

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN**



**TESIS**

**La ansiedad y el rendimiento de los colaboradores del  
Instituto Regional Neoplásicas Centro Concepción, Junín  
2022**

Para optar : El Grado Académico de Maestro en  
Administración Mención en: Gestión  
Empresarial

Autora : Bach. YENI, SALGADO VARGAS

Asesor : Mg. MIGUEL ANIBAL, CERRON ALIAGA

Línea de Investigación  
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión del Talento  
Humano

Fecha de inicio y culminación : Julio – diciembre 2022

Huancayo - Perú

2023

**JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**



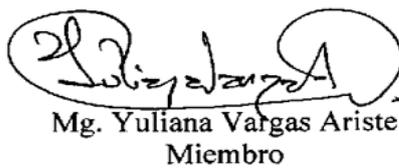
Dr. Manuel Silva Infantes  
Presidente



Dr. Abdón Casiano Maita Franco  
Miembro



Mtro. Paul Denis Martínez Vitor  
Miembro



Mg. Yuliana Vargas Ariste  
Miembro



Dr. Jaime Humberto Ortiz Fernández  
Secretario Académico

**ASESOR**

**Mg. Miguel Aníbal Cerrón Aliaga**

## **DEDICATORIA**

Para mis padres, quienes siempre estarán presentes en mi vida, por lo que me esforzaré a fin de que se sientan orgulloso, a ellos les debo mis logros y agradecerles la motivación que me brindan a cada día para seguir conseguir mis metas.

Yeni

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi gratitud a Dios, que me dio la suficiente voluntad y paciencia y a la Universidad Peruana Los Andes que me facilitó la herramienta educativa para despertar mis conocimientos cognitivos y lograr especializarme en la escuela profesional de Administración y Sistemas, permitiéndome así la culminación de mi carrera profesional de Administración

La autora

## CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0070- POSGRADO - 2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, titulada:

**LA ANSIEDAD Y EL RENDIMIENTO DE LOS COLABORADORES DEL INSTITUTO REGIONAL NEOPLÁSICAS CENTRO CONCEPCIÓN JUNÍN 2022**

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **Bach. SALGADO VARGAS YENI**

Asesor(a) : **Mg. CERRON ALIAGA MIGUEL ANIBAL**

Fue analizado con fecha **03/04/2024**; con **90 págs.**; con el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

**Excluye Bibliografía.**

**Excluye Citas.**

**Excluye Cadenas hasta 20 palabras.**

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **14 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Version 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: ***Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.***

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 03 de abril del 2024.



**MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI**  
**JEFA**

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

## CONTENIDO

ASESOR .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
CONTENIDO .....	vii
CONTENIDO DE TABLAS .....	x
CONTENIDO DE FIGURAS .....	xi
RESUMEN .....	xii
ABSTRACT .....	xiii
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	14
1.1. Descripción de la Realidad Problemática .....	14
1.2. Delimitación del Problema .....	15
1.2.1. Delimitación espacial .....	15
1.2.2. Delimitación temporal .....	16
1.2.3. Delimitación conceptual o temática .....	16
1.3. Formulación del problema .....	17
1.3.1. Problema General .....	17
1.3.2. Problemas Específicos .....	17
1.4. Justificación .....	17
1.4.1. Social .....	17
1.4.2. Teórica .....	18
1.4.3. Metodológica .....	18
1.5. Objetivos .....	19
1.5.1. Objetivo General .....	19
1.5.2. Objetivos Específicos .....	19

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO .....	20
2.1. Antecedentes del estudio .....	20
2.1.1 Nivel nacional.....	20
2.1.2 A nivel Internacional .....	25
2.2. Bases teóricas o científicas .....	30
2.3. Marco conceptual.....	44
CAPÍTULO III HIPÓTESIS .....	46
3.1. Hipótesis general.....	46
3.2. Hipótesis específicas.....	46
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA .....	48
4.1 Metodología de Investigación.....	48
4.2 Tipo de investigación.....	49
4.3 Nivel de investigación .....	49
4.4 Diseño de la investigación .....	49
4.5 Población y Muestra .....	50
4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos .....	51
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	51
4.8 Aspectos Éticos de la Investigación.....	52
CAPÍTULO V RESULTADOS .....	53
5.1. Descripción de resultados .....	53
5.2. Contrastación de hipótesis .....	60
ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	64
CONCLUSIONES .....	67
RECOMENDACIONES.....	68
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	69

ANEXO.....	71
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	71
Anexo 2: Matriz de Operalización de la variable .....	72
Anexo 3: Matriz de Operacionalización del instrumento .....	73
Anexo 4: Instrumento de Investigación .....	74
Anexo 5: Validez del instrumento .....	76
Anexo 6: Base de datos.....	85
Anexo 7: Consentimiento .....	89
Anexo 8: Fotografías de la aplicación de instrumentos .....	90

## CONTENIDO DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Entiendo Fácilmente a los demás Colaboradores.....	54
<b>Tabla 2</b> La institución tiene bien definida sus áreas.....	55
<b>Tabla 3</b> Tratar todo el día con gente me cansa .....	56
<b>Tabla 4</b> Trato con mucha efectividad los problemas.....	57
<b>Tabla 5</b> Trabajo me está desgastando.....	58
<b>Tabla 6</b> Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas .....	59
<b>Tabla 7</b> Correlación entre la Ansiedad y los resultados obtenidos .....	61
<b>Tabla 8</b> Correlación entre la Ansiedad y los objetivos trazados .....	62
<b>Tabla 10</b> Correlación entre la Ansiedad el comportamiento de los colaboradores .....	63

**CONTENIDO DE FIGURAS**

<b>Figura 1</b> Ubicación del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro. ....	16
<b>Figura 2</b> Entiendo fácilmente a los demás colaboradores .....	54
<b>Figura 3</b> La institución tiene bien definida sus áreas .....	55
<b>Figura 4</b> Tratar todo el día con gente me cansa .....	56
<b>Figura 5</b> Trato con mucha efectividad los problemas .....	57
<b>Figura 6</b> Trabajo me está desgastando .....	58
<b>Figura 7</b> Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas.....	59

## RESUMEN

El trabajo de investigación, comienza con el hecho de que sabemos que la mayor parte de nuestra vida transcurre en nuestros trabajos, razón por la cual, el concepto de la ansiedad y el rendimiento de los colaboradores tomó mucha importancia para aquellas organizaciones que buscan alcanzar eficientemente sus objetivos en este sentido han comprendido que el recurso más valioso es el humano, para el estudio, se analizaron investigaciones previas que se relacionen al tema, ante ese escenario planteamos la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre la Ansiedad y el Rendimiento de los Colaboradores IREN Concepción Junín 2022?.. el estudio tiene el siguiente objetivo: Determinar la Relación existe entre la Ansiedad y el Rendimiento de los Colaboradores IREN Concepción Junín 2022. En la metodología se consideró como métodos de investigación científica, el tipo de investigación es básica, con un nivel es correlacional. Considerando una muestra de 60 colaboradores de IREN concepción Junín, ante ello se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento en la investigación, para la recopilación de datos. La conclusión fue: la ansiedad se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores IREN Concepción Junín 2022, este resultado prueba la validez de la hipótesis principal de la investigación dicha premisa fue corroborada con la correlación  $r$  de Rho de Spearman = 0.755.

***Palabras claves:*** Ansiedad, Rendimiento Laboral

## ABSTRACT

The research work began considering that it is known that most of our lives are spent in our workplaces, for this reason, the concept of anxiety and the performance of collaborators has become very important for those organizations. who efficiently seek their objectives in this sense have understood that the most valuable resource is the human, for the study, previous investigations that are related to the subject were analyzed, before this scenario the following question was formulated: ¿What relationship exists between Anxiety and the Performance of IREN Concepción Junín 2022 Collaborators? The study has the following objective: To determine the relationship between Anxiety and the Performance of IREN Concepción Junín 2022 Collaborators. In the methodology, exactly as scientific research methods, the type of investigation is basic, with a level is correlational. The sample consisted of 60 collaborators from IREN Concepción Junín. The technique that was made is the survey and as an instrument the questionnaire for data collection. The conclusion was: anxiety was significantly related to the work performance of the IREN Concepción Junín 2022 collaborators, this result proves the validity of the main hypothesis of the investigation, said premise was corroborated with the confirmation  $r$  of Spearman's Rho = 0.755.

**Keywords:** Anxiety, Work Performance

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Ansiedad es una respuesta físicas, biológica, fisiológica y psicológica del organismo, se produce cuando estamos en continuo situaciones estresantes, se puede decir en un estado de estrés mantenido donde el cuerpo y la mente libera diferentes sustancias una de ellas es la hormona llamada cortisol, cuando esta hormona es liberada continuamente provoca una intoxicación de cortisol, esto lleva al organismo a desencadenar desequilibrios en el funcionamiento de muchos sistemas, provocando así síntomas físicos, psicológicos y conductuales.

La ansiedad es una respuesta del organismo y mecanismos de defensa frente a situaciones amenazantes, de alerta, situaciones nuevas, en diferentes áreas de nuestra vida, sin embargo calculando las horas en el trabajo pasamos más tiempo en nuestro centro laboral y las situaciones desencadenantes de estrés están en este entorno sobre todo cuando las instituciones u organizaciones en un análisis situacional tiene elevado las amenazas y debilidades, provocando así la exteriorización de síntomas, signos de ansiedad como consecuencia un clima laboral deficiente, disminución de la productividad laboral, irritabilidad llevando al mal trato de los usuarios, mal trato entre colaboradores.

En el cálculo del rendimiento laboral regularmente se mide con la productividad de cada empleado, lo cual significa comprender sus fortalezas y debilidades para que pueda desarrollar estrategias para mejorar sus efectos, la productividad es un desarrollo lo cual se enfoca en encontrar y emplear estrategias para mejorar la productividad en los colaboradores, por ello se desarrollaran competencias específicas que necesitan una proyección previa .

En conclusión, la investigación fue de acuerdo a lo descrito líneas arriba, el estrés está considerado un factor perjudicial con una mayor regularidad en el clima laboral, por ello es fundamental prestarle importancia considerando las necesidades, problemas físicos y emocionales de cada empleado, así mismo, poder mantener un buen clima laboral en la institución y crear un equilibrio para mejorar el rendimiento laboral. Así mismo, se recomendará técnicas y estrategias para poder disminuir la ansiedad de los colaboradores, buscar alternativas de solución frente a las amenazas y debilidades de la institución que involucra el aumento de los síntomas de la ansiedad.

Considerando que los colaboradores de IREN Centro están expuestos a situaciones continua de estrés por la demanda de pacientes oncológicos y poco personal para la atención en consultorio externo, lo cual desencadena en tensiones laborales, irritabilidad, falta de concentración en la atención, debilidad o cansancio, preocupación constante, pensamientos recurrentes catastróficos, creando un clima laboral deficiente, mal trato a los usuarios y sus familiares teniendo como resultado reclamos en el libro algunos por mesa de parte, quejas en la oficina de dirección.

## **1.2. Delimitación del Problema**

### **1.2.1. Delimitación espacial**

El cuanto la limitación espacial, el siguiente trabajo de investigación se realizó en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas IREN Centro de la provincia de Concepción, en la región Junín. Tal como se muestra en la siguiente figura:

## Figura 1

*Ubicación del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro.*



### 1.2.2. Delimitación temporal

En cuanto la limitación de tiempo, se desarrolló concerniente a las dimensiones en relación al objetivo de la investigación se limita temporalmente en el año 2022, por ser el año de investigación.

### 1.2.3. Delimitación conceptual o temática

Por una parte, se respalda la variable **Ansiedad**, Según Coromines, (2015) indica que: “La ansiedad laboral está relacionada con el estrés que proviene del trabajo. En cualquier caso, tiende a tener efectos en la salud física y psicológica, mientras la discusión al respecto debe estar abierta, tanto en las organizaciones laborales con los empleados”, por otra parte, la variable **Rendimiento Laboral** Martines, (2022) sostiene que el rendimiento laboral se debe de medir de forma periódica y eficiente a un empleado en el área que se desenvuelve dentro del trabajo. Así mismo, permite revisar los resultados obtenidos, objetivos trazados y el comportamiento de los colaboradores, conociendo así los puntos fuertes y débiles para poder crear nuevas técnicas y estrategias que van a permitir mejorar los resultados que son esperados.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema General**

¿Cuál es la relación que existe entre la Ansiedad y el Rendimiento de los colaboradores del Instituto Regional Neoplásicas Centro Concepción Junín 2022?

#### **1.3.2. Problemas Específicos**

1. ¿Cuál es la relación existe entre la ansiedad y los resultados obtenidos en los colaboradores del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro, Concepción Junín 2022?
2. ¿Cuál es la relación existe entre la ansiedad y los objetivos trazados en los colaboradores del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, Junín 2022?
3. ¿Cuál es la relación existe entre la ansiedad y el comportamiento en los colaboradores del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro, Concepción Junín 2022?

### **1.4. Justificación**

#### **1.4.1. Social**

En lo social, la investigación permitió recopilar información sobre la ansiedad laboral y rendimiento de los colaboradores del Instituto Regional Neoplásicas Centro, lo cual ayudará a crear planes de acción, políticas anti estrés y desarrollo de instrumentos necesarios para prevenir los efectos del estrés y servirá de base para futuras investigaciones, llevando a la mejora económica, social y organizacional de cada uno de los colaboradores de dicha Institución.

### **1.4.2. Teórica**

Los colaboradores del área de salud están constantemente involucrados en situaciones repetitivas de manera efectiva y eficiente para la realización de las actividades asignadas dentro en su entorno de trabajo, ante ello, el estrés puede estar afectando seriamente su desempeño, lo cual dificulta el logro de sus metas y objetivo, creando así un entorno de constante preocupación por el desarrollo de actividades laborales, obligaciones familiares y realización personal del colaborador, de esta manera se aportará conocimiento existente sobre la ansiedad y el rendimiento laboral de la institución y que sirva como conocimiento para las nuevas investigaciones y por último, promover la formación de una sociedad estable y libre de estrés.

### **1.4.3. Metodológica**

Metodológicamente, la información es recopilada y diagnosticada con el rigor científico entre ambas variables de tal manera que permitió conocer el problema existente en la institución.

En cuanto los objetivos de la investigación se aplicó técnicas e instrumentos en este caso se utilizó un cuestionario para recoger las apreciaciones de los trabajadores, lo cual servirá como información para las variables en estudio la ansiedad y el rendimiento de los colaboradores, sirviendo así para las demás entidades con el mismo problema y de la misma manera, permite ayudar a las nuevas investigaciones que cuenten con similares variables.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la ansiedad y el rendimiento de los colaboradores del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, Junín 2022.

### **1.5.2. Objetivos Específicos**

1. Establecer la relación que existe entre la ansiedad y los resultados obtenidos de los colaboradores del Instituto Regional Neoplásicas Centro Concepción Junín 2022
2. Determinar la relación existente entre la ansiedad y los objetivos trazados de los colaboradores del Instituto Regional Neoplásicas Centro Concepción Junín 2022.
3. Establecer la relación existente entre la ansiedad y el comportamiento de los colaboradores del Instituto Regional Neoplásicas Centro Concepción Junín 2022.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes del estudio

##### 2.1.1 Nivel nacional

Según Torre (2015) presenta la tesis titulada “*Ansiedad y Rendimiento académico en estudiantes universitarios*” que fue presentada en la universidad San Martín de Porras que se encuentra en el departamento de Lima en Perú-realizó su trabajo de tesis logrando conseguir el grado académico de maestro en salud pública.

Dicha tesis se plantea de objetivo general determinar la relación que existe en el nivel de ansiedad clínica y rendimiento de los alumnos los cuales están cursando el 1er año en la facultad de medicina humana de la Universidad de San Martín de Porras del año 2012 al 2013, la cual se desarrolló haciendo uso del método observacional de corte retrospectivo, tomando en cuenta la población que es (seiscientos ochenta y siete) los cuales son alumnos de la facultad de M.H. de la universidad en investigación, haciendo uso de una escala de autoevaluación de la ansiedad de Zung, durante el examen de salud mental (2012 y 2013), donde los datos se procesarán estadísticamente y para ver el grado de asociación se hará uso de (RR) que es el riesgo relativo con un intervalo de confianza al 95%.

Finalmente, los resultados determinaron que la mayor parte obtuvieron un puntaje de 50% en el grado de estrés, el conjunto de estudiantes que estuvo en observación y los que consiguieron un efecto de manera normal es el conjunto no expuesto de estudiantes, a ellos le dieron la valoración de su nivel académico y tener conocimiento de la relación de estrés, donde se demuestra que en lo académico y la

ansiedad ha sido medida por la escala de la ansiedad de Zung, se puede afirmar que hay una relación y finalmente que tienen los promedios inferiores representan los cuadros con un mayor índice de ansiedad clínica.

Según Santana (2016) en su tesis titulada “*Ansiedad y rendimiento académico en los estudiantes de 5,4 y 3er año de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de sistemas y computación desarrollado en Universidad Peruana los Andes*” de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, investigación que fue desarrollada en Lima, elaborado para el logro de magister en educación en docencia universitaria.

Donde presenta el problema general: existe relación con la ansiedad y el rendimiento académico de tercero, cuarto y quinto año de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas y computación de la Universidad Peruana los Andes, con un tipo de investigación aplicada con conocimientos teóricos y un nivel descriptivo orientado a la realidad tal como se representa, en cuanto al método es científico en específico utilizó el método es de manera descriptiva y con un diseño descriptivo que es correlacional, desarrollado en una población de estudiantes los ya mencionados como muestra en su investigación de la EAP de Ingeniería de sistemas y computación en este caso 140 alumnos de ambos sexos para la cual la técnica que será usada es psicométrica y análisis documental y como instrumento un cuestionario con una escala de tipo Likert.

Llegando así a las siguientes conclusiones:

Que, los académicos están en un nivel moderada, el rendimiento en la universidad está en un nivel bajo en todos los semestres y por último se encontró una relación entre la ansiedad y el rendimiento académico de los estudiantes de tercero,

cuarto y quinto año de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas y computación.

Según Chavez (2018) presenta la tesis titulada “*Rendimiento Académico y ansiedad ante los exámenes en estudiantes de un centro pre universitario de Lima*” de la Universidad Nacional Federico Villarreal, que se encuentra en la ciudad de Lima – Perú”, realizado con el fin de lograr obtener el grado de licenciada en psicología con mención en psicología educativa sostiene:

Plantea en su investigación el objetivo principal que es generar conocimiento en la relación que pueda existir con rendimiento académico y el estrés frente a los exámenes académicos del centro pre universitario, para la cual los investigadores tomaron como muestra a 156 estudiantes de ambos masculino y femenino, donde los ponderados fueron categorizado por un cuadro de rendimiento académico, en cuanto la aplicación de la muestra se hizo uso de la lista de autoevaluación de ansiedad en la IDASE utilizándose para la parte estadística el SPSS con propiedades psicométricas utilizando un nivel alto y demostrar la confiabilidad, así también se hizo uso del baremo para esta población que tienen características similares.

Al finalizar presenta las siguientes conclusiones: IDASE se presentó con una validez y confiabilidad después será aplicado en las muestras de estudios similares, según este análisis del desempeño académico, se presentó que el 46% de los alumnos está demostrado que están en nivel deficiente y el 26% de los alumnos demuestran estar en un nivel bajo que indica un porcentaje de estudiantes tiene dificultades en un buen logro y desarrollo de aprendizaje, así mismo, solo es 25% de alumnos encontrándose en medio y el 3% en el nivel alto, dando a conocer que el aprendizaje satisfactorio de la muestra en estudio y respecto a la ansiedad ante los exámenes

termina el porcentaje con un alto grado en 51% en porcentaje se ve reflejado un nivel medio y el 25% de alumnos presenta un nivel alto.

Según Ríos (2010) en su tesis titulada: *“Relación entre el rendimiento académico y la ansiedad ante las evaluaciones en los alumnos del primer año de la facultad de Educación de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana: ciclo 2009-I”* de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de la ciudad de Lima- Perú para optar la Maestría en Docencia en el Nivel Superior sostiene:

Que el objeto general es establecer la relación que existe en el rendimiento académico y la ansiedad durante los exámenes de los alumnos que estén cursando el 1er año de la facultad de educación de la Universidad Nacional de la Amazonia en Perú, en tanto el método que se utilizo es el descriptivo-cuantitativo, correlacional para la cual se utilizó la encuesta para recoger la información la encuesta y en cuanto al diseño fue el no experimental descriptivo correlacional y con un corte transversal, con una población de 301 estudiantes ingresantes y en cuanto el tamaño de muestra se obtuvo mediante la fórmula probabilística para poblaciones finitas obteniendo así los integrantes para llevar a cabo la investigación.

En la parte final presenta las siguientes conclusiones, se puede apreciar el desempeño del conjunto que ha sido elegido para la investigación de la universidad nacional de la amazonia peruana del 1er año está ubicada en el nivel medio, lo cual da lugar a un aprendizaje que esta regularmente que esta logrado; con exactitud , sólo el 28.4% del grupo de estudiantes ha logrado un nivel alto lo cual representa un aprendizaje satisfactorio de los contenidos que se ha logrado en el estudio en su primer año, de la misma manera el 22.5% presenta un bajo nivel en el rendimiento académico de los estudiantes.

Según Patricia (2019) en su tesis titulada: *“Ansiedad y Rendimiento académico en alumnos del nivel primario de una institución educativa de Chiclayo, 2019”* de la Universidad Señor de Sipán, de la ciudad de Pimentel-Perú para lograr optar el título profesional de licenciada en psicología, sostiene:

Se planteó como problema general con el fin y propósito de establecer la relación existente es significativa entre la ansiedad y el rendimiento académico, de los alumnos que se encuentran en un nivel de primaria en la Institución Educativa de Chiclayo, 2019. En cuanto el tipo de investigación que mayormente se usa en la básica y fue descriptiva no experimental, determinada la población de seiscientos estudiantes de la institución y lo cual los delimitó en una muestra de 170 alumnos de 4°, 5° y 6° del nivel primario con la edad de 9 a 12 años de edad, a quienes se les tomó la escala de ansiedad CMAS-R con una técnica de la observación y el instrumento registro de notas.

Concluyendo que, existe una relación que es positiva pero débil entre ansiedad y el rendimiento académico en los estudiantes de primaria de la institución, así mismo, el grado de ansiedad en los estudiantes de primaria ha predominado en el nivel bajo que es representado con porcentualmente en 39,29%.

Del mismo modo, se demuestra que se encuentra en un nivel que no se acostumbra que pase de ser desapercibido un 35,29% lo cual está indica un grado leve con diferencia entre con los que la se estableció de niveles que se ha logrado ver en la población mencionada.

### 2.1.2 A nivel Internacional

Según Gutiérrez (2011) en su tesis titulada: *“La relación de la ansiedad y el rendimiento académico de los estudiantes de primer año de la carrera de psicología de la universidad mayor de San Andrés”* de la universidad mayor de San Andrés, para optar el título de licenciatura en psicología.

Planteo por objetivo general establecer la relación significativa que existe entre la ansiedad y rendimiento académico en alumnos de los alumnos que están cursando los primeros ciclos de la carrera de psicología en la Universidad Mayor de San Andrés, en cuanto la metodología de investigación se desarrolló con un tipo descriptivo correlacional, para el procesamiento de los datos se hizo uso del SPSS en la cual se empleó como el coeficiente de relación fue el estadístico que se usa en este caso Pearson teniendo de conocimiento que es usado para poder conocer la relación lineal entre las dos variables que se ha planteado dentro de la investigación, en cuanto la aplicación de la escala de evaluación en la ansiedad se utilizó A2RC para adultos.

A partir de ello, se da a conocer las conclusiones en este caso definiendo que lo más importante de la siguiente investigación fue indicar cuando el grado de ansiedad es mayor en los alumnos la consecuencia es tener un bajo rendimiento, por el contrario, a mayor ansiedad se tiene un menor rendimiento en el área académica de los estudiantes.

Con base en el presente estudio, se puede considerar y terminar: Según el análisis estadístico, el coeficiente de correlación en el resultado es negativo, pero importante y justifica la hipótesis propuesta, estableció un vínculo de la ansiedad y el rendimiento académico, como resultados la correlación son significativos en el

nivel de 0,01 de dos colas el componente cognitivo tiene más peso entusiasmado desempeño académico del grupo de estudio relacionado con la ansiedad. Donde los 107 estudiantes de la investigación actual revelan que la ansiedad puede ser los factores que son muy importantes en el campo académico deben ser respetado por estudiantes, maestros y padres por igual.

Según Córdoba (2020) en su tesis titulada: ***“Influencia de la ansiedad en el rendimiento académico de estudiantes universitarios de la Universidad Cooperativa de Colombia del país de Colombia”*** de la Universidad Cooperativa de Colombia, Santiago de Cali para optar el grado de análisis sistemático de literatura, sostiene que:

En el cual se plantea como objetivo general: analizar la influencia de la ansiedad en el rendimiento académico de estudiantes universitarios, para la metodología se utilizó el método descriptivo y enfoque cualitativo obteniendo ya los datos se procedió a organizar y analizar la información que se recogió mediante el instrumento y las observaciones, además en la investigación se utilizó el enfoque de tipo cualitativo lo cual permitirá profundizar en sus vivencias, interpretaciones y significados, con un enfoque cualitativo que utiliza la recolección de datos y análisis con preguntas de investigación, explicando la investigación cualitativa que se centra en el entendimiento del significado de las acciones de los humanos (buscando captar e interpretar lo que va ocurriendo activamente) con una población estudiantil.

Concluyendo que la variable ansiedad demuestra que durante los exámenes, se da como respuesta e interpreta dependiendo del contenido de las materia, actividades como la presentación de trabajos con público “exposición”, cuando hay una sobre carga de las actividades académicas y las actividades extracurriculares

(prácticas), por otra parte es de mucha importancia seguir con las investigaciones en esta área, para poder generar mayor conocimiento para las situaciones similares y generar iniciativas que permiten mejorar y dar herramientas para los docentes y estudiantes para que puedan resolver situaciones de una manera eficiente y eficaz con esta dinámica y así mejorar la salud mental de la población universitaria.

Según García (2017) en su tesis titulada: *“Ansiedad y Rendimiento académico en estudiantes de 7 a 15 años de la unidad educativa Navarra del sur de Quito, durante junio y julio del 2017”* de la Pontificia Universidad Católica de Ecuador de la ciudad de Quito-Ecuador, logrando obtener el grado del título de especialista en medicina familiar sostiene que:

En la siguiente investigación se hizo una formulación de objetivo general que es lograr conocer la relación que pueda existir entre la variable ansiedad y la variable rendimiento académico en estudiantes de siete y cinco años de edad en la institución educativa de Navarra que se encuentra en el sur Quito Ecuador en épocas de junio y julio del 2017, la cual se desarrolló en una manera cuantitativa con un diseño transversal, se utilizó la escala del instrumento de autoinforme que consta de 49 preguntas que han sido dadas previa evaluación con el grado y su naturaleza de la ansiedad en niños que es el CMASR-2 para conocer las relaciones de cómo se presenta la ansiedad y rendimiento académico en una población que fue de 135 estudiantes ante ello se tomó algunos criterios que han sido diseñados especialmente para los menores de la edad en investigación, estudiantes que los padres no dieron su consentimiento y estudiantes que el día de la aplicación de la encuesta faltaron, para el análisis de los datos se utilizó la forma estadística que sirve para comparar las variables entre promedio de diferentes grupos en este caso el ANOVA y para pruebas no paramétricas las de Mann-Whitney que son utilizados para la

comparación de dos medidas muestrales pero de una misma población, los cuales permitieron conocer las diferencias en las medidas del rendimiento escolar, los niveles estudiados para la asociación se usó la prueba de Spearman y Pearson, de la misma manera, para realizar las comparaciones que son múltiples utilizó la Bonferroni que es usado para ajustar el error pero dependiendo a las comparaciones que se realizaron y resultados muy significativos en cuando el valor inferior a 0.05.

Concluyendo que, la escala de ansiedad que se manifiesta no se logró determinar los niveles que están por encima de los parámetros de ansiedad en estudiantes, con excepción a lo cual obtuvo un mayor porcentaje de problemáticos, de igual forma, ante ello se pudo demostrar que si existía una relación entre las dimensiones y que es inversamente proporcional para la variable porque se obtuvieron una correlación negativa significativa en un grado bajo de ansiedad total, fisiológica y social, relacionándose así con las de notas presentadas.

Según Mazariegos (2018), en su tesis titulada: *“Ansiedad y su relación con el rendimiento escolar (estudio realizado con los alumnos de 4º a 6. Del colegio Canaán del Municipio de Quetzaltenang)”* de la Universidad Rafael Landívar del país de Guatemala, para optar la tesis de grado, sostiene:

En la investigación menciona como objetivo principal conocer la relación de la ansiedad con el rendimiento escolar en niños de los niveles escolares de cuarto a sexto en un nivel primaria en el Colegio Cristiano Canaán, que se encuentra en la ciudad de Quetzaltenango, presentando una muestra de 45 niños, y en cuanto los instrumentos que mayormente se utiliza es el test de inventario para conseguir medir la ansiedad rasgos estado que es el IDAREN y conoceremos el grado de ansiedad estado-rasgo en estudiantes, la investigación fue de tipo cuantitativo con un diseño

descriptivo lo examinara metódicamente el comportamiento de la persona, en el ámbito económicos, sociales y políticos.

En conclusión se dio a conocer que la ansiedad está relacionada con el rendimiento académico en los estudiantes lo cual es el proceso de aprendizaje donde los síntomas se da con mayor énfasis en esta etapa porque es ahí cuando el estudiante quiere obtener buenos resultados en lo académico, también, se manifiesta al momento de tomar un examen, en las exposiciones o presentación de trabajos en las que desean tener una calificación con una buena nota y si se logra lo contrario se sienten mal, tristes y frustrados por no lograr su mayor objetivo en este caso la nota alta, a todo lo mencionado de da a conocer a las instituciones públicas o privadas brindar un apoyo a los estudiantes para despejar sus mentes con actividades de relajación también realizar orientaciones, capacitaciones para que los maestro puedan guiar a los estudiantes de una manera correcta y así proporcionar el uso de técnicas correctas para que los estudiantes en general sientan la comodidad y satisfechos para el logro sus objetivos.

Igualmente, se demostró que tiene un papel muy importante el ambiente familiar ya que es ahí donde el estudiante encuentra la motivación y el apoyo necesario para un mejor desempeño escolar, y si al contrario el estudiante no tiene motivación, técnicas adecuadas de estudio que se desarrolle con palabras positivas no podrá lograr el objetivo planeado.

Según Arcia et. al. (2016) en su tesis titulado: *“Estrés, Ansiedad y Desempeño Laboral en Trabajo de la Empresa de Empaquetes y Productos Plásticos de Nicaragua Durante el Primer Semestre del Año 2016”* tesis para obtener el grado.

El objetivo de esta investigación establecer la relación entre las tres variables y como afectan en las psiques del ser humano, para esto utilizo algunos instrumentos como; cuestionario Maslash Burnot Inventory para medir los niveles de estrés , escala de Hamilton para la ansiedad y la evaluación del desempeño, utilizó un enfoque cuantitativo, de corte transversal, diseño no experimental con un alcance descriptivo y correlacional, con unas población de 42 empleados, el muestreo es no probabilístico dirigido, en el resultado se pudo detectar que un porcentaje significativo están en un nivel moderado de estrés, con respecto a la ansiedad la mayoría de trabajadores se encuentran con un grado leve de ansiedad y la mitad de estos se encuentran con un desempeño laboral bueno, por ello se concluye que no existe relación entre la variable, sin embargo se encuentran análisis importantes descriptivas donde muestra que los trabajadores administrativos con nivel leve de ansiedad y estrés tienen un buen desempeño laboral y los empleados que salieron con un nivel alto de estrés un desempeño laboral bajo.

## **2.2. Bases teóricas o científicas**

### **Variable Ansiedad**

Coromines (2015), la ansiedad laboral es el estrés relacionado con el trabajo del día a día que este conduce en la mayoría de casos a tener o padecer la ansiedad en el ámbito laboral. En cualquier caso, el miedo puede impactar negativamente en la salud físicas y mental la ansiedad por lo que se debe plantear conversaciones abiertas dentro de las organizaciones y entre los empleados.

De la misma manera, Sierra, (2003) menciona que la investigación psicológica se llegó a conocer como la década de la ansiedad en los años 80, momento que a partir de esta fecha la ansiedad tomó un lugar destacado. La ansiedad es caracterizada mayormente

por excesiva conducta de miedo y temor a algo, a menudo acompañada de los síntomas físicos.

Para Husáin y Másér (1985) manifiesta que la ansiedad es parte de toda la existencia humana y está presente en nuestro actuar cotidiano, donde la ansiedad es una respuesta adaptativa, por lo que en general está presente en cada situación y nadie está libre de sentir en niveles bajos o moderados, siendo así la ansiedad un problema de salud mental relevante y ha sido un tema importante en la psicología desde la década de 1920.

Así mismo, Sandín y Chorot (1995) la ansiedad es como un adelanto de una desgracia futura, acompañada de síntomas de malestares y tensiones somáticas, en otras palabras, se convierte en un peligro muy inminente, donde su función es permitir que todo trabajador pueda tomar las acciones necesarias para enfrentarse a un posible peligro. En las investigaciones de psicología de la personalidad, se explica que la ansiedad en términos de rasgos y estado, entiendo como aquel sentimiento o estado emocional que consideramos de una manera sencilla ante diferentes escenarios y que es una reacción aparentemente normal a diversas situaciones estresantes del día a día.

Por otra parte, se afirma que cierta cantidad de ansiedad es importante para el desarrollo normal de las exigencias la vida diaria. Sin embargo, si ya supera un determinado grado de ansiedad intensidad llega a provocar un malestar importante con síntomas que afectan físico, psicológico y conductual. La ansiedad ha evolucionado multidimensionalmente, primero, se entendía como una descripción de estado emocional y fisiológicos temporales, rasgo de personalidad y comportamiento. Por otro lado, la ansiedad no siempre es variada en grado al peligro producido en una situación, sino que ocurre de forma irracional ante las situaciones de peligro real.

Robbins, (2010) da a conocer que existe 2 causantes de estrés una que es ambiental y la otra organizacional.

- **Factores ambientales**

(Robbins, 2010) “da a conocer que es el lugar donde cada uno de nosotros nos desenvolvemos dentro de un ambiente laboral y es fundamental en cuanto se toma temas como la economía o la estabilidad laboral seguramente se verá afectado y las causas de estrés se elevarán por no saber que pasara con él”

*Por otra parte, los cambios en el clima organizacional del campo de la política, también es un factor ambiental importante, porque las leyes que protegen que nos protegen como miembros de una empresa pueden cambiar si el lugar donde labora es una institución pública perjudicando a si su estabilidad laboral. Por último, la innovación y el uso de las tecnologías hace que se siente de amenazado y si se desconocen nuevas técnicas (p.53).*

- **Factores organizacionales**

Según Robbins, (2010) menciona que “para cumplir los objetivos de la empresa puede ser muy estresante, también, se crea una gran cantidad de estrés para los empleados en el proceso de completar las tareas o inclusive lograr objetivos en específico durante un tiempo determinado” en este sentido si ocurre lo contrario existe el riesgo que el colaborador pueda abandonar la empresa por incumplimiento de las reglas. Es importante señalar que el trabajo en equipo puede perjudicar de alguna u otra manera a los jefes inmediatos o a los líderes que influyen sobre alguien más y este pueda afectar en tener una permanencia en el trabajo.

El liderazgo organizacional en los directivos algunas veces crea una cultura y clima organización de miedo, tensión y ansiedad, produciendo las presiones para cumplir el trabajo en tiempos cortos, implementan controles demasiados estrictos y castigan con el despido regularmente a los empleados que no cumplan.

Las empresas pasan por un ciclo de formación, crecimiento y madurez y finalmente de declive. La supervivencia de una empresa, en este ciclo de las cuatro fases trae demasiadas cargas laborales para los empleados.

- ***Factores de la ansiedad***

#### **Factores estresores**

Sola, (2010) comenta que “existen muchas maneras desencadenantes de la ansiedad, una de ella puede ser la resistencia al cambio en la empresa, por el avance tecnológico implementando a si nuevas formas de realizar el trabajo” (p.83).

El estrés va en aumento lo cual se desarrolla con los estudios anteriores, los trabajadores que tienen muchos años dentro de la empresa se sienten amenazados por los nuevos empleados que vienen con nuevos conocimientos al llegar con nuevas ideas a la empresa, lo cual hace que se sientan amenazados por el desplazamiento, otra razón de causa de estrés es poco en números de participaciones para poder llevar a cabo la evaluación de los riesgos psicosociales dentro del ámbito donde nos desarrollamos laboralmente.

#### **Principios de la Ansiedad**

Muller (2011), nos da a conocer que las principales causas que genera estrés y que estas afectan en el entorno que se desenvuelven y están hacen que no puedan lograr sus

objetivos trazados, menciona que “un porcentaje mayor al 50% de la población adulta tiene dificultades en cuanto el manejo del estrés”, donde los factores pueden ser lo siguiente los cuales pueden ser:

- La pérdida del trabajo hará un desbalance y afectará económicamente, también en lo personal, familiar y social.
- Cambios en el puesto del trabajo o tiene mucho miedo asumir el cambio.
- Cambios en los horarios de labores y pueda darse algunos turnos nocturnos que generen ansiedad
- Problemas con superiores y colegas ya que es muy incómodo laborar con un mal clima laboral
- Discriminación en el lugar de trabajo el cual hace que no se sienta incluido en las actividades laborales
- El acoso sexual viene siendo el mayor inconveniente para las mujeres dentro de una organización
- Las hostilidades dentro del trabajo obstruyen tener un buen clima laboral.
- Cuestiones de compensación e incentivos financieros
- Trabajos que estén relacionados con viajes constantes lo cual causa estrés por tanta carga laboral y el estado de ánimo que se sienta al viajar.

### **Estrés Financiero**

Muller (2011), da a conocer que las recesiones y la desaceleración agregan varios tipos de complicaciones como encontrarse con deudas, también el crecimiento de la utilización de las tarjetas de créditos en ello la falta de conocimiento financiero hace que las personas se adeuden de una manera fácil al tener mayor accesibilidad a préstamos,

estas hacen que gasten más y luego les es difícil terminar con las deudas, lo cual causa estrés.

### **Estrés en las relaciones personales**

Muller (2011), menciona que “una mala relación con la pareja como la separación, son fuentes de estrés porque hace que la persona este deprimida, las peleas frecuentes generan un estado de ánimo decaído por estos problemas a veces son mezclados con los temas laborales” (p.27).

### **Estrés familiar**

Muller (2011), menciona que este dado por los problemas con la familia, en la etapa de la juventud es donde existe mayores problemas con los padres y demás familiares, se puede considerar estrés especialmente durante la época de compartir con la familia, las diferencias que se tienen tanto en las actitudes, de edad es un problema que se da las discusiones en los familiares, de la misma manera, la competencia y la comparación en la familia puede causar serios problemas psicológicos.

### **Estrés relacionado en la salud**

Muller (2011), define que “el estrés está relacionado en la salud, si se da la hospitalización de algún personal o pariente este siempre será una causa importante del estrés , los cuales causan estrés físicos y emocionales” (p.59), por otra parte, las personas de la tercera tienden a preocuparse por su salud, lo cual les causa ansiedad, también es una de las 16 principales causas del estrés, algunas personas no cuentan con sueño a causa de tener pensamientos recurrentes en las posibilidades de poder sufrir algún tipo enfermedad grave, cuando ciertamente no se trata de algo así, aquella persona que esta con una

preocupación recurrente de su condición, lo cual como colaborador de una empresa irónicamente los lleva a estar con una salud lamentable a causa del estrés que se está manifestado.

### **Consecuencia de la Ansiedad**

Robbins (2005), da a conocer que la ansiedad se muestra de muchas formas, siendo un ejemplo, que cuando una persona tiene niveles altos de estrés presenta la hipertensión arterial, irritabilidad, pérdida o aumento de apetito entre otras dificultades de salud, estos síntomas son presentadas en tres categorías; psicológicos fisiológicos, y conductuales.

- **Síntomas fisiológicos**, Gran parte es cuando el estrés se centra en nuestra salud. La causa de ello es principalmente a que los médicos especializados aborden la materia, donde concluye que el estrés produce los cambios en el metabolismo del ser humano, así mismo, acelerar la presencia en el corazón en su ritmo cardíaco y como consecuencia se va acrecentando la tensión arterial, provocando migraña lo cual induce a ataques al corazón, quedando no esclarecido el vínculo entre estrés y los síntomas fisiológicos lo que atribuye a lo complicado que es de medirlos objetivamente, pero los síntomas tienen la mayor pertinencia en aquellos que se encuentran en constante cambios del comportamiento organizacional.
- **Síntomas psicológicos**. Considerado uno de los más relevantes en cuanto causante de estrés manifestándose con síntomas de irritabilidad, dificultad para concentrarse, sensibilidad emocional, tendencia al llanto, problemas de memoria, reduciendo así su desempeño laboral como consecuencia problemas en la organización.
- **Síntomas conductuales**. Cuando existe estrés en el colaborador, se nota en el comportamiento, como el aislamiento, desmotivación para realizar sus actividades,

apatía, abulia, dificultada para relacionarse con su entorno, afectando en el clima laboral y disminuyendo el rendimiento en el trabajo.

## **Tipos de estrés**

### **Estrés positivo**

Se sabe que, Solas (2005), menciona que “el estrés es una manera importante que una persona debe tener en sí, logrando un estado de alerta fundamentalmente para lo ejecutado física y mental, para lograr conseguir un alto nivel de productividad en el trabajo, es muy necesario aprender a sobre llevarlo ya que logrará tener un estilo de vida de lucha constante llevándose a cabo de una manera correcta de esta forma será alegre y sentirá satisfacción en todo momento”.

### **Estrés negativo**

Dentro del ámbito laboral encontramos una serie de problemas y aquejas por lo que pasan los colaboradores, por los problemas que encuentran se determina como una amenaza de salud. por qué los colaboradores sienten sobrecargas en las labores no logrando llevar a cabo manera correcta su trabajo, afectando a la empresa con un bajo nivel de rendimiento, donde el colaborador llega a un nivel de agotamiento y cansancio físico y mental de los trabajadores, el cual no le permite rendir sus capacidades como es debido porque las tareas asignadas a su cargo están sobrepasando su capacidad.

Algunas empresas inclusive no capacitan a sus empleados por ende no saben o no logran como desarrollarse de una manera correcta en sus labores, por otra parte, no tienen una motivación para ejecutar el trabajo designado volviéndose monótono y aburrido. Toda esta situación genera un estrés negativo y provoca reacciones al individuo que pueden ser:

- Sobrecarga laboral

- El no hacer uso de las habilidades
- Recurrente
- Relaciones sociales
- Cada vez que exista los cambios dentro de la organización
- Cuando exista el control y supervisión por parte de los jefes inmediatos

En el ámbito laboral y en la familia se encontrará innumerables factores estresantes negativos que harán que una persona experimente diferentes cambios psicológicos, fisiológicos, físicos, siendo importante estar al tanto de los factores contribuyentes para esta situación y no se convierta en un problema de alerta, convirtiéndose en problemas en salud mental causando trastornos psicológicos e incapacitando al trabajador a acudir a su centro laboral.

### **Variable Rendimiento laboral**

Martines (2022), sostiene que el rendimiento laboral “esa medición de forma periódica en cada empleado en cómo se desenvuelve en su puesto trabajo. Es decir, permite revisar los resultados obtenidos, objetivos trazados y el comportamiento de los colaboradores”, conociendo cuáles demuestran que son los puntos más fuertes y débiles en ellos, en tal sentido permitirá elaborar estrategias para mejorar los resultados planteados.

Es importante para una buena gestión del rendimiento laboral es bueno conocer todos los procesos y buscar las medidas que se puedan aplicar que ayuden a mejorar la eficacia del trabajador, para ello es importante elaborar técnicas y estrategias específicas para mejorar el rendimiento para ello se requieren realizar una previa planificación.

Para conocer la diferencia que existe con la gestión del rendimiento y el rendimiento laboral es importante conocer la gestión como herramienta que ayuda a

identificar, el aporte de los servidores al logro de objetivos procurando analizar para darle la importancia necesaria al rendimiento, la evaluación se centra en los esfuerzos utilizados para lograr su objetivo y esta es la forma más completa de poder medir.

En el ámbito empresarial se ve con una mayor frecuencia que dan prioridad a la gestión que a la evaluación de los rendimientos, el motivo es que la gestión de rendimiento en general siempre es más evidenciada que ver el rendimiento de cada colaborador en su trabajo en cambio, En la evaluación se puede dar algunas fallas por una mala selección en el objeto de la evaluación, también, por falta de involucramiento de los gerentes o alta dirección ya que ellos consideran que la evaluación es de autoría únicamente del área de recursos humanos por miedo realizar valoraciones negativas, etc.

Martines (2022), manifiesta que dentro del rendimiento de los colaboradores se puede considerar lo siguiente:

### **Resultados obtenidos**

Es el producto que se ha esperado que ayuda a definir si se ha alcanzado el proyecto con evidencias que se realizaron, lo cual debe ser presentado con una secuencia lógica, además es la consecuencia de las acciones, suelen ser mejoras tanto en los productos o servicios, con la importancia para medición si se logró el éxito o el fracaso.

### **Objetivos trazados**

Los objetivos se plantean antes de realizar una acción, facilitando hacia dónde vamos a empezar a si se podrá determinar el mejor camino que nos lleve al éxito, es la meta hacia donde cual se va dirigido todas las acciones que se realizan para la ejecución de un proyecto, así mismo es la sumatoria de todos los pasos dependiendo en gran medida el éxito o el fracaso.

Es la expresión de los propósitos las cuales se pretenden alcanzar en la ejecución de algún proyecto.

- Primer objetivo considerar sistemáticamente como es conocer cómo un individuo se comporta dentro de una organización, lo cual permitirá saber que los directivos se comuniquen con un mismo fin.
- Segundo objetivo saber entender el comportamiento de los individuos
- Tercer objetivo es poder predecir el comportamiento futuro de los empleados de tal modo que sea posible comprender las acciones presuntivas, así mismo controlar las actividades humanas dentro del trabajo.

### **Comportamiento de los colaboradores**

“Es el compromiso que tienen los colaboradores en las cuales se identifican con una organización en específica, las cuales tienen objetivos que pertenecen a esta”

Así mismo, el comportamiento de los colaboradores depende de los factores tanto internos como externos

- **Internos-**. Es la capacidad de aprendizaje, motivación, las actitudes y los valores
- **Externos -**. Son aquellas que influyen en el comportamiento de los colaboradores, la presión del jefe, las influencias de los compañeros, los cambios constantes de la tecnología, además a ello está la presión familiar y sociales, entre otros

### **Importancia del rendimiento laboral**

Es muy importante conocer y evaluar el rendimiento del trabajador y con qué calidad lo realizan en el momento de ejecutar sus tareas dadas en sus labores diarios, estos son dos aspectos fundamentales para cualquier empresa se desarrolle de una óptima manera porque si se logra realizar en un menor tiempo posible y reduciendo los costes de

producción así mismo dándole la calidad máxima es la clave para lograr superar la competencia, es ahí la importancia del área de RR.HH pueda medir el rendimiento laboral.

Así mismo, conocer el rendimiento y capacidad de desarrollo de labores en los trabajadores de una forma adecuada va ayudar a la empresa a poder conocer dónde colocarlos a cada empleado de acuerdo del puestos y áreas que más se adecuen a la especialidad que se desarrollan y capacidad, mejorando los procesos y ayudará a corregir los puntos más frágiles, también, motivándolos a gestionar los problemas de productividad en la empresa.

### **Factores del Rendimiento Laboral**

- ***Falta de preparación***

Para poder acceder a un puesto laboral es muy importante contar con estudios concretos o una especialización en específica, porque se entiende que una falta de preparación en un puesto laboral lleva a una disminución en la productividad laboral en la organización, porque el empleado va carecer de las competencias y herramientas para realizar sus tareas de una manera efectiva e idónea para poder lograr los planes y metas que son planteados por la organización por el contrario va generar retrasos en esta.

- **Vocación**

Es cuando un trabajador tiene la felicidad interior que le ayuda a desenvolverse en su trabajo de una manera muy motivada y está formado académicamente, pero pasa lo contrario cuando, simplemente no se sienten satisfechos el puesto de trabajo en él va desarrollando todas sus actividades lo cual, se refleja negativamente en todos los aspectos, ya sea en la manera que este realiza sus actividades de trabajo y en su objetivo. Es por eso

que la importancia de la vocación es fundamental y es muy importante en el momento de desempeñar un rol laboral y lograr mejores resultados.

Además, es importante conocer que cuando se menciona al trabajo por vocación no se puede pasar de ser percibida ni podemos perder de vista lo que siente el empleado, mucho menos que si siente el trabajador la necesidad de seguir formándose para mejorar su rendimiento.

- **Clima laboral**

Si un trabajador cuenta con una motivación para la realización de sus labores y cuenta con el apoyo de sus jefes inmediatos y compañeros es de hecho que no va a padecer de estrés es muy posible que también realiza un trabajo de una mejor manera y con más eficiencia, lo cual va a traer un clima laboral con sus compañeros y será de una forma más responsable y sea positivo para que todo funcione de la mejor manera.

- **El horario**

Siempre es importante llevar en equilibrio la vida profesional y la familia es de vital importancia para la estabilidad emocional en cualquier trabajador de las organizaciones, sin embargo, por lo contrario, creen que cuantas más horas trabaja el empleado mayor será el rendimiento.

### **Métodos para medir el Rendimiento Laboral**

Para poder saber cómo podemos medir el rendimiento laboral existen métodos, las cuales son de carácter importante porque esto va a ayudar a la organización a poder seleccionar de manera correcta y poder colocar trabajadores en los lugares donde se sientan cómodos, motivados, para ello debe ser adecuado a su perfil profesional conllevando así a una mejora en la coordinación entre las labores, actividades y producción de la empresa.

- **Método de la puntuación**

Es aquí donde se pueden dar a conocer los ítems de acuerdo a lo que se quiera evaluar del rendimiento del empleado, para poder conocer cuál es el grado que el trabajador realiza sus actividades y a ello se les otorga una puntuación del 1 al 10 a cada uno de los ítems para luego saber a los puntos que se llegó.

- **Método de la descripción**

Es el área donde se encuentra los de RR. HH quien se encarga de poder elaborar la lista con frases para describir las actuaciones de los colabórale ya sea positivo o negativo, el cual se evaluará de acuerdo a cada empleado y a las que más se ajusten al momento de realizar alguna actividad, a más descripciones positivas mejor será la calificación del rendimiento y viceversa.

- **Método de la reunión**

Es cuando, como empleador te reúnes con los subordinados para las entrevistas en el mismo lugar que surgieron los problemas, conociendo, así como es que se afronta sus funciones del el, donde el objetivo del método es poder obtener los resultados de manera inmediata y así el líder, jefe o gerente de la empresa pueda conocer, y solucionar en el mismo instante cuales son las causas que está llevando a un mal rendimiento en sus tareas laborales.

- **Método de la autoevaluación**

Es cuando se da lugar al propio empleado en poder autoevaluarse examinando su rendimiento laboral, para luego ser analizando y saber en qué áreas encuentra más debilidades y después elabora propuestas de mejora que ayuden a lograr sus objetivos.

- **Método del compañero**

Este método se parece con mayor similitud al método tratado con anterioridad, con única la diferencia aquí la evaluación lo hará un compañero más cercano en el área de trabajo que se desenvuelve el protagonista, para luego encontrar las mismas características anteriores.

- **Métodos de medición del responsable**

Los mismos empleados realizan sus calificaciones de cómo realizar su trabajo, donde la alta gerencia o el jefe inmediato de cada área realiza encuestas que se rellenan de forma anónima y con esos datos se plantean objetivos de mejora.

### **2.3. Marco conceptual**

#### **Ansiedad**

La ansiedad laboral es referida al estrés que es causado en el lugar donde se labora día a día, que conduce a un trastorno donde la mayor parte es causada por el entorno laboral provoca diversas consecuencias que no solo afectan a la salud, sino al entorno más próximo, trayendo consigo efectos negativos sobre la salud física y mental.

#### **Estrés laboral**

Tipo de estrés que se da cuando la creciente presión laboral puede provocar la saturación física y mental, generando diversas reacciones en todo nuestro estado emocional.

#### **Salud física**

Consiste estar bien con nuestro cuerpo tanto físico, mental, emocional y contar con el buen funcionamiento del organismo, que no padecen ningún tipo de enfermedad.

**Salud mental**

Es la ausencia de trastornos mentales, es el completo bien estar físico, biológico, psicológico, social, espiritual que conlleva al ser humano a relacionarse con su entorno satisfactoriamente.

**Rendimiento laboral**

Es la medición de manera periódica y eficaz a los colaboradores de las actividades que se le designan, considerando si es apta o no para el cargo.

**Rendimientos obtenidos**

Es la rentabilidad que se ha obtenido después de la inversión, lo cual está relacionado con los recursos utilizados

**Objetivos trazados**

Es una meta o un fin hacia dónde va dirigido las acciones de algún proyecto en específico.

## CAPÍTULO III

### HIPÓTESIS

#### 3.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la Ansiedad y el Rendimiento de los colaboradores del Instituto Regional de enfermedades Neoplásicas Centro Concepción Junín 2022

#### 3.2. Hipótesis específicas

1. Existe una relación significativa entre la Ansiedad y los resultados obtenidos de los colaboradores del Instituto Regional Neoplásicas Centro Concepción Junín 2022
2. Existe una relación significativa entre la Ansiedad y los objetivos trazados de los colaboradores del Instituto Regional Neoplásicas Centro Concepción Junín 2022
3. Existe una relación significativa entre la Ansiedad y el comportamiento de los colaboradores del Instituto Regional Neoplásicas Centro Concepción Junín 2022

#### Variables La ansiedad

Según Coromines (2015), menciona que la ansiedad laboral se refiere al estrés es a causa por la actividad que desarrollamos día tras día en el ámbito laboral que presenta un sentimiento de miedo y temor que conlleva al desarrollo de un trastorno de ansiedad en el trabajo. Provocando nerviosismo excesivo, preocupación entre otros efectos negativos en la salud ya sea física o mental, por tal motivo es de vital importancia conocer y saber afrontarlas para que los trabajadores no se vean afectados por ende afecten a la organización.

## **Rendimiento laboral**

Martines (2022), sostiene que **el rendimiento laboral** es la medición de cuán eficaz es un empleado en su puesto de trabajo, considerando el tiempo de los resultados obtenidos y los objetivos trazados. En otras palabras, permite revisar los resultados alcanzados, las metas trazadas y el comportamiento de tus colaboradores comprendiendo sus fortalezas y debilidades con el fin de desarrollar estrategias para mejorar sus resultados.

## CAPÍTULO IV

### METODOLOGÍA

#### 4.1 Metodología de Investigación

##### **Método general**

El cuanto al método que se ha utilizado para llevar a cabo la investigación es de manera científica. Tal como lo menciona en sus textos escritos en cómo preparar y asesorar investigaciones de tesis, Muñoz, (2017) declara: “Como conjunto de pasos los cuales indican los procedimientos para realizar investigaciones cuyos resultados son aceptados como válidos por la comunidad científica”. Por ello la presente investigación es científica, que es confiable en los resultados que se obtienen, permitiéndonos confirmar, generar los cambios o rechazar teorías y conceptos, supuestos y conocimientos” (pp. 13-357)

##### **Método específico**

- **Método descriptivo:** En este tipo de método se puede describir los hechos como se han observado, las cuales nos podemos apoyar con la utilización de instrumentos y las técnicas que servirán para todo el recojo de la información y datos de la empresa, para luego llegar al os resultados.
- **Método inductivo:** Se basó en la observación de hechos y la cual se generalizo para luego llegar las conclusiones con un razonamiento de lo particular a lo general.

## 4.2 Tipo de investigación

En la presente se utilizó el tipo de investigación básica, porque a partir de ello tendremos nuevas teorías de la ansiedad y rendimiento laboral que servirá para las futuras investigaciones.

Basada en la teoría de Behar (2010) es: “Caracterizada por que se inicia en el marco teórico con la finalidad de enunciar nuevas teorías, así mismo, modificar los existentes para incrementar los conocimientos científicos” (p.40)

## 4.3 Nivel de investigación

La investigación se ajusta a un nivel correlacional acuerdo al diseño e la investigación en general, demuestra la relación que existe entre la ansiedad y el rendimiento en el Instituto Regional Neoplásicas Centro Concepción Junín 2022.

Por lo tanto, (Gonzales, 2011), da a conocer que es correlacional, donde la finalidad está en establecer la relación o asociación que existe entre dos o más variables. También se caracteriza el orden que se mide las variables y para pasar a unas pruebas de hipótesis correlacionales.

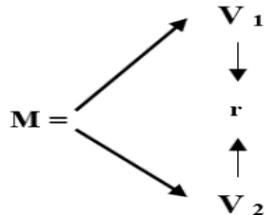
## 4.4 Diseño de la investigación

La presente investigación se desarrolló con un diseño no experimental de corte transversal y correlacional causal

- Es no experimental, según Hernández, (2018) menciona que “es aquella investigación donde se realiza sin manipular las variables, (p.174).

- Hernández, S. (2018). Es correlacional y causal porque “las variables están siendo relacionadas con grupos mediante un patrón predecible y transmite sensaciones de comprensión de las relaciones”

**Esquema:**



**Donde**

M = Muestra

V<sub>1</sub> = La ansiedad

V<sub>2</sub> = Rendimiento Laboral

r = Correlación entre variables

#### 4.5 Población y Muestra

Según Tamayo (2017) dice que: “Es un conjunto de un fenómeno de la investigación que incluye las unidades de análisis que componen el fenómeno y son cuantificadas para el estudio” la cual es denominada como población por construir la totalidad del fenómeno en la investigación, considerado el conjunto en su totalidad ya sea objetos, personas, etc. que poseen algunas características de manera común que puedan ser vistos en un lugar determinado, donde se desarrolla la investigación

Así que en la presente investigación la población está conformada por 60 colaboradores del IREN Concepción Junín 2022.

## **Muestra**

Según, Perez (2017) define que: *“Es una porción de una población lo cual está constituida de elementos seleccionada mediante alguna técnica y las cuales son representativo”*(p.38)

Tal es así, que el tamaño de la muestra en la presente se ha conformó por 60 colaboradores IREN Concepción Junín, entonces se está considerando la misma cantidad de la población en la muestra denominándose que es una muestra de forma censal.

## **4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas de recolección de datos**

Según Carrasco, (2016), menciona que: “La indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directas o indirectamente a los sujetos constituido y unidad de análisis del estudio” por otro lado, la técnica de la investigación está acuerdo la investigación y es la encuesta que servirá para el recojo de información con un instrumento que se adecua a ello, en este caso el cuestionario, que es más usado para este tipo de investigación.

### **Instrumento de Recolección de Datos.**

El instrumento que se utilizó para la investigación es el cuestionario

## **4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Obteniendo la información, se procederá al procesamiento y al análisis de ello, se usó el programa estadístico EXCELSPPS en la v 25 en la cual se analiza las variables en estudio para después presentarlas en tablas, así mismo, se utilizó el SPSS en la v 25 para

realizar el análisis de la prueba de Spearman y comprobar la correlación entre la ansiedad y el rendimiento laboral. Por último, se usó Excel para examinar los datos para después con los datos obtenidos serán demostrados en tablas y figuras.

#### **4.8 Aspectos Éticos de la Investigación**

Para los aspectos éticos de la investigación están bajo la supervisión y control de los cumplimientos del código de ética, amparados por:

La Constitución Política del Perú, los Estatuto UPLA 2019 adecuado a la nueva Ley Universitaria y Reglamento de Registro Nacional de trabajos de investigación para optar grados Académicos, títulos profesionales y otros.

Para la cual se ha desarrollado la investigación tomando en deferencia el reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado y el Código de Ética de la Universidad Peruana Los Andes, acogiéndome a los Art. 27 y 28, donde menciona que:

- Debe existir un consentimiento informado, donde se manifiesta de voluntad informada del uso de la información con el fin específico en este caso el proyecto de investigación.
- Proteger a la persona, respetando la dignidad humana que están involucradas en el proceso de la investigación
- Contar con la protección al medio ambiente y respeto a la veracidad, en este caso evitar las acciones lesivas a la naturaleza.
- Toda investigación debe asegurar el bienestar e integridad de las personas que participan en el estudio.
- Contar con una responsabilidad en relación de la pertinencia y demostrar la veracidad en todas las etapas del proceso de la investigación que se está presentando.

## **CAPÍTULO V**

### **RESULTADOS**

#### **5.1. Descripción de resultados**

La obtención de los resultados es consecuencia de un proceso de gran relevancia para dar soporte a la validación del presente estudio, ello en base a la metodología que se aplicó para la misma, por tal motivo en este apartado se indica bajo criterios de orden, los resultados que se obtuvieron relacionados a cada ítems de las dimensiones de las variables respectivamente, según el cuestionario aplicado a la muestra establecida, dicho instrumento permitió la obtención de datos que contienen información pertinente para el estudio: “La ansiedad y el Rendimiento de los Colaboradores IREN Concepción Junín 2022”. El instrumento en mención, estuvo compuesto por 22 interrogantes pertenecientes a los ítems, con la finalidad de conocer el grado de relación de las variables de investigación en la presente investigación, el cuestionario fue dirigido a 60 trabajadores. Con relación a la técnica que se empleó en el presente para el procesamiento de los datos recopilados, se hizo el uso del programa SPSS 24, así mismo, se empleó de forma auxiliar el programa Excel para la tabulación de los datos. Por ello, los resultados obtenidos en este estudio se demuestran en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos, los cuales facilitan interpretaciones correspondientes a las interrogantes, pretendiendo coadyuvar a una mejor comprensión de ello. De igual modo, en este apartado de la investigación también se incluyen los resultados acerca de las hipótesis inicialmente planteadas con respectiva contrastación. de forma que es posible dar de conocimiento sobre la relación con las variables y las dimensiones en estudio.

## Variable 1: La ansiedad

### ¿Siento que puedo entender fácilmente a las personas?

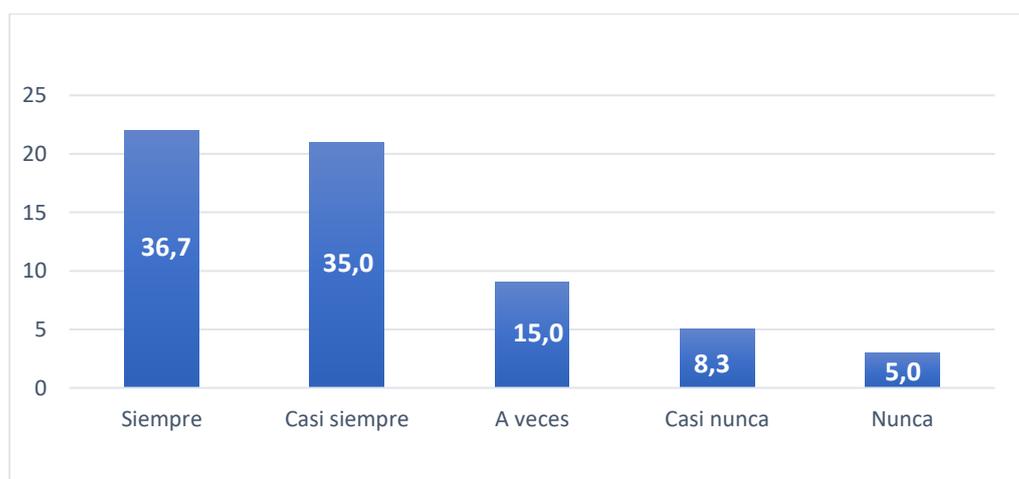
**Tabla 1**

*Entiendo Fácilmente a los demás Colaboradores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	22	36,7	36,7	36,7
Casi siempre	21	35,0	35,0	71,7
A veces	9	15,0	15,0	86,7
Casi nunca	5	8,3	8,3	95,0
Nunca	3	5,0	5,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Figura 2**

*Entiendo fácilmente a los demás colaboradores*



### Interpretación

Los 60 colaboradores de IREN Concepción Junín procedieron a desarrollar la encuesta dando como resultado lo siguiente: un 36.7% tiene como siempre, el 35% se muestra casi siempre, el 15% está a veces, el 8,3% respondió que está en casi nunca y el 5% en nunca. Los resultados alcanzados muestran la opinión de estos, en su mayoría se muestran en desacuerdo, por lo que se infiere que, la institución maneja una jerarquía de responsabilidad en función del trabajo en el que se desenvuelve cada trabajador.

**¿Considera usted que, la institución tiene bien definida y estructurada sus áreas para las tareas que cumple?**

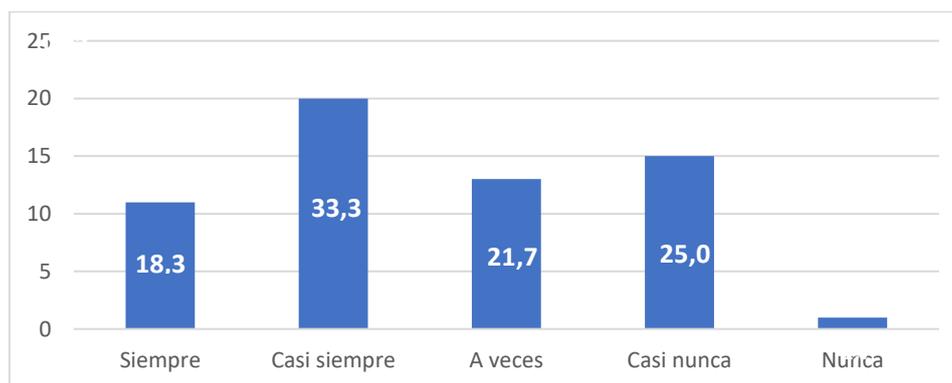
**Tabla 2**

*La institución tiene bien definida sus áreas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	11	18,3	18,3	18,3
Casi siempre	20	33,3	33,3	51,7
A veces	13	21,7	21,7	73,3
Casi nunca	15	25,0	25,0	98,3
Nunca	1	1,7	1,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Figura 3**

*La institución tiene bien definida sus áreas*



**Interpretación**

Los 60 colaboradores de IREN Concepción Junín procedieron a desarrollar la encuesta dando como resultado lo siguiente: un 18,3% están en siempre, el 33,3% se muestra casi siempre, el 21,7% a veces, el 25% respondió que casi nunca y el 1,7% está totalmente nunca. Los resultados alcanzados muestran la opinión de estos, en su mayoría se muestran en desacuerdo, por lo que se deduce que, cada institución tiene bien definida y estructurada las áreas para un mejor desempeño de tareas a cumplir.

## ¿Tratar todo el día con gente me cansa?

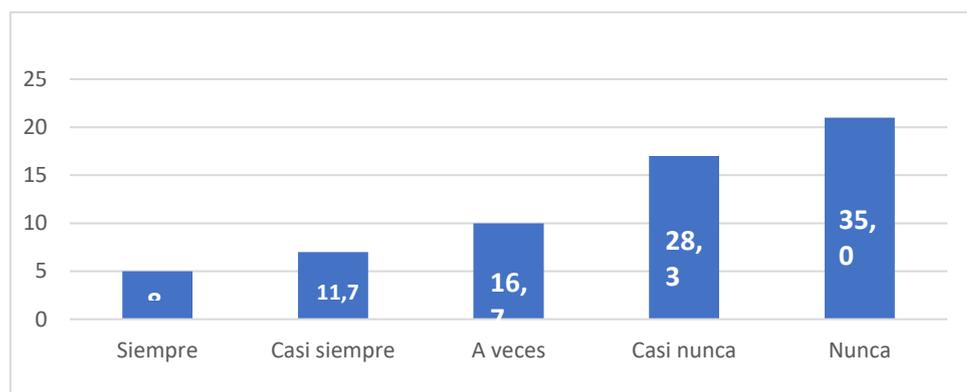
**Tabla 3**

*Tratar todo el día con gente me cansa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	5	8,3	8,3	16,7
Casi siempre	7	11,7	11,7	51,7
A veces	10	16,7	16,7	63,3
Casi nunca	17	28,3	28,3	91,7
Nunca	21	35,0	35,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Figura 4**

*Tratar todo el día con gente me cansa*



### Interpretación

Los 60 colaboradores de IREN Concepción Junín procedieron a desarrollar la encuesta dando como resultado lo siguiente: un 8,3% están en siempre, el 11,7% se muestra casi siempre, el 16,7% a veces, el 28,3% respondió que casi nunca y el 35% está totalmente en nunca. Los resultados alcanzados muestran la opinión de estos, en su mayoría se muestran siempre, una buena atención a las personas.

## ¿Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender?

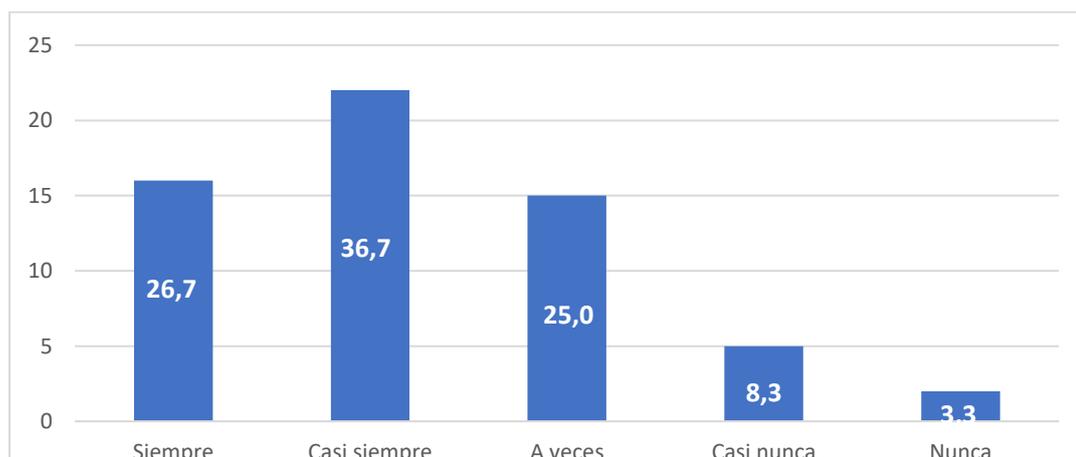
**Tabla 4**

*Trato con mucha efectividad los problemas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	16	26,7	26,7	26,7
Casi siempre	22	36,7	36,7	63,3
A veces	15	25,0	25,0	88,3
Casi nunca	5	8,3	8,3	96,7
Nunca	2	3,3	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Figura 5**

*Trato con mucha efectividad los problemas*



### Interpretación

Los 60 colaboradores de IREN Concepción Junín procedieron a desarrollar la encuesta dando como resultado lo siguiente: un 26,7% están totalmente siempre, el 36,7% se muestra casi siempre, el 25% está a veces, el 8,3% respondió que está en casi nunca y el 3.3% está en nunca. Los resultados alcanzados muestran la opinión de estos, en su mayoría se muestran en casi siempre, por lo que se deduce que, demuestro que mi trato hacia los demás gestionando con efectividad los problemas que tengo que resolver.

## ¿Siento que el trabajo me está desgastando?

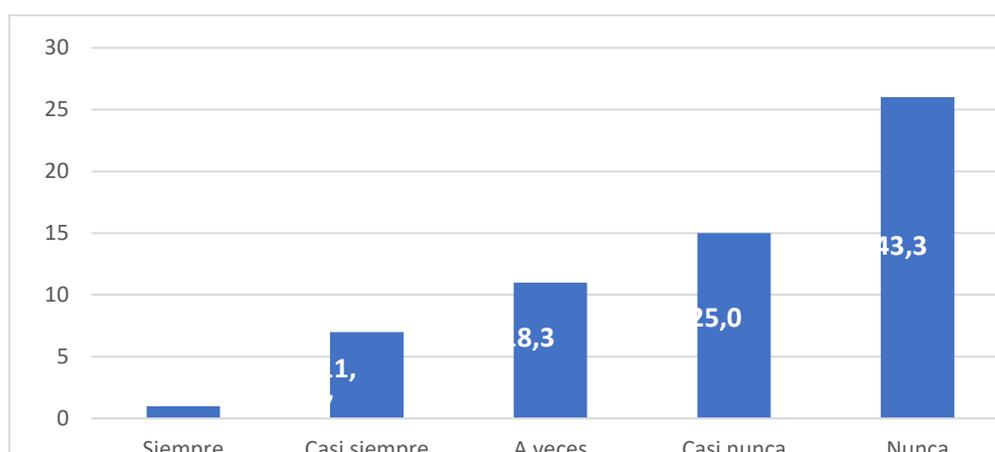
**Tabla 5**

*Trabajo me está desgastando*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	1	1,7	1,7	25,0
Casi siempre	7	11,7	11,7	68,3
A veces	11	18,3	18,3	80,0
Casi nunca	15	25,0	25,0	98,3
Nunca	26	43,3	43,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Figura 6**

*Trabajo me está desgastando*



### Interpretación

Los 60 colaboradores de IREN Concepción Junín procedieron a desarrollar la encuesta dando como resultado lo siguiente: un 1,7% es de siempre, el 11,7% se muestra casi siempre, el 18,3% está a veces, el 25% respondió que está en casi nunca y el 43,3% está totalmente en nunca. Los resultados alcanzados muestran la opinión de estos, en su mayoría se muestran en que nunca tuvieron trabajo desgastado.

## ¿Siento que influyó positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo?

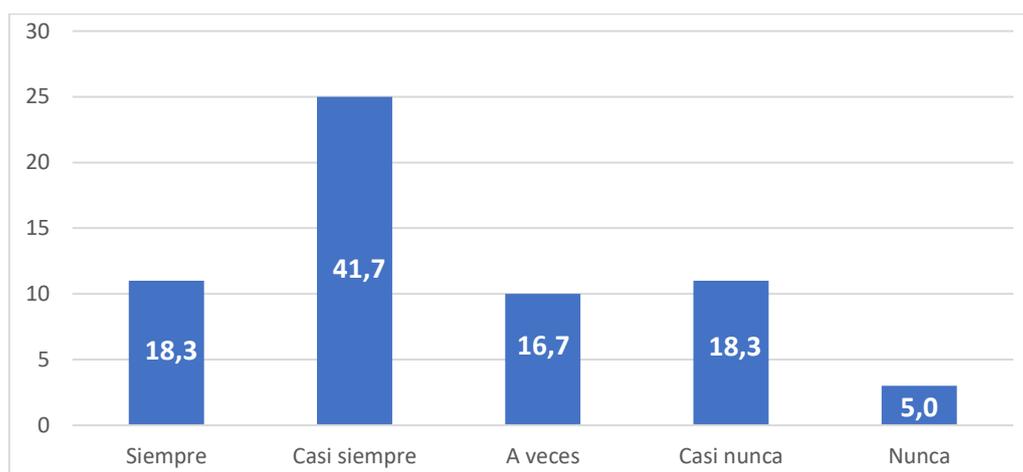
**Tabla 6**

*Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	11	18,3	18,3	18,3
Casi siempre	25	41,7	41,7	60,0
A veces	10	16,7	16,7	76,7
Casi nunca	11	18,3	18,3	95,0
Nunca	3	5,0	5,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Figura 7**

*Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas*



### Interpretación

Los 60 colaboradores de IREN Concepción Junín procedieron a desarrollar la encuesta dando como resultado lo siguiente: un 18,3% están totalmente en siempre, el 41,7% se muestra casi siempre, el 16,7% está a veces, el 18,3% respondió que está en casi nunca y el 5% está en nunca. Los resultados alcanzados muestran la opinión de estos, en su mayoría se muestran en que siempre los trabajadores influyen de una manera positiva en la vida de las personas que me rodean gracias a mi forma de desenvolverme en mi trabajo.

## 5.2. Contrastación de hipótesis

### Hipótesis general

#### a) Planteamiento de hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa y directa entre la Ansiedad y el Rendimiento de los colaboradores del Instituto Regional Neoplásicas Centro Concepción Junín 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa y directa entre la Ansiedad y el Rendimiento de los colaboradores del Instituto Regional Neoplásicas Centro Concepción Junín 2022.

Correlaciones			
		La Ansiedad	Rendimiento Laboral
La Ansiedad	Coefficiente de Correlación	1	,638**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Rendimiento Laboral	Coefficiente de Correlación	,638**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### b) Interpretación

Baremos correlación	
Correlación negativa perfecta	1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0.75 a -0.89
Correlación negativa media	-0.50 a -0.74
Correlación negativa débil	-0.25 a -0.49
Correlación negativa muy débil	-0.10 a -0.24
No existe correlación alguna	-0.09 a +0.09
Correlación positiva muy débil	+0.10 a +0.24
Correlación positiva débil	+0.25 a +0.49
Correlación positiva media	+0.50 a +0.74
Correlación positiva fuerte	+0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte	+0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta	1

Según el coeficiente de correlación Rho de Spearman, es de 0,638, lo indica una correlación positiva moderada según el rango de correlación. Además, el nivel de significancia es de 0.000 y menor a 0.05, lo que indica que existe relación entre las variables; con base a estos resultados, se puede concluir que existe una correlación significativa y directa entre la Ansiedad y el Rendimiento de los Colaboradores IREN Concepción Junín 2022.

### Hipótesis específica 1

#### a) Planteamiento de la hipótesis

**H0:** No existe una relación significativa y directa entre la Ansiedad y los resultados obtenidos de los colaboradores del Instituto Regional Neoplásicas Centro Concepción Junín 2022.

**H1:** Existe una relación significativa y directa entre la Ansiedad y los resultados obtenidos de los colaboradores del Instituto Regional Neoplásicas Centro Concepción Junín 2022.

#### Cálculo de estadístico de prueba

**Tabla 7**

Correlación entre la Ansiedad y los resultados obtenidos

<b>Correlaciones</b>			
		La Ansiedad	Rendimiento Laboral
La Ansiedad	Coefficiente de Correlación	1	,572**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Rendimiento Laboral	Coefficiente de Correlación	,572**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

## b) Interpretación

Según el coeficiente de correlación Rho de Spearman, es de 0,572, lo indica una correlación positiva moderada según el rango de correlación. Además, el nivel de significancia es de 0.000 y menor a 0.05, lo que indica que existe relación entre las variables; con base a estos resultados, se puede concluir que existe una correlación significativa y directa entre la Ansiedad y los resultados obtenidos de los Colaboradores IREN Concepción Junín 2022.

## Hipótesis específica 2

### a) Planteamiento de la hipótesis

**H0:** No existe una relación significativa y directa entre la Ansiedad y los objetivos trazados de los colaboradores del Instituto Regional Neoplásicas Centro Concepción Junín 2022.

**H1:** Existe una relación significativa y directa entre la Ansiedad y los objetivos trazados de los colaboradores del Instituto Regional Neoplásicas Centro Concepción Junín 2022.

### Cálculo de estadístico de prueba

**Tabla 8**

*Correlación entre la Ansiedad y los objetivos trazados*

Correlaciones			
		La Ansiedad	Rendimiento Laboral
La Ansiedad	Coeficiente de Correlación	1	,516**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Rendimiento Laboral	Coeficiente de Correlación	,516**	1
	Sig. (bilateral)	,000	

## b) Interpretación

Según el coeficiente de correlación Rho de Spearman, es de 0,516, lo que indica una correlación positiva moderada según el rango de correlación. Además, el nivel de significancia es de 0.000 y menor a 0.05, esto nos indica que existe relación entre las variables; con base a

estos resultados, se puede concluir que existe una correlación significativa y directa entre la Ansiedad y los objetivos trazados de los Colaboradores IREN Concepción Junín 2022.

### Hipótesis específica 3

#### a) Planteamiento de la hipótesis

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa y directa entre la Ansiedad el comportamiento de los colaboradores del Instituto Regional Neoplásicas Centro Concepción Junín 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa y directa entre la Ansiedad y el comportamiento de los colaboradores del Instituto Regional Neoplásicas Centro Concepción Junín 2022.

#### Cálculo de estadístico de prueba

**Tabla 9**

*Correlación entre la Ansiedad el comportamiento de los colaboradores*

<b>Correlaciones</b>			
		La Ansiedad	Rendimiento Laboral
La Ansiedad	Coefficiente de Correlación	1	0,492**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Rendimiento Laboral	Coefficiente de Correlación	0,492**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32
<b>**</b> . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

#### b) Interpretación

Según el coeficiente de correlación Rho de Spearman, es de 0,492, lo que indica una correlación positiva débil según el rango de correlación. Además, el nivel de significancia es de 0.00 menor a 0.05, demostrando que existe una relación significativa entre las variables de estudio con base a los resultados, se puede concluir que si existe una correlación significativa y directa entre Ansiedad y comportamiento de los Colaboradores IREN Concepción Junín 2022.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo principal de la presente investigación, fue determinar la relación entre la Ansiedad y el Rendimiento de los Colaboradores IREN Concepción Junín 2022. Los resultados indicaron una relación significativa entre estas dos variables, sugiriendo que la relación se invirtió, con mayor desempeño laboral a menores niveles de ansiedad. Fue así como se comprobó la hipótesis de investigación, la cual planteaba que la ansiedad y el rendimiento están relacionados, por lo que se rechazó la hipótesis nula. Sin embargo, estos resultados son inconsistentes con los de Arcia, Prado y Leiva (2016) "*Estrés, Ansiedad y Desempeño Laboral en Trabajo de la Empresa de Empaquetes y Productos Plásticos de Nicaragua Durante el Primer Semestre del Año 2016*", quienes no encontraron una relación significativa entre el estrés, la ansiedad y las variables de desempeño laboral, sin embargo se encuentran análisis importantes descriptivas donde muestra que los trabajadores administrativos con nivel leve de ansiedad y estrés tiene un desempeño laboral bueno, lo que podría estar relacionado con el ambiente laboral y el grado de estresa ansiedad, sin embargo la investigación de Torre, 2015 titulada "*Ansiedad y Rendimiento académico en estudiantes universitarios*" que fue presentada en la universidad San Martín de Porras que se encuentra en el departamento de Lima en Perú-realizo, donde se demuestra que hay una relación entre las variable ansiedad y rendimiento académico, finalmente los alumnos que fueron sometidos a trabajos académicos, exposiciones y evaluaciones continuas, mostraron promedios superiores al índice de ansiedad clínica y un índice bajo en rendimiento académico

En cuanto el nivel general de ansiedad, y estos resultados son similares al estudio de sum (2015), quien realizó un estudio sobre el nivel de ansiedad. Los empleados mostraron ansiedad, lo que indica que la mayoría de los empleados no tienen un grado conocido de ansiedad, mientras que un pequeño número de empleados tienen ansiedad leve. De igual manera, Diaz (2009), demostró en su investigación de la ansiedad en los profesores de la

Universidad de Arequipa, el cual mostro una mayor frecuencia de intensidad lumínica, seguida de la intensidad media, alta y muy alta, considerando que, la mayoría de los docentes. Muestra un nivel de n grado bajo de ansiedad. Lo cual se lograba que la mayoría de los docentes de la universidad estaban preparados para enfrentar situaciones donde sentían peligro o amenaza logrando un buen manejo de las emociones.

En comparación con la suposición general correspondiente, el “rho” de Spearman fue 0,638, el t calculado fue Mayor que el valor teórico ( $12,37 > 1,96$ ) y un valor p de 0,0% en comparación con 5% resulto en una fuerte correlación positiva, Por lo tanto, aceptamos también la hipótesis específica número 1, lo cual indica que existe una relación significativa y directa entre la ansiedad y los resultados obtenidos de los colaboradores de la IREN Concepción Junín 2022. La comparación de la hipótesis mostró una correlación que es positiva media en promedio con un rho de Spearman de 0,572, un t calculado mayor que el valor teórico ( $6,53 > 1,96$ ) y un valor de p de 0,00% versus 5% .Estos resultados están en línea con un estudio realizado por la Universidad Cooperativa sobre el impacto de la ansiedad en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios: con este trabajo intento realizar el impacto de la ansiedad en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios para determinar los elementos de los diferentes efectos en el rendimiento académico d ellos estudiantes que trabajan en esta situación

Así mismo, con la ayuda de esta revisión sistemática de la literatura, tratamos de dar respuesta a los objetivos generales y específicos planteados, para cuyo logro es fundamental un análisis detallado de diversos artículos teóricos, que permiten ampliar el conocimiento en estas áreas; trata de la psicología social, las emociones, la motivación y los factores de ansiedad.

De igual manera, los resultados se la encuesta conduce a la hipótesis específica número 2, la cual demuestra que existe una relación significativa y directa entre la ansiedad y los objetivos trazados en los colaboradores del IREN Concepción Junín en 2022. Se acepta a la

hipótesis alterna en la cual se obtuvo un fuerte efecto de correlación positiva con Spearman rho ,516, calculado mayor que el teórico t (9.74>1,96), con valores de p 0 0.0%, estos resultados concuerdan con un trabajo de estudio de Patricia (2019) Siempre y RENDIMIENTO DE APRENDIZAJE entre estudiantes de primaria de instituciones de CHICLAYO en 219, el cual se realizó para determinar la relación entre la ansiedad y el rendimiento académico. Desempeño de los alumnos del nivel primario de las instituciones de Chiclayo, 2019. El estudio es de un corte transversal no experimental y correlacional que se trabajó con una muestra de 170 alumnos de una clase 4,5 y 6 años de escolaridad de nueve y doce años de edad, se trabajó la escala de ansiedad excesiva infantil y se restaron los puntajes de rendimiento académico en base a lo enseñado con becas escolares. El resultado tiene una relación significativa, positiva entre la ansiedad y el rendimiento académico (p:0,014, rho:0,187\*)

Además, se acepta la hipótesis específica número 3, donde nos indica que existe una relación directa y significativa entre la ansiedad y el comportamiento de las personas colaboradoras de la IREN Concepción Junín 2022 a partir de los resultados obtenidos del estudio. Rechazamos la hipótesis nula ya que se logra obtener una correlación con Rho de Spearman positivo débil de un porcentaje 0,492, superior a la teórica (6,26>1,96) y una p de 0,0% vs 5% porcentaje, estos resultados son conscientes con la tesis de Castillo (2017), “Ansiedad y desempeño laboral en las MYPES de los centros comerciales COVIDA. En la ciudad de los Olivos,2017”, sugiriendo que si existe una relación importante entre la dirección estratégica empresarial y el liderazgo. El uso es correcto y consistente de la estrategia conduce a ventas competitivas a competidores directos o indirectos.

## CONCLUSIONES

1. Como resultado de la tesis se presenta el objetivo general: determinar la relación que existe entre la Ansiedad y el Rendimiento de los Colaboradores IREN Concepción Junín 2022, se concluyó que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,638, indicando una correlación positiva promedio según la medida de correlación, por esta razón, se acepta la hipótesis general: existe una relación significativa y directa entre la Ansiedad y el Rendimiento de los colaboradores IREN Concepción Junín 2022.
2. En cuanto el objetivo específico N° 1, se logra concluir que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,572, lo que indica una correlación positiva débil según la medida de correlación, por esta razón, se acepta la hipótesis 1: Existe una relación significativa y directa entre la ansiedad y los resultados obtenidos por los colaboradores de la IREN Concepción Junín 2022.
3. La conclusión de que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,516, según con el objetivo específico 2, lo que indica que la medida de correlación es moderadamente positiva, por lo tanto, se acepta la hipótesis 2: Existe una relación significativa y directa entre la ansiedad y los objetivos trazados de los colaboradores de la IREN Concepción Junín 2022.
4. Según el objetivo específico número 3, concluye con un coeficiente de en correlación Rho de Spearman que fue de 0,492, lo que indica una correlación positiva débil según la medida de correlación, por esta razón, se acepta la hipótesis 3: Existe una relación significativa y directa entre la ansiedad y el comportamiento de los colaboradores de la IREN Concepción Junín 2022.

## RECOMENDACIONES

1. A la dirección del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro, Concepción, se recomienda tomar en cuenta los resultados de este estudio para tomar acciones frente a este problema que presentan los colaboradores pues es una amenaza para los pacientes.
2. Implementar en las diferentes unidades de servicio de la institución políticas de salud mental preventiva para los colaboradores en torno al clima organizacional, programa de capacitaciones en las nuevas políticas y normativas en salud para el conocimiento de los colaboradores, reconocimientos y motivación.
3. A la dirección de la institución se le recomienda realizar gestiones para lograr presupuesto para la contratación de personal de salud especializado para consultorio externo así disminuir la sobre carga de responsabilidad a los colaboradores que se observan que son deficientes por la demanda de pacientes oncológicos
4. A la Oficina de Gestión de la Calidad del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, no solo enfatizar en la satisfacción del usuario, también valorar la deficiencia e insatisfacción de los colaboradores indagando los factores internos y externos que involucra el rendimiento y buen trato a los pacientes.
5. Concientizar a los trabajadores en temas de estrés y ansiedad de manera que les permitan reconocer los síntomas y se puedan tomar las medidas pertinentes.
6. Realizar un estudio más profundo acerca del comportamiento de estas variables de manera que se pueda determinar los factores que están influyendo de manera directa en la aparición de dichos fenómenos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Bautista, W., & Huiza, H. (2019). *Regimen Mype Tributario y su incidencia en la recaudación fiscal de los contribuyentes de la localidad de Huancavelica, 2017*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Chavez Vargas, G. M. (2018). *RENDIMIENTO ACADÉMICO Y ANSIEDAD ANTE LOS EXÁMENES EN ESTUDIANTES DE UN CENTRO PRE UNIVERSITARIO DE LIMA*. Lima -Perú: Universidad Nacional Villareal.
- Córdoba, L. M. (2020). *Influencia de la ansiedad en el rendimiento académico de estudiantes universitarios*. Santiago de Cali: Universidad Cooperativa de Colombia Psicología.
- García, F. (2017). *ANSIEDAD Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN ESTUDIANTES DE 7 A 15 AÑOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA NAVARRA DEL SUR DE QUITO, DURANTE JUNIO Y JULIO DEL 2017*. Quito-Ecuador: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR.
- Gutierrez, .: N. (2011). *“LA RELACIÓN DE LA ANSIEDAD Y EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE PRIMER AÑO DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS”*. Bolivia: UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS.
- Martines, J. C. (14 de abril de 2022). *BIZNEO*. Obtenido de BIZNEO:  
<https://www.bizneo.com/blog/rendimiento-laboral/#comment-8060>
- MAZARIEGOS, M. I. (2018). *ANSIEDAD Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO ESCOLAR*. Gautemala: UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR.
- Muller. (03 de Mayo de 2011). *Principios de estrés* . Obtenido de Principios de estrés :  
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>

Patricia, L. M. (2019). *ANSIEDAD Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN ALUMNOS DEL NIVEL PRIMARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO, 2019.*

Pimentel – Perú: Universidad Señor de Sipan.

Ríos, G. A. (2010). *Relación entre el rendimiento académico y la ansiedad ante las evaluaciones en los alumnos del primer año de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana : ciclo 2009-I.* Lima- Perú :

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS .

Robbins. (20 de Marzo de 2010). *Estrés.* Obtenido de Estrés: [http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-](http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral#:~:text=Tipo%20de%20estr%C3%A9s%20donde%20la,lo%20laboral%20y%20lo%20personal.)

[laboral#:~:text=Tipo%20de%20estr%C3%A9s%20donde%20la,lo%20laboral%20y%20lo%20personal.](http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral#:~:text=Tipo%20de%20estr%C3%A9s%20donde%20la,lo%20laboral%20y%20lo%20personal.)

SANTANA, A. T. (2016). *Ansiedad y rendimiento académico en los estudiantes de 3ro, 4to y 5to año de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas y Computación de la Universidad Peruana Los Andes .* Lima - Peru : UNIVERSIDAD

NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS .

Sola. (13 de enero de 2010). *Factores de Estrés.* Obtenido de Factores de Estres:

<https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>

TORRE, J. D. (2015). *ANSIEDAD Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN ESTUDIANTES*

*UNIVERSITARIOS.* LIMA - PERU: UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES .

## ANEXO

## Anexo 1: Matriz de Consistencia

## Título: La Ansiedad y el Rendimiento de los Colaboradores IREN Centro Concepción Junín 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODOS
<p><b>Problema general:</b> ¿Qué relación existe entre la Ansiedad y el Rendimiento de los colaboradores IREN Concepción Junín 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué relación existe entre la Ansiedad y los Resultados obtenidos de los colaboradores IREN Concepción Junín 2022?</li> <li>• ¿Qué relación existe entre la Ansiedad y los objetivos trazados de los colaboradores IREN Concepción Junín 2022?</li> <li>• ¿Qué relación existe entre la Ansiedad y el Comportamiento de los colaboradores IREN Concepción Junín 2022?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre la Ansiedad y el Rendimiento de los colaboradores IREN Concepción Junín 2022</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer la relación que existe entre la Ansiedad y los resultados obtenidos de los colaboradores IREN Concepción Junín 2022.</li> <li>• Establecer la relación que existe entre la Ansiedad y los objetivos trazados de los colaboradores IREN Concepción Junín 2022.</li> <li>• Establecer la relación que existe entre la Ansiedad y el comportamiento de los colaboradores IREN Concepción Junín 2022.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis:</b> La relación que existe es significativa entre la Ansiedad y el Rendimiento de los Colaboradores IREN Concepción Junín 2022</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La relación que existe es significativa entre la Ansiedad y los resultados obtenidos de los Colaboradores IREN Concepción Junín 2022</li> <li>• La relación que existe es significativa entre la Ansiedad y los objetivos trazados de los Colaboradores IREN Concepción Junín 2022</li> <li>• La relación que existe es significativa entre la Ansiedad y el Comportamiento de los Colaboradores IREN Concepción Junín 2022</li> </ul>	<p><b>Variable 1</b> La Ansiedad</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estrés laboral</li> <li>2. Salud física</li> <li>3. Salud mental</li> </ol> <p><b>V: V2</b> Rendimiento</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Resultados Obtenidos</li> <li>2. Objetivos trazados</li> <li>3. Comportamiento de los colaboradores</li> </ol>	<p><b>Método:</b></p> <p>a) Método general: Científico.</p> <p>b) Métodos específicos: Método descriptivo-inductivo</p> <p><b>Tipo de Investigación</b> Básica</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Población:</b> 60 colaboradores IREN Concepción Junín 2022</p> <p><b>Muestra:</b> 60 colaboradores IREN Concepción Junín 2022</p> <p><b>Estadísticos.</b></p> <p><b>Descriptiva :</b> frecuencia, tablas y figuras</p> <p><b>Inferencial :</b> Rho de Spearman</p>

## Anexo 2: Matriz de Operalización de la variable

Título: La Ansiedad y el Rendimiento de los Colaboradores IREN Centro Concepción Junín 2022

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
La ansiedad	La ansiedad ocupacional se refiere a la ansiedad causada por el estrés relacionado con el trabajo o los trastornos de ansiedad en el trabajo. De cualquier manera, la ansiedad laboral puede tener un impacto negativo en su salud física y mental. Coromines (2015).	Está definido operacionalmente por medio de la revisión que consistió en la aplicación del cuestionario con una escala de Likert de la variable ansiedad de los colaboradores IREN Centro Concepción, considerando las dimensiones: estrés laboral, salud física y salud mental.	Estrés laboral	Realización personal	Likert. índices: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre Siempre
			Salud Física	Despersonalización	
			Salud Mental	Agotamiento Emocional	
Rendimiento Laboral	Define el Rendimiento laboral se mide regularmente y que todos los empleados son efectivos en el trabajo. En otras palabras, permite revisar los resultados alcanzados, las metas trazadas y el comportamiento de los trabajadores comprendiendo sus fortalezas y debilidades con el fin de desarrollar estrategias para mejorar sus resultados, Martins (2022)	Está definido operacionalmente por medio de la revisión que consistió en la aplicación del cuestionario con una escala de Likert de la variable rendimiento laboral de los colaboradores IREN Centro Concepción, considerando las dimensiones: resultados obtenidos, Objetivos trazados y comportamiento de los colaboradores.	Resultados obtenidos	conocimiento	
			Objetivos trazados	responsabilidad	
			Comportamiento de los colaboradores	organización	

## Anexo 3: Matriz de Operacionalización del instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>La ansiedad</b>	Estrés laboral	Realización personal	1. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que entender	Likert. índices: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre Siempre
			2. Siento que estoy tratando a algunos beneficiarios de mi como si fuesen objetos impersonales	
			3. Siento que tratar todo el día con la gente me cansa.	
	Salud Física	Despersonalización	4. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender	
			5. Siento que el trabajo me ésta desgastando	
			6. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo	
Salud Mental	Agotamiento Emocional	7. Siento que me he hecho más duro con la gente		
		8. Me siento con mucha energía en mi trabajo		
		9. Me siento emocionalmente agotado en mi trabajo		
<b>Rendimiento Laboral</b>	Resultados obtenidos	conocimiento	10. Cuando termino mi jornada laboral me siento agotado	
			11. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada laboral me siento agotado	
			12. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
	Resultados Obtenidos	responsabilidad	13. Me siento frustrado por el trabajo	
			14. Tiene conocimiento inadecuado del trabajo	
			15. Es incapaz de hacer frente a situaciones no rutinarias	
Objetivos trazados	organización	16. Se tiene conocimiento de los resultados obtenidos en cuanto al rendimiento de los colaboradores		
		17. Comete errores frecuentemente en su área de trabajo		
		18. Es incapaz de terminar las tareas encomendadas		
			19. Tiene ausencias y retrasos frecuentes sin justificar	
			20. Es incapaz de tomar decisiones por sí sólo	
			21. El comportamiento que tienen dentro del área de trabajo es el adecuado	
			22. Su comportamiento es el mejor cuando se trata de dar la solución de problemas	

### Anexo 4: Instrumento de Investigación

**Título:** La Ansiedad y el Rendimiento de los Colaboradores IREN Centro Concepción Junín 2022

**Estimado trabajador:** Pido su colaboración para dar respuesta al cuestionario, cuyo objetivo es recoger información acerca del estudio, su aporte servirá para aclarar algunos puntos, recuerde que la encuesta es anónima, responda con toda sinceridad a las preguntas.

N.º	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre
	Variable 1: Ansiedad				
1	¿Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que entender?				
2	¿Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mi como si fuesen objetos interpersonales?				
3	¿Siento que tratar todo el día con la gente me cansa?				
4	¿Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que entender?				
5	¿siento que el trabajo me está desgastando?				
6	¿Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo?				
7	¿Siento que me he hecho más duro con la gente?				
8	¿Me siento con mucha energía en mi trabajo?				
9	¿Me siento emocionalmente agotado en mi trabajo?				
10	¿Cuándo termino mi jornada laboral me siento agotado?				
11	¿Cuándo me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada laboral me siento agotado?				
12	¿Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente?				
13	¿Me siento frustrado por el trabajo?				
	<b>Variable 2: Rendimiento</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
15	¿Tiene conocimiento inadecuado del trabajo?				
16	¿Es incapaz de hacer frente a situaciones no rutinarias?				
17	¿comete errores frecuentemente en su área de trabajo?				
18	¿Es incapaz de terminar las tareas encomendadas?				
19	¿Tiene ausencias y retrasos frecuentes sin justificar?				
20	¿Es incapaz de tomar decisiones por sí sólo?				
21	¿El comportamiento que tienen dentro del área de trabajo es el adecuado?				
22	¿Su comportamiento es el mejor cuando se trata de la solución de problemas?				

Gracias por colaborar.

## Anexo N.º 4: Constancia de aplicación



"Año del fortalecimiento de la soberanía nacional"



**CONSTANCIA**

**EL QUE SUSCRIBE:**

**M.C. Henry Olivera Changra**  
**Director Del Instituto Regional De Enfermedades Neoplásicas**

**HACE CONSTAR:**

Que, la. **PS. SALGADO VARGAS, Yeni**, identificado con DNI 44209678 con domicilio en el Jr. Los Olivos N° 475- El Tambo, Huancayo, aplicó y desarrolló su proyecto y tesis en nuestra institución (aplicando la encuesta a los colaboradores de IREN -CENTRO) denominado "La Ansiedad y el Rendimiento de los Colaboradores IREN -Concepción, Junín 2022". Para el cual se brindó todas las facilidades que requiere para su ejecución.

Se expide el siguiente documento para los fines que crea conveniente.

Huancayo, 22 de Junio del 2022



## Anexo 5: validez del instrumento

### Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos que hace parte de la investigación: **La Ansiedad y el Rendimiento de los Colaboradores IREN Concepción Centro Junín 2022**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente.

Agradecemos su valiosa colaboración.

**Nombres y apellidos del juez: Melquiades Flavio Camayo Meza**

**Formación académica: Licenciado en Administración**

**Áreas de experiencia profesional: Docencia Universitaria.**

**Tiempo: 20 años.**

**Actual: Docente universitario**

**Institución: Universidad Peruana Los Andes.**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

### Ficha informe de evaluación a cargo del experto

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2.Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3.Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4.Los ítems son sufficient
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem no es claro 2.El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3.Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4.El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2.El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3.El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4.El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1.No cumple con el criterio. 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2.El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3.El ítem es relativamente importante 4.El ítem es muy relevante y debe ser incluido

### Variable 1: La Ansiedad

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	OBSER- VACIONES
D1	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
D2	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
D3	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
	13	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	

Firma del juez.



Mg. Melquiades Flavio Camayo Meza  
Docente Universitario

## Variable 2: Rendimiento

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
D2	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
D3	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	

Calificación:

1. No cumple con El criterio
2. Nivel bajo
3. Nivel moderado
4. Nivel alto

Cuadro 1  
Evaluación final

Experto	Grado Académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
MG. MELQUIADES FLAVIO CAMAYO MEZA	MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA	22	Nivel alto

Sello y Firma:


Mg. Melquiades Flavio Camayo Meza  
Docente Universitario

### Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos que hace parte de la investigación: **“La Ansiedad y el Rendimiento de los Colaboradores IREN Concepción Centro Junín 2022**

Agradecemos su valiosa colaboración.

---

**Nombres y apellidos del juez: Luis Antonio Visurraga Camargo**

---

**Formación académica: Licenciado en Administración**

---

**Áreas de experiencia profesional: Docencia Universitaria.**

---

**Tiempo: 14 años.**

---

**Actual: Docente universitario**

---

**Institución: Universidad Peruana Los Andes.**

---

califique cada uno de los ítems según corresponda.

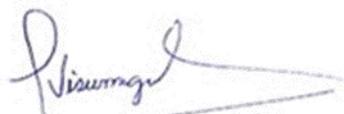
CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderato 4.Nivel alto	1.Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2.Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3.Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4.Los ítems son sufficient
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1.No crumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem no es claro 2.El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3.Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4.El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2.El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3.El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4.El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1.No cumple con el criterio. 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2.El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3.El ítem es relativamente importante 4.El ítem es muy relevante y debe ser incluido

## Ficha informe de evaluación a cargo del experto

### Variable 1: La Ansiedad

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSER- VACIONES
<b>D1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
<b>D2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
<b>D3</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
<b>EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	

Firma del juez.



Dr. Luis Antonio Visurraga Camargo  
Reg. Coleg. 04548

**Variable 2: Rendimiento**

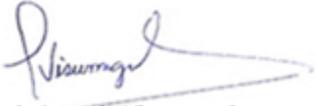
DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
D2	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
D3	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	

<b>Calificación:</b>	5. No cumple con el criterio
	6. Nivel bajo
	7. Nivel moderado
	8. Nivel alto

Cuadro 1  
Evaluación final

Experto	Grado Académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
DR. LUIS ANTONIO VISURRAGA CAMARGO	DR. EN ADMINISTRACIÓN	22	Nivel alto

Sello y Firma:

  
Dr. Luis Antonio Visurraga Camargo  
Reg. Coleg. 04548

### Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos que hace parte de la investigación: **La Ansiedad y el Rendimiento de los Colaboradores IREN Concepción Junín 2022**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente.

Agradecemos su valiosa colaboración.

---

**Nombres y apellidos del juez: Paul David Vilcahuamán Carbajal**

---

**Formación académica: Contador Público Colegiado**

---

**Áreas de experiencia profesional: Docencia Universitaria.**

---

**Tiempo: 10 años.**

---

**Actual: Docente universitario**

---

**Institución: Universidad Peruana Los Andes.**

---

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2.Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3.Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4.Los ítems son sufficient
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem no es claro 2.El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3.Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4.El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2.El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3.El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4.El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1.No cumple con el criterio. 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2.El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3.El ítem es relativamente importante 4.El ítem es muy relevante y debe ser incluido

### Ficha informe de evaluación a cargo del experto

#### Variable 1: La Ansiedad

Fuente: Tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	OBSER- VACIONES
D1	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
D2	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
D3	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
	13	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	



Mg. Paúl David Vilcahuamán Carbajal

Firma del juez.

Docente Universitario

### Variable 2: Rendimiento

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
D2	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
D3	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	

<b>Calificación:</b>	9. No cumple con el criterio
	10. Nivel bajo
	11. Nivel moderado
	12. Nivel alto

Cuadro 1  
Evaluación final

Experto	Grado Académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
MG. PAUL DAVID VILCAHUAMAN CARBAJAL	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN MENCIÓN: GESTIÓN EMPRESARIAL	22	Nivel alto



Mg. Paúl David Vilcahuamán Carbajal  
Docente Universitario

## Anexo 6: Base de datos

VARIABLE 1: ANSIEDAD																	
ITEM	Estrés laboral				TOTAL	Salud física					TOTAL	Salud mental				TOTAL	TOTAL
SUJETO	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4		Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9		Item 10	Item 11	Item 12	Item 13		
Sujeto 1	4	5	4	4	17	4	4	2	3	3	16	3	3	5	5	16	49
Sujeto 2	5	4	4	5	18	3	4	4	4	3	18	4	3	4	4	15	51
Sujeto 3	4	4	5	4	17	3	3	3	3	3	15	3	4	5	4	16	48
Sujeto 4	4	4	5	5	18	5	5	5	3	4	22	4	3	5	5	17	57
Sujeto 5	3	4	5	4	16	4	4	5	3	3	19	3	3	3	4	13	48
Sujeto 6	5	5	4	5	19	4	4	4	4	3	19	5	5	5	5	20	58
Sujeto 7	2	5	4	5	16	4	4	4	1	1	14	4	4	4	3	15	45
Sujeto 8	4	4	3	4	15	3	4	4	3	3	17	3	3	5	4	15	47
Sujeto 9	5	3	3	3	14	3	5	2	4	3	17	4	3	3	3	13	44
Sujeto 10	5	4	5	5	19	4	5	2	3	3	17	3	4	5	4	16	52
Sujeto 11	3	3	5	4	15	5	4	3	2	3	17	3	4	5	4	16	48
Sujeto 12	5	4	4	4	17	4	2	4	2	3	15	3	4	4	4	15	47
Sujeto 13	4	5	4	5	18	3	3	5	3	4	18	3	3	4	5	15	51
Sujeto 14	4	5	3	5	17	3	3	2	3	4	15	5	5	5	4	19	51
Sujeto 15	4	3	2	3	12	2	4	3	5	4	18	4	3	3	5	15	45
Sujeto 16	4	4	4	4	16	3	2	4	3	4	16	3	3	4	4	14	46
Sujeto 17	4	3	1	3	11	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	12	37
Sujeto 18	5	4	2	5	16	4	3	5	4	3	19	3	4	4	4	15	50
Sujeto 19	5	4	5	5	19	4	3	4	4	5	20	4	4	5	4	17	56
Sujeto 20	4	3	2	2	11	2	3	3	4	3	15	3	3	3	4	13	39
Sujeto 21	4	3	5	5	17	4	2	3	3	3	15	4	3	5	4	16	48
Sujeto 22	4	2	4	2	12	4	4	3	3	4	18	5	1	2	2	10	40
Sujeto 23	4	3	2	3	12	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	12	40
Sujeto 24	5	4	2	5	16	3	5	4	4	4	20	4	4	5	5	18	54
Sujeto 25	4	4	2	3	13	4	2	1	2	4	13	4	2	5	4	15	41
Sujeto 26	4	4	2	4	14	4	2	4	4	5	19	5	4	4	4	17	50
Sujeto 27	4	4	3	4	15	4	2	4	4	3	17	4	4	4	3	15	47
Sujeto 28	4	5	4	4	17	4	4	1	3	4	16	4	4	5	3	16	49
Sujeto 29	4	4	4	3	15	4	3	4	4	3	18	4	4	3	4	15	48
Sujeto 30	2	3	2	1	8	1	2	5	3	3	14	2	3	3	3	11	33

	VARIABLE 2: RENDIMIENTO												TOTAL
ITEM	Resultados obtenidos			TOTAL	Objetivos trazados			TOTAL	Comportamientos de los colaboradores			TOTAL	
SUJETO	Item 14	Item 15	Item 16		Item 17	Item 18	Item 19		Item 20	Item 21	Item 22		
Sujeto 1	5	5	5	15	5	4	4	13	3	4	4	11	
Sujeto 2	5	4	4	13	4	4	4	12	4	3	4	11	36
Sujeto 3	4	5	5	14	5	5	4	14	3	3	3	9	37
Sujeto 4	5	5	5	15	3	3	3	9	5	5	3	13	37
Sujeto 5	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	4	12	37
Sujeto 6	5	5	5	15	4	5	5	14	3	5	4	12	41
Sujeto 7	3	3	3	9	4	4	4	12	4	4	4	12	33
Sujeto 8	5	5	4	14	4	4	4	12	5	4	4	13	39
Sujeto 9	4	4	3	11	4	3	3	10	4	4	4	12	33
Sujeto 10	5	4	4	13	5	4	5	14	4	5	5	14	41
Sujeto 11	5	5	4	14	5	4	4	13	3	3	5	11	38
Sujeto 12	3	4	4	11	4	3	3	10	4	4	3	11	32
Sujeto 13	5	5	4	14	5	4	5	14	4	5	5	14	42
Sujeto 14	5	5	3	13	5	3	4	12	4	5	5	14	39
Sujeto 15	2	3	3	8	5	5	5	15	3	3	3	9	32
Sujeto 16	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	36
Sujeto 17	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	27
Sujeto 18	4	3	4	11	3	5	5	13	5	5	4	14	38
Sujeto 19	4	5	5	14	5	4	5	14	4	5	4	13	41
Sujeto 20	4	4	4	12	4	3	2	9	3	2	4	9	30
Sujeto 21	5	5	4	14	5	5	5	15	4	4	4	12	41
Sujeto 22	1	2	2	5	3	2	3	8	2	3	5	10	23
Sujeto 23	3	3	4	10	4	3	4	11	3	3	3	9	30
Sujeto 24	5	5	5	15	4	4	5	13	3	5	5	13	41
Sujeto 25	5	5	5	15	4	5	4	13	4	5	5	14	42
Sujeto 26	4	5	5	14	5	5	5	15	4	5	5	14	43
Sujeto 27	4	5	4	13	4	5	4	13	4	4	4	12	38
Sujeto 28	4	4	4	12	5	5	4	14	3	4	3	10	36
Sujeto 29	4	4	5	13	4	4	4	12	3	4	3	10	35
Sujeto 30	4	3	4	11	4	3	5	12	3	4	5	12	35

	VARIABLE 1: ANSIEDAD															TOTAL	
ITEM	Estrés laboral				TOTAL	Salud física					TOTAL	Salud mental					TOTAL
SUJETO	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4		Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9		Item 10	Item 11	Item 12	Item 13		
Sujeto 31	4	4	5	4	17	4	2	4	3	3	16	3	5	4	5	17	50
Sujeto 32	2	1	4	1	8	1	1	1	1	1	5	1	2	1	2	6	19
Sujeto 33	4	3	4	4	15	4	5	2	1	2	14	2	2	3	3	10	39
Sujeto 34	4	4	2	4	14	3	4	4	2	4	17	3	3	4	4	14	45
Sujeto 35	4	4	3	3	14	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	14	45
Sujeto 36	2	3	3	5	13	4	4	2	3	4	17	3	2	5	4	14	44
Sujeto 37	5	4	4	5	18	4	5	5	3	4	21	3	2	5	5	15	54
Sujeto 38	3	4	4	3	14	4	2	1	2	4	13	5	3	4	3	15	42
Sujeto 39	5	3	5	4	17	3	4	3	4	3	17	3	2	4	4	13	47
Sujeto 40	4	4	4	4	16	3	1	4	3	4	15	5	4	4	5	18	49
Sujeto 41	4	4	4	4	16	4	5	4	3	3	19	3	2	4	4	13	48
Sujeto 42	4	3	4	4	15	3	2	5	3	4	17	5	4	4	4	17	49
Sujeto 43	5	3	5	4	17	3	3	4	5	4	19	3	4	3	5	15	51
Sujeto 44	4	3	4	3	14	3	2	3	2	3	13	3	4	4	4	15	42
Sujeto 45	4	3	3	3	13	4	1	4	3	3	15	3	4	2	1	10	38
Sujeto 46	4	4	4	4	16	3	2	4	3	3	15	3	1	3	3	10	41
Sujeto 47	5	4	4	4	17	4	3	4	1	2	14	3	5	5	5	18	49
Sujeto 48	5	2	4	3	14	1	4	2	1	3	11	1	2	2	2	7	32
Sujeto 49	5	4	5	5	19	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	14	50
Sujeto 50	2	2	5	3	12	1	1	2	3	1	8	4	2	2	3	11	31
Sujeto 51	4	5	5	3	17	4	3	4	1	2	14	3	5	4	4	16	47
Sujeto 52	4	4	5	5	18	4	5	4	3	3	19	4	5	5	5	19	56
Sujeto 53	4	4	2	5	15	2	4	3	3	3	15	3	2	5	5	15	45
Sujeto 54	5	4	4	4	17	4	4	3	3	3	17	4	4	3	3	14	48
Sujeto 55	5	4	4	4	17	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	14	48
Sujeto 56	4	3	4	5	16	3	5	4	3	3	18	3	4	4	5	16	50
Sujeto 57	5	3	4	4	16	3	3	3	2	3	14	3	2	3	4	12	42
Sujeto 58	4	4	5	4	17	4	5	4	3	3	19	4	4	5	4	17	53
Sujeto 59	3	4	5	5	17	3	5	1	2	3	14	3	4	5	4	16	47
Sujeto 60	4	5	3	4	16	5	4	4	2	3	18	3	4	4	4	15	49

	VARIABLE 2: RENDIMIENTO												TOTAL
ITEM	Resultados obtenidos			TOTAL	Objetivos trazados			TOTAL	Comportamientos de los colaboradores			TOTAL	
SUJETO	Item 14	Item 15	Item 16		Item 17	Item 18	Item 19		Item 20	Item 21	Item 22		
Sujeto 31	5	5	4	14	5	5	5	15	4	5	5	14	
Sujeto 32	2	3	2	7	3	1	2	6	2	1	4	7	20
Sujeto 33	4	3	2	9	1	3	3	7	4	4	3	11	27
Sujeto 34	4	5	4	13	4	3	4	11	3	3	4	10	34
Sujeto 35	3	5	4	12	1	3	5	9	5	4	4	13	34
Sujeto 36	5	4	5	14	4	5	3	12	2	4	2	8	34
Sujeto 37	5	4	4	13	1	4	5	10	4	4	4	12	35
Sujeto 38	4	5	4	13	3	3	4	10	4	3	4	11	34
Sujeto 39	4	4	3	11	4	4	3	11	3	5	3	11	33
Sujeto 40	3	5	5	13	1	5	4	10	2	5	4	11	34
Sujeto 41	3	3	5	11	4	4	5	13	3	4	3	10	34
Sujeto 42	4	5	4	13	4	4	5	13	3	4	5	12	38
Sujeto 43	4	4	4	12	1	3	3	7	2	5	4	11	30
Sujeto 44	5	5	2	12	3	3	3	9	3	4	3	10	31
Sujeto 45	2	4	4	10	3	3	3	9	3	4	3	10	29
Sujeto 46	4	5	3	12	1	4	4	9	2	4	4	10	31
Sujeto 47	4	4	2	10	2	3	4	9	3	2	2	7	26
Sujeto 48	2	4	4	10	1	5	5	11	2	5	5	12	33
Sujeto 49	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	4	12	38
Sujeto 50	3	4	4	11	2	3	1	6	2	1	4	7	24
Sujeto 51	4	5	4	13	2	1	1	4	1	1	2	4	21
Sujeto 52	5	4	4	13	3	5	4	12	4	4	5	13	38
Sujeto 53	4	5	4	13	3	3	4	10	2	4	5	11	34
Sujeto 54	4	5	5	14	4	5	4	13	4	4	4	12	39
Sujeto 55	4	5	4	13	5	3	3	11	3	3	3	9	33
Sujeto 56	5	5	4	14	4	4	4	12	2	4	4	10	36
Sujeto 57	4	5	3	12	4	5	3	12	3	3	2	8	32
Sujeto 58	5	4	5	14	4	4	4	12	4	4	4	12	38
Sujeto 59	4	5	5	14	3	3	3	9	3	3	3	9	32
Sujeto 60	4	4	3	11	3	3	4	10	4	3	2	9	30

## Anexo 7: Consentimiento

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Mediante la firma de este documento, doy mi consentimiento para que me encueste un personal autorizado del Proyecto titulado: **“La Ansiedad y el Rendimiento de los Colaboradores del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción Junín 2022”**. Entiendo que la encuesta formara parte de una investigación centrada en averiguar cuál es la: Ansiedad y el rendimiento de los colaboradores del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción Junín. Institución en la que laboro. Entiendo que seré encuestado (a) en mi área de trabajo y en los horarios que me convengan. Se me harán algunas preguntas acerca de mi percepción en cuanto a las variables objeto de estudio.

La encuesta durara aproximadamente quince minutos, Es también de mi consentimiento que el investigador puede ponerse en contacto conmigo en el futuro, afin de obtener más información. He concedido libremente esta encuesta. Se me ha notificado que es totalmente voluntaria y que aun después de iniciada puedo rehusarme a responder cualesquiera preguntas o decidir darle por terminada en cualquier momento. Se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas no serán relevadas.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que ~~Yeni~~ Salgado Vargas es la persona a quien debo buscar en caso de que tenga alguna pregunta acerca del estudio o sobre mis derechos como participante en el mismo.

Fecha: 1 de diciembre del 2022

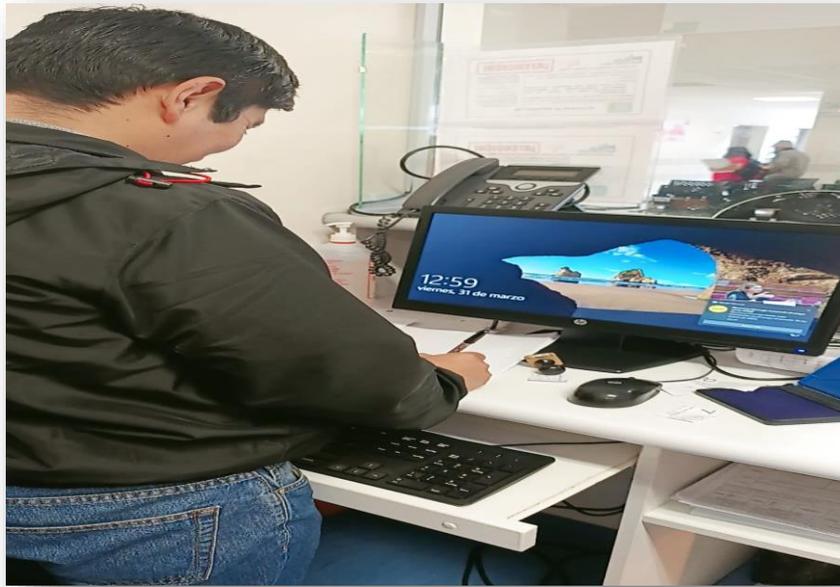


Firma de la encuestadora  
Yeni Salgado Vargas  
DNI 44209678



Firma del (a) encuestado (a)  
Eley Julissa Rojas Pariona  
DNI 45530271

## Anexo 8: Fotografías de la aplicación de instrumentos



Aplicación del cuestionario al personal de IREN



Aplicación del cuestionario al personal de Plataforma de Atención al Usuario.