
33. Romero L, Romero E, Iglesias B. Delimitando la agresión adolescente: Estudio diferencial de los patrones de agresión reactiva y proactiva. *Rev Esp Investig Criminológica.* 1 de febrero de 2011; 9:1-29. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2445147919300980>
34. Koopmans L, Bernaards C, Hildebrandt V, Buuren S, Beek A. Development of an individual work performance questionnaire. *Int J Product Perform Manag.* 1 de enero de 2013;62(1):6-28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
35. Huilla J, Tuni C. El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip.* 18 de octubre de 2022;6(4):6057-73. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3165>
36. Koopmans L, Bernaards C, Hildebrandt V, Schaufeli W, Henrica C. Conceptual Frameworks of Individual Work Performance: A Systematic Review. *J Occup Environ Med.* agosto de 2011;53(8):856. [https://journals.lww.com/joem/Abstract/2011/08000/Conceptual\\_Frameworks\\_of\\_Individual\\_Work.6.aspx](https://journals.lww.com/joem/Abstract/2011/08000/Conceptual_Frameworks_of_Individual_Work.6.aspx)

37. Furnham A. *Psicología Organizacional: El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones*. Oxford University; 2000.  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.24213/jorse.24523>
38. Wang Y, Yang Y. Job Performance Modeling: A Holistic Theoretical Analysis. *Manag Sci Eng.* 20 de diciembre de 2017;11(4):20-9.  
<http://cscanada.net/index.php/mse/article/view/10091>
39. Parker M, Smith M. *Nursing theories and nursing practice*. 3rd ed. Philadelphia: F.A. Davis Co; 2010. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1243/mrta.12435>
40. Ramos S, Ceballos P. Cuidado humanizado y riesgos psicosociales: una relación percibida por profesionales de enfermería en Chile. *Enferm Cuid Humaniz.* junio de 2018;7(1):3-16.  
[http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2393-66062018000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2393-66062018000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
41. Guillaumet M, Fargues I, Subirana M, Bros M. Teoría del cuidado humano: un café con Watson. *Metas Enferm.* 2005;28-32. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-036746>
42. Roy C. El modelo de adaptación de Roy en el contexto de los modelos de enfermería, con ejemplos de aplicación y dificultades. *The Roy adaptation model in the context of nursing models with examples of application and difficulties* [Internet]. 2000; Disponible en: <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/5117>

43. García E, Torres N. Aplicación del modelo de Callista Roy como herramienta de adaptación al estrés. *Braz J Health Rev.* 24 de enero de 2023;6(1):1832-54. <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/56678>
44. Ruíz E. Fundamentos de enfermería (I): Bases teóricas y metodológicas. 2022;1-100. <https://www.torrossa.com/en/resources/an/5482957>
45. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill Educación; 2018. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
46. Albayero MS, Tejada-Hernández M, Cerritos J de J. Una aproximación teórica para la aplicación de la metodología del enfoque mixto en la investigación en enfermería. *Entorno.* 1 de junio de 2020;(69):45-50. <https://camjol.info/index.php/entorno/article/view/9562>
47. Amaiquema Marquez FA, Vera Zapata JA, Zumba Vera IY. Enfoques para la formulación de la hipótesis en la investigación científica. *Conrado.* octubre de 2019;15(70):354-60. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1990-86442019000500354&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1990-86442019000500354&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
48. Reyes E. Metodología de la Investigación Científica. Page Publishing Inc; 2022. [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0717-75182020000100067&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0717-75182020000100067&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
49. Ato M, López J, Benavente A. Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *An Psicol.* octubre de 2013;29(3):1038-59.

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0212-97282013000300043&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0212-97282013000300043&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

50. Piza N, Amaiquema Márquez F, Beltrán Baquerizo GE, Piza Burgos ND, Amaiquema Márquez FA, Beltrán Baquerizo GE. Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. Conrado. octubre de 2019;15(70):455-9.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1990-86442019000500455&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1990-86442019000500455&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
51. Sotelo L, Sotelo N, Dominguez S, Padilla O. Análisis psicométrico preliminar de la Escala de Ansiedad Manifiesta (Amas-A) en adultos limeños. Rev Psicol Trujillo. 2012;14(1):31-46.  
<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/revpsi/article/view/440>
52. Geraldo L. Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. Rev Investig En Psicol. enero de 2022;25(1):63-81.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1609-74752022000100063&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1609-74752022000100063&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

**Título:** Ansiedad y Desempeño Laboral en trabajadores subcontratistas de una Empresa de Refinería en Cusco, 2024

<b>Formulación del problema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variabes y dimensiones</b>	<b>Metodología</b>
<p><b>Problema General</b> ¿De qué manera se relaciona con el desempeño laboral en trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería en Cusco en el año 2024?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar si existe relación entre la ansiedad y desempeño laboral en trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación significativa entre la ansiedad y desempeño laboral en trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería en Cusco, 2024.</p>	<p><b>Variable 1</b> Ansiedad</p> <p><b>Dimensiones:</b> Inquietud/hipersensibilidad Ansiedad fisiológica Preocupaciones sociales/estrés</p>	<p><b>Método de a investigación</b> Hipotético Deductivo <b>Enfoque</b> Cuantitativo <b>Tipo de la investigación</b> Aplicada <b>Diseño de la investigación</b> No experimental y nivel correlacional <b>Población</b> 120 trabajadores</p>
<p><b>Problemas Específicos</b> ¿De qué manera se relaciona la ansiedad en la dimensión de inquietud/hipersensibilidad con el desempeño laboral en trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería? ¿De qué manera se relaciona la ansiedad en la dimensión de ansiedad fisiológica con el desempeño laboral en trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería? ¿De qué manera se relaciona la ansiedad en la dimensión de preocupaciones sociales/estrés con el desempeño laboral en</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b> Identificar la relación entre la ansiedad en la dimensión de inquietud/hipersensibilidad con el desempeño laboral en trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería. Identificar la relación entre la ansiedad en la dimensión de ansiedad fisiológica con el desempeño laboral en trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería. Identificar la relación entre la ansiedad en la dimensión de preocupaciones</p>	<p><b>Hipótesis Específicos</b> Existe relación significativa entre la ansiedad en la dimensión de inquietud/hipersensibilidad con el desempeño laboral en trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería. Existe relación significativa entre la ansiedad en la dimensión de ansiedad fisiológica con el desempeño laboral en trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería.</p>	<p><b>Variable 2</b> Desempeño Laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b> Desempeño de la tarea Desempeño contextual Desempeño laboral contraproducente</p>	<p><b>Método de a investigación</b> Hipotético Deductivo <b>Enfoque</b> Cuantitativo <b>Tipo de la investigación</b> Aplicada <b>Diseño de la investigación</b> No experimental y nivel correlacional <b>Población</b> 120 trabajadores</p>

---

trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería?	sociales/estrés con el desempeño laboral de trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería.	una de preocupaciones sociales/estrés con el desempeño laboral en trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería.	Existe una relación significativa entre la ansiedad en la dimensión de preocupaciones sociales/estrés con el desempeño laboral en trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería.
---	---	---	---

---

## Anexo 2. Instrumentos

### ESCALA DE ANSIEDAD MANIFIESTA (AMAS-A)

Este cuestionario incluye una lista de frases. Lea cada oración con atención y considere si describe con precisión su personalidad. Si está de acuerdo con ello marque su respuesta como SÍ. Marque NO con una X si no está de acuerdo con la afirmación y cree que no describe su forma de vida. Como verá, no existen respuestas "correctas" o "incorrectas"; por lo tanto, sea lo más veraz posible.

Nº	Enunciado	SI	NO
1	Frecuentemente me siento inquieto		
2	Frecuentemente la gente me dice que soy inquieto		
3	Frecuentemente siento mi cuerpo tenso		
4	En este momento me siento nervioso		
5	Mis músculos se sienten tensos en este momento		
6	Me acuesto a dormir preocupado		
7	Fácilmente me desespero con los demás		
8	Siempre soy bueno con los demás		

### ESCALA DESEMPEÑO LABORAL

Revise e identifique cuidadosamente la frecuencia con la que se ha encontrado con cada uno de los siguientes escenarios durante su ejercicio laboral. Elija el que represente con mayor precisión su punto de vista. Marque con una "X" según la escala siguiente: (Nunca = 1, Raramente = 2, Algunas veces = 3, Regularmente = 4 y A menudo = 5).

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
2	He sido capaz de establecer prioridades					
3	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
4	He gestionado bien mi tiempo.					
5	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
6	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
7	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas					
8	He asumido responsabilidades adicionales					
9	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo					
10	He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
11	He empeorado los problemas del trabajo					
12	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos					
13	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
14	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					

### **Anexo 3. Consentimiento informado**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

**Instituciones:** Universidad Privada Norbert Wiener

**Investigadores:** Lic. Sacachipana Pacombia, Esther Verónica

**Título:** Ansiedad y desempeño laboral en trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería en Cusco, 2024.

---

#### **Propósito del estudio**

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Ansiedad y desempeño laboral en trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería en Cusco, 2024”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lic. Sacachipana Pacombia, Esther Verónica. El propósito de este estudio es determinar si existe relación entre la ansiedad y desempeño laboral en trabajadores subcontratistas de una empresa de refinería en Cusco, 2024.

#### **Procedimientos**

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente: Se explicará el procedimiento a realizar para la toma del instrumento, se firmará el consentimiento informado y se procederá con el llenado de los cuestionarios.

La encuesta puede demorar unos 15 minutos. Los resultados de los instrumentos se almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

#### **Riesgos**

Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario

#### **Beneficios**

Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación (de manera individual o grupal), que puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

#### **Costos e incentivos**

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

**Confidencialidad**

Nosotros guardaremos 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 aplicación del instrumento, 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 la Lic. Sacachipana Pacombia, Esther Verónica (número de teléfono: 960310878 o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, 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:

Investigador

Nombres:

DNI:

## ● 14% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### FUENTES PRINCIPALES

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

1	<b>Universidad Wiener on 2023-08-04</b> Submitted works	4%
2	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	2%
3	<b>uwiener on 2024-07-18</b> Submitted works	1%
4	<b>coursehero.com</b> Internet	1%
5	<b>uwiener on 2023-11-06</b> Submitted works	<1%
6	<b>uwiener on 2024-03-07</b> Submitted works	<1%
7	<b>uwiener on 2024-08-15</b> Submitted works	<1%
8	<b>prezi.com</b> Internet	<1%