

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Medicina Humana

Escuela Profesional de Medicina Humana



TESIS:

Título	: “ SÍNTOMAS DE ANSIEDAD Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRO RED CHILCA, HUANCAYO, 2023 ”
Para optar	: El Título Profesional de Médico Cirujano
Autor (es)	: Bach. BAQUERIZO INGA, NANCY LUZ
Asesor	: M.C. SINCHE ESPINAL HERNAN ALEXANDER
Línea de Investigación Institucional	: Salud y Gestión de la Salud
Fecha de inicio y culminación de la investigación	: Agosto 2022 – Agosto 2023

Huancayo - Perú

Mayo, 2023

DEDICATORIA

A mis padres, son ustedes
la razón para superarme
constantemente en mi vida
profesional.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Peruana Los Andes, a la facultad de Medicina Humana y en especial a los docentes de la escuela de formación profesional de la misma.

A la Micro Red de Salud Chilca, específicamente al personal administrativo y asistencial.

A mi asesor MC. Sinche Espinal Hernán Alexander por compartir su experiencia y conocimientos en la realización de este trabajo.

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0031-FMH -2024

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

SÍNTOMAS DE ANSIEDAD Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRO RED CHILCA, HUANCAYO, 2023

Con la siguiente información:

Con autor(es) : **BACH. BAQUERIZO INGA NANCY LUZ**

Facultad : **MEDICINA HUMANA**

Asesor(a) : **M.C. SINCHE ESPINAL HERNAN ALEXANDER**

Fue analizado con fecha **19/06/2024** con **91** pág.; en el Software de Prevención de Plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye Citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **23** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de Uso de Software de Prevención de Plagio Versión 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, 19 de junio de 2024

MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

INTRODUCCIÓN

La presencia de síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral van directamente relacionados a la productividad del colaborador ya sea en el sector público o privado.

En la ansiedad existe una anticipación de daños o accidentes futuros, acompañadas de sensaciones desagradables y síntomas físicos tensos que pueden ocurrir, sin embargo provoca cambios físicos y psicológicos que afectan en todos los ámbitos de la vida, por lo tanto, las personas que trabajan en el sector salud representan ciertos factores que se vinculan directamente en el ambiente donde se desempeñan, que se crean cambios en su personalidad, como resultado puede conllevar a graves consecuencias, con deterioro del estado emocional.

En cuanto a la metodología tiene un método cuantitativo, observacional, correlacional y transversal, sin la manipulación de variables, para comprender la relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del colaborador se utilizó escalas y cuestionarios para la recolección de datos, tales como : la escala de Hamilton para la evaluación de los síntomas de ansiedad y el cuestionario de evaluación del rendimiento laboral elaborado por el ministerio de salud (MINS), en el estudio la población estuvo conformado por todos los colaboradores que laboran en la Micro Red Chilca, la muestra fue escogida por un muestreo probabilístico aleatorio simple, respetando los criterios de inclusión y exclusión.

Por lo tanto, la investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral en el personal de salud de la Micro Red Chilca.

Se encuentra estructurado de la siguiente manera:

El capítulo I contiene el planteamiento del problema, justificación y objetivos.

El capítulo II contiene todo el marco teórico que brinda el sustento de la investigación, los antecedentes y las bases teóricas.

El capítulo III hipótesis y operacionalización de variables.

El capítulo IV el marco metodológico, tipo, nivel, diseño, población, muestra, técnicas e instrumentos utilizados.

El capítulo V presenta los resultados. Finalmente, el documento termina con el análisis y discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

La autora.

CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
INTRODUCCIÓN.....	iv
CONTENIDO.....	vi
CONTENIDO DE TABLAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	12
1.2. Problema de investigación.....	15
1.3. Justificación.....	16
1.4. Objetivos.....	18

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación.....	19
2.2. Bases teóricas.....	25
2.3. Marco conceptual.....	29

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Desarrollo de la hipótesis.....	31
3.2. Identificación de variables.....	32
3.3. Operacionalización de variables.....	32

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación.....	33
4.2. Tipo de investigación.....	33
4.3. Nivel de investigación.....	33
4.4. Diseño de investigación.....	33
4.5. Población y muestra.....	34
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	37
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	38

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados.....	40
5.2. Análisis y discusión de resultados.....	51
CONCLUSIÓN.....	56

RECOMENDACIONES.....	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59
ANEXOS.....	64
Anexo 1 Instrumento de recolección de datos.....	65
Anexo 2 Escala de ansiedad de Hamilton.....	66
Anexo 3 Rendimiento laboral del personal de salud.....	68
Anexo 4 Declaración de consentimiento informado.....	72
Anexo 5 Operacionalización de las variables.....	73
Anexo 6 Matriz de consistencia.....	74
Anexo 7 Autorización del comité institucional de investigación y ética de la facultada de medicina human de la universidad peruana los andes (UPLA) Huancayo.....	76
Anexo 8 El total de datos ingresados de los colaboradores de la Micro Red de la Chilca.....	77
Anexo 9 Recolección de datos del personal perteneciente a la Micro Red de chilca y el llenado de las diferentes escalas de medición.....	79

CONTENIDO DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1.	Representa las características sociodemográficas del personal de salud de la Micro red chilca.....	42
Tabla 2.	Representa los síntomas de ansiedad y el grado de ansiedad del personal de salud de la Micro red chilca	44
Tabla 3.	Prueba de Normalidad para las variables.....	47
Tabla 4.	Correlación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro red chilca, Huancayo, 2023.....	48
Tabla 5.	Correlación entre los síntomas de ansiedad y las características sociodemográficas del personal de salud de la Micro red chilca	48
Tabla 6.	Correlación entre los niveles de ansiedad y el rendimiento laboral en la dimensión calidad de trabajo, del personal de salud de la Micro red chilca	49
Tabla 7.	Correlación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral en la dimensión logros de metas, del personal de salud de la Micro red Chilca	48
Tabla 8.	Correlación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral en la dimensión relaciones humanas, del personal de salud de la Micro red chilca	50
Tabla 9.	Correlación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral en la dimensión iniciativa laboral, del personal de salud de la Micro red chilca	51

RESUMEN

Objetivo Determinar la relación entre los síntomas de ansiedad y rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red chilca. **Método y material:** observacional, correlacional y transversal. La población fue de 415 empleados públicos, fueron seleccionados por un muestreo probabilístico aleatorio simple, la muestra fue de 200 trabajadores, para su análisis. **Resultados:** El 74% realizan trabajos asistenciales, 54.5% masculino 39.5% de 31 a 40 años, 40.5% solteros, el 89% de zona urbana. En cuanto a las correlaciones a un p-valor ($0.00 < 0.05$) se establece que, existe una relación estadística entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral; en cuanto a la relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral en la dimensión calidad del trabajo a un p-valor ($0.00 < 0.05$) existe una relación estadísticamente significativa; en cuanto a síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral en la dimensión logros de metas a un p-valor ($0.02 < 0.05$), existe una relación estadísticamente significativa; en relación a síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral en la dimensión relación humanas, a un p-valor ($0.729 > 0.05$), no existe una relación estadísticamente significativa; en cuanto a los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral en la dimensión iniciativa laboral, a un p-valor ($0.996 > 0.05$), no existe una relación estadísticamente significativa. **Conclusiones:** Existe una relación estadísticamente significativa entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral; en las dimensiones calidad de trabajo y logros de metas también se encontró una relación estadísticamente significativa, en cuanto a las dimensiones relaciones humanas e iniciativa laboral no existe una correlación estadística.

Palabras clave: Ansiedad, Rendimiento laboral

SUMMARY

Objective To determine the relationship between anxiety symptoms and work performance of health personnel in the Chilca Micro network. **Method and material:** observational, correlational and transversal. The population was 415 public employees, they were selected by simple random probabilistic sampling, the sample was 200 workers, for analysis. **Results:** 74% carry out care work, 54.5% male, 39.5% from 31 to 40 years old, 40.5% single, 89% from urban areas. Regarding the correlations at a p-value ($0.00 < 0.05$), it is established that, if there is a statistical relationship between anxiety symptoms and work performance; Regarding the relationship between anxiety symptoms and work performance in the quality of work dimension at a p-value ($0.00 < 0.05$) if there is a statistically significant relationship; regarding anxiety symptoms and work performance in the goal achievement dimension at a p-value ($0.02 < 0.05$), if there is a statistically significant relationship; In relation to anxiety symptoms and work performance in the human relationship dimension, at a p-value ($0.729 > 0.05$), there is no statistically significant relationship; Regarding anxiety symptoms and work performance in the work initiative dimension, at a p-value ($0.996 > 0.05$), there is no statistically significant relationship. **Conclusions:** There is a statistically significant relationship between anxiety symptoms and work performance; Regarding the dimensions of work quality and goal achievement, a statistically significant relationship was also found and in the human relations and initiative dimensions there is no statistical correlation.

Keywords: Anxiety, Work performance

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Los colaboradores pertenecientes a una institución como pública o privada están inmersos a un horario establecido, el cual genera ciertos cambios en el comportamiento y conducta ya sea por diferentes motivos como la sobrecarga laboral, aumento de responsabilidades y malos hábitos de sueño entre otros, en cual influye negativamente en el rendimiento laboral (1).

En la Unidad Ejecutora de la Red de Salud del Valle del Mantaro, específicamente en la Micro Red de Chilca, se desconoce con exactitud la información acerca de los síntomas de ansiedad de sus colaboradores.

La ansiedad que se presenta continuamente en una persona provoca cambios en el individuo en relación a su productividad y rendimiento (2).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS,2019), los síntomas de ansiedad pueden implicar experimentar miedo o preocupación excesivos en situaciones específicas, como ataques de pánico o situaciones sociales o ansiedad generalizada en una variedad de situaciones cotidianas, suelen sufrir estos síntomas durante mucho tiempo (al menos unos meses) y tienden a evitar situaciones que les produzcan ansiedad (3,4).

Los síntomas de ansiedad se refiere a una combinación de diferentes manifestaciones, no se puede atribuir a un peligro real para el cuerpo y la mente, pero se manifiesta en forma de una crisis o condición persistentes y dispersos, capaces de ataques de pánico, a pesar de ello, la ansiedad se distingue por

su proximidad al miedo, que no es lo mismo decir que el miedo es una distracción, su presencia es la ansiedad expresada ante un estímulo actual, se asocia con expectativas de peligros futuros, inciertos e imprevistos(5).

La ansiedad es una emoción que surge en situaciones inciertas, donde la amenaza es predecible y prepara a las personas para enfrentarla, es un estado psicológico de miedo, donde hay preparación para la defensa o la huida, va acompañada de cambios en factores fisiológicos como aumento del ritmo cardíaco, presión arterial, frecuencia respiratoria y muscular, aumento de la actividad simpática (temblor, poliuria, diarrea, etc.), todos ellos reacciones normales (6,7).

Al respecto puedo mencionar que efectivamente los conceptos de estos estudios anteriormente descritos concluyen que la ansiedad son un conjunto de respuestas fisiológicas que ponen al individuo en acción generando cambios fisiológicos y psicológicos.

Es de importancia estudiar los síntomas de ansiedad en el rendimiento de los colaboradores de una institución, para entender exactamente las dificultades que se presentan en la productividad, de esa manera tomar acciones que involucren decisiones de cambio o la implementación de nuevas áreas de acción o hábitos para el trabajador.

En la Unidad Ejecutora de la Red de Salud del Valle del Mantaro, específicamente en la Micro Red Chilca, según la solicitud presentada, las autoridades de esa institución desconocen cualquier información relacionada con los síntomas de ansiedad en el rendimiento de sus colaboradores ni las repercusiones de estas sobre su actividad laboral.

Motivo por el cual, siendo este un vacío de conocimientos y conceptos se propone como problema a investigar ¿Cuál es la relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral en el personal de salud de la Micro red chilca, Huancayo, 2023?

1.2. Delimitación del problema

Delimitación teórica

La ansiedad es un problema individual, que genera compromiso de funciones físicos y psíquicos que ponen en alerta la vida del individuo debido a excesivas preocupaciones anticipadas que ocurra el evento, producto de ello la persona toma acciones de sobrevivencia para salir de esta situación que pone en peligro su vida, ya sea con repuestas motoras y fisiológicas, motivo por el cual es preciso resaltar la importancia de la evaluación de los síntomas de ansiedad en el rendimiento laboral del personal de la salud, en este caso específico.

Delimitación espacial:

La investigación se realizó en la Micro Red Chilca, cuya dirección es Jr. Humboldt Nro.900, perteneciente a la provincia de Huancayo, departamento de Junín.

Delimitación temporal

La investigación comenzó con la recolección de los datos que fueron entre los meses de julio y agosto 2023, se utilizó las fichas de recolección de datos y los diferentes instrumentos de medida tales como: la Escala de Hamilton para evaluar los síntomas de Ansiedad y la guía de evaluación del rendimiento para el recurso humano, el cual fue completado personalmente por parte de los colaboradores de

las diferentes áreas ya sean pertenecientes a la parte administrativa y asistenciales que tengan un contrato vigente.

Delimitación poblacional:

En este trabajo la población estará constituido por el total de colaboradores públicos perteneciente a la Micro Red Chilca de la Unidad Ejecutora de la Red de Salud Valle del Mantaro que son un total de 415 colaboradores, se aplicó la fórmula para la población finita y la muestra fue de 200 trabajadores.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, Huancayo, **2023**?

1.3.2. Problemas específicos

¿Cuáles son las características sociodemográficas del personal de salud de la Micro Red Chilca, Huancayo, **2023**?

¿Cuál es la relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, en la dimensión calidad de trabajo, Huancayo, **2023**?

¿Cuál es la relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, en la dimensión iniciativa de trabajo, Huancayo, **2023**?

¿Cuál es la relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, en la dimensión relaciones humanas, Huancayo, **2023**?

¿Cuál es la relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, en la dimensión logros metas, Huancayo, 2023?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

En el presente trabajo se aportarán tablas y análisis de datos que permitirán evaluar los síntomas de ansiedad en el colaborador de salud, el cual permitirá tomar decisiones por parte de los administrativos para realizar acciones frente a este problema, ya sea implementando nuevas estrategias que ayuden a mejorar esta condición que perjudica el rendimiento del colaborador.

La siguiente investigación tiene como finalidad generar un cambio de percepción y actitud frente a los problemas de salud mental, dentro de ellos los síntomas de ansiedad en los colaboradores expuestos a una rutina y a un horario exigente en las diversas instituciones de salud ya sean de ámbito público o privado, también servirá para tomar acciones con el objetivo de implementar hábitos saludables, realizar coordinaciones interinstitucionales para llevar a cabo actividades con la finalidad de mejorar la calidad de vida del colaborador para luego contar con profesionales aptos que puedan desempeñarse en las diferentes áreas sin ninguna dificultad.

1.4.2. Teórico

En nuestra región Junín, existe un gran vacío de conocimientos en cuanto a estudios relacionados con los síntomas de ansiedad, es así que en una revisión

bibliográfica minuciosa, se encontró un solo estudio de investigación relacionado con los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral en los colaboradores de la salud, en base a ese aporte mi trabajo también formará parte de ello, con el único objetivo de brindar un conocimiento teórico, de esa manera sumar mayores conceptos acerca del tema, los cuales servirán de antecedente para las futuras investigaciones, la ansiedad en una enfermedad que ocupa un lugar muy importante en la vida diaria del colaborador en los diferentes establecimientos tanto públicos como privados, van directamente relacionados con el rendimiento laboral, es por ello que este estudio nos permitirá entender los síntomas de ansiedad en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Micro Red Chilca de la Red de Salud Valle del Mantaro.

1.4.3. Metodológico

El presente trabajo de investigación tiene un aporte metodológico propio, los colaboradores evaluados fueron escogidos de manera aleatoria y el instrumento utilizado en la recolección de datos fue validado por otros autores como tales: la escala de Hamilton para los síntomas de ansiedad y la guía de evaluación del rendimiento para los colaboradores del ministerio de salud por lo tanto las aplicaciones de estos instrumentos refieren la fiabilidad y validez de los mismos.

1.5. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, Huancayo, **2023**.

1.3.2. Objetivos específicos.

Describir las características sociodemográficas del personal de salud de la Micro Red Chilca, Huancayo, **2023**

Establecer la relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca en la dimensión calidad de trabajo, Huancayo, **2023**

Identificar la relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca en la dimensión iniciativa laboral, Huancayo, **2023**

Identificar la relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca en la dimensión relaciones humanas, Huancayo, **2023**

Establecer la relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca en la dimensión logros de metas, Huancayo, **2023**

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes internacionales

Fernández, S y Estrada, S.(2019) en España, utilizando la escala de Hamilton se llegó a la conclusión de que el personal de enfermería presentó, estrés leve: 40%, moderada: 22% severa:1%, ansiedad, $p = 0,000$ la ansiedad fue mayor en mujeres solteras frente a la muerte por enfermedades, sobrecarga de trabajo, falta de conocimiento, miedo a equivocarse, problemas con jefes directos y compañeros, por ANOVA la Depresión: 1.17, Ansiedad: 1.08, hay variables de la fuerza de trabajo edad: 1,31, categoría: enfermera profesional: 1,26, turno de noche: 1,23, en el ambiente de trabajo influye en el estrés, la depresión y la ansiedad, por lo que se recomienda identificar los desencadenantes y evidencias, obteniendo así una intervención posterior y reducirlo(11).

Llanos, M. (2019), Guatemala, el estudio realizado fue cuantitativa, descriptivo; para ello se utilizó la escala de Hamilton y el de Chiavenato, que mide el grado de ansiedad de una persona en dos áreas: ansiedad estado y ansiedad rasgo, que se refiere a estado de ansiedad en la dimensión más grande del cambio de personalidad, por lo que también es ansiedad en el tiempo. La muestra estuvo compuesta por 13 trabajadores de un centro médico de psicología clínica

asistencial y 12 trabajadores de psicología industrial administrativa con edades de 30 a 45 años, llegó a la conclusión que no mostró correlación estadísticamente significativa entre profesión, género, edad y la relación entre los trabajadores en el nivel de ansiedad (rasgo y estado) en cursos vespertinos entre los trabajadores de psicología clínica e industrial (12).

Valliso, S. (2020) en Ecuador, realizó Un estudio descriptivo, transversal en el que se seleccionó la muestra por conveniencia, 228 trabajadores de un hospital en Quito, de la ciudad de Loya, se aplicó la escala de ansiedad de Hamilton donde se encontró que el 40,78% de las personas mostraban niveles severos de ansiedad, seguido por el 19,73% Ansiedad moderada, el 17,54% presentó una ansiedad leve y el 21,92% no ha mostrado ningún síntoma relacionado con la ansiedad (9).

Argote, M. (2020), Quito, Ecuador, la aplicación de la Escala de Calificación de Ansiedad de Hamilton, según el coeficiente de Pearson de $p=0,777$ y un nivel de significancia bilateral menor a 0,05, los resultados muestran que existe una relación significativa entre las variables evaluadas, todos los trabajadores del centro de salud experimentan ansiedad, pero no hay evidencia clara de que la ansiedad afecte el éxito o el fracaso en el trabajo, el ambiente en el trabajo es muy bueno y no obstaculiza el desempeño de los empleados, estos datos permiten que nuevas investigaciones descubran qué otros factores influyen en el rendimiento(10).

Martínez, A. (2021), en Guadalajara, Jalisco. México, los trabajadores de salud de bajo rendimiento tuvieron puntuaciones medias de ansiedad más altas que los trabajadores promedio o de alto rendimiento, utilizando como instrumento la escala de ansiedad de Hamilton, encontró correlaciones estadísticamente

significativas a un p valor <0.05 ; rho,0.00 al comparar grupos de trabajadores con diferentes niveles de rendimiento con y sin ansiedad, la relación entre mayor ansiedad y menor rendimiento, indica la necesidad de evaluar periódicamente la ansiedad y otros trastornos psicoemocionales en los trabajadores mediante seguimiento sistemático, así como el rendimiento, con el fin de implementar estrategias de acción preventiva y correctiva(8).

2.2. Antecedentes Nacionales

Márquez, J. (2019), Lima Perú. utilizando la Escala de Calificación de Ansiedad de Hamilton y la Escala Gráfica de Chiavenato, en su estudio menciona que ,el 30,9% de los trabajadores de salud con ansiedad clínica tuvieron un rendimiento medio/bajo, en comparación con el 17,9% de los trabajadores de salud que no tenían ansiedad, esta cifra es estadísticamente significativa porque cuando se usa el riesgo relativo en comparación con aquellos sin ansiedad, en comparación con los trabajadores con ansiedad clínica, los empleados con ansiedad clínica tenían un 73% más de probabilidades de tener ansiedad normal o bajo rendimiento en el trabajo, IC del 95%: 1,25 – 2,41; valor p $\chi^2 = 0,002$), los hombres con ansiedad clínica tuvieron mayores probabilidades de desempeño regular/malo, en comparación con los hombres sin ansiedad, lo que también fue estadísticamente significativo (IC 95 %: 1,23–3,12; valor de p $\chi^2 = 0,007$), en este estudio confirmó la relación entre estas variables al examinar la relación entre el rendimiento y la ansiedad clínica, ya que los resultados mostraron que los trabajadores de salud con las puntuaciones medias más bajas tenían puntuaciones clínicas más altas(15).

Rodríguez, C.(2019) en su estudio realizado en la ciudad de lima metropolitana, aplicó la escala de ansiedad de Hamilton y llegó a concluir que existe una alta correlación positiva entre las dos variables, lo cual fue estadísticamente significativo ($Rho = 0,911$) y es $p = 0,000 < 0,05$); y apoya la hipótesis alterna de alguna manera con 99% de probabilidad: la relación entre la ansiedad y el rendimiento laboral, la hipótesis nula fue rechazada, es decir, en contexto, del 91,1%, lo que significa: a mayor ansiedad, menor esfuerzo laboral (16).

Calderón, F. (2019), Trujillo, Perú. Los métodos de recolección de información son el instrumento de ansiedad de Hamilton y el cuestionario de rendimiento laboral, los principales resultados de la encuesta muestran que el 82,9% de los empleados públicos de un hospital se encuentran en el nivel de ansiedad severa y el 65,9% en el nivel de alto rendimiento, concluye que no existe relación significativa entre ansiedad y desempeño laboral, en cuanto a las dimensiones rendimiento laboral y ansiedad, no hubo relación significativa con ninguna de ellas(17)

Barboza, M. (2021), Lima, Perú, en su estudio, utilizando la Escala de Calificación de Ansiedad de Hamilton y la Escala Gráfica de Chiavenato evaluaron el rendimiento. La población estuvo compuesta por 100 profesionales y la muestra por conveniencia incluyó a 50 profesionales de Clínica Oftalmológica se luce, concluyó que la mayoría de los empleados presentaron ansiedad moderada y buen esfuerzo laboral, lo que indica que los resultados encontrados no afectaron negativamente el esfuerzo laboral en cuanto al logro de las metas y encontraron una relación moderada entre ansiedad y trabajo,

a un valor de ($\rho=0,615$; $p=0,000<0,05$), esto significa que cuanto mayor es la ansiedad, menor es el nivel de esfuerzo laboral(14).

Pérez, B.(2022), Arequipa, Perú, en su estudio encontró que el 39,22% de los participantes fueron hombres y el 60,78% mujeres; El 57,84% tenía entre 22 y 24 años, mientras que el 37,25% tenía entre 25 y 27 años, utilizando la escala de Hamilton, concluye que cuando el nivel de ansiedad era severo, el 96,55% se calificaba a sí mismo como bajo ($p < 0,05$; $\rho > 0,80$); con ansiedad leve, el 60,71% de los trabajadores de salud mostró resultados buenos o muy altos; si la ansiedad fue moderada, el 62,30% fue normal, mientras que la ansiedad fue severa, entonces el 100% fue baja o muy baja ($p < 0,05$; $\rho > 0,70$), la ansiedad moderada era un estado o rasgo y percepciones de desempeño normal entre los trabajadores, la ansiedad tenía un efecto inverso significativo en el desempeño(13).

Antecedente Local

No existen investigaciones.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Ansiedad

Se basa en que toda conducta es aprendida y asociada a estímulos favorables o desfavorables, donde en algún momento de la vida, se va adquiriendo connotaciones que persistirán posteriormente, según esta teoría, la ansiedad es el resultado del condicionamiento, en el que las personas con trastornos de ansiedad aprenden erróneamente a asociar estímulos inicialmente neutros con eventos traumáticos vividos (y por tanto amenazas), de modo que cada vez que estos

estímulos se presentan en el primer contacto, les provocan angustia, relacionado con las amenazas(18).

2.2.1. Teoría psicodinámica de la ansiedad

Señala que la ansiedad es más un proceso biológico (fisiológico), la respuesta del cuerpo a la sobrecarga resultante del deseo sexual (libido), es una situación ansiosa, el dolor sería una señal de alerta, según esta teoría, el sufrimiento surge de la lucha del individuo entre la rigidez del superyó y los instintos prohibidos, donde los estímulos instintivos inaceptables del sujeto conducen a estados de ansiedad (19).

Según M. Klein, las dos primeras posiciones definen al bebé, la fuente más importante de ansiedad que provoca esta neurosis, lo que pasa es que la culpa la tiene la libido insatisfecha, neutralizar la agresión, provocar una mayor agresión y el retorno de impulsos agresivos y partes de uno mismo producen reactivación, los impulsos sádicos prepuberales se consideran un peligro y dado ese peligro, la ansiedad actúa como una alarma que incita al ego a fortalecer sus defensas, se hace su supresión para evitar que entren en la conciencia, el objetivo de esta alarma puede considerarse uno de los objetivos más primitivos, se produce una autoeficacia en tareas de la vida real, la primera teoría de la ansiedad de Freud sostenía que la ansiedad es causada por la frustración de los deseos sexuales asociada con su segunda teoría que hace esto, la ansiedad es una señal de alarma ante un peligro visceral porque el deseo sexual se convierte en peligro porque los instintos y las amenazas quedan desterrados en el instinto de muerte interior, la ansiedad tiene el doble propósito de proteger contra la sobre estimulación, interno o externo y la consiguiente descarga de tensión mental excesiva; El contenido de la ansiedad

depende del nivel de evolución del deseo sexual; la forma depende del grado de autodesarrollo, desde tal perspectiva, en cuanto al contenido se puede decir que en la etapa presexual la ansiedad tendrá más contenido, hay más un componente sadomasoquista que en la fase genital, se pueden observar que la ansiedad, principalmente las crisis epilépticas paroxísticas corresponden a la etapa de máxima confusión y miedo, el tiempo de temblores y tensión muscular corresponde al momento en que soy capaz de escapar del peligro, pero se lo impiden los sadomasoquistas; la ansiedad da evidencia somática sugiere una etapa genital caracterizada por miedo difuso, pero los síntomas físicos son síntomas que corresponden a la etapa del superyó, se identifica y se enmarca claramente la fuente de peligro que percibe(20).

2.2.2. Etiología de ansiedad

Los orígenes de los trastornos de ansiedad son complejos, su variabilidad genética se estima en aproximadamente 30% a 50%, entre los factores que influyen son el temperamento, sociedad y medio ambiente.

Según Williams, depresión y ansiedad están basadas en disfunción del circuito neuronal, donde ocurren cambios durante el procesamiento amenazas asociadas con la activación de la amígdala y la conexión de circunvoluciones Giro cingulado anterior (21).

La amígdala se presenta hiperreactiva, por un proceso deliberado o estímulo desconocido, la amenaza de la depresión, trastorno de ansiedad generalizada, fobia social generalizada, trastorno de ansiedad, fobias específicas y ataques de pánico, la hiperactividad de la amígdala conduce a través de rostros amenazantes ocultos, variabilidad que genera la ansiedad y el neuroticismo en una población sana, se

concluye que presenta hiperactividad frente a una amenaza, también existe una función cerebral reducida en el Giro cingulado anterior en los trastornos de ansiedad generalizada y social(22).

2.2.3. Síntomas de ansiedad

- Preocupación o aparición de una enfermedad o trastorno grave.
- Miedo a que síntomas menores o sensaciones corporales indiquen una enfermedad grave.
- Preocuparte por tu salud con facilidad
- Sentirse muy bien después de una visita al médico o de un resultado negativo en una prueba
- Preocupación excesiva por el riesgo de padecer una enfermedad particular.
- Demasiada preocupación ante una posible enfermedad que le dificulta afrontarla
- Revisarse el cuerpo muchas veces para detectar signos de enfermedad.
- Visitas frecuentes al médico para tranquilizar o evitar el tratamiento médico por miedo a un diagnóstico grave.
- Evitar personas, lugares, porque temen riesgos para su salud (23).

2.2.4. Factores de organización y laborales relacionados al desarrollo de la ansiedad.

Conflicto de roles: por lo general la atención personal y responsable genera conflicto entre los principios éticos aprendidos en la formación profesional, práctica diaria y disponibilidad del recurso real, además, estar atentos genera mayores niveles de estrés asociados con no poder asistir debido a gastos médicos y limitaciones financieras adecuado para el paciente.

- Ambigüedad de roles significa que requiere incertidumbre para realizarlo de la mejor manera.

- La sobrecarga laboral significa importante tiempo de implementación para ordenar el trabajo dentro de un día, los profesionales tienen que atender a demasiados pacientes cada día (24).

2.2.5. Técnicas para disminuir los síntomas de ansiedad

Explican que para mejorar la calidad de vida y reducir los niveles de ansiedad, las personas necesitan sentirse aceptados y amados, y los elogios deben ser genuinos, tal como se esperará y sentirán si los elogios o halagos que reciben son así, se les enseña que no hay compromisos que puedan hacer que su autoestima baje hasta el punto de no creer en sí mismos, y les instruye a tener expectativas y metas alcanzables, un sentido de valía y comprensión basados en su edad y las actividades que realizan, por ejemplo (25).

- Buena introducción a la tarea, deberías desearle lo mejor.
- Debes aprender a compartir con tus compañeros y hermanos.
- Realizar bien las tareas que se le asignen
- Felicitar su buen comportamiento durante las actividades.

Es necesario enseñar a las personas que en todas las etapas de la vida enfrentarán dificultades y que es normal que las enfrenten, que estos problemas los impactarán, les causarán ansiedad excesiva y que les afectará a ellos y al entorno que los rodea, la pérdida de control, por lo que tenemos que enseñarles que no está bien preocuparse más de lo habitual y no preocuparse tanto por los problemas o preocupaciones, porque todos se centran en diferentes técnicas para trabajar con ellos y que puedan mejorar sus ataques de ansiedad, cualquier dificultad o evento que encuentren ayudará a las personas a identificar y controlar patrones de sentimientos y pensamientos, examinar qué pensamientos les preocupa y ayudarles

a distinguir entre la gravedad de los pensamientos que les preocupa y pueden dañar tu estado emocional y mencionan lo siguiente(26).

2.2.6. Auto regulación de emociones.

Esta es una de las tareas más importantes que deben realizar las personas, ya que les ayudará a mantener y a establecer un equilibrio y una mejor relación con su entorno y desarrollar habilidades de autorregulación, técnicas de comprensión y autosuficiencia, evitando así situaciones estresantes o agotadoras, son los únicos responsables de gestionar las emociones y si sienten que no pueden o no tienen las herramientas necesarias para lucharlo, deben buscar apoyo profesional para lograr mejores resultados en el comportamiento(27).

2.2.7. Técnicas de relajación.

Las personas se mueven por el mundo a través de los buenos actos, por eso es importante enseñar a las personas técnicas de relajación a través del juego, debido a que estas técnicas crean bienestar emocional cuando se presenta la ansiedad, lo que ayudará a reducir los niveles de tensión, presión arterial y controlar la respiración, enséñales con la adecuada habilidades de juego, se sentirán más libres y en un ambiente más enriquecedor además, aprenderán a controlarse bien si muestran energía inquieta, los colaboradores deben comprender estas reglas para ayudar a sus hijos cuando tengan problemas, los ataques de ansiedad y además, el terapeuta debe explicar a los familiares los métodos y pasos a seguir para conseguir mejores resultados terapéuticos que se aplicarán(28).

2.2.8. Relajación activa.

Una tecnología muy interesante porque ayuda a mejorar los niveles de estrés o ansiedad de las personas, en este caso el ciclismo, el fútbol o cualquier deporte

que les guste, para que aprendan a gestionar y canalizar esa ansiedad o presión, en algunos casos se utilizarán dependiendo de la situación que creen, y si la persona tiene agorafobia, este método es la forma más adecuada de mejorar el problema (29).

2.3. Rendimiento laboral

El rendimiento laboral se refiere a la eficiencia y eficacia con la que un individuo realiza sus tareas laborales en un entorno organizacional y logra los resultados esperados, cubre las características generales, la productividad y el rendimiento de una persona en relación con su función laboral y las expectativas del empleador, el rendimiento laboral generalmente se mide y evalúa en función de criterios específicos e indicadores relacionados con la naturaleza del trabajo, estas pueden incluir factores como el cumplimiento de los plazos, el cumplimiento o la superación de los objetivos, la capacidad de demostrar las habilidades y conocimientos necesarios, el cumplimiento de las políticas y procedimientos de la institución, el trabajo en equipo y la cooperación, y un excelente servicio al cliente, el alto rendimiento beneficia tanto a las personas como a las organizaciones. Para las personas, esto puede significar satisfacción laboral, oportunidades de avance profesional, reconocimiento y recompensas financieras, por ello desde una perspectiva organizacional, un alto esfuerzo laboral conduce a una mayor productividad, satisfacción del cliente, mayor rentabilidad y éxito general (30).

2.2.1. Teoría del rendimiento laboral

En el concepto de rendimiento laboral se considera el valor total que una institución espera de un empleado por realizar ciertos eventos durante un período de tiempo,

este valor puede ser positivo o negativo dependiendo de si el desempeño del personal es bueno o malo, representa el desempeño del trabajador, contribución a su efectividad organizacional (31)

2.2.2. Comportamientos contraproducentes en el trabajo

Se trata de acciones deliberadas de los empleados que la institución prestadora de salud considera contrarias a sus intereses y de las que la organización no se beneficia, entre ellos podemos señalar.

- Hurto y actividades conexas
- Destruir propiedad
- Notificaciones abusivas
- Mal uso del tiempo y de los recursos
- Participar en comportamientos inseguros
- Ausencia de trabajo
- Baja calidad del trabajo
- Bebe alcohol y/o usa drogas
- Comportamiento verbal inadecuado
- Actos físicos inapropiados (por ejemplo, acoso) (32).

2.2.3. Rendimiento organizacional

Existen diversos factores que lo componen, dentro de ellas son las siguientes.

1. Capacidad de tareas específicas del trabajo: qué tan bien puede realizar las tareas básicas o técnicas del trabajo, son las acciones concretas las que distinguen el contenido esencial de la actitud.

2. Capacidad para realizar tareas no relacionadas con el trabajo: El grado en que puede realizar tareas que son importantes para la organización pero que no están definidas ni descritas en el trabajo.
3. Capacidad para comunicarse verbalmente y por escrito: mensajes fluidos y perceptivos para la consecución de objetivos.
4. Esfuerzo de desempeño: El grado en que un trabajador permanece comprometido e intensamente involucrado en las tareas laborales en condiciones adversas.
5. Mantener la disciplina personal: El grado en que los trabajadores evitan conductas negativas como el consumo de alcohol y drogas en el trabajo, el incumplimiento de las reglas o el ausentismo excesivo.
6. El deseo de facilitar el trabajo del equipo y de los trabajadores: apoyar a los compañeros, ayudar a resolver problemas, ser un buen modelo a seguir, fijar objetivos claramente.
7. Supervisión/Gestión: Comportamiento diseñado para influir en el desempeño de los subordinados a través de la interacción personal.
8. Gestión: Acciones diseñadas para aclarar los objetivos de una institución a organizar personas y recursos, o ayudar a resolver situaciones problemáticas (33).

2.4. Marco conceptual

2.4.1. Síntomas

Los sentimientos o experiencias de una persona pueden indicar una enfermedad o condición, los síntomas solo pueden ser informados por la persona que los experimenta, no pueden ser observados por un proveedor de atención médica y

no aparecerán en un examen físico, algunos ejemplos de síntomas incluyen dolor, náuseas, fatiga y ansiedad (34).

2.4.2. Sintomatología ansiosa

Los ataques de ansiedad o los síntomas de ansiedad en general se manifiestan de diferentes maneras. Cuando tenemos un trastorno de ansiedad los síntomas son constantes, pero podemos experimentar ansiedad con diferentes presentaciones y síntomas neurológicos en pequeños momentos, en estos casos lo más importante es intentar descubrir qué está provocando esta ansiedad y cómo podemos afrontarla (35).

2.4.2.1. Síntomas físicos de ansiedad

Cuando nos referimos a síntomas físicos de ansiedad, hablamos de lo que estamos viviendo a nivel físico.

- Irritabilidad y nerviosismo.
- Respiración dificultosa
- Palmas sudorosa
- Latidos cardíacos acelerados
- Dolor o malestar en el pecho
- Tensión muscular
- Náuseas y diarrea
- Mareo
- Resfriarse, etc. (36).

2.4.2.2. Síntomas conductuales de ansiedad

Cuando la ansiedad afecta tanto a una persona que cambia su comportamiento, experimentamos síntomas conductuales.

- Por lo tanto, las personas con trastornos de ansiedad adoptan estos comportamientos en un intento de evitar aspectos desagradables de su trastorno de ansiedad.
- Comportamiento de evitación: cuando los ataques de ansiedad se repiten, muchas personas optan por evitar las situaciones que desencadenan estos síntomas de ansiedad.
- De esta forma evitarás lugares y situaciones sociales que te produzcan tensión o ansiedad.
- Situaciones de escape: Hay algunas situaciones muy comunes que pueden desencadenar ansiedad.
- Algunas personas que sufren una crisis de ansiedad pueden huir de determinados lugares por miedo a sufrir.
- Comportamientos no saludables: algunas personas adoptan comportamientos no saludables, como la toma de riesgos o la autodestrucción, para evitar los síntomas de los trastornos de ansiedad.
- Limita las actividades diarias: Muchas veces, las personas que experimentan síntomas de ansiedad terminan limitando sus actividades para evitar los efectos del trastorno.
- Aferrarse a un lugar o a alguien por seguridad: Si los síntomas de un ataque de ansiedad persisten, en ocasiones intentarán buscar ayuda en personas o lugares de confianza para afrontarlo (37).

2.4.2.3. Síntomas emocionales de ansiedad

La ansiedad se manifiesta no sólo física y conductualmente, sino que siempre va acompañada de síntomas emocionales.

Por tanto, se caracteriza por los siguientes sentimientos:

- En Peligro
- Nervioso
- Sentirse Abrumado
- Pánico
- Preocupaciones
- Preocuparse
- Miedo O Terror. Etc. (38).

2.4.2.4. Síntomas cognitivos de ansiedad

Los malos pensamientos suelen aparecer en un estado repetido de ansiedad.

Así, hay algunos temas recurrentes entre estas ideas:

- "¿Qué pasa si sucede?"
- "Tengo que estar seguro"
- "No soporto no saberlo".
- "¿Qué significan estos síntomas físicos?"
- "La gente se ríe de mí".
- "No podré escapar".
- "Me estoy volviendo loco."
- "Dios mío, ¿qué me está pasando?" etc.(39)

2.4.3. Rendimiento laboral

Una comprensión profunda de los problemas que enfrentamos es esencial para realizar mejoras, por tanto, nuestro punto de partida es que el rendimiento laboral significa la forma, tiempo y calidad con que los profesionales de una

organización desempeñan las tareas y responsabilidades que les asignan para desarrollar sus actividades sin contratiempos.

La evaluación del rendimiento es una de las tareas más importantes del departamento de Recursos Humanos de cualquier empresa. Para hacer esto correctamente, considere los siguientes factores:

- Determinar los objetivos del estudio.
- Considere las carreras de los empleados
- Los estándares de referencia deben coincidir con el área de trabajo.
- Los empleados necesitan saber qué se valora y aceptarlo.
- El directivo debe hacer propuestas para mejorar los errores (40).

2.4.4. Rendimiento laboral y sus dimensiones

Dentro de las dimensiones a cerca del rendimiento laboral se consideran los siguientes:

Estructura: Refleja el sentimiento, controles, procedimientos, cantidad de normas, restricciones, etc. que deben seguir los empleados, dependiendo de sus funciones y puestos de trabajo en la organización.

Responsabilidad: Se refiere a los sentimientos, los empleados deben ser sus propios jefes durante el trabajo, es decir, tomar sus propias iniciativas y decisiones.

Recompensa: Los empleados comparan sistemas de recompensa coincidentes o no coincidentes los cuales son inmediatamente comparados con sus compañeros.

Desafío: Responder a los desafíos que enfrentan los empleados en su proceso de desarrollo de un trabajo, estos desafíos están diseñados secuencialmente, para alcanzar los objetivos marcados por la organización.

Relaciones: Esta es una visión unilateral del entorno en el que se encuentran los empleados, la felicidad, trabajo armonioso, amistad y hermandad entre todas las personas que trabajan y salen de la organización, que deje de lado los desacuerdos sobre la jerarquía.

Colaboración: Refleja la percepción el apoyo mutuo entre todos, los empleados de la organización pueden afrontar juntos posibles conflictos.

Estándares: Representan las creencias de las personas, los empleados entienden las reglas y regulaciones, requisitos de desempeño organizacional en un trabajo.

Conflicto: Representa a los empleados la manera de conducir las discrepancias, ya sean entre compañeros o superiores, necesitan saber cómo expresar adecuadamente su desacuerdo y sus diferentes puntos de vista.

Identidad: Es un sentido de pertenencia, para la propia organización, se considera un elemento importante y valioso en un grupo de trabajo, en este punto, los objetivos de la organización y los empleados encuentran un sentido común (41).

2.4.5. Recursos humanos

Son una parte importante que juega un papel crucial en el logro de objetivos, desarrollando capacidades y estrategias en la organización, por lo tanto, el compromiso organizacional es un componente clave del proceso de desarrollo, influye en el comportamiento y el desempeño a través de sistemas de capacidades y suposiciones como en el trabajo, así como las actitudes de los empleados y el compromiso organizacional, el campo de los recursos humanos debe tener en cuenta los cambios en curso y mejorar continuamente la prestación de servicios y esforzarse por alcanzar la excelencia todos los días, el

desempeño de los empleados, orientación al desarrollo y formación continua, de luego convertirse en las habilidades laborales y así convertirse en un medio de indicadores de comportamiento(42).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

Ha: Existe una relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, Huancayo, 2023.

Ho: No existe una relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, Huancayo, 2023.

3.2. Hipótesis específicas

Ha1: Existe una relación entre los síntomas de ansiedad y las características sociodemográficas, del personal de salud de la Micro Red Chilca, Huancayo, 2023.

Ho1: No existe una relación entre los síntomas de ansiedad y las características sociodemográficos, del personal de salud de la Micro Red Chilca, Huancayo, 2023.

Ha2: Existe una relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca en la dimensión calidad de trabajo, Huancayo, 2023.

Ho2: No existe una relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca en la dimensión calidad de trabajo, Huancayo, 2023.

Ha3: Existe una relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca en la dimensión iniciativa laboral, Huancayo, 2023.

Ho3: No existe una relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca en la dimensión iniciativa laboral, Huancayo, 2023.

Ha4: Existe una relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca en la dimensión relaciones humanas, Huancayo, 2023.

Ho4: No existe una relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca en la dimensión relaciones humanas, Huancayo, 2023.

Ha5: Existe una relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca en la dimensión logros de metas, Huancayo, 2023.

Ho5: No existe una relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca en la dimensión logros de metas, Huancayo, 2023.

3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE 1: SÍNTOMAS DE ANSIEDAD.

Definición conceptual: Un estado emocional desagradable caracterizado por una combinación de sentimientos y pensamientos ansiosos y personalmente perturbadores (43).

VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL.

Definición conceptual: Acciones o comportamientos relacionados con objetivos observados entre los empleados de una organización se pueden medir en relación con las habilidades de cada individuo y cuánto contribuyen a la organización (44).

Ver anexo 5.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

Método cuantitativo (45)

4.2. Tipo de investigación

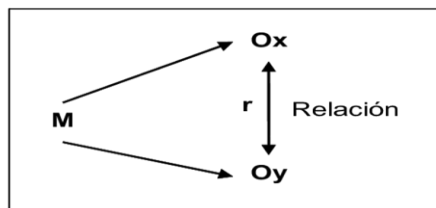
Tipo observacional, se examinó nuevos conocimientos que permitan complementar ideas teóricas, sin la manipulación de variables (45).

4.3. Nivel de investigación

Se realizó un estudio correlacional porque se determinó la relación que existe entre las dos variables (46).

4.4. Diseño de investigación

Se realizó una investigación descriptiva, transversal y correlacional no hubo manipulación de variables, se llevó a cabo la recolección de datos utilizando Cuestionarios, el diseño se muestra con mayor claridad en el siguiente esquema: (46).



Donde:

M: muestra

Ox: variable x: Síntomas de ansiedad 1.

Oy: variable y: Rendimiento laboral 2.

r: relación entre variables.

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

Según Arias, T. la población es un conjunto finito o infinito de elementos con propiedades comunes sobre las cuales las conclusiones de la investigación serán amplias.

La población estuvo conformada por todos los trabajadores de los diferentes establecimientos de la micro red de chilca de la Unidad Ejecutora de la Red del Valle del Mantaro, que cuenten con un contrato vigente y son un total de 415 empleados públicos, el estudio se realizó durante el periodo comprendido entre julio del 2023 a agosto del 2023.

4.5.2. Muestra

Según Hernández, la muestra es un subconjunto representativo y limitado extraído de la población disponible.

Por lo tanto como resultado con la fórmula planteada, la muestra fue de 200 colaboradores, el cual se seleccionó por un muestreo de tipo probabilístico aleatorio simple donde todos elementos tienen las mismas probabilidades de formar parte de la muestra, en este caso la recolección de datos se realizó utilizando la Escala de ansiedad de Hamilton, el cuestionario de evaluación de Rendimiento laboral y el Instrumento de recolección de datos, el cual fue rellenado por el colaborador que fue escogido de manera aleatoria.

Para la determinación de la muestra se utilizó la siguiente fórmula de población finita:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Marco muestral	N =	415
Alfa (Máximo error tipo I)	$\alpha =$	0.050
Nivel de Confianza	$1 - \alpha/2 =$	0.975
Z de $(1 - \alpha/2)$	$Z (1 - \alpha/2)$	1.960
Prevalencia de la enfermedad	$p =$	0.500
Complemento de p	$q =$	0.500
Precisión	$d =$	0.050
Tamaño de la muestra	n =	200

Para la elección de las unidades muestrales se respetó los criterios de selección.

Criterios de inclusión

- Ser personal de salud perteneciente a la Micro Red chilca con un contrato vigente.
- Estar presente al momento de la aplicación de los cuatro instrumentos.
- Estar conforme en formar parte del estudio.
- Personal de salud que firmó el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- No ser personal de salud perteneciente a la Micro Red Chilca de la Unidad Ejecutora de la Red de Salud del Valle del Mantaro.
- No estar en el momento de aplicación del instrumento.
- No aceptar participar de la investigación.
- Personal de salud que no firmó el consentimiento informado.

4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

Se aplicó un formulario de recolección de datos estructurado, mediante el cual se recopiló la información necesaria, el Instrumento de recolección de datos se realizó de julio a agosto del 2023.

Para recopilar datos, se acudió a los diferentes establecimientos de salud pertenecientes a la Micro Red Chilca, Huancayo y por un previo sorteo aleatorio se le entregó una ficha de recolección de datos, para ser rellenado por el personal de salud escogido, una vez completada las pruebas se almacenó con la finalidad de poder interpretar de manera anónima y luego se ingresó los datos a los paquetes para las pruebas estadísticas correspondientes. Ver anexo 1.

4.7. Instrumentos

En cuanto a los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron los siguientes:

1) Escala de Ansiedad de Hamilton

Es una escala de administración heteróloga, se utiliza en la población general y el efecto siempre fue mejor, los resultados indican una mayor intensidad de la ansiedad, distingue dos tipos de estados de ansiedad: ansiedad física y ansiedad psicológica, puede ser usado individualmente o en conjunto, es una escala que consta de 14 objetos donde las personas deben marcar la casilla dependiendo de la frecuencia de ocurrencia, después se realiza las evaluaciones estadísticas para obtener la puntuación total y dividir en los siguientes rangos: leve (<17), moderado (18-24), grave (25-30), es una escala sensible, a cambios con el tiempo o durante el tratamiento. Ver anexo 3.

2) El cuestionario de evaluación de rendimiento laboral

Para la evaluación del rendimiento laboral, es un cuestionario diseñado según la Resolución Ministerial N°626 -2008 del MINSA, compuesto por cuatro dimensiones y 27 preguntas bajo el modelo de la escala de Likert.

Los puntos de Valoración de los ítems son, Nunca (N): 1 punto, Casi nunca (CN): 2 puntos, A veces (AV): 3 puntos, Casi siempre (CS): 4 puntos, Siempre (S): 5 puntos, en cuanto a los Puntajes, el Bajo: 27 a 62 puntos, Media: 63 -99 puntos, Alta: 100 -135. Ver anexo 4.

4.6.2. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos

El proceso de Investigación se realizó de la siguiente manera:

Se utilizó los programas de Excel para la tabulación de datos encontrados para cada variable, posteriormente se empleó el paquete estadístico SPSS Statistics versión 24. Para el análisis de la correlación se determinó el valor de la prueba de normalidad, debido a que el total de colaboradores evaluados fue mayor a 50, se consideró el método de Kolmogorov-Smirnov^a para el análisis de la prueba de normalidad, el cual nos ayudó para establecer el tipo de prueba estadística a usar y se determinó utilizar la rho de spearman para corroborar las hipótesis, considerándose como un valor significativo a un $p < 0.05$.

4.9. Aspectos éticos de la investigación

El presente estudio presenta conflicto de intereses relacionados con los participantes debido a que los individuos que formaron parte de la investigación siempre se reservan datos importantes, el trabajo cuenta con los permisos correspondientes de la “Oficina de ética, docencia e Investigación” de la Micro Red Chilca de la Unidad Ejecutora de la Red Valle del Mantaro, Huancayo y de la Universidad Peruana los Andes, tal como se muestra en su reglamento general de investigación en los artículos 27 y 28 el cual se pone en cumplimiento con el debido respeto que merece la institución, es así que se menciona los siguientes apartados.

- Protección de la persona y de diferentes grupos étnicos y socioculturales
- Consentimiento informado y expreso
- Beneficencia y no maleficencia
- Protección al medio ambiente y el respeto de la biodiversidad
- Responsabilidad y veracidad

Para contar con la colaboración de los colaboradores y de esa manera evitar incidentes al momento de llenar los formularios.

La investigación cumple con todos los principios que garantizan la protección de los datos brindados por los trabajadores y cuenta con la autorización del Comité Institucional de Investigación y Ética de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo, Perú.

Se respetó el principio de autonomía del colaborador de salud mediante un consentimiento informado, que fue entregado de manera individual para ser leído y explicado, el cual luego fue confirmado por parte del participante con una firma y una huella digital.

Se cumplió con el principio de justicia considerando a todos los colaboradores seleccionados que cumplan los criterios de selección y se respetó sus derechos.

Se cumplió con el principio de la no maleficencia ya que la información consignada será solo de uso exclusivo por parte del investigador, no se difundió y se respetó en todo momento la confidencialidad

En cuanto a la beneficencia pues los resultados fueron proporcionados a la Micro Red Chilca de la red de salud Valle del Mantaro a la oficina de investigación y docencia para fines que sean convenientes, de esta manera se cumplió con todos los principios éticos para salvaguardar la integridad de todos los participantes en este estudio.

4.10. Consentimiento informado

Se empleó un consentimiento informado debido a que se tuvo contacto directo con las participantes. Ver en el anexo 5.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Descripción de resultados

La presente investigación acerca de los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca perteneciente a la Red de Salud Valle del Mantaro el cual pertenece a la región Junín, los datos fueron recolectados utilizando diferentes formatos tales como la escala de ansiedad de Hamilton y el cuestionario de evaluación de rendimiento laboral, la cantidad de colaboradores evaluados fueron 200, previo al cumplimiento de los criterios de inclusión y exclusión descritos en la investigación.

Los resultados obtenidos se muestran a continuación:

5.2. Resultados descriptivos.

Tabla 1. Características sociodemográficas del personal de salud de la Micro Red Chilca, Huancayo. 2023.

		Frecuencia	(%)
Área De Trabajo	Asistencial	148	74,0
	Administrativo	21	10,5
	Otros	31	15,5
	Total	200	100,0%
Genero	Masculino	109	54,5
	Femenino	91	45,5
	Total	200	100,0%
Edad Del Trabajador	18-30	59	29,5
	31-40	79	39,5
	41-50	51	25,5
	51-60	11	5,5
	Total	200	100,0%
Estado Civil	Soltero	81	40,5
	Casado	62	31,0
	Divorciado	19	9,5

	Conviviente	38	19,0
	Total	200	100,0%
Procedencia Del Trabajador	Zona urbana	178	89,0
	Zona rural	19	9,5
	Zona peri urbana	3	1,5
	Total	200	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: El personal perteneciente a la Micro Red Chilca de la Red de Salud Valle del Mantaro evaluados acerca de los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral se describen de la siguiente manera. Que el 74%, realizan trabajos asistenciales el cual representa la mayor proporción, el 10.5%, realizan un trabajo administrativo, el cual representa el menor porcentaje y el 15.5%, se encargan de hacer otros trabajos relacionados con la institución. En cuanto al género de los empleados públicos, el 54.5% son del género masculino representado la mayor proporción y el 45.5%, pertenecen al sexo femenino, el cual son los que tuvieron la menor proporción. La edad de los trabajadores fueron de la siguiente manera que el 29.5% son empleados con edades de 18 a 30 años de edad, el 39.5% pertenecen a edades de 31 a 40 años y son los empleados de mayor proporción, el 25.5% corresponden a edades de 41 a 50 años y el 5.5% son trabajadores de 51 a 60 años y es el grupo de la menor proporción. En cuanto al estado civil el 40.5% son empleados solteros representado el mayor porcentaje, el 31% trabajadores de estado civil casados, el 9.5% el grupo de los divorciados que son los de menor proporción y el 19% empleados con un estado civil de conviviente. En cuanto a la procedencia del trabajador que el 89% pertenecen a la zona urbana y son los que tuvieron el mayor porcentaje, el 9.5% de la zona rural y el 1.5% pertenecen a la periferie y son los de menor proporción.

Tabla 2. Síntomas de ansiedad y el grado en que se presenta en el personal de salud de la micro red chilca. Huancayo.2023.

		n	%
1.Estado de ánimo ansioso. Preocupaciones, anticipación de lo peor, aprensión (anticipación temerosa), irritabilidad	Ausente	27	13,6
	Leve	87	43,7
	Moderado	81	40,2
	Grave	5	2,5
	Total	200	100,0
2.Tension. Sensación de tensión, imposibilidad de relajarse, reacciones con sobresalto, llanto fácil	Ausente	27	13,5
	Leve	90	45,0
	Moderado	78	39,0
	Grave	5	2,5
	Total	200	100,0
3.Temores. A la oscuridad, a los desconocidos, a quedarse solo, a los animales grandes, al tráfico, a las multitudes.	Ausente	27	13,5
	Leve	90	45,0
	Moderado	78	39,0
	Grave	5	2,5
	Total	200	100,0
4.Insomnia. Dificultad para dormirse, sueño interrumpido, sueño insatisfactorio y cansancio al despertar.	Ausente	18	9,0
	Leve	98	49,0
	Moderado	77	38,5
	Grave	7	3,5
	Total	200	100,0
5.Intelectual (cognitivo) Dificultad para concentrarse, mala memoria.	Ausente	30	15,0
	Leve	89	44,5
	Moderado	73	36,5
	Grave	8	4,0
	Total	200	100,0
6.Estado de ánimo deprimido. Pérdida de interés, insatisfacción en las diversiones, depresión, despertar prematuro, cambios de humor durante el día.	Ausente	22	11,0
	Leve	88	44,0
	Moderado	83	41,5
	Grave	7	3,5
	Total	200	100,0
7.Síntomas somáticos generales (musculares) Dolores y molestias musculares, rigidez muscular, contracciones musculares, sacudidas clónicas, crujir de dientes, voz temblorosa.	Ausente	20	10,0
	Leve	97	48,5
	Moderado	76	38,0
	Grave	7	3,5
	Total	200	100,0
8.Síntomas somáticos generales (sensoriales) Zumbidos de oídos, visión borrosa, sofocos y escalofríos, sensación de debilidad, sensación de hormigueo.	Ausente	25	12,5
	Leve	90	45,0
	Moderado	78	39,0
	Grave	7	3,5
	Total	200	100,0
9.Síntomas cardiovasculares. Taquicardia, palpitaciones, dolor en el pecho, latidos vasculares, sensación de desmayo, extrasístole.	Ausente	23	11,5
	Leve	86	43,0
	Moderado	82	41,0
	Grave	9	4,5
	Total	200	100,0
10.Síntomas respiratorios. Opresión o constricción en el pecho, sensación de ahogo, suspiros, disnea.	Ausente	21	10,5
	Leve	95	47,5
	Moderado	78	39,0
	Grave	6	3,0
	Total	200	100,0
11.Síntomas gastrointestinales. Dificultad para tragar, gases, dispepsia: dolor antes y después de comer, sensación de ardor.	Ausente	28	14,0
	Leve	98	49,0
	Moderado	65	32,5
	Grave	9	4,5
	Total	200	100,0
12.Síntomas genitourinarios.	Ausente	26	13,0

Micción frecuente, micción urgente, amenorrea, menorragia, aparición de la frigidez.	Leve	90	45,0
	Moderado	77	38,5
	Grave	7	3,5
	Total	200	100,0
13.Síntomas autónomos. Boca seca, rubor, palidez, tendencia a sudar, vértigos, cefaleas de tensión, piloerección (pelos de punta)	Ausente	25	12,5
	Leve	87	43,5
	Moderado	80	40,0
	Grave	8	4,0
Total	200	100,0	
14.Comportamiento en la entrevista (general y fisiológico). Tenso, no relajado, agitación nerviosa: manos, dedos cogidos, apretados, tics, enrollar un pañuelo; inquietud..etc.	Ausente	22	11,1
	Leve	90	45,2
	Moderado	78	39,2
	Grave	9	4,5
Total	199	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO (1)



Interpretación: los trabajadores de la Micro Red Chilca de la Red Valle del Mantaro evaluados acerca de los síntomas de ansiedad, se muestran de la siguiente manera; en cuanto al estado de ánimo ansioso; El 43.7% mencionan sentir una ansiedad leve, representando el mayor porcentaje.

GRÁFICO (2)

Interpretación: El 45% mencionan sentir una tensión emocional leve, es el grupo con mayor proporción, el 39% sienten una tensión emocional moderado.

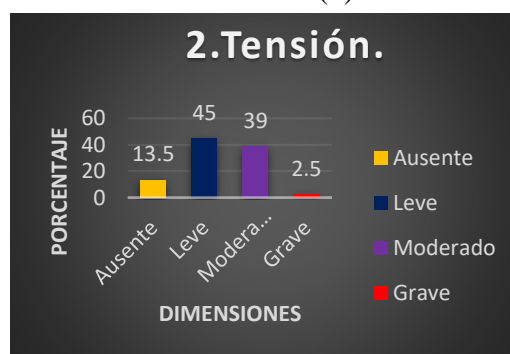
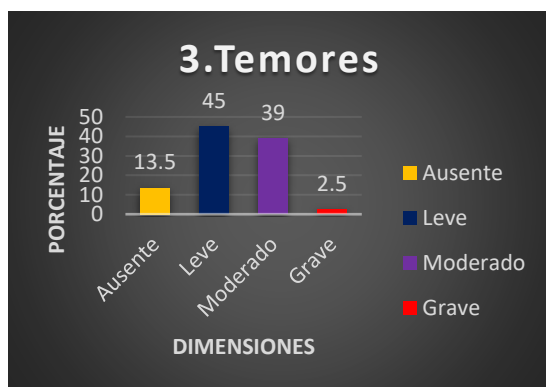


GRÁFICO (3)



Interpretación: 45% mencionan sentir un temor leve, es el grupo con mayor proporción, el 39% sienten temor moderado.

GRÁFICO (4)

Interpretación: El 49% mencionan sentir un insomnio leve, es el grupo con mayor proporción, el 38.5% sienten un insomnio moderado.

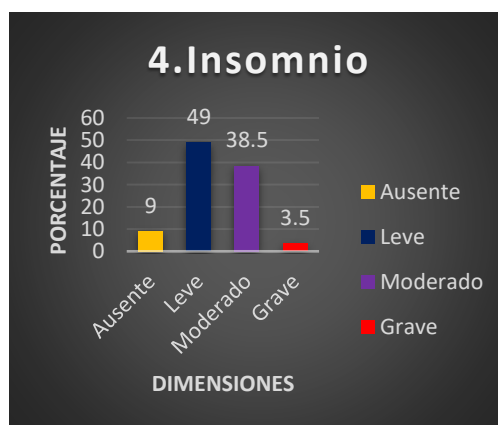
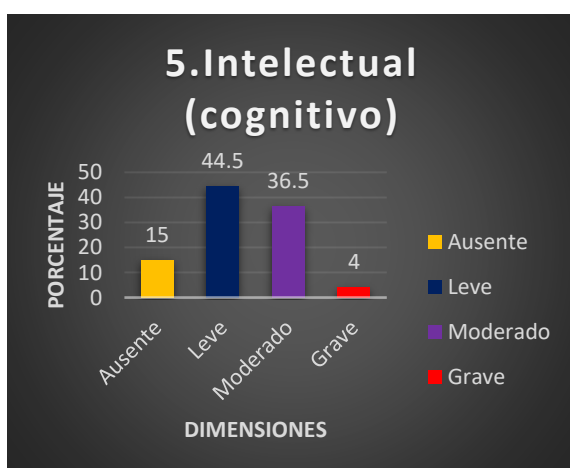
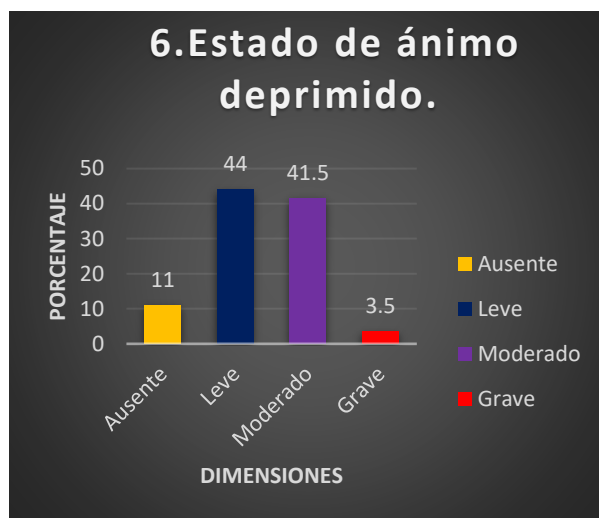


GRÁFICO (5)



Interpretación: El 44.5% mencionan sentir un deterioro cognitivo leve, es el grupo con mayor proporción, el 36.5% sienten un deterioro cognitivo moderado.

GRÁFICO (6)



Interpretación: El 44% mencionan refieren sentir un estado de ánimo deprimido leve, es el grupo con mayor proporción, el 41.5% sienten un estado de ánimo deprimido moderado.

GRÁFICO (7)

Interpretación: El 48.5% refieren síntomas musculares leves, es el grupo con mayor proporción, el 38% tienen síntomas musculares moderados.

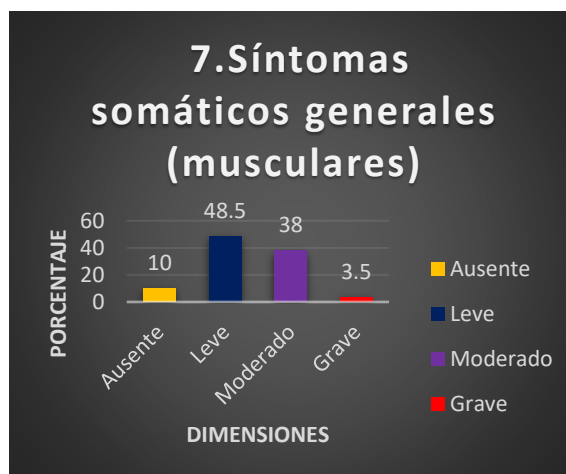
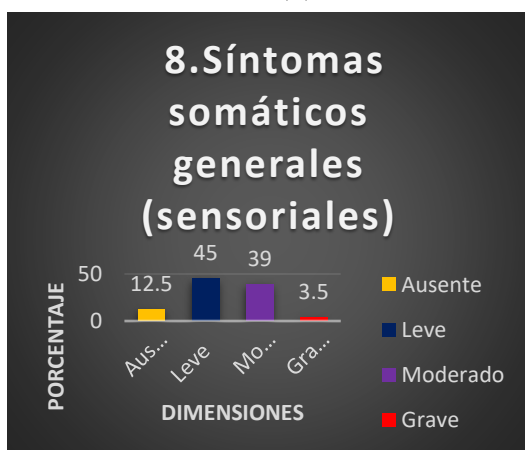
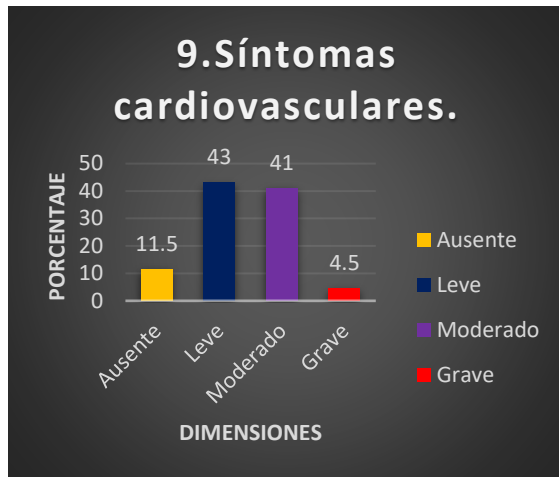


GRÁFICO (8)



Interpretación: El 45% mencionan tener síntomas sensoriales leves, es el grupo con mayor proporción, el 39% tienen síntomas sensoriales moderados.

GRÁFICO (9)



Interpretación: El 43% mencionan tener síntomas cardiovasculares leves, es el grupo con mayor proporción, el 41% presentan síntomas cardiovasculares moderados.

Interpretación: El 47.5% tienen síntomas respiratorios leves, es el grupo con mayor proporción, el 39% tienen síntomas respiratorios moderados.

GRÁFICO (10)

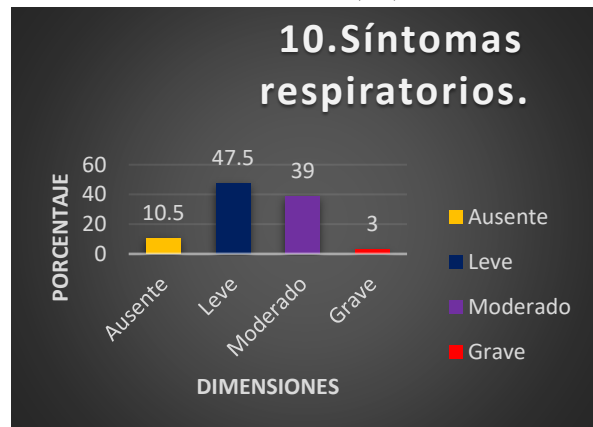
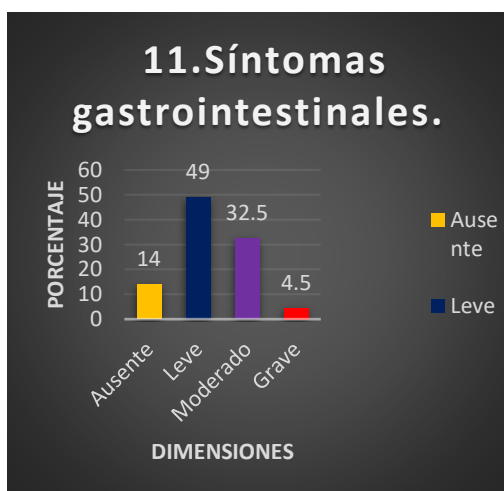
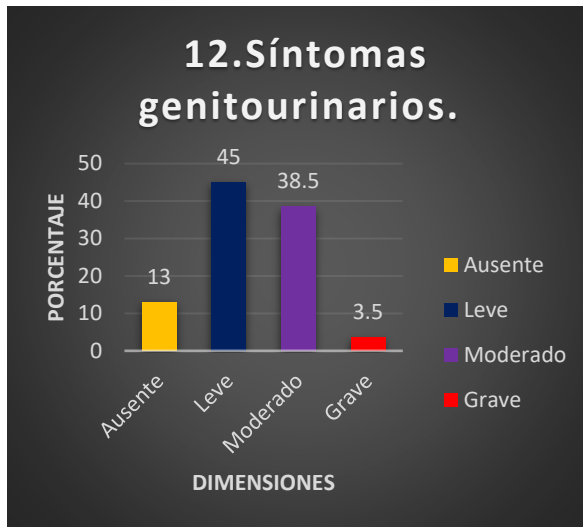


GRAFICO (11)



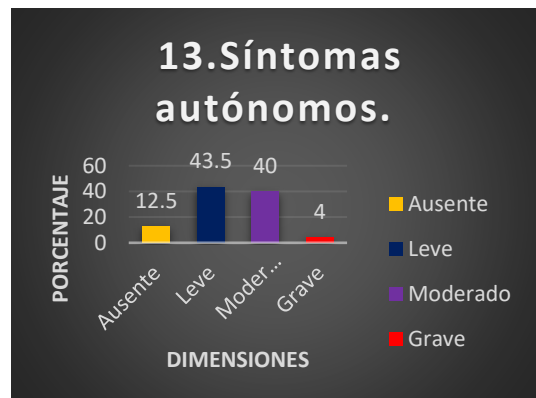
Interpretación: El 49% presentan síntomas gastrointestinales leves, es el grupo con mayor proporción, el 32.5% tienen síntomas gastrointestinales moderados.

GRÁFICO (12)



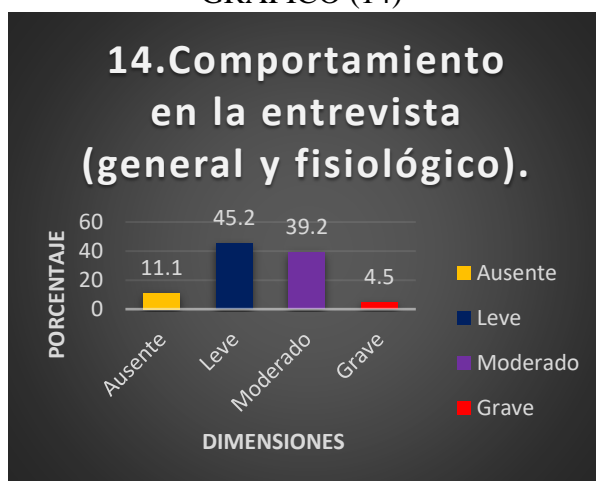
Interpretación: El 45% mencionan tener síntomas genitourinarios leves, es el grupo con mayor proporción, el 38.5% tienen presentados síntomas genitourinarios moderados.

GRAFICO (13)



Interpretación: El 43.5% mencionan tener síntomas autonómicos leves, es el grupo con mayor proporción, el 40% tienen síntomas autonómicos moderados.

GRAFICO (14)



Interpretación: El 45.2% mencionan sentir incomodidad leve durante la entrevista, es el grupo con mayor proporción, el 39.2% sienten una incomodidad moderada durante la entrevista.

5.3. Resultados inferenciales.

Prueba de normalidad.

Hipótesis estadística

- H0 valor $p > 0.05$ Los datos siguen una distribución normal
- Ha Valor $p < 0.05$ Los datos no siguen una distribución normal

De acuerdo con la regla de decisión para definir el tipo de distribución en base a los datos recogidos de los colaboradores, se determina un nivel de significancia de 0.05, en todo caso, se indica este valor como límite para establecer si los datos siguen una distribución normal ($p > 0.05$), o si no la siguen ($p < 0.05$), lo cual será decisivo para escoger el tipo de prueba de hipótesis (paramétrica y no paramétrica).

Tabla 3. Prueba de normalidad para las variables.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico(K-S)	GI	Sig.
Síntomas de ansiedad	,522	200	,000
Rendimiento del trabajador	,307	200	,000

Fuente: Elaboración propia

Dado que el total de trabajadores evaluados fue mayor a 50, se consideró el método de Kolmogorov-Smirnov^a para el análisis de la prueba de normalidad por cada conjunto y subconjunto de la base de datos, de esta forma se observa una tendencia en el p-valor ($p < 0.05$) para todos los conjuntos y subconjuntos analizados. En todo caso se plasman estadígrafos correspondientes para las variables como los Síntomas de Ansiedad $S-K=0.522$ y el Rendimiento laboral $S-K=0.307$, de esta manera se comprueba que la totalidad de los datos no siguen una distribución normal, de tal manera se decide establecer los procedimientos no paramétricos para dar uso la prueba de rho de spearman.

Prueba de hipótesis:

Prueba de Hipótesis general:

Hipótesis general:

Ha: Existe una relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, Huancayo, 2023.

Ho: No existe una relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red de Chilca, Huancayo, 2023

Tabla 4.

Correlación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, Huancayo.2023.

		SINTOMAS DE ANSIEDAD	RENDIMIENTO LABORAL	
Correlación: Rho de Spearman	SINTOMAS DE ANSIEDAD	Coefficiente de correlación	1,000	-,400**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200
	RENDIMIENTO LABORAL	Coefficiente de correlación	-,400**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	200	200
**. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Como se aprecia en la tabla 4, el p-valor ($0.00 < 0.05$) Se rechaza la hipótesis nula por lo cual aceptamos la hipótesis alterna, nos quiere decir que, si existe una relación estadísticamente significativa entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca.

3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específicas 1

Ha1: Existe una relación entre los síntomas de ansiedad y las características sociodemográficas, del personal de salud de la Micro Red Chilca, Huancayo, 2023

Ho1: No existe una relación entre los síntomas de ansiedad y las características sociodemográficas, del personal de salud de la Micro Red Chilca, Huancayo, 2023.

Tabla 5. Correlación entre los síntomas de ansiedad y las características sociodemográficas, del personal de salud de la Micro Red Chilca, Huancayo.2023.

		SINTOMAS DE ANSIEDAD	CARACETRISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS
Correlacion : Rho de Spearman	SINTOMAS DE ANSIEDAD	Coefficiente de correlación	,000
		Sig. (bilateral)	,987
		N	200
	CARACETRISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS	Coefficiente de correlación	,000
		Sig. (bilateral)	,987
		N	200

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Como se aprecia en la tabla 5, el p-valor ($0.987 > 0.05$) Se rechaza la hipótesis alterna por lo cual aceptamos la hipótesis nula, nos quiere decir que, no existe una relación estadísticamente significativa entre los síntomas de ansiedad y las características sociodemográficas del personal de salud de la Micro Red Chilca.

Hipótesis específicas 2

Ha2: Existe una relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca en la dimensión calidad del trabajo, Huancayo, 2023

Ho2: No existe una relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca en la dimensión calidad del trabajo, Huancayo, 2023

Tabla 6. Correlación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, en la dimensión calidad del trabajo, huancayo.2023.

			SINTOMAS DE ANSIEDAD	CALIDAD DEL TRABAJO
Correlacion: Rho de Spearman	SINTOMAS DE ANSIEDAD	Coefficiente de correlación	1,000	-,400**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200
	CALIDAD DEL TRABAJO	Coefficiente de correlación	-,400**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	200	200
**. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Como se aprecia en la tabla 6, el p-valor ($0.00 < 0.05$) Se rechaza la hipótesis nula por lo cual aceptamos la hipótesis alterna, nos quiere decir que, si existe una relación estadísticamente significativa entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral en la dimensión calidad del trabajo, en los colaboradores, pertenecientes a la micro red chilca.

Hipótesis específicas 3

Ha3: Existe una relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca en la dimensión iniciativa laboral, Huancayo, 2023

Ho3: No existe una relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca en la dimensión iniciativa laboral, Huancayo, 2023

Tabla 9. Correlación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca en la dimensión iniciativa laboral, huancayo.2023.

			SINTOMAS DE ANSIEDAD	INICIATIVA LABORAL
Correlacion: Rho de Spearman	SINTOMAS DE ANSIEDAD	Coefficiente de correlación	1,000	,000
		Sig. (bilateral)	.	,996
		N	200	200
	INICIATIVA LABORAL	Coefficiente de correlación	,000	1,000
		Sig. (bilateral)	,996	.
		N	200	200

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Como se aprecia en la tabla 9, el p-valor ($0.996 > 0.05$) Se rechaza la hipótesis alterna por lo cual aceptamos la hipótesis nula, nos quiere decir que, no existe una relación estadísticamente significativa entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral en la dimensión iniciativa laboral, en los colaboradores de la Micro Red Chilca.

Hipótesis específicas 4

Ha4: Existe una relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca en la dimensión relaciones humanas, Huancayo, 2023

Ho4: No existe una relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca en la dimensión relaciones humanas, Huancayo, 2023

Tabla 8. Correlación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, en la dimensión relaciones humanas, huancayo.2023.

			SINTOMAS DE ANSIEDAD	RELACIONES HUMANAS
Correlacion: Rho de Spearman	SINTOMAS DE ANSIEDAD	Coefficiente de correlación	1,000	,025
		Sig. (bilateral)	.	,729
		N	200	200
	RELACIONES HUMANAS	Coefficiente de correlación	,025	1,000
		Sig. (bilateral)	,729	.
		N	200	200

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Como se aprecia en la tabla 8, el p-valor ($0.729 > 0.05$) Se rechaza la hipótesis alterna por lo cual aceptamos la hipótesis nula, nos quiere decir que, no existe una relación estadísticamente significativa entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral en la dimensión de relaciones humanas, en el personal de salud de la Micro Red Chilca.

Hipótesis específicas 5

Ha5: Existe una relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca en la dimensión logros de metas, Huancayo, 2023.

Ho5: No existe una relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca en la dimensión logros de metas, Huancayo, 2023.

Tabla 7. Correlación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro red Chilca, en la dimensión logros de metas, huancayo.2023.

			SINTOMAS DE ANSIEDAD	LOGROS DE METAS
Correlacion: Rho de Spearman	SINTOMAS DE ANSIEDAD	Coefficiente de correlación	1,000	,340**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	200	200
	LOGROS DE METAS	Coefficiente de correlación	,340**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	200	200
**. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Como se aprecia en la tabla 7, el p-valor ($0.02 < 0.05$) Se rechaza la hipótesis nula por lo cual aceptamos la hipótesis alterna, nos quiere decir que, si existe una relación estadísticamente significativa entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral en la dimensión logros de metas, del personal de salud de la Micro Red Chilca.

CAPÍTULO VI

ANÀLISIS

DISCUSIÒN DE RESULTADOS

Con los resultados y análisis correspondientes realizados en el presente estudio y al ser evaluados acerca de los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral, los colaboradores de la Micro Red Chilca, se describen de la siguiente manera: que el 74% de los empleados realizan trabajo asistencial, el 15.5% realizan otros trabajos y 10.5% realizan trabajo administrativo. En cuanto al género el 54.5% son de sexo masculino y el 45.5% pertenecen al sexo femenino. En cuanto a la edad de los trabajadores se tiene, que el 29.5% se encuentran entre la edad de 18 a 30 años, el 39.5% entre 31 a 40 años, el 25.5% entre 41 a 50 años y el 5.5% son los trabajadores de 51 a 60 años. En cuanto al estado civil el 40.5% son solteros, el 31% casados, el 9.5% divorciados y el 19% son convivientes. En relación a la procedencia de los colaboradores se tiene que el 89% pertenecen a la zona urbana, el 9.5% a la zona rural y el 1.5% pertenecen a la periferie, frente a la relación que se estableció entre los síntomas de ansiedad y las características sociodemográficas, se llega a determinar que no existe una relación estadísticamente significativa con un p valor de $0.987 > 0.05$.

-Respecto a la relación estimada entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, en este estudio se llega a obtener un resultado a un p-valor ($0.00 < 0.05$), la hipótesis nula fue rechazada, por

lo que aceptamos la hipótesis alterna, lo que significa que si existe una relación estadísticamente significativa entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral de los colaboradores, coincidiendo con un trabajo realizado por **Martínez, A. (8)**, mencionan que existe una correlación estadísticamente significativas a un p valor <0.05 , al comparar grupos de colaboradores con diferentes niveles de rendimiento con y sin ansiedad, la relación entre mayor ansiedad y menor rendimiento, indica la necesidad de evaluar periódicamente la ansiedad y otros trastornos psicoemocionales para realizar un seguimiento sistemático. De acuerdo con los resultados obtenidos; **Rodríguez, C.(16)**, en su trabajo acerca de la relación entre la ansiedad y el rendimiento laboral, es decir, en contexto, del 91,1%, lo que significa: a mayor ansiedad, menor esfuerzo laboral, **Márquez, J. (15)**, en su estudio resalta que los colaboradores de salud con ansiedad clínica tenían un 73% más de probabilidades de tener bajo rendimiento, IC del 95%: 1,25 – 2,41; valor p $\chi^2 = 0,002$), los hombres con ansiedad clínica tuvieron mayores probabilidades de desempeño regular/malo en comparación con los hombres sin ansiedad, lo que también fue estadísticamente significativo (IC 95 %: 1,23–3,12; valor de p $\chi^2 = 0,007$). No coincidiendo con **Pérez, B. (13)** en su estudio menciona que cuando el nivel de ansiedad era severo, el 96,55% se calificaba a sí mismo como bajo ($p < 0,05$; $\rho > 0,80$); con ansiedad leve, el 60,71% de los trabajadores de salud mostró resultados buenos o muy altos; si la ansiedad fue moderada, el 62,30% fue normal, mientras que la ansiedad fue severa, entonces el 100% fue baja o muy baja ($p < 0,05$; $\rho > 0,70$) llegando a concluir que no existe una relación estadísticamente significativo entre ansiedad y el rendimiento laboral y en un trabajo realizado por **Argote, M. (10)**, menciona que todos los

trabajadores experimentan ansiedad, pero no hay evidencia clara de que la ansiedad afecte el éxito o el fracaso en el trabajo, el ambiente en el centro médico es muy bueno y no obstaculiza el desempeño de los empleados. Estos resultados indican que la ansiedad no está directamente involucrada en el rendimiento de los trabajadores, cuanto mayor es la ansiedad el rendimiento será menor, ya sea mostrándose de manera negativa con síntomas fisiológicos que el cuerpo normalmente reacciona frente a una amenaza con cambios de carácter, lugares de trabajo inadecuados, la muerte del pacientes y falta de un lugar de descanso.

-En relación a los síntomas de ansiedad y el rendimiento en la dimensión de calidad de trabajo, como se aprecia en la tabla 5, el p-valor ($0.00 < 0.05$), si existe una relación estadísticamente significativa entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral en la dimensión de calidad de trabajo, en los trabajadores pertenecientes a la Micro Red Chilca, coincidiendo con un estudio realizado por **Fernández, S y Estrada, S.(11)** a un $p = 0,000$ establecen que la ansiedad fue mayor en mujeres solteras frente a la muerte por enfermedades, sobrecarga de trabajo, falta de conocimiento, miedo a equivocarse, problemas con jefes directos y compañeros, es por ello que el rendimiento en el aspecto de la calidad de trabajo va directamente relacionado al desempeño del empleado, ya sea la organización en su área, las tareas que cumple, la proactividad que muestra y su compromiso con la institución.

-Frente a la relación de los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral en la dimensión logros de metas, a un p-valor ($0.02 < 0.05$) nos quiere decir que, si existe una relación estadísticamente significativa entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral en la dimensión logros de metas, coincidiendo con un estudio

realizado por **Barboza, M. (14)**, donde menciona que la mayoría de los colaboradores presentaron ansiedad moderada y buen esfuerzo laboral, lo que indica que los resultados encontrados no afectan negativamente el esfuerzo laboral en cuanto al logro de las metas existe una relación moderada entre ansiedad y trabajo, a un valor de $(\rho=0,615; p=0,000<0,05)$, esto significa que cuanto mayor es la ansiedad, menor es el nivel de esfuerzo laboral; en la dimensión los logros de metas el trabajador planifica sus actividades, maneja racionalmente los recursos asignados, se muestra proactiva y se preocupa por alcanzar las metas.

-En cuanto a los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral en la dimensión de relaciones humanas ,como se puede apreciar en la tabla 7, el p-valor $(0.729>0.05)$, nos quiere decir que no existe una relación estadísticamente significativa entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral en la dimensión de relaciones humanas en los trabajadores de la micro red chilca, coincidiendo con un trabajo de; **Llanos, M. (12)**, donde menciona que no existe una correlación estadísticamente significativa entre profesión, género, edad y la relación entre los trabajadores en el nivel de ansiedad (rasgo y estado); Es así que las relaciones humanas son importantes pero no alteran el rendimiento laboral, los cuales siempre son cordiales y respetuosas en el área del trabajo, ya que son una muestra clara de la práctica de valores y principios en la institución.

-En cuanto a los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral en la dimensión de iniciativa laboral, con p - valor $(0,996>0,05)$, quiere decir que no existe relación estadísticamente significativa entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral. No existen estudios para hacer comparaciones, la

iniciativa propia en la institución es uno de los prerrequisitos para trabajar, ya que son estrategias para resolver de manera convincente las situaciones que se presentan cada día con nuevas ideas.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES

-Se determinó la relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral en los colaboradores de la Micro Red Chilca, a un p - valor ($0.00 < 0.05$), se rechazó la hipótesis nula por lo cual aceptamos la hipótesis alterna nos quiere decir que, existe una relación estadísticamente significativa entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral en los colaboradores.

-Se describió las características sociodemográficas de los colaboradores de la Micro Red Chilca, que el 74% son trabajadores asistenciales. En relación al género el 54.5% son masculinos. En cuanto a la edad de los colaboradores se tuvo, que el 29.5% cuentan con edades de 18 a 30 años. En relación al estado civil el 40.5% son solteros. En cuanto a la procedencia de los trabajadores el 89% pertenecen a la zona urbana y según la relación entre los síntomas de ansiedad y las características sociodemográficas se determina que existe una relación estadísticamente significativa a un p valor de $0.00 < 0.05$.

-Se estableció la relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral en la dimensión calidad de trabajo, a un p-valor ($0.00 < 0.05$), nos indica que existe una relación estadísticamente significativa entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral en la dimensión calidad de trabajo.

- Se estableció la relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral en la dimensión logros de metas, a un p-valor ($0.02 < 0.05$) nos quiere decir que,

existe una relación estadísticamente significativa entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral en la dimensión logros de metas.

-La relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral en la dimensión relaciones humanas, a un p-valor ($0.729 > 0.05$), nos quiere decir que no existe una relación estadísticamente significativa entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral en la dimensión relaciones humanas.

-La relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral en la dimensión iniciativa laboral, a un p-valor ($0.996 > 0.05$), nos quiere decir que, no existe una relación estadísticamente significativa entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral en la dimensión iniciativa laboral.

RECOMENDACIONES

- A las autoridades del Ministerio de Salud (MINSA) y la Dirección Regional de Salud (DIRESA) para la implementación de un plan de acción con la finalidad de crear nuevas normativas para el manejo de los síntomas de ansiedad por parte de los trabajadores y de esa manera mejorar el rendimiento en sus actividades.
- A la Micro red Chilca de la Red de Salud Valle del Mantaro, la elaboración de una estrategia en coordinación con otras instituciones como la Universidad Peruana los Andes y específicamente la facultad de medicina humana con la finalidad de mitigar los efectos de la ansiedad en el trabajo ya sea socializando con charlas, reuniones, conferencias y actividades deportivas que promuevan un cambio de rutina diaria.
- A la Micro Red Chilca, hacer mediciones de la ansiedad al menos una a dos veces al año, para monitorizar el nivel de ansiedad al cual están expuestos los colaboradores de la micro red chilca y aplicar un plan de acción para mitigar sus efectos.
- Realizar actividades por parte de la micro red chilca en convenio con otras universidades específicamente con el área de proyección social, con el fin de generar un ambiente laboral más acogedor y de esa manera tener un beneficio mutuo para el crecimiento de la institución.
- Usar la inteligencia artificial, en la micro red chilca ya que esta herramienta nos ayudará a reducir los síntomas de ansiedad en los trabajadores puesto que tiene facilidad para analizar grandes cantidades de datos en menor tiempo, es así que

detectará patrones que anticipen problemas en el futuro, los cuales son esenciales para establecer un ambiente de trabajo saludable y productivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Cárdenas H. Ansiedad y rendimiento laboral en los trabajadores de la salud de Nicaragua durante el primer semestre del año. 2019.
2. Gálvez A. Cuidado Paliativos [consultado 1-7 2019]. Disponible en: [Http://Www.Secpal.Com/Revista /Resumen Ponencias/Resumen_Ponencias_1.Htm](Http://Www.Secpal.Com/Revista/Resumen/Ponencias/Resumen_Ponencias_1.Htm)
3. Ortega. B, Organización Mundial De La Salud (OMS). Trastornos de ansiedad [Internet]. Who.int. [citado el 18 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders>
4. Cuevas, M., & García-Ramos, T. Trabajo y Sociedad Sociología del trabajo- Estudios culturales-Narrativas sociológicas y literarias. Disponible en: www.unse.edu.ar/trabajosociedad.
5. Sierra, J. Como Controlar la Ansiedad y los Ataques de Pánico: Descubre cómo Manejar y Gestionar preocupaciones, miedos, angustias, estrés laboral en tu Vida. Independently Publisher; 2020.
6. Orozco, w. Jesús, baldares, v. Trastornos de Ansiedad: Ataque de Pánico, Estrés, Trastorno Obsesivo-Compulsivo, Trauma Psíquico, Agorafobia, Burnout, Trastorno de Ansiedad. Books LLC, Series; 2019.
7. Carrasco, V. Ameren, M. Flamen, A. Cornet, White, H. Saxenda, S. Rivas, H. Prevalencia de trastornos mentales en pacientes de medicina. Editorial Académica Española; 2019.
8. Martinez, A, la ansiedad y el rendimiento académico de los estudiantes [citado el 19 de diciembre de 2023]. México. 2021.

9. Valliso, S. Trastornos de ansiedad y el rendimiento [Internet]. Who.int. [citado el 18 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders> .Ecuador. 2020.
10. Argote, M, ansiedad y el rendimiento [citado el 19 de diciembre de 2023]. Quito - Ecuador.2020.
11. Fernández, S. Estrada, S. Fontáñez A. Ansiedad y Depresión: Descubre Cómo Eliminar Permanentemente el Estrés, Ansiedad y Depresión de tu Vida sin Recurrir a Fármacos. Freedom Bond Publishing; españa.2019.
12. Llanos, M. Ansiedad en la psicología [citado el 19 de diciembre de 2023]. Guatemala 2019.
13. Alfaro, B. Ansiedad y la medicina [citado el 19 de diciembre de 2023]. Arequipa –Perú 2022.
14. Barboza, M. Ansiedad en los empleados (2021), [citado el 19 de diciembre de 2023]. Lima- Perú. 2021.
15. Márquez, J. Ansiedad y el rendimiento académico en los estudiantes [citado el 19 de diciembre de 2023]. Lima.Perú.2021
16. Rodríguez, C. Isea, J. Estrategias motivacionales para la optimización del rendimiento laboral. [citado el 19 de diciembre de 2023]. Editorial Academia Española; 2019.
17. Calderón, F. Ansiedad y el desempeño laboral [citado el 19 de diciembre de 2023]. Lima – Perú.2019.
18. Douglas, N, Michael T, Introducción a la Psicología Clínica(ansiedad). Meksika: McGraw-Hill.madrid. España. 2020.

19. Villegas, D. Organización Mundial de la Salud. Depresión y Otros Trastornos Mentales Comunes. Estimaciones de salud global. [En línea].; 2020 [citado el 12 de noviembre de 2020]. Disponible en: WHO/MSD/MER/2020.2.
20. Michelle, G. Crask, S. Ansiedad. La lanceta. Diciembre; 388 (1063). 2021.
21. Geotte, B.et al, Barreras para el tratamiento de la salud mental Entre Individuos con Trastorno de Ansiedad Social y Ansiedad Generalizada trastorno. Servicios Psicológicos. 2020 febrero; 17(1).
22. Bowen, B. Diagnóstico y Tratamiento de los trastornos de ansiedad. Diálogos Clínicos de Neurociencia. enero de 2019; 19(2)
23. Dávila, B. Ansiedad.clinic.org. [citado el 24 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://www.clinic.org/es/diseases-conditions/illness-anxiety-disorder/symptoms-causes/syc-20373782>.
24. Aguerrebere, P. La batalla contra el estrés en el trabajador español: indicaciones para el empleado y la organización. Gerencia y política de la salud, .8 (17), 211-221-2021.
25. Plummers, D. Rivas, L. Cómo ayudar a superar el estrés y la ansiedad, Madrid, España: Narcea.2019.
26. Schleiter, J. El miedo es un enemigo sin rostro. España: Universidad de Navarra Pamplona.2023.
27. Pagano, R. Estadísticas de comportamiento. Meksika: Cengage, studija, Meksika.2020
28. Gómez, R., Durán, L., Cabra, L., Pinzón, C.y Rodríguez, N. Control de la ansiedad en el tratamiento de pacientes con síndrome de Down en la psicología

- latinoamericana. Una red de revistas científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. Enlace. 2022.
- 29.** Glenn, G. Tratamiento de trastornos mentales, Volumen 1, Texas, EE.UU. Manual de referencia de estándares DSM-V Arlington, VA. 2020.
- 30.** Alonso, F. Psicopatología del trabajo. Barcelona: Médica. 2019.
- 31.** Pérez, H. Evaluación del rendimiento, sistemas de recompensas e incentivos. Francia. Edit. rotherdan. 2020.
- 32.** Arana, W. Motivación y productividad; frustración en el trabajo, Buenos aires. Argentina. 2021.
- 33.** Contreras, J. Incentivos financieros; pago por desempeño e incentivos financieros. Cartagena. Colombia. 2021.
- 34.** Maja, M. Comorbilidad psiquiátrica: ¿un artefacto de los sistemas de diagnóstico actuales? Br J Psiquiatría; 2019. 186:182-184.
- 35.** Starcevic, V. Comorbilidad psiquiátrica: Conceptos, controversias y alternativas. Psiquiatría de Australas 2020;13(4):375-378.
- 36.** Kathol RG, Butler M, McAlpine DD, Kane RL. Barreras para la prestación de servicios integrados de condición física y mental. Psychosom Med 2019;72(6):511-518.
- 37.** Smith GC. Psiquiatría de enlace hasta la atención integrada para necesidades múltiples y complejas en Psiquiatría 2019;43(1):1-12.
- 38.** Pierce D, Wilson IG. Comorbilidad psiquiátrica en la práctica general. Médico de Australia 2021;33(4):217-220.
- 39.** Lara M, Robles R, Orozco R, Real T et al. Estudio de costo efectividad del tratamiento de la depresión en México. Salud Mental 2020;33(4):301-308.

40. Galindo A. Desgaste profesional en la Sociedad Española de Cuidado Paliativos [consultado 1-7 2018]. Disponible en: http://www.secpal.com/revista/resumen_ponencias/resumen_ponencias_50.htm
41. Gauss, R. Asociación Americana de Psiquiatría. Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM 5. Guía de consulta. Arlington: Asociación Americana de Psiquiatría, Psiquiatría; N°01 de informe: ISBN 978-0-89042-551-0. Rodín.2020.
42. Alcaraz, C. Rendimiento humano global: Resultados de las Encuestas Mundiales de Salud Mental en 21 países. ansiedad. marzo; 2018.35(3).
43. Martini, G. Síntomas de ansiedad. En la clínica. 2019, abril; 170(7).
44. Velázquez A. Rendimiento laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo [Internet]. Question Pro. 2018 [citado el 24 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://www.queonpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>.
45. Hernández R, et al. Métodos de investigación. ruta Cuantitativos, cualitativos y mixtos. Ciudad de México: McGraw-Hill Education; 2019.
46. Argimon J, Jiménez J. Métodos de investigación clínica y epidemiológica. Barcelona: Elsevier; 2018.
47. Arias, T. La población y sus elementos: Qué es, cómo medirlo e impulsarlo [Internet]. Question Pro. 2023 [citado el 24 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/rendimiento-laboral/>.
48. Hernández, A. Población y muestra: Qué es, cómo medirlo [Internet]. Question Pro. 2018 [citado el 24 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>.

49. Chiavenato, I. La muestra representativa (8ª ed.). México DF. mack, Grauhila,
2020.36

ANEXOS

ANEXO 1

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACION: SINTOMAS DE ANSIEDAD Y RENDIMINETO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRO RED CHILCA.

AUTOR: Bach: BAQUERIZO INGA, NANCY LUZ

I.CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

1. RED DE SALUD DEL VALLE DEL MANTARO
2. MICRORRED DE SALUD:
3. ÁREA LABORAL:
4. GÉNERO: Masculino () Femenino () otro.....
5. EDAD: 18 -30 () 31 -40 () 41 – 50 () 51 - 60 () 60 a más ()
6. ESTADO CIVIL: Soltero () Casado () Conviviente () Divorciado () Viudo ()
7. PROCEDENCIA: Zona Rural () Zona Urbana () Zona Peri urbana ()

ANEXO 2

ESCALA DE ANSIEDAD DE HAMILTON

TITULO DE LA INVESTIGACION: SINTOMAS DE ANSIEDAD Y RENDIMIENTO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRO RED CHILCA, 2023.

Seleccione para cada ítem la puntuación que corresponda, según su experiencia. Marque en el casillero situado a la derecha la cifra que defina mejor la intensidad de cada síntoma en el paciente. Todos los ítems deben ser puntuados.

AUSENTE	LEVE	MODERADO	GRAVE	MUY GRAVE/ INCAPACITANTE
0	1	2	3	4

SINTOMAS DE LOS ESTADOS DE ANSIEDAD	0	1	2	3	4
1. Estado de ánimo ansioso. Preocupaciones, anticipación de lo peor, aprensión (anticipación temerosa), irritabilidad					
2. Tensión. Sensación de tensión, imposibilidad de relajarse, reacciones con sobresalto, llanto fácil, temblores, sensación de inquietud.					
3. Temores. A la oscuridad, a los desconocidos, a quedarse solo, a los animales grandes, al tráfico, a las multitudes.					
4. Insomnio. Dificultad para dormirse, sueño interrumpido, sueño insatisfactorio y cansancio al despertar.					
5. Intelectual (cognitivo) Dificultad para concentrarse, mala memoria.					
6. Estado de ánimo deprimido. Pérdida de interés, insatisfacción en las diversiones, depresión, despertar prematuro, cambios de humor durante el día.					
7. Síntomas somáticos generales (musculares) Dolores y molestias musculares, rigidez muscular, contracciones musculares, sacudidas clónicas, crujir de dientes, voz temblorosa.					
8. Síntomas somáticos generales (sensoriales) Zumbidos de oídos, visión borrosa, sofocos y escalofríos, sensación de debilidad, sensación de hormigueo.					
9. Síntomas cardiovasculares. Taquicardia, palpitaciones, dolor en el pecho, latidos vasculares, sensación de desmayo, extrasístole.					
10. Síntomas respiratorios. Opresión o constricción en el pecho, sensación de ahogo, suspiros, disnea.					
11. Síntomas gastrointestinales. Dificultad para tragar, gases, dispepsia: dolor antes y después de comer, sensación de indigestión, sensación de estómago lleno, vómitos acuosos, vómitos, sensación de estómago vacío, digestión lenta, horborigmos (ruido intestinal), diarrea, pérdida de peso, estreñimiento.					
12. Síntomas genitourinarios.					

Micción frecuente, micción urgente, amenorrea, menorragia, aparición de la frigidez, eyaculación precoz, ausencia de erección, impotencia.					
13. Síntomas autonómicos. Boca seca, rubor, palidez, tendencia a sudar, vértigos, cefaleas de tensión, piloerección (pelos de punta)					
14. Comportamiento en la entrevista (general y fisiológico). Tenso, no relajado, agitación nerviosa: manos, dedos cogidos, apretados, tics, enrollar un pañuelo; inquietud; pasearse de un lado a otro, temblor de manos, ceño fruncido, cara tirante, aumento del tono muscular, suspiros, palidez facial. Tragar saliva, eructar, taquicardia de reposo, frecuencia respiratoria por encima de 20 res/min, sacudidas energéticas de tendones, temblor, pupilas dilatadas, exoftalmos (proyección anormal del globo del ojo), sudor, tics en los párpados.					

Escala de Ansiedad

Leve menor a 17

Moderada 18 - 24

Severa 25 - 30

Ansiedad psíquica	1.2.3.4.5.6 y 14
Ansiedad somática	7.8.9.10.11.12 y 13
PUNTUACION TOTAL	

Fuente: <https://es.scribd.com/document/490543166/FICHA-TECNICA-DE-ESCALA-DE-ANSIEDAD-DE-HAMILTON>

ANEXO 3

RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD

TITULO DE LA INVESTIGACION: SINTOMAS DE ANSIEDAD Y RENDIMIENTO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRO RED CHILCA, 2023.

Según Resolución Ministerial N° 626 -2008, el instrumento para medir el rendimiento laboral este compuesto por cuatro dimensiones y 27 preguntas bajo el modelo de la escala de Likert.

Instrucciones: Tenga la amabilidad de responder una a una las siguientes interrogantes considerando su grado de acuerdo con las mismas, según sus propios puntos de vista y opinión. Marque con una cruz la letra.
puntos Valoración del ítem.

- Nunca (N)
- Casi nunca (CN)
- A veces (AV)
- Casi siempre (CS)
- Siempre (S)

CALIDAD DEL TRABAJO	N	CS	AV	CS	S
1. Muestra una adecuada organización en un área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto.					
2. Cumple tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes.					
3. Maneja adecuadamente los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su rendimiento.					
4. Se muestra proactivo ante las dificultades dentro del área de trabajo.					
5. Da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias institucionales para el logro del rendimiento.					
6. Evita errores en el trabajo.					
7. No requiere supervisión frecuente.					
8. Realiza con facilidad las funciones encomendadas. Muestra compromiso.					
INICIATIVA					
9. Muestra ideas innovadoras para mejorar los procesos.					
10. Sus propuestas originan acciones innovadoras en el rendimiento laboral					
11. Se muestra asequible al cambio.					
12. Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto.					
13. Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto.					
14. Tiene capacidad de resolución de problemas.					
RELACIONES HUMANAS					
15. Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo					
16. Explica sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que trabaja de manera clara y exhaustiva.					

17. Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo.					
18. Muestra disponibilidad y apertura para atender a los usuarios.					
19. Maneja valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias					
20. Brinda información necesaria y oportuna a los usuarios.					
LOGROS DE METAS					
21. Planifica sus actividades con mucha capacidad.					
22. Maneja racionalmente los recursos asignados.					
23. Cumple con un producto adecuado de trabajo.					
24. Cumple con las normas generales y específicas de la institución, (ROF), procedimientos, instructivos y otros					
25. Hace uso de los indicadores establecidos por el MINSA u otro sector del cual depende su trabajo					
26. Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado.					
27. Se preocupa por alcanzar las metas.					



Puntos Valoración de los ítems

- Nunca (N): 1 punto
- Casi nunca (CN): 2 puntos
- A veces (AV): 3 puntos
- Casi siempre (CS): 4 puntos
- Siempre (S): 5 puntos

Puntajes:

Bajo: 27 a 62 puntos

Medio: 63 -99 puntos

Alto: 100

Fuente: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/276353/247631_RM626-2008.pdf20190110-18386-gv6oc3.pdf?v=1547166956

ANEXO 4

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr.(a)....., de años de edad y con
DNI. N°

Certifico que he leído y entendido la hoja de información que recibí, he hecho preguntas sobre el proyecto y he recibido suficiente información relevante.

Entiendo que mi participación es completamente voluntaria y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento sin dar una razón y sin afectar mi atención médica.

Acepto voluntariamente participar en el proyecto de investigación " **SINTOMAS DE ANSIEDAD Y RENDIMIENTO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRO RED CHILCA, 2023**"

Asimismo, se me informa que mis datos personales serán protegidos y contenidos en un fichero sujeto al Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), que entró en vigor el 25 de mayo de 2018, es decir, la ley orgánica núm. 15/1999 (13 de diciembre) sobre la protección de las personas físicas en relación con el tratamiento de datos personales.

Teniendo ello en consideración, acepto **OTORGAR mi CONSENTIMIENTO** para cubrir los objetivos planteados en el proyecto.

.....
Nombre del participante

.....
firma del participante

.....
fecha

ANEXO 5

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	CATEGORÍA	INDICADORES	NIVEL DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
VARIABLE 1 SÍNTOMAS DE ANSIEDAD	Estado de ánimo que se caracteriza a través de una gran agitación, intensa tensión e inseguridad	Con el uso de la escala de Hamilton se evaluará el grado de síntomas de ansiedad que se presenta en los trabajadores.	Leve. Moderado. Grave.	<17 18-24 25-30	Ordinal	Escala de ansiedad de Hamilton (ver anexo 2).
VARIABLE 2 RENDIMIENTO LABORAL	Es el rendimiento laboral y la acción que se realiza mientras trabajaba y la tarea más importante que necesita un cargo en el ambiente de trabajo ya sea en actividades especiales que incluye donde permite demostrar su idoneidad y capacidad.	Con el uso de un cuestionario de rendimiento laboral se evaluará y luego se clasificará por categorías.	Bajo Medio Alto	27-62 63-99 100-135	Ordinal	Cuestionario de evaluación de rendimiento laboral (ver anexo 3)

ANEXO 6

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
GENERAL	GENERAL	GENERAL	
<p>-¿Cuál es la relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, Huancayo, 2023?</p>	<p>- Determinar la relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, Huancayo, 2023?</p>	<p>Ha: Existe una relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca , Huancayo, 2023.</p>	<p>VARIABLE 1: -Síntomas de ansiedad</p> <p>VARIABLE 2: -Rendimiento laboral</p>
Específicas	Específicas	Específicas	Dimensiones e indicadores
<p>-¿Cuáles son las características sociodemográficas del personal de salud de la Micro Red Chilca, Huancayo, 2023?</p>	<p>- Describir las características sociodemográficas del personal de salud de la Micro Red Chilca, Huancayo, 2023</p>	<p>Ha1: Existe una relación entre los síntomas de ansiedad y las características sociodemográficas, del personal de salud de la Micro Red Chilca, Huancayo, 2023.</p> <p>H01: No existe una relación entre los síntomas de ansiedad y las características sociodemográficas, del personal de salud de la Micro Red Chilca, Huancayo, 2023.</p>	<p>-Síntomas de Ansiedad</p> <p><17 18-24 25- 30</p>
<p>-¿Cuál es la relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, en la dimensión de calidad del trabajo, Huancayo, 2023?</p>	<p>-Establecer la relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, en la dimensión de calidad del trabajo, Huancayo, 2023.</p>	<p>Ha2: Existe una relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, en la dimensión calidad del trabajo, Huancayo, 2023</p> <p>H02: No existe una relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, en la dimensión calidad del trabajo, Huancayo, 2023</p>	<p>-Rendimiento laboral</p> <p>27-62 63-99 100-135</p>
<p>-¿Cuál es la relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, en la dimensión iniciativa laboral, Huancayo, 2023?</p>	<p>- Establecer la relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, en la dimensión iniciativa laboral, Huancayo, 2023.</p>	<p>Ha3: Existe una relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, en la dimensión iniciativa laboral, Huancayo, 2023</p>	

<p>-¿Cuál es la relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, en la dimensión relaciones humanas, Huancayo, 2023?</p>	<p>- Definir la relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, en la dimensión relaciones humanas, Huancayo, 2023.</p>	<p>H03: No existe una relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, en la dimensión iniciativa laboral, Huancayo, 2023</p>	
<p>-Cuál es la relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, en la dimensión logros de metas, Huancayo, 2023?</p>	<p>-Establecer la relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, en la dimensión logros de metas, Huancayo, 2023</p>	<p>Ha4: Existe una relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, en la dimensión relaciones humanas, Huancayo, 2023</p>	
		<p>H04: No existe una relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, en la dimensión relaciones humanas, Huancayo, 2023</p>	
		<p>Ha5: Existe una relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, en la dimensión logros de metas, Huancayo, 2023</p>	
		<p>H05: No existe una relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, en la dimensión logros de metas, Huancayo, 2023</p>	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	Análisis de datos
<p>Método de investigación: Cuantitativo. Tipo de investigación: observacional. Nivel de investigación: correlacional Diseño de investigación: Observacional y transversal.</p>	<p>Población y muestra La población estuvo conformada por todos los colaboradores de los diferentes establecimientos de la Micro Red Chilca que cuentan con un contrato vigente y son 415 empleados públicos</p> <p>Muestra Por lo tanto, como resultado con la fórmula planteada, la muestra será 200, del cual se seleccionó por un muestreo de tipo probabilístico aleatorio simple, Para la elección de las unidades muestrales se respetó los criterios de selección.</p>	<p>Se aplicó un formulario de recolección de datos estructurado, mediante la cual se recopiló utilizando escala de ansiedad de Hamilton, cuestionario de evaluación de rendimiento laboral y el Instrumento de recolección de datos, se realizó de julio a agosto del 2023.</p>	<p>Se utilizó los programas de Excel, el paquete estadístico SPSS Statistics versión 24.</p> <p>Para el análisis de la correlación se utilizó, el rho de spearman para corroborar la hipótesis, a un $p < 0.05$.</p>

ANEXO 7

Autorización del comité institucional de investigación y ética de la facultad de medicina humana de la universidad peruana los andes (UPLA) Huancayo



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Ley de Creación N° 23757
Resolución del Consejo Directivo N° 025-2020-SUNEDU/SD
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0315-2024-D-FMH-UPLA

Huancayo, 21.02.2024

VISTOS:

La Resolución de Decanato N° 0792-2023-D-FMH-UPLA, la Solicitud S/N, el Oficio N° 0121-2024-CGT-FMH-UPLA¹ y Proveído N° 370-2024-FMH-DEC-UPLA, respectivamente, y;

CONSIDERANDO:

El Artículo 175° del Reglamento Académico Vigente, señala que, la obtención del Grado Académico de Bachiller y el Título Profesional se realizará de acuerdo a lo estipulado en el Reglamento de Grados y Títulos y los Reglamentos Específicos de cada Facultad;

La Resolución de Decanato N° 0792-2023-D-FMH-UPLA de fecha 20.12.2023, el señor Decano de la Facultad de Medicina Humana aprueba el cambio de título del Proyecto de Investigación denominado: "SINTOMAS DE ANSIEDAD Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA RED VALLE DEL MANTARO, 2023" y ratifica la designación del asesor, siendo el **M.C. HERNAN ALEXANDER SINCHE ESPINAL**, correspondiente a la Bachiller en Medicina Humana **BAQUERIZO INGA NANCY LUZ**;

La Solicitud S/N de fecha 21.02.2024, presentado por la bachiller **BAQUERIZO INGA NANCY LUZ**, de la Facultad de Medicina Humana, solicita al señor Decano de la Facultad, nuevo cambio de Título de su Proyecto de Investigación por "**SÍNTOMAS DE ANSIEDAD Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRO RED CHILCA, HUANCAYO, 2023**", a sugerencia de los jurados, para lo cual adjunta informe de conformidad de su Asesor **M.C. HERNAN ALEXANDER SINCHE ESPINAL**;

El Oficio N° 0121-2024-CGT-FMH-UPLA de fecha 21.02.2024, emitido por la Coordinación de Grados y Títulos de la Facultad de Medicina Humana, solicita al señor Decano de la Facultad la emisión de la Resolución para el cambio de Título del Proyecto de Investigación;

El Proveído N° 370-2024-FMH-DEC-UPLA de fecha 21.02.2024 el señor Decano de la Facultad de Medicina Humana, remite el expediente a la Secretaría Docente para la emisión de la Resolución pertinente;

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220, Estatuto de la Universidad adecuado a la Ley N° 30220, y demás disposiciones legales vigentes, se;

RESUELVE:

Art. 1° MODIFICAR la Resolución de Decanato N° 0792-2023-D-FMH-UPLA de fecha 20.12.2023, sólo en el extremo del cambio de título del Proyecto de Investigación, correspondiente a la Bachiller en Medicina Humana **BAQUERIZO INGA NANCY LUZ**, según se detalla a continuación:

DICE:

"SINTOMAS DE ANSIEDAD Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA RED VALLE DEL MANTARO, 2023"

DEBE DECIR:

"**SÍNTOMAS DE ANSIEDAD Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRO RED CHILCA, HUANCAYO, 2023**"

Art. 2° DISPONER que la presente forme parte de la Resolución de Decanato N° 0792-2023-D-FMH-UPLA de fecha 20.12.2023, donde se ratifica como asesor al **M.C. HERNAN ALEXANDER SINCHE ESPINAL**.

Art. 3° ENCARGAR al Coordinador de Grados y Títulos de la Facultad de Medicina Humana y al Docente Asesor, y demás Instancias Académicas y Administrativas, el cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



M.C. JOSE ENRIQUE SEVERINO BRONCALES
SECRETARIO DOCENTE



DR. ANIBAL VALENTIN DIAZ LAZO
DECANO (e)

¹ Exp: 308-FMH-GT-2023
AVDL/JESB/mlrm

ANEXO 9

Recolección de datos del personal perteneciente a la micro red de chilca y el llenado de las diferentes escalas de medición

