

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



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

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

**DESEMPEÑO LABORAL Y ANSIEDAD DURANTE LA
COVID 19 DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL
HOSPITAL II – 1 MOYOBAMBA - 2021.**

AUTORA: Bach. Sheila Florida Ocampo

ASESOR: Dr. Yshoner Antonio Silva Díaz

Registro:(.....)

CHACHAPOYAS – PERÚ

2022

AUTORIZACIÓN DE LA PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM



ANEXO 3-H

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): Florida Ocampo Sheila
DNI N°: 60303812
Correo electrónico: o21098A111@untrm.edu.pe
Facultad: Ciencias de la Salud
Escuela Profesional: Enfermería

Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): _____
DNI N°: _____
Correo electrónico: _____
Facultad: _____
Escuela Profesional: _____

2. Título de la tesis para obtener el Título Profesional

Desempeño laboral y Ansiedad durante la covid 19 del personal asistencial del Hospital #1 Moyabamba-2021

3. Datos de asesor 1

Apellidos y nombres: Silva Diaz Yshoner Antonio
DNI, Pasaporte, C.E N°: 06805333
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) https://orcid.org/0000-0003-3291-5566

Datos de asesor 2

Apellidos y nombres: _____
DNI, Pasaporte, C.E N°: _____
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) _____

4. Campo del conocimiento según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica-Immunología)

https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html 3.03.00. Ciencias de la Salud
3.03.05. Salud Pública

5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el(la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

6. Autorización de publicación

El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación -RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 27 de diciembre de 2022


Firma del autor 1

Firma del autor 2


Firma del Asesor 1

Firma del Asesor 2

DEDICATORIA

A Dios, por haberme dado la vida, por protegerme durante todo el largo camino de mi vida profesional.

A mi madre y esposo por su apoyo incondicional para concluir satisfactoriamente mis estudios universitarios y haberme inculcado valores para ser una persona de bien.

AGRADECIMIENTO

A Todo el personal asistencial del Hospital II – 1 Moyobamba, por haberme permitido ingresar a sus vidas y así obtener la información necesaria para culminar con el presente estudio.

Al Dr. Yshoner Antonio Silva Díaz, por asesorarme de la mejor manera en todo el trayecto de la investigación, que significó la realización del presente estudio de investigación.

A todas las personas que directa e indirectamente ayudaron a la realización de este trabajo de investigación.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA DE AMAZONAS.**

Ph.D. Jorge Luis Maicelo Quintana.

RECTOR

Dr. Oscar Andrés Gamarra Torres.

VICERRECTOR

Dra. María Nelly Luján Espinoza.

VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN

Dr. Yshoner Antonio Silva Díaz

DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X)/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada Desempeño Laboral y Ansiedad durante la covid 19 del personal asistencial del Hospital II-1 Moyobamba -2021 del egresado Sheila Florida Ocampo de la Facultad de Ciencias de la Salud Escuela Profesional de Enfermería de esta Casa Superior de Estudios.



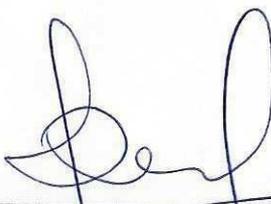
El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 12 de diciembre de 2022

Firma y nombre completo del Asesor

Dr. Yshoner Antonio Silva Diaz

JURADO EVALUADOR DE LA TESIS
Resolución N° 151-2021-UNTRM-VRAC/FACISA



Ms. ZOILA ROXANA PINEDA CASTILLO
Presidente



Mg. ELITO MENDOZA QUIJANO
Secretario



Msc. JULIO MARIANO CHAVEZ MILLA
Vocal

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

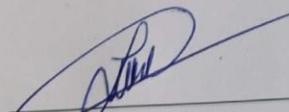
Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

Desempeño laboral y Ansiedad durante la Covid 19 del
personal asistencial del Hospital II-1 Moyabamba - 2021
presentada por el estudiante () egresado (x) Sheila Florida Ocampo
de la Escuela Profesional de Enfermería
con correo electrónico institucional 021098A111@untrm.edu.pe

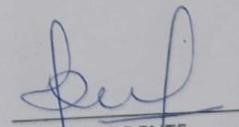
después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 15 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (x) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.

Chachapoyas, 12 de Diciembre del 2022


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....

.....

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-S

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 20 de diciembre del año 2022, siendo las 11:00 horas, el aspirante: Bach. Sheila Florida Orampo, asesorado por Dr. y shoner Antonio Silva Pizar defiende en sesión pública presencial () a distancia () la Tesis titulada: DESEMPEÑO LABORAL Y ASISTENCIA DURANTE LA COVID 19 DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL II-1 MOXOGAMBA - 2021, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Enfermería, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Ms. Zoila Roxana Pineda Castillo
Secretario: Mg. Elito Melendro Durazo
Vocal: Msc. Julio Manana Chavez Miller



Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:
Aprobado () por Unanimidad ()/Mayoría () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las _____ horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

[Signature]
SECRETARIO

[Signature]
VOCAL

[Signature]
PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

ÍNDICE DEL CONTENIDO

AUTORIZACIÓN DE LA PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO ENSTITUCIONAL DE LA UNTRM.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS.	v
VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS	vi
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS	vii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TESIS	viii
ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS	ix
ÍNDICE DEL CONTENIDO.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
INDICE DE ANEXOS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	15
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	17
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES	28
VII . REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	29
ANEXOS	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Desempeño laboral durante la Covid 19 del personal asistencial del Hospital II - 1 Moyobamba.	21
Figura 2.	Ansiedad durante la Covid 19 del personal asistencial del Hospital II - 1 Moyobamba.	21
Figura 3.	Relación entre el desempeño laboral y ansiedad durante la Covid 19 del personal asistencial del Hospital II - 1 Moyobamba.	22

INDICE DE ANEXOS

Tabla 1.	Desempeño laboral según procedencia durante la Covid 19 del personal asistencial del Hospital II - 1 Moyobamba.	33
Tabla 2.	Desempeño laboral según profesión durante la Covid 19 del personal asistencial del Hospital II - 1 Moyobamba.	33
Tabla 3.	Desempeño laboral según estado civil durante la Covid 19 del personal asistencial del Hospital II - 1 Moyobamba.	34
Tabla 4.	Desempeño laboral según condición laboral durante la Covid 19 del personal asistencial del Hospital II - 1 Moyobamba.	34
Tabla 5.	Ansiedad según profesión durante la Covid 19 del personal asistencial del Hospital II - 1 Moyobamba.	35
Tabla 6.	Ansiedad según estado civil durante la Covid 19 del personal asistencial del Hospital II - 1 Moyobamba.	35
Tabla 7.	Ansiedad según condición laboral durante la Covid 19 del personal asistencial del Hospital II - 1 Moyobamba.	36

RESUMEN

Investigación de enfoque cuantitativo, relacional, observacional, prospectivo, transversal. Cuyo objetivo fue: Efectuar la relación que existe entre el desempeño laboral y ansiedad durante la Covid 19 del personal asistencial del Hospital II - 1 Moyobamba - 2021. La muestra lo conformó 128 personales asistenciales. Se utilizó un cuestionario de desempeño profesional y la escala de ansiedad de Zung. Los resultados indican, del 100% del personal asistencial el 84.4% (108) tuvieron un desempeño laboral eficiente, el 14.1% (18) bueno, 1.6% (2) regular y ninguno deficiente. Así mismo el 79.7% (102) tienen una ansiedad dentro los límites normales, el 20.3 (26) ansiedad mínima y ninguno ansiedad severa ni ansiedad máxima. De acuerdo a la relación de las variables, el personal asistencial con ansiedad dentro los límites normales tuvo un desempeño laboral eficiente en un 68.8% (88) y bueno en un 10.2% (13) respectivamente; mientras que el personal asistencial con ansiedad mínima tuvo un desempeño laboral eficiente en un 15.6% (20) y bueno en un 3.9% (5) respectivamente. Conclusión, no existe una relación estadística entre el desempeño laboral y ansiedad: $X^2 = 1.923$; $G1 = 2$; $p = 0.382 > 0.05$.

Palabra clave: Desempeño laboral, Ansiedad, personal asistencial.

ABSTRACT

Research with a quantitative, relational, observational, prospective, transversal approach. Whose objective was: To carry out the relationship that exists between work performance and anxiety during Covid 19 of the care personnel of Hospital II - 1 Moyobamba - 2021. The sample was made up of 128 care personnel. A professional performance questionnaire and the Zung anxiety scale were used. The results indicate that, of 100% of the healthcare personnel, 84.4% (108) had efficient work performance, 14.1% (18) good, 1.6% (2) regular and none poor. Likewise, 79.7% (102) have anxiety within normal limits, 20.3 (26) minimal anxiety and neither severe nor maximum anxiety. According to the relationship of the variables, the care staff with anxiety within normal limits had an efficient work performance in 68.8% (88) and a good performance in 10.2% (13), respectively; while the assistance personnel with minimal anxiety had an efficient work performance in 15.6% (20) and good in 3.9% (5) respectively. Conclusion, there is no statistical relationship between job performance and anxiety: $X^2 = 1.923$; $G1 = 2$; $p = 0.382 > 0.05$.

Keyword: Work performance, Anxiety, care staff.

I. INTRODUCCIÓN

La ansiedad (proveniente del término latino *anxietas*, que significa congoja o aflicción) es un estado de malestar psicofísico caracterizado por una sensación de inquietud, intranquilidad, inseguridad o desasosiego ante lo que se vive como una amenaza inminente y de causa indefinida. Cuando la ansiedad es muy severa y aguda puede llegar a paralizar al individuo, transformándose en pánico, se presenta también como reacción al estrés agudo o postraumático y en los trastornos de adaptación a situaciones diversas. (Zalce Aceves, 2022, p. 20)

Existen países en los cuales informaron casos de ansiedad laboral en más del 35% de su población trabajadora, siendo el Reino Unido con mayor cantidad de casos, seguida de EEUU, Inglaterra, entre otros. Esto nos permite pensar que la ansiedad puede mermar la salud de las personas y hasta dañar su vida. La ansiedad hoy en día es una enfermedad mundial y relevante, que disminuye la capacidad de trabajo del personal asistencial y otros tipos de trabajadores. (Sosa, 2019, p. 14).

El desempeño laboral es uno de los aspectos más relevantes para cualquier organización debido a que este refleja el grado en el que los trabajadores se desempeñan con sus labores al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo; Es conveniente que se entienda que el desempeño laboral puede verse afectado por factores ya sean actitudinales u operativos. (Darlyn Flores 2020, p. 2).

En el Perú, encontramos estudios relacionados al estrés y al desempeño laboral; existen datos de que el personal de salud en estudios realizados presentó una ansiedad moderada con un desempeño laboral inadecuado. La globalización, la falta de regulación y control del horario laboral, adicional a esto los sueldos irrisorios y el propio contexto laboral está convirtiendo al personal asistencial lleno de ansiedad que influyen hasta en sus vidas y su forma de atención. Estos acontecimientos ocasionan en los trabajadores inseguridad laboral, ansiedad y un mal clima organizacional, menguando su calidad de servicios. (Peña, 2018, p. 12).

El Hospital de Moyobamba, es una institución pública con nivel de atención II, que alberga profesionales de salud de todas las especialidades aun así la demanda de

pacientes ha ocasionado un exceso laboral y ansiedad a la vez. Por estos motivos es que el personal a veces no tiene tiempo para arreglar sus ambientes de trabajo, ausentismo de compañeros de trabajo sumado a esto la falta de estímulos por parte de los jefes del Hospital, con comunicación deficiente.

Por lo mencionado se formuló el problema:

¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y ansiedad durante la Covid 19 del personal asistencial del Hospital II - 1 Moyobamba - 2021? Objetivo: Efectuar la relación entre el desempeño laboral y ansiedad durante la Covid 19 del personal asistencial del Hospital II - 1 Moyobamba – 2021, Objetivo específico: Determinar el desempeño laboral durante la Covid 19 del personal asistencial del Hospital II - 1 Moyobamba – 2021, Detallar la ansiedad durante la Covid 19 del personal del personal asistencial del Hospital II - 1 Moyobamba – 2021 y Caracterizar a la población objeto de estudio. Hipótesis: Ha: Existe una relación estadística entre el desempeño laboral y ansiedad durante la Covid 19 del personal asistencial del Hospital II - 1 Moyobamba - 2021.

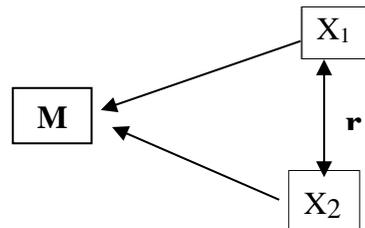
Los resultados del presente estudio servirán para mantener la gestión del trabajo en equipo y la gestión de calidad en los trabajadores de dicha institución. A la vez promover un desempeño laboral mucho más eficiente, coherente, con calidad y calidez hacia los usuarios. Mantener las buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores del hospital en referencia. Así mismo ser más empáticos con la población objeto a atención.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

A. Tipo, Diseño de investigación

Investigación cuantitativo, relacional, observacional, prospectivo, transversal, analítico. (Supo, 2020, pp. 2-21).

2.1. Diseño de la investigación



Donde:

M = Personal asistencial

X₁ = Desempeño laboral

X₂ = Ansiedad

2.2. Población, muestra y muestreo

Población:

La población general estuvo constituida por el personal asistencial del Hospital II - 1 Moyobamba. Que suman un total de 190.

Trabajadores de Salud	Número
Médicos	28
Enfermeros	42
Obstetras	38
Técnicos en. Enfermería	40
Tecnólogo Médico	10
Odontólogos	28
Biólogos	4
TOTAL (N)	190

Fuente: Jefatura de personal del Hospital II - 1 Moyobamba

Criterios de selección:**- Criterios de inclusión:**

- Personal asistencial de ambos sexos
- Trabajadores de salud asistenciales con consentimiento informado.

- Criterios de exclusión:

- Los trabajadores que no son asistenciales
- Los trabajadores asistenciales que no desean participar

Muestra:

La muestra se estuvo considerando los criterios de exclusión e inclusión y tuvimos una población constituida por 128 personales asistenciales del Hospital II - 1 Moyobamba.

Se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia

Trabajadores de Salud	Población	Factor M / P	Muestra
Médicos	28	0.67	19
Enfermeros	42	0.67	28
Obstetras	38	0.67	25
Técnicos en Enfermería	40	0.67	27
Tecnólogo Medico	10	0.67	7
Odontólogos	28	0.67	19
Biólogos	4	0.67	3
TOTAL	190	0.67	128

Fuente: Jefatura de personal del Hospital II - 1 Moyobamba.

2.3. Método, técnica e instrumentos

Técnica: Se utilizó la encuesta.

Instrumentos

VARIABLE 01: DESEMPEÑO LABORAL: Escala de Likert

Como instrumento se usó un cuestionario estructurado del desempeño laboral, ya validado y confiable, constituido por 12 ítems con respuestas en la escala de Likert:

1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo
3 = parcialmente de acuerdo 4 = De acuerdo
5 = Totalmente de acuerdo

El instrumento estuvo dividido en 02 Dimensiones:

- Calidad del trabajo = 6 ítems
- Trabajo en equipo = 6 ítems

El instrumento midió el Desempeño Laboral en **04 categorías:**

Escala General:

Deficiente = 12 -23 Regular = 24 – 35 Bueno = 36 -
47
Eficiente = 48 – 60

Dimensión 01 y 02: Gestión de la Calidad y Trabajo en Equipo

Deficiente = 6 – 11 Regular = 12 – 17 Bueno = 18 -
23
Eficiente = 24 – 30

Validez y confiabilidad:

Confiabilidad:

Sus índices psicométricos muestran (alfa de Cronbach 0.82). Fiabilidad de $r = 0.8 - 0.86$

Validez:

La predictiva indica: una sensibilidad 100%, especificidad 99 %, valor predictivo positivo 0.72, negativo 1.

VARIABLE 02: ANSIEDAD: De la Ossa, S (2009)

Se realizó mediante la Escala de Ansiedad de Zung, el cual se midió en las siguientes categorías:

25 - 40 = Límites normales.

41 - 60 = Moderada.

61- 70 = Severa.

71 a 100 = Grado máximo.

Este instrumento ya estuvo validado cuyo valor fue de 0.325 y a la vez confiable con el coeficiente Alfa de Cronbach = 0.802. Considerándose válida y confiable. (Villanueva, Ugarte, 2017)

2.5. Procedimientos para recolección de datos.

- Se emitió un documento al Director del Hospital de Moyobamba, para realizar la encuesta.
- Se explicó al personal de salud sobre los instrumentos a aplicar
- Se aplicó el test a cada personal de salud.

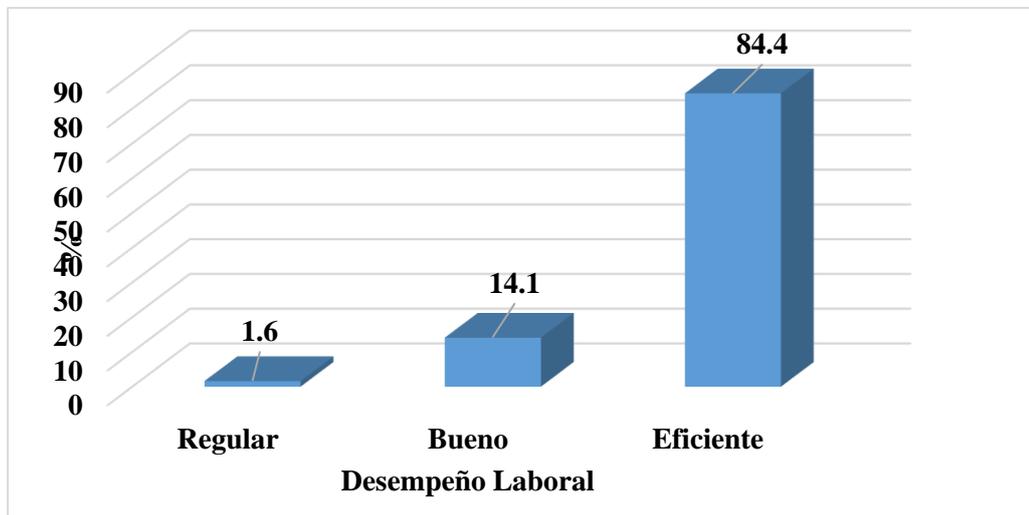
2.6. Análisis de datos.

Los resultados se integraron al SPSS - 26, Las hipótesis se contrastaron con el Chi - cuadrado, con una significancia de 0.05.

III. RESULTADOS

Figura 1

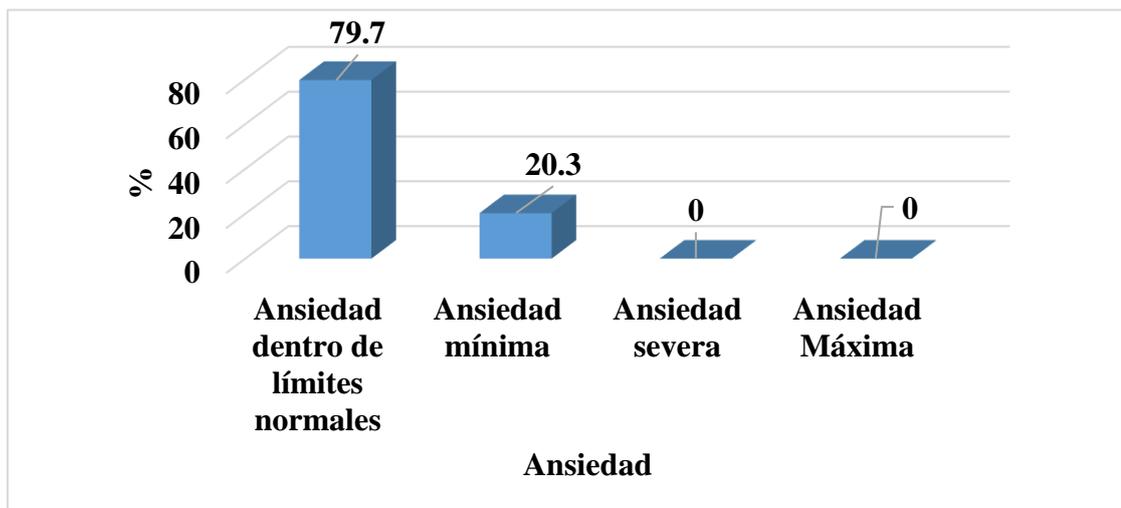
Desempeño laboral durante la Covid 19 del personal asistencial del Hospital II - I Moyobamba.



En la figura 1, se puede apreciar que el 84.4% (108) tuvieron un desempeño laboral eficiente, el 14.1% (18) bueno, 1.6% (2) regular y ninguno deficiente.

Figura 2

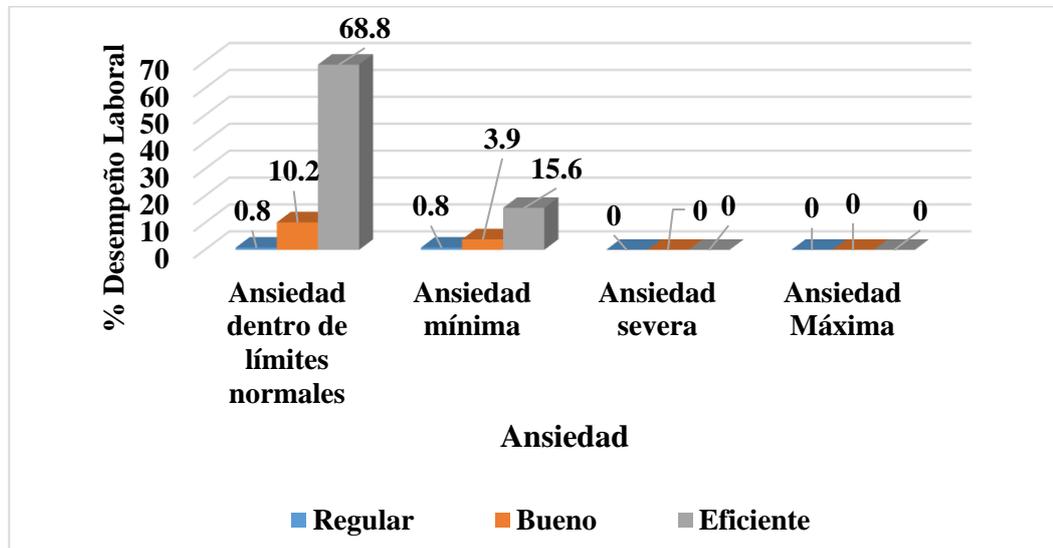
Ansiedad durante la Covid 19 del personal asistencial del Hospital II - I Moyobamba.



En la figura 2, se aprecia que el 79.7% (102) del personal asistencial tienen una ansiedad dentro los límites normales, el 20.3 (26) ansiedad mínima y ninguno ansiedad severa ni ansiedad máxima.

Figura 3

Relación entre el desempeño laboral y ansiedad durante la Covid 19 del personal asistencial del Hospital II - 1 Moyobamba.



En la figura 3, Del 100% del personal asistencial con ansiedad dentro los límites normales tuvieron un desempeño laboral eficiente en un 68.8% (88) y bueno en un 10.2% (13) respectivamente; mientras que el personal asistencial con ansiedad mínima tuvo un desempeño laboral eficiente en un 15.6% (20) y bueno en un 3.9% (5) respectivamente

La hipótesis se contrastó mediante la prueba estadística del chi- cuadrado donde $X^2 = 1.923$; $gl = 2$; $p = 0.382 > 0.05$. indicando que no hay relación entre ambas variables de investigación.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados de la figura 1 del presente estudio muestran que la mayoría de los trabajadores asistenciales tuvieron un desempeño laboral eficiente, el 14.1% bueno, 1.6% regular. Quiere decir que más de las tres cuartas partes de los trabajadores asistenciales son puntuales, tienen iniciativa, cumplen con sus labores, son creativos, tienen capacidad de realización, experiencia en el trabajo, tienen mayor producción y de calidad, culminan de forma oportuna su trabajo, y siempre apuntan al logro de metas.

Existen teorías que sustentan el presente estudio, como la Teoría del Desempeño Laboral de Donabedian, este trata que los cuidados deben ser de calidad y esta calidad debe estar basada con un buen desempeño laboral y a la vez humanizado. Es por ello que el personal del Hospital de Moyobamba se siente comprometido con la salud de la población y al no poder lograrlo por momentos se crea una frustración repercutiendo en su desempeño laboral. (Bolaños, 2017, p. 26).

De acuerdo al desempeño laboral por procedencia el 100% de los trabajadores asistenciales procedentes de Lima. Cajamarca, Piura, Ica tienen un desempeño laboral eficiente esto se debe a que están en constantes capacitaciones y tienen el tiempo más disponible por no tener mucha carga laboral o familiar. Así mismo se puede decir que el desempeño laboral se encuentra dentro del límite favorable, es entendible que los trabajadores se muestren preocupados por la actual pandemia del covid-19 que ha conllevado a un desempeño laboral incierto, por esta razón hay que convertir al personal de salud en ser parte de la institución para que así sea participe en la toma de decisiones dentro de la institución y satisfacción de los propios trabajadores asistenciales y público objetivo. (Anexo 1)

Comparando los resultados del presente estudio existe una similitud con los resultados de Velásquez, N. (2018). Quien en su investigación “Desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional de Nicaragua, indicó que el 65% de los trabajadores tuvieron un desempeño laboral alto, el 30% un desempeño regular y solo el 5% bajo. De la misma manera los trabajadores en un 100% fueron muy talentosos.

También hay similitud con los resultados de Bolaños, S. (2017). Ya que en su investigación indicó que el 80% tuvieron un desempeño laboral regular, el 15% un desempeño bajo y solo el 5% regular.

Así mismo el 79.7% del personal asistencial tienen una ansiedad dentro de los límites normales y el 20.3% presentan una ansiedad mínima, hay muchos efectos visibles cuando existe ansiedad en los trabajadores siendo un factor perjudicial para la empresa. Cada persona con ansiedad experimenta la sintomatología de diferente manera, ya que este puede afectar directamente la salud de la persona o incluso provocar un cansancio mental, y finalmente desencadenar algún problema psicológico y así mismo ocasionar comportamientos disfuncionales no habituales en el trabajo.(figura 2)

Ahora, comparando el resultado del estudio existe una similitud con la investigación de Bartra, J. (2015). Ya que, en su investigación sobre Ansiedad en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Escuela Profesional de Medicina Humana, Universidad de San Martín de Porres”; Indicó que el 17.9% no presentaron ansiedad el 73% ansiedad leve. Así mismo Existen diferencias con los resultados del presente estudio y la Caballero, C., Abello, R., & Palacios, J. (2017). Quien, en su estudio sobre la ansiedad de los trabajadores de un Centro de Salud Lobatos, indicó que el 52% tuvo ansiedad leve, 38% moderado.

En cuanto a la relación de las variables de estudio, sobre el desempeño laboral y la ansiedad los resultados indican que el 68.8% del personal asistencial con ansiedad dentro los límites normales tuvo un desempeño laboral eficiente y el 10.2% bueno; mientras que el 15.6% del personal asistencial con ansiedad mínima también tuvo un desempeño laboral eficiente y bueno en una mínima cantidad. A la vez se contrastó la hipótesis nula indicando que no existe relación entre ambas variables. Así mismo existe una diferencia al comparar los resultados del presente estudio con los resultados de Patiño, H. (2018). Quien en su estudio sobre relación que existe entre el desempeño laboral con la ansiedad del personal del Puesto de Salud indicó que el 75% tuvieron un buen desempeño laboral presentando una ansiedad entre los límites normales, el 20% un desempeño regular y ansiedad leve, y un 5% un mal desempeño. Existiendo una relación entre las dos variables. De la misma forma los resultados del presente estudio son diferentes con los resultados de Quiroz, D. (2016). quien en su

estudio sobre Ansiedad con el desempeño laboral en el Centro de Salud Cutervo. Identificó que el 55% presentó ansiedad moderada, 35% regular y 10% severa, igual el 52% tuvo desempeño laboral malo, el 38% regular y 10% malo. Existiendo una relación entre las dos variables. También es diferente con los resultados de Alarcón, S. (2017). El cual en su investigación sobre el Desempeño laboral y ansiedad de los trabajadores del Centro de Salud la Libertad. Indicó que el 45% no tienen buen desempeño laboral, el 30% bajo y 25% alto. El 85% ansiedad moderada, 15% alta. Existiendo relación entre las dos variables de estudio. (Figura 3).

Según el anexo 2 el desempeño laboral de acuerdo a la profesión se nota que los médicos tienen el 100% de eficiencia en su desempeño como trabajador, en cambio los odontólogos tienen un 94.7% de eficacia en seguida el personal de enfermería con un 92.9% de eficacia en su desenvolvimiento como profesional.

El desempeño laboral de acuerdo al anexo 3 en el estado civil nos indica de que del 100% de trabajadores asistenciales tienen una eficiente desempeño, pues los convivientes muestran el 91.5% de eficiencia en el trabajo esto nos indica el estado civil influye en el desempeño de cada trabajar.

Según la condición laboral del trabajador nos damos cuenta que el personal nombrado tiene el 85.4% de eficiencia en su desempeño pues esto nos da a conocer que estos trabajadores por tener una seguridad en el trabajo dan de todo por su desenvolvimiento. Anexo 4.

En el anexo 5 el personal asistencial según la profesional con mayor ansiedad son los enfermeros con un 25% de ansiedad mínima, seguido van los técnicos de enfermería con 22.2% de ansiedad mínima y los médicos con un 21.1% esto nos indica que se debe a la mayor responsabilidad que tienen con las personas que llegan a ser atendidas por estos profesionales.

El personal según su estado civil con más ansiedad son los profesionales que están conviviendo pues tienen el 25.5% de ansiedad, en cambio el personal que esta soltero tiene el 16.7% de ansiedad esto nos quiere decir que este personal no siente mucha responsabilidad ya que no tiene una pareja a su lado esta se ve en el anexo 6.

Según la condición laboral el personal asistencial con ansiedad son los contratados con un 21.3% se ansiedad esto se debe a que la responsabilidad que tienen es mayor ya que su trabajo está seguro, en cambio los contratados están con un 18.8% se ansiedad pues se debe a que su responsabilidad es mejor ya que ellos saldrán del trabajo en cuanto acabe su contrato, esto se lo puede ver en el anexo 7.

V. CONCLUSIONES

- Más de las tres cuartas partes del personal asistencial del Hospital II – 1 Moyobamba tienen un desempeño laboral de muy eficiente a bueno, logrando el promedio estándar de calidad laboral.
- Las tres cuartas partes del personal asistencial del Hospital II – 1 Moyobamba presenta ansiedad dentro de los límites normales, con tendencia hacia una ansiedad mínima.
- El personal asistencial del Hospital II – 1 Moyobamba, se encuentra con ansiedad dentro de los límites normales tienen un desempeño laboral de eficiente a bueno.
- No existe relación estadística entre el desempeño laboral y ansiedad del personal asistencial, confirmando de esta manera la hipótesis nula ($p = 0.382 > 0.05$)

VI. RECOMENDACIONES

Al Hospital II - 1 Moyobamba:

- Fomentar una capacitación permanente en el personal asistencial, para fortalecer las habilidades laborales, sin ansiedad y tensión.
- Brindar facilidades de trabajo con incentivos laborales, para conservar y mejorar sus capacidades de producción.
- Mantener la gestión del trabajo en equipo y la gestión de calidad en los trabajadores de dicha institución.
- Promover un desempeño laboral mucho más eficiente, coherente, con calidad y calidez hacia los usuarios.
- Mantener las buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores del hospital en referencia. Así mismo ser más empáticos con la población objeto a atención.
- Con los resultados obtenidos, el Hospital de Moyobamba, implemente estrategias de intervención para controlar la ansiedad laboral y mejorar el desempeño laboral.

A la Escuela de Enfermería - UNTRM:

- Capacitar a los docentes y estudiantes sobre las gestiones de calidad y trabajo en equipo, para que ambos sean modelos de integración laboral.
- Aprovechar el convenio interinstitucional, para que los docentes sean los actores sociales de cambio los trabajadores, realizando Diplomados de gestión y Gerencia, entre otros.

Al Estudiante de Escuela de Enfermería - UNTRM:

- Realizar más investigaciones en el tema relacionando a otras variables de estudio, como síndrome de burnout, calidad de servicios, satisfacción del desempeño laboral, etc.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, S. (2017). Desempeño laboral y ansiedad de los trabajadores del Centro de Salud la Libertad. Trujillo Perú. Recuperado de: repositorio.ulasamericas.edu.pe, repositorio.upeu.edu.pe, repositorio.ucv.edu.pe.
- Acuña, D. (2019). Desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016. Recuperado de: repositorio.uwiener.edu.pe.
- Bartra, J. (2015). Ansiedad en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Escuela Profesional de Medicina Humana, Universidad de San Martín de Porres. Tesis para optar el grado académico de Maestro en salud pública. Lima Perú. Repositorio Institucional USMP. <http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.127.27/2247/bojorquezjd.pdf?sequence=1&isAllowed>.
- Barrera, L. (2017). Estrés y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Antonio Caldas Domínguez - Pomabamba- 2017. Recuperado de: Repositorio.ucv.edu.pe.
- Bartra, J. (2016) en su tesis: Ansiedad en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Escuela Profesional de Medicina Humana, Universidad de San Martín de Porres. Tesis para optar el grado académico de Maestro en salud pública. Lima Perú. Repositorio Institucional USMP. <http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.127.27/2247/bojorquezjd.pdf?sequence=1&isAllowed>
- Bolaños, S. (2017). “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. Tesis postgrado. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua – Nicaragua.
- Caballero, C., Abello, R., & Palacios, J. (2017). El objetivo de su estudio fue: determinar la ansiedad de los trabajadores de un Centro de Salud Lobatos Duarte de Barranquilla. Tesis para optar el Título de Enfermera, de la Universidad Nacional de Barranquilla.

- Sosa, S. (2019). Study of internal consistency and factor structure of three version of the Zung's rating instrument for anxiety disorders. *Colombia Médica*, 1, 78-84.
- Dextre, M. (2015). Desempeño laboral, en los trabajadores del Puesto de Salud, San Miguel Arcángel de Cajamarca. Recuperado de <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/2228?locale-attribute=es>, repositorio.ulasames.edu.pe, tesis.pucp0edu.pe.
- Duarte, A. (2018). Habilidades gerenciales y su importancia para el éxito de una organización. Ensayo. Bogotá - Colombia. Recuperado de: repositorio.upt.edu.pe.
- López, J. (2017). Ansiedad, motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg, Repositorio.upt.edu.pe.
- Middleton, M. (2016). Desempeño laboral y ansiedad en los trabajadores del Hospital la Marquiña, Caracas. "Gestión de la información a la gestión del conocimiento: perspectivas sobre el desarrollo. Recuperado de: eprints.ucm.es, ramonazocargestiondetalentohumano.blogspot.com, repositor.upt.edu.pe, rdc.revistas.csic.es.
- Machado, T. (2016). Ansiedad de trabajo, relaciones interpersonales en el trabajo. *Visión Industrial*. Recuperado de: repositorio.upt.edu.pe.
- Patiño, H. (2018). "Desempeño laboral con la ansiedad del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima,". Tesis para optar el título de Psicólogo.
- Peña, C. (2018). La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales. Madrid. Recuperado de: feersszav.blogspot.com, repositorio.ucv.edu.pe.
- Quintana, G. (2017). "Desempeño laboral y calidad total". Edición Díaz de Santo, Madrid, España. Recuperado de: Repositorio.ucv.edu.pe.
- Quintana, A. (2019). Desempeño laboral del profesional de Enfermería en un Hospital de la Seguridad Social del Callo – Perú. *Arch Med (Manizales)* 2020; 20(1):123-2. DOI: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Quiroz, D. (2016). "Relación de la Ansiedad con el desempeño laboral en el Centro de Salud Cutervo. Cajamarca".

- Raize, R. (2017). Desempeño laboral y comportamiento organizacional, 15va. Edición Recuperado de: Repositorio.ucv.edu.pe.
- Ramírez, G. (2016). Habilidades gerenciales y Desempeño laboral. Recuperado de: Repositorio.ucv.edu.pe
- Rojas, V. (2018). Tesis Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús-Lima-Perú. Recuperado de: Submitted to Universidad Peruana de las Américas, Repositorio.unam.edu.pe, Repositorio.ucv.edu.pe, uwiener.edu.pe.
- Serván, D. (2018). Desempeño laboral. Recuperado de: www.bizneo.com, repositorio.ucv.edu.pe.
- Silva, E. (2017). Ansiedad de los trabajadores de salud, del Hospital Santa María, de México. Recuperado de: Repositorio.unsa.edu.pe.
- Supo, J. (2020). Metodología de la investigación científica: como hacer investigación en 10 pasos. 3ra. Edic. Edit. Universitaria. Arequipa. Perú. Recuperado de: Repositorio.ucv.edu.pe, repositorio.uncp.edu.pe.
- Taboada, F. (2017). El desempeño laboral. Recuperado de: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/801/gesti%20de%20talento%20humano%20colaboradores.....pdf?sequence=1&isallowed=y>, repositorio.ucv.edu.pe, tesis.pucp.edu.pe, hdl.handle.net.
- Villanueva estudiantes de una Universidad Privada de Arequipa. Revista de Avances En Psicología, 25(2),153-169., L., & Ugarte, A. (2017). Niveles de ansiedad y la calidad de vida. En <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2017.v25n2.351>
- Velásquez, N. (2018). Desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional de Nicaragua, en el primer semestre 2017, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. [Artículo científico] Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Estelí- Nicaragua Recuperado de: <http://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>, repositorio.uwiener.edu.pe, repositorio.unan.edu.ni, repositorio.ecv.edu.pe.

ANEXOS

Anexos 1. TABLAS

Tabla 1

Desempeño laboral según procedencia durante la Covid 19 del personal asistencial del Hospital II - 1 Moyobamba.

Procedencia	Desempeño Laboral								Total	
	Deficiente		Regular		Bueno		Eficiente		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Lima	0	0	0	0	0	0	6	100	6	100
Trujillo	0	0	0	0	4	40	6	60	10	100
Tarapoto	0	0	0	0	9	17.3	43	82.7	52	100
Chiclayo	0	0	1	2.9	5	14.3	29	82.9	35	100
Cajamarca	0	0	0	0	0	0	9	100	9	100
Piura	0	0	0	0	0	0	2	100	2	100
Ica	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
Amazonas	0	0	1	7.7	0	0	12	92.3	13	100
Total	0	0	2	1.6	18	14.1	108	84.4	128	100

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral

Tabla 2

Desempeño laboral según profesión durante la Covid 19 del personal asistencial del Hospital II - 1 Moyobamba.

Profesión	Desempeño Laboral								Total	
	Deficiente		Regular		Bueno		Eficiente		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Obstetra	0	0	0	0	13	52	12	48	25	100
Médico	0	0	0	0	0	0	19	100	19	100
Enfermero	0	0	1	3.6	1	3.6	26	92.9	28	100
Tecnólogo médico	0	0	1	14.3	0	0	6	85.7	7	100
Odontólogo	0	0	0	0	1	5.3	18	94.7	19	100
Técnico Enfermería	0	0	0	0	3	11.1	24	88.9	27	100
Biólogo	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
Total	0	0	2	1.6	18	14.1	108	84.4	128	100

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral

Tabla 3

Desempeño laboral según estado civil durante la Covid 19 del personal asistencial del Hospital II - 1 Moyobamba.

Estado Civil	Desempeño Laboral								Total	
	Deficiente		Regular		Bueno		Eficiente			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Soltero	0	0	0	0	8	19	34	81	42	100
Casado	0	0	0	0	8	20.5	31	79.5	39	100
Conviviente	0	0	2	4.3	2	4.3	43	91.5	47	100
Total	0	0	2	1.6	18	14.1	108	84.4	128	100

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral

Tabla 4

Desempeño laboral según condición laboral durante la Covid 19 del personal asistencial del Hospital II - 1 Moyobamba.

Condición Laboral	Desempeño Laboral								Total	
	Deficiente		Regular		Bueno		Eficiente			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nombrado	0	0	2	4.2	5	10.4	41	85.4	48	100
Contratado	0	0	0	0	13	16.3	67	83.8	80	100
Total	0	0	2	1.6	18	14.1	108	84.4	128	100

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral

Tabla 5

Ansiedad según profesión durante la Covid 19 del personal asistencial del Hospital II - I Moyobamba.

Profesión	Ansiedad									
	Ansiedad									
	dentro de límites normales		Ansiedad Mínima		Ansiedad severa		Ansiedad máxima		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Obstetra	21	84	4	16	0	0	0	0	25	100
Médico	15	78.9	4	21.1	0	0	0	0	19	100
Enfermero	21	75	7	25	0	0	0	0	28	100
Tecnólogo médico	6	85.7	1	14.3	0	0	0	0	7	100
Odontólogo	15	78.9	4	21.1	0	0	0	0	19	100
Técnico Enfermería	21	77.8	6	22.2	0	0	0	0	27	100
Biólogo	3	100	0	0	0	0	0	0	3	100
Total	102	79.7	26	20.3	0	0	0	0	128	100

Fuente: Test de Zung

Tabla 6

Ansiedad según estado civil durante la Covid 19 del personal asistencial del Hospital II - I Moyobamba.

Estado Civil	Ansiedad									
	Ansiedad									
	dentro de límites normales		Ansiedad Mínima		Ansiedad severa		Ansiedad máxima		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Soltero	35	83.3	7	16.7	0	0	0	0	42	100
Casado	32	82.1	7	17.9	0	0	0	0	39	100
Conviviente	35	74.5	12	25.5	0	0	0	0	47	100
Total	102	79.7	26	20.3	0	0	0	0	128	100

Fuente: Test de Zung

Tabla 7

Ansiedad según condición laboral durante la Covid 19 del personal asistencial del Hospital II - 1 Moyobamba.

Condición Laboral	Ansiedad								Total	
	dentro de límites normales		Ansiedad Mínima		Ansiedad severa		Ansiedad máxima			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nombrado	39	81.3	9	18.8	0	0	0	0	48	100
Contratado	63	78.8	17	21.3	0	0	0	0	80	100
Total	102	79.7	26	20.3	0	0	0	0	128	100

Fuente: Test de Zung

Anexo 2. MATRIZ DE CONSISTENCIAS

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MARCO METODOLÓGICO	ESCALA
¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño laboral y ansiedad durante la Covid 19 personal asistencial del Hospital II - 1 Moyobamba - 2021?	<p>General:</p> <p>Efectuar la relación que existe entre el desempeño laboral y ansiedad durante la Covid 19 personal asistencial del Hospital II - 1 Moyobamba - 2021.</p>	<p>Ha: Existe una relación estadísticamente significativa entre el desempeño laboral y ansiedad durante la Covid 19 personal asistencial del Hospital II - 1 Moyobamba - 2021.</p>	<p>Variable 1: Desempeño Laboral</p> <p>Variable 2: Ansiedad</p>	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Nivel de investigación: Relacional</p> <p>Tipo de investigación: Observacional, prospectivo, transversal y analítico.</p> <p>Diseño: Relacional</p> <p>Población estudio = 148</p> <p>Muestra = 108</p> <p>Método: Encuesta</p> <p>Muestreo = Probabilístico aleatorio simple</p>	Ordinal
	<p>Específicos:</p> <p>- Determinar el desempeño laboral durante la Covid 19 personal asistencial del Hospital II - 1 Moyobamba - 2021.</p> <p>- Detallar la ansiedad durante la Covid 19 personal asistencial del Hospital II - 1 Moyobamba - 2021.</p>	<p>Ho: No existe una relación estadística entre el desempeño laboral y ansiedad durante la Covid 19 personal asistencial del Hospital II - 1 Moyobamba - 2021.</p>		<p>Instrumentos:</p> <p>V1= Cuestionario de desempeño laboral</p> <p>V2 = Escala de Ansiedad de Zung</p> <p>Análisis de datos: SPSS versión 25, se utilizará el Ji cuadrado con un $\alpha = 0.05$ con un nivel de significancia del 0.05.</p> <p>- Los resultados se presentará en tablas y figuras.</p>	

Anexo 3. OPERACIONES VARIABLES

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías		Escala				
					Dimensiones	Variable					
V1 Desempeño Laboral	Trabajo realizado en diferentes condiciones por el personal de salud. Se medirá mediante el cuestionario de desempeño laboral.	Gestión de la calidad	Puntualidad	06	Eficiente =	Eficiente = 48 - 60	1 = Totalmente en desacuerdo				
			Promueva iniciativa del		24 - 30						
			Cumplimiento		Bueno = 18 - 23						
			Calidad del trabajador		Regular						
			Creatividad influye para la resolución de problemas.		12 - 17						
			Capacidad de realización		Deficiente = 6 - 11						
		Gestión del trabajo en equipo	Experiencia de trabajo realizado en puestos similares	06	Eficiente = 24 - 30	Deficiente = 12 - 23	Regular 24 - 35	3 = parcialmente de acuerdo			
			Productos de calidad		Bueno =						
			Mayor producción		18 - 23						
			Entrega oportuna		Regular						
			Cumplimiento de tareas		12 - 17						
			Lograr una meta.		Deficiente = 6 - 11						
											4 = De acuerdo
											5 = Totalmente de acuerdo

Variable	Definición conceptual	definición operacional	indicadores	categorias	ítems	escala
V2: Ansiedad	Es la actitud emocional que tiene una persona ante cualquier situación.	estado de agitación, inquietud o zozobra del ánimo. Se medirá con la Escala Auto evaluación de Ansiedad (EAA) de Zung.	25 – 40 pts.	Dentro de los límites normales. No hay ansiedad.	20	Variable: Será la escala ordinal
			41 - 60 pts.	Presencia de ansiedad mínima		
			61 -70 pts.	Presencia de ansiedad marcada o severa.		
			71- 100 pts.	Presencia de ansiedad en grado Máximo		

Anexo 4. CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

CUESTIONARIO ESTRUCTURADO DEL DESEMPEÑO LABORAL

(Diseñado por la autora de la investigación)

I. Presentación:

El presente cuestionario se aplica con la finalidad de conocer el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de salud y los trabajadores administrativos durante la pandemia de la Covid 19. Dicha información será confidencial, y solo servirá para fines de estudio.

II. Instrucciones:

Lea con atención cada uno de ellos. A continuación, se muestra una serie de respuestas para cada ítem, las respuestas son confidenciales, así que conteste con plena libertad.

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = parcialmente de acuerdo

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

III. Datos generales

Edad: Lugar de Procedencia:

Tipo de profesional:

.....

Estado Civil: Soltero () Casado () Conviviente () Divorciado ()

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

N°	PREGUNTAS					
DIMENSIÓN 1: CALIDAD DEL TRABAJO		1	2	3	4	5
01	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por la institución?					
02	¿Está de acuerdo que la institución, promueva la iniciativa del trabajador?					
03	¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento?					
04	¿Cuán de acuerdo está usted que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador.					
05	¿Cuán de acuerdo está Ud. que la creatividad influye para la resolución de problemas?.					
06	¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?.					
DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	4	5
07	¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?					
08	¿Está de acuerdo que a partir de la conformación de equipos de los trabajos se obtienen productos de calidad?					
09	¿Hay mayor productividad cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?					
10	¿Usted está de acuerdo que los trabajos realizados en equipo son entregados de manera oportuna?					
11	¿Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?					
12	¿Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta?					

Anexo 5. CUESTIONARIO DE ANSIEDAD

UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

ESCALA DE ANSIEDAD DE ZUNG

De la Ossa, S. (2009)

I. Presentación:

El presente test se realiza con la finalidad de determinar la relación que existe entre la ansiedad y rendimiento académico en los estudiantes de psicología. Por lo que la información será de entera confidencialidad que servirá solo para fines de estudio.

II. Instrucciones:

A continuación, en el cuestionario hay una lista de síntomas comunes de la ansiedad. Lee cada uno de los ítems y marque con una “X” en la escala de acuerdo con cada proposición.

“Muy pocas veces”, “Algunas veces”, “Muchas veces” y “Casi siempre”.

III.- Datos Generales:

Edad: Lugar de Procedencia:

.....

Tipo de profesional:

Estado Civil: Soltero () Casado () Conviviente ()

Divorciado ()

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

ESCALA DE AUTO- EVALUACIÓN DE ANSIEDAD (EAA) DE ZUNG				
Situación que me describe	Muy pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Casi siempre
1. Me siento más intranquilo y nervioso que de costumbre				
2. Me siento atemorizado sin motivo				
3. Me altero o angustio fácilmente				
4. Siento como si me estuviera deshaciendo en pedazos				
5. Creo que todo está bien y que no va a pasar nada malo				
6. Me tiemblan los brazos y las piernas				
7. Sufro de dolores de cabeza, cuello y espalda				
8. Me siento débil y me canso fácilmente				
9. Me siento tranquilo y me es fácil estarme quieto				
10. Siento que el corazón me late aprisa				
11. Sufro mareos				
12. Me desmayo o siento que voy a desmayarme				
13. Puedo respirar fácilmente				
14. Se me duermen y hormiguean los dedos de las manos y pies				
15. Sufro dolores de estómago o indigestión				
16. Tengo que orinar con mucha frecuencia				
17. Generalmente tengo las manos secas y calientes				
18. La cara se me pone caliente y roja				

ESCALA DE AUTO- EVALUACIÓN DE ANSIEDAD (EAA) DE ZUNG				
Situación que me describe	Muy pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Casi siempre
19. Me duermo fácilmente y descanso bien por la noche				
20. Tengo pesadillas				

Anexo 6. CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

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

Título del proyecto: desempeño laboral y ansiedad durante la Covid 19 personal asistencial del Hospital II - 1 Moyobamba - 2021.

Nombre de los investigadores principal:

Bach. Sheila Florida Ocampo

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

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

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

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

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse a la **Bach. Sheyla Florida, coordinador de equipo (Celular N° 969410843)**

Participación voluntaria:

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

Anexo 7. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	
Firma	
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	

*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.

.....
Firma del participante