



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de **PSICOLOGÍA**

**“ANSIEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN
COLABORADORES DE EMPRESAS PRIVADAS
EN TIEMPOS DE COVID-19 EN LIMA
METROPOLITANA EN EL 2022”**

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autor:

Crispina Estefani Esteban Altamirano

Asesor:

Mg. Claudia Karina Guevara Cordero

<https://orcid.org/0000-0003-4681-3077>

Lima - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1	CARLOS FERNANDO GARCÍA GODOS SALAZAR	10280784
Presidente(a)	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	KENIA KEITH CASIANO VALDIVIESO	25762317
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	RENZO MARTINEZ MUNIVE	41466055
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

tesis

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	17%	9%	13%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	summapsicologica.cl Fuente de Internet	1%
4	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
5	virtual.urbe.edu Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%

DEDICATORIA

A toda mi familia y amigos, quienes me acompañan en todo momento y son mi principal soporte.

Dedicatoria especial a mi hermano menor Franklin.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todas las persona que participaron en el proceso hacia la culminación de esta investigación; entre ellos; jueces de revisión, muestra, docentes, profesionales referidos a la psicología entre otros.

Agradecimientos especiales a mi asesora Claudia Guevara por la valiosa instrucción y enseñanza académica.

ÍNDICE

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD.....	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE.....	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	10
Realidad problemática	10
<i>Formulación del problema.....</i>	<i>27</i>
<i>Objetivos.....</i>	<i>28</i>
<i>Hipótesis general</i>	<i>29</i>
<i>Hipótesis específicas.....</i>	<i>30</i>
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	31
CAPÍTULO III: RESULTADOS	39
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	67
REFERENCIAS	75
ANEXOS	86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	40
Tabla 2	40
Tabla 3	42
Tabla 4	42
Tabla 5	43
Tabla 6	44
Tabla 7	44
Tabla 8	45
Tabla 9	47
Tabla 10	47
Tabla 11	48
Tabla 12	48
Tabla 13	49
Tabla 14	49
Tabla 15	49
Tabla 16	50
Tabla 17	52
Tabla 18	53
Tabla 19	55
Tabla 20	56
Tabla 21	57
Tabla 22	59
Tabla 23	59
Tabla 24	60
Tabla 25	61
Tabla 26	61
Tabla 27	62
Tabla 28	62
Tabla 29	63
Tabla 30	63
Tabla 31	64
Tabla 32	64
Tabla 33	65
Tabla 34	65
Tabla 35	66
Tabla 36	66

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	50
<i>Variable cualitativa de sexo</i>	50
Gráfico 2.	51
<i>Variable cualitativa de áreas de trabajo de los participantes</i>	51
Gráfico 3.	53
<i>Variable cualitativa de modalidad de trabajo</i>	53
Gráfico 4.	54
<i>Variable cuantitativa de edad</i>	54
Gráfico 5:	55
<i>Variable cuantitativa de tiempo de servicio en meses</i>	55
Gráfico 6.	57
<i>Variable cuantitativa de los niveles de ansiedad</i>	57
Gráfico 7.	58
<i>Variable cuantitativa para los niveles de desempeño laboral.</i>	58

RESUMEN

Este presente trabajo analizará qué vínculo existe para la primera variable que es la ansiedad y la segunda variable relacionado al desempeño laboral con un total de 360 colaboradores de diversas empresas del ámbito privado ubicados en la ciudad de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por la Covid-19 en el 2022, donde principalmente se refirió la relación para las variables mencionadas. Se aplicaron para la primera variable el Inventario de Ansiedad de Beck (BAI), creado por Beck y Steer (1988) y para la segunda variable la Escala del Desempeño Laboral, creado por Zerpa (2014). La investigación fue correlacional descriptivo, cualitativa, no experimental. Por consiguiente, tras la prueba de hipótesis principal se concluyó que, sí hay una correlación negativa, esto debido a que significancia de investigación Rho de Spearman fue menor a .005. Así mismo, se encontró correlaciones negativas entre ansiedad y las dimensiones encontradas por Zerpa para la escala desempeño. Finalmente, otro de los hallazgos importantes fue la comparación de los hombres y las mujeres, donde éstas últimas puntúan indicadores más altos de ansiedad; y para a los niveles de desempeño laboral por edades se econtró una significancia de .001, donde las personas del rango de 19 a 29 años demostraron mayores niveles de desempeño.

PALABRAS CLAVES: ansiedad, desempeño laboral, COVID-19, Lima Metropolitana.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Realidad problemática

Desde inicios del 2020, hemos vivido muchos cambios en diversos aspectos de nuestras vidas. El coronavirus (COVID - 19), fue una de las causas principales, pues a todos nos ha afectado en diferentes circunstancias. Las cifras de contagiados iban en aumento a nivel mundial, tal así que a comienzos del COVID - 19 hacia finales el año 2020 fue declarado como una Emergencia de Importancia Internacional (ESPII), esto fue publicado por la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2020) como llamado de alerta para cuidados y prevenciones en la salud de la población a nivel mundial.

Este acontecimiento ha repercutido negativamente en la población mundial, llevando a preocupaciones sobre lo que pueda pasar en el futuro con respecto a cada uno, la familia, amigos, compañeros de trabajo, etc. Ortiz y Stable (2021) encontraron que dentro de las 5 áreas de investigación más analizadas están los aspectos psicosociales y riesgos de salud mental; la cual se encuentra manifiestada en sentimientos de incertidumbre, impotencia y activación fisiológica, propios de la ansiedad.

En el 2020, la prevalencia internacional de la ansiedad se había incrementado un 25% (OMS, 2022). Las preocupaciones sobre el aumento de los problemas mentales han llevado al 90% de los países encuestados a comprender el apoyo psicosocial y bienestar psicológico para contrarrestar los efectos de la Covid-19; sin embargo, este problema es todavía difícil de resolver.

A inicios del 2020, Cuiyan Wang y colaboradores encuestaron a 52 730 personas de diversas ciudades de China para conocer el nivel de angustia psicológica, donde el 35,27% fueron hombres y el 64,73% mujeres. Casi el 35% de la muestra manifestó tener malestar psicológico, y las mujeres demostraron mayor angustia que los hombres. Además, los

encuestados en el rango de 18 hasta los 30 años o personas ubicadas de los 60 años hacia arriba, presentaron las puntuaciones más altas (Qiu et al., 2020).

Lozano (2020), también investigó en una población china algunos diagnósticos relacionados a la salud psicológica; entre ellos pudo encontrar que las personas presentaban síntomas de ansiedad y depresión, fatiga, problemas en el sueño, poca aceptación ante pérdidas familiares y/o sociales, miedo y rabia. Así mismo, tras el análisis de resultados, el 53.8% de participantes consideró haber tenido un efecto psicológico entre moderado hasta un grado severo, un 16.50% consideró tener indicadores de depresión entre un nivel severo a moderado, un 28.8% consideró tener indicadores por ansiedad entre niveles moderados hasta puntuaciones muy altas ubicadas en el rango de severos y finalmente en cuanto a indicadores de agotamiento se obtuvieron puntuaciones de moderados y muy altos como indicios de la severidad en el impacto emocional con un 8.1%.

Así pues, Domínguez y Villareal (2022), desarrollaron un análisis literario de siete investigaciones sobre la predominancia para la ansiedad en diversos trabajadores que se mantuvieron brindando sus servicios en establecimientos de salud en épocas de pandemia por la COVID - 19; demostrando predisposición a los trastornos antes de la pandemia, en cuanto a ansiedad la prevalencia era de un 14.6% al 20%; y hacia el 2022, la ansiedad indica niveles desde el 13% al 78.9%; mostrando así un incremento sustancial.

Como vemos, muchos síntomas y/o patologías psicológicas, propios de la ansiedad se han visto incrementado; situación que influye en todos como por ejemplo en el ámbito laboral. Erquicia et al., (2020) analizaron sobre el estado emocional en profesionales sanitarios de Barcelona, donde el 14.5% presentaron síntomas de estrés agudo y el 71.6% presentó ansiedad. Además, se encontró que en comparación de los hombre, las mujeres estaban en su mayoría más expuestas a evidenciar sintomatología ansiógnas. Otra

investigación que fue la de Merchan et al., (2020), también investigaron en internos de enfermería, donde el 85% dijo que había tenido miedo relacionado a su estancia hospitalaria; síntomas relacionados con el agotamiento y el 40% informó tener insomnio relacionado con el cansancio. Y Hung et. al. (2021) por su parte quienes investigaron sobre la percepción de ansiedad académica en docentes, encontraron una mayor percepción de ansiedad entre los profesores; también demostraron tener una imagen institucional negativa, y temor por contraer el COVID-19.

En consecuencia, San Martín y Chiang (2015), definen como el conjunto de habilidades, competencias y cualidades al desempeño, además se relacionan en el trabajo para crear comportamientos que impacten en los resultados y metas organizacionales. Como indican Gómez et al., (1999) el resultado de una tarea o función, depende finalmente de cada colaborador; ya que está vinculado a sus niveles motivacionales, el nivel de trabajo colectivo, habilidades, entrenamiento, supervisión de funciones y productividad de todos y cada colaborador; sumado a la impresión de su participación dentro de la organización.

Así pues, el desempeño de cada colaborador responde a la cultura organizacional. En esta línea de pensamiento, es importante señalar que el desempeño laboral muestra la impresión de cada empleado sobre su trabajo, satisfacción y productividad con el trabajo que realiza. Asimismo, la variable de desempeño laboral se considera en relación con comportamientos observables y más objetivamente medibles.

Ahora bien, ¿será posible asociar el desempeño laboral a los altos índices de ansiedad post pandemia COVID-19? Un estudio realizado a 25 colaboradores de diversas compañías en Medellín, obtuvo que las gestiones organizacionales tras la pandemia del COVID-19 no han sido las más acorde para las necesidades básicas tanto para la salud mental del colaborador como para la potencialización de las empresas (Culma et al, 2020). En investigaciones similares (Cayllahua y Ccacyavilca, 2020; Dosil, et al., 2020; Machado,

2021; Medina, 2021 y Zhu et al., 2020) demuestran de que sí existe relación entre dichas variables, e incluso estas presentan relación negativa o inversa; pues se podría decir: a mayores índices de ansiedad, el rendimiento por trabajador disminuirá o será menor.

A nivel de Latinoamérica, los resultados más resaltantes son que se demostraron tener relación entre ellas, que quienes tienen mayor predisposición son las mujeres, y que incluso se observó en mayor porcentaje de casos de trabajo virtual; situación que pre pandemia existía en menor porcentaje (Domínguez et al., 2017; Sum, 2015; García et. al., 2020; Santamaría, 2020).

En el Perú, Salirrosasa y Rodríguez (2015), demostraron que sí hay relación inversa para sus variables de investigación las cuales fueron el desempeño laboral y el estrés. Así mismo; Medina (2017), con una muestra de 66 empleados administrativos pudo encontrar que tan solo el 20% de su muestra puntuaba un adecuado nivel de desempeño laboral, es decir la población restante puntuó muy bajo y lo mismo se evidenció para las dimensiones de esta variable. De igual forma, Latorre y Obregón (2018) encontraron que los participantes puntuaron tanto un mismo nivel bajo y medio con un 16.7% y un alto nivel con 66.7% en relación al desempeño laboral; en cuanto al estrés tuvieron un elevado índice presente en el 80% de la población.

También se han encontrado numerosas investigaciones a nivel nacional donde se demuestran que existe una correlación significativamente estadística, en algunas directa y en otras inversamente proporcional según para las variables consideradas. (Salirrosasa y Rodríguez, 2015; Medina, 2017; Medina, 2021). En Nuevo Chimbote por ejemplo se encontraron altos índices de estrés laboral y una correlación entre dicha variable y el desempeño laboral (Latorre & Obregon, 2018). En Arequipa por ejemplo, de la misma manera, intentaron conocer la correspondencia para las variables principales como ansiedad; y encontraron una interrelación alta con desempeño laboral (Cayllahua y

Ccacyavilca, 2020). Así mismo, Neyra encontró correlación entre salud mental y desempeño laboral en un estudio en Lima, donde el 64,1% tenían síntomas de nerviosismo y el 59,2% de cansancio.

A este breve reporte, es importante mencionar que las cifras de desempleo a nivel mundial se han incrementado, así pues la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pudo hacer diversas encuestas en las que se demostraban que millones de jóvenes y personas habían visto afectados sus puestos de trabajo a causa de la COVID-19. Tan solo, a mediados de 2021, 8 de cada 10 personas quedaron sin formación académica y 1 de cada 6 había perdido su empleo más reciente, además de ello el 40% de la población mundial se vio afectada en sus ingresos económicos y su desempeño como tal. Se calcula que el desempleo global alcanzará hasta el 2023 y que habrá 207 millones desempleados en el 2022, esto significa un aumento de 201 millones, cifra que supera los 186 millones de desempleados del 2019, refirió en su resumen ejecutivo (OIT, 2022).

Es indudable que la COVID-19 ha traído muchas consecuencias en diversos aspectos de nuestras vidas y como observamos también puede afectar el desempeño laboral de las personas. Por consiguiente, el presente estudio desea coadyuvar de manera literaria haciendo una recapitulación de antecedentes y análisis estadísticos de la muestra usada para poder examinar las consecuencias que ha generado la COVID-19 sobre el impacto en bienestar psicológico en colaboradores. Es así como, se intentará reportar la correspondencia entre las principales variables mencionadas en medio de la situación actual, como lo sustentan los diversos autores que conforman el marco de referencia.

Trabajos previos

Internacionales

Bajaña y Solorzano (2022) investigaron sobre la trascendencia psicoemocional de la Covid - 19 sobre el rendimiento de los subordinados de una empresa en Ecuador. El estudio fue transversal, correlacionado, no experimental; la muestra que usó fue no probabilística con 90 personas y utilizaron el el Cuestionario de Desempeño Laboral de 360° y Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (SUSES0 - ISTAS2) y . Los resultados mostraron una correlación de Pearson de .709 entre el desempeño y el riesgo psicosocial, lo que significa que la variable de riesgo psicosocial afecta directamente a la variable desempeño; por lo tanto, se puede decir que a mayor riesgo psicosocial, menor productividad laboral. De manera similar, los tipos de riesgos psicosociales asociados con Covid - 19 incluyen fatiga, estrés, agotamiento y aumento de la carga de trabajo. Finalmente, en relación a las exigencias psicológicas asociadas con la evaluación del rendimiento que reciben; el 45.6% tenía un alto nivel; el 32.2% un nivel bajo y 22.2% niveles intermedarios.

Machado (2021), quien también estudió la exposición socioemocional y el desempeño de funcionarios administrativos de la ciudad de Guano en Ecuador. Utilizó estudios descriptivos transversales de tipo exploratorio; además trabajó con 102 administrativos, siendo la mayoría jóvenes de 23 a 36 años con un 12%, de 27 a 30 con un 23%, de 31 a 34 con un 15% y de 35 a 38 con un 17%. Además, proporcionó a su muestra el Cuestionario de Evaluación de factores de riesgo psicosocial de Moreno et all. (2018) y la Escala de Evaluación del Desempeño Laboral (Zerpa, 2014). Finalmente el autor encontró una relación positiva entre estas variables; también hayó un bajo nivel de riesgo psicosocial lo cual es un indicador positivo para la seguridad y salud en el trabajo; y otro resultado fue la de encontrar indicadores de desempeño promedio a

alto. Sin embargo, cabe señalar que con respecto a la edad, los resultados obtenidos dependen de estas características y dejan abierta la posibilidad a futuras investigaciones en esta área.

Zhu et al. (2020), quienes examinaron en la provincia de Gansú en China a trabajadores del sector salud de primera línea para conocer las intervenciones psicológicas, relacionados a corroborar si presentaban síntomas de ansiedad o depresión. Realizaron una investigación descriptiva correlacional en 79 doctores y 86 enfermeras. Así mismo, aplicaron la Escala de Autoevaluación de Ansiedad (SAS) y la Escala de Autoevaluación de Depresión (SDS). Fue así que demostraron; el 7% presentaban signos ansiógenos y que, de la población para los médicos, un 28% consideraban síntomas de depresión. Para el grupo de las enfermeras 24 de ellas presentaron síntomas de ansiedad y 37 de ellas con síntomas de depresión. Así mismo se encontró que tener precedentes resulta un factor de riesgo para presentar sintomatología ansiógena en los médicos hombres y depresiva en enfermeras mujeres.

Monterrosa et. al. (2020) se propusieron analizar la relación que podría existir para tres variables fundamentales, tales como la ansiedad, estrés laboral y miedo al COVID – 19 en 531 profesionales de medicina, quienes laboraban en el sector salud de la ciudad de Colombia . El rango de edad promedio de la población estudiada fue de 30 años; así mismo, aplicaron las siguientes escalas, primero en relación a la ansiedad la Escala para el Trastorno de Ansiedad Generalizada (GAD-7) y segundo en relación a la Escala de miedo al COVID-19 (FCV-19S). Donde obtuvieron, que 6% de la población presentó estrés alto y severo y el 73.3% presentó estrés leve. En relación, a la ansiedad el 72.9%, representado en su mayoría por médicos que trabajan en las principales ciudades, presentaron niveles altos y el 37.1% manifestaron temor al COVID-19. Finalmente

concluyeron, que la demanda insuficiente, así como el abandono de las poblaciones y la falta de saneamiento, pueden ser factores que generen miedo, ansiedad y estrés.

Santamaría (2020), por su parte priorizó investigar en Quito y Guayaquil la interrelación para la primera variable, rendimiento o desempeño laboral y así mismo tomando en cuenta la segunda variable de clima organizacional donde le permitió conocer la percepción de los trabajadores. Participaron 106 subordinados; y en cuanto al diseño fue transeccional-correlacional, no experimental. Para ello crearon un cuestionario que abarcó ambas variables, la cual reportó un Alpha de Cronbach de 0,919 y una revisión de expertos aceptable para la validez. Finalmente, dentro de los principales hallazgos pudo encontrar que el clima organizacional influyó sobre la variable de desempeño laboral. Así mismo la, comunicación, reconocimiento, trabajo en equipo, remuneración y liderazgo, dimensiones de la escala que midió clima organizacional; también sí tenían influencia sobre el rendimiento de los colaboradores.

Bermúdez (2021), investigó la influencia entre las variables desempeño laboral y motivación en 400 subordinados del área administrativas de diversas organizaciones en Ecuador. Para lo cual utilizó un diseño cuantitativo, correlacional y no experimental; además de utilizar una encuesta para conocer las referencias motivacionales dirigida a los jefes y preguntas cerradas en escala de Likert dirigida a los trabajadores ambos de creación propias del autor, los mismos que presentaron un Alfa de Cronbach 0.963 y de 0.975, respectivamente. Concluyó que a mayor nivel de motivación, más alto será el rendimiento laboral en los trabajadores, lo cual significa una relación estadísticamente positiva. De igual modo encontró interrelaciones entre desempeño laboral y el reconocimiento de los jefes, productividad o eficiencia y el nivel educativo, y desempeño laboral y productividad o eficiencia.

Nacionales

Cayllahua y Ccacyavilca (2020) investigaron en maestros de un centro de preparación universitaria en Arequipa la influencia de ansiedad y desempeño laboral. La investigación fue correlacional no experimental, y participaron 112 docentes. Para ello utilizaron el Inventario de Ansiedad de Beck (BAI) y el Cuestionario de Desempeño Laboral adaptado por Flores (2017). Demostrando que sí, efectivamente hay influencia una sobre otra variable. Para los resultados de ansiedad, demostraron que el 36.6% presentan niveles bajos, un 17.9 % presentan niveles moderados y un 8.0% se encuentra en un nivel grave. Para los resultados de desempeño laboral el 76.8% presenta altas puntuaciones, seguido de un 22.3% con puntuaciones regulares y un .9% con puntuaciones bajas. También se demostró influencia de las variables principales sobre las características demográficas como estado civil, tipo de contrato, sexo y edad.

Neyra (2021), por su parte también priorizó al desempeño laboral y la salud mental en 60 subordinados profesionales en el ámbito de la salud y quienes trabajaron en plena pandemia en la ciudad de Lima, zona norte. La investigación de Neyra fue descriptivo-correlacional, y no hubo manipulación de las variables, es decir, de tipo no experimental. Dentro de los instrumentos utilizados, estuvieron la Escala de Hamilton y el cuestionario de Desempeño Laboral elaborado Castillo (2012). Así pues, encontró una correlación directa entre dichas variables en los colaboradores; también se encontró relación entre depresión y desempeño laboral; además de encontrar una correlación entre estrés y desempeño laboral. Así mismo el 64.1% de participantes manifestaron síntomas referidos al nerviosismo, el 59.2% manifestó síntomas de cansancio; y más aún el 90.16% manifestó tener temor al fallecimiento de los paciente.

Medina (2021), investigó el vínculo entre tres variables fundamentales, la primera fue la ansiedad, la segunda el rendimiento y la tercera fue el síndrome de burnout en 90 subordinados administrativos de una entidad educativa del sector privado en Lima. El

diseño fue cuantitativo-correlacional y de tipo no experimental; además, utilizaron tres cuestionarios; la Autoevaluación de Ansiedad Zung, el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y el Cuestionario de Desempeño Laboral de Chiavenato. Finalmente evidenció que hay una correlación positiva entre las dos primeras variables sobre síndrome de burnout. En ambos casos se concluyó que existía una dependencia inversa, decreciendo el desempeño laboral proporcionalmente a medida que aumentaba la ansiedad y el burnout. Además Medina reportó los niveles para estas variables, donde el 3% y 43% presentaron una ansiedad severa y moderada, respectivamente. Para la segunda variable de rendimiento o desempeño el 34% y 66% representó niveles de buena y óptima, respectivamente y en cuanto a la última variable el 7% y 5% presentó un nivel alto y medio, respectivamente y para

Culqui y Encarnación (2021), estudiaron en Lima Metropolitan a 294 traductores virtuales la interdependencia sobre desempeño laboral y satisfacción, donde el 40.8% fueron hombres y el 59.82% fueron mujeres. Su investigación fue cuantitativo, correlacional de tipo no experimental. Para ello utilizaron, la Escala de Desempeño Laboral adaptado de Gabini y Salessi (2016) y Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma (2004). La prueba de hipótesis comprobaron que sí hay relación positiva para ambas variables y las dimensiones beneficios, reconocimiento, tarea y condiciones de empleo, sobre el desempeño laboral. Así mismo las mujeres presentaron mayores índices de desempeño laboral con un 40.8% versus los hombres que presentaron un 38.3%; y en cuanto al porcentaje mayor de niveles en desempeño por edades estuvieron el grupo de 18 a 27 años con 34.8%, y el grupo de 28 a 36 años con 43.9%.

Latorre y OBregon (2018) examinó en Nuevo Chimbote la interrelación del desempeño y estrés en 30 trabajadores de las áreas comercial, logística y operativa de una empresa en Nuevo Chimbote. Aplicaron el Cuestionario de Estrés Laboral y el Cuestionario de Desempeño Laboral, ambos de creación propia con una validez y

confiabilidad aceptable. Los análisis estadísticos evidenciaron una relación entre dichas variables; y en cuanto a los niveles de estrés, un 80% obtuvo un alto nivel de, esto puede afectar su salud y desenvolvimiento en el ámbito laboral en un mediano plazo. Además en relación a esta última variable, se encontró que la dimensión fisiológica, referidas a las respuestas automáticas, equivale un 47,7% y la dimensión psicológica, referidas a las respuestas automáticas y a la formas de concebir, actuar y reaccionar de cada individuo, un 80% de prevalencia. Como se observan las puntuaciones están referidas a un nivel alto.

Marco teórico

Ansiedad

La ansiedad (ANS) está representada por la activación del Sistema Nervioso (SN) en consecuencia a estímulos del exterior y que a su vez producen respuestas automáticas. Algunos autores ofrecen algunas definiciones. Lazarus (1981) afirma que el estrés finalmente es subjetivo a la percepción del evento estresante y los recursos de afrontamiento de cada ser humano. En circunstancias normales, la ansiedad puede mejorar la adaptación de la sociedad, el trabajo o el entorno académico. Nos moviliza para evitar, neutralizar, aceptar o enfrentar los riesgos de amenazas y situaciones alarmantes. Sandín y Chorot (1995), afirman que el rasgo más distintivo de la ansiedad es su anticipación, es decir, la capacidad de predecir o indicar una amenaza a la que se enfrenta el individuo. Lang (1968), sostuvo que son respuestas emocionales de las personas ante situaciones que presentan peligro; según su teoría tridimensional, la ansiedad es una propensión a actuar, y está manifestada en un triple sistema de fisiología, cognición y respuesta motora, con cierta disonancia y sincronía entre ambas. Sierra et. al. (2003), indican que son las reacciones afectivas frente el peligro percibido a nivel cognitivo. Barlow (2002), dijo que es la percepción de la imprevisibilidad de eventos desagradables, así como la preocupación por situaciones amenazantes o la velocidad de la reacción emocional de un individuo a tales eventos, las cuales están dirigidas hacia el futuro

No obstante, para el presente estudio se recurrirá principalmente al autor Beck (1985), quien mencionó que es la percepción errónea basada en suposiciones falsas que provocan respuestas subjetivas. Más adelante, junto a Steer, crearían el Inventario de Ansiedad de Beck (BAI) en 1988. Luego, años posteriores, Beck y Clark (2012), ampliarían su definición comentando que está representada por respuestas fisiológicas, emocionales, conductuales y cognitivas, ante patrones de amenaza, que se activan cuando los eventos

o situaciones se perciben como impredecibles e incontrolables y que amenazan potencialmente los intereses inmediatos de una persona. Este sistema está compuesto por dos tipos de procesos, la primera la valoración primaria relacionado a una estimación instantánea del suceso y la reevaluación secundaria relacionado a elaboración controlada.

Bases biológicas de la ansiedad

La respuesta ansiosa toma al cuerpo produciendo tres tipos de respuesta; las respuestas motoras, resumida en la acción sin pensamiento; las respuestas autonómicas, que son respuestas parasimpáticas como taquicardia, palpitaciones, tensión arterial, dilatación pupilar, etc y las respuestas endócrinas, donde la amígdala envía estímulo al hipotálamo, que involucra el sistema endocrinológico; las cuales están conformadas por el eje hipotálamo, hipofiso y adrenal; además se encuentra medida por el sistema nervioso central. Luego, el sistema nervioso autónomo comunica al organismos mediante el estímulo que llega a los sentidos y órganos, para después conducirlo al sistema nervioso central y terminar finalmente en una respuesta que emerge a todo el cuerpo, es decir la eferencia (Herlyn, 2015).

A continuación, algunos enfoques sobre la ansiedad:

Enfoque psicofisiológico. James (1890), aunque no usó la palabra ansiedad, formuló el primer modelo científico de la emoción, que fue la base para el desarrollo en la actualidad. Lange (1885), propuso que la respuesta emocional estaba conformada por un patrón fisiológico y que la activación muscular era indispensable para dicha respuesta. Cannon (1927), distinguió el comportamiento neuronal que resulta de la estimación emocional, donde está acompañada de una activación general del cuerpo ante posibles situaciones de riesgo o peligro que pueda atentar la tranquilidad del individuo. Fue así, que Cannon fue sentando

las bases de la neurología en relación a las bases biológicas de la emoción (Cannon , 1995).

Enfoque psicodinámico, basado en el método introspectivo de Freud (1894), donde clasificó la ansiedad. La ansiedad real proviene del nexo entre el yo y lo externo como signo de advertencia ante peligros reales externos al sujeto. La ansiedad neurótica sucedía cuando el yo se se encontraba atemorizado por los deseos del ello. La ansiedad moral suscitaba ante la coacción del superyo frente a la probabilidad de que el yo no controle sus impulsos.

Enfoque experimental motivacional, gracias a estudios del condicionamiento de Watson y Rayner (1920), definieron que la fobia es un mecanismo de respuesta generado por una vivencia desagradable. Hacia el año 1992, Eysenck desarrolló la Teoría de la Incubación, donde afirmó que podemos desaprender una respuesta aprendida, no reforzando el estímulo. Así mismo, Wolpe (1968) estudió sobre los sistemas que comprenden el aprendizaje, según el cual los estímulos que inducen a la ansiedad, no detonan en la misma cuando ocurren simultáneamente con respuestas incompatibles como la relajación y respuestas de mayor intensidad.

Enfoque psicométrico factorial. Cattell (1958) fue unos de los pioneros en medir los constructos de ansiedad utilizando técnicas psicométricas y de análisis factorial. Dijo que la ansiedad está compuesta por dos factores; una de ellas la ansiedad estado, relacionado una emoción transitoria diferente en duración e intensidad, y la otra la ansiedad rasgo, relacionado a la personalidad (Cattell & Scheier, 1961).

No obstante, para el presente estudio se recurrirá con el siguiente enfoque:

Enfoque cognitivo conductual. Clark y Beck (1999, 2012) propusieron que las respuestas ante la ansiedad incluye dos procesos. La primera, es la evaluación de amenazas

primarias, donde el individuo realiza una valoración instantánea subjetiva del posible peligro que podría atravesar. La segunda llamada reevaluación secundaria que conlleva un análisis de la información más controlado. Señalan que en las patologías de la ansiedad, las personas sobrestiman la probabilidad y la gravedad del daño. Su contribución más importante es la intervención de los procesos cognitivos.

Desempeño laboral

Por otra parte, es importante poder definir al desempeño laboral (DL), Chiavenato nos dice que el comportamiento de los trabajadores están orientados a la búsqueda de un crecimiento personal. También, Chiang y San Martín (2015), consideran que todos los colaboradores poseen habilidades, competencias y necesidades; las cuales se interrelacionan con su lugar de trabajo según su orientación y metas organizacionales.

Campbell (1990) afirma es la acumulación de comportamientos significativos que suscitan en beneficio de la organización. Para Stoner (1994), dice que ocurre cuando los subordinados trabajan efectivamente de acuerdo con reglas establecidas para lograr objetivos comunes. Se refiere a las funciones que los empleados de la organización realizan de manera efectiva para lograr objetivos establecidos. Bittel (2000), indica que la capacidad laboral ha contribuido con las expectativas de los trabajadores sobre la organización y refleja el trabajo con su actitud; por lo tanto, el conocimiento y las habilidades predisponen hacia el rendimiento para lograr objetivos organizacionales. Benavides (2002), indica que el nivel de desempeño de un empleado es medido por el cumplimiento de objetivos organizacionales; las cuales están constituidas en actividades tangibles, observables y medibles.

No obstante, para el presente estudio se recurrirá a la definición principal, de Judge y Robbins (2013), donde conceptualizan a esta variable como factores que incluyen una

combinación de la eficacia y eficiencia. Este se mide teniendo en cuenta la cantidad y la calidad del trabajo realizado. Así también, (Bonneyoy y Armijo, 2006), quienes realizaron un informe para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), donde indicaron es el grado que actores públicos se desarrollan bajo ciertos ciertos criterios, estándares y pautas para lograr resultados de acuerdo con los planes desarrollados. A continuación detallan cuatro dimensiones a considerar para un mejor análisis:

- Eficacia laboral (DL-E), grado en que las metas trazadas en de la organización son cumplidas, es decir en qué medida la directiva logró sus metas fundamentales para promover la eficacia de los colaboradores.
- La eficiencia laboral (DL-Ef.), quien además de incluir a la eficacia, esta hace referencia al uso correcto de los recursos utilizados en situaciones complejas y altamente competitivas (Chiavenato, 2004). Por lo tanto, se puede decir es una capacidad muy importante en la organización.
- Calidad laboral (DL- C), son las respuestas instantáneas de las organizaciones para atender los requerimientos de sus colaboradores, teniendo en la capacidad, disponibilidad, continuidad y acondicionamiento de los servicios.
- Economía laboral (DL-Ec.), está referido a los recursos financieros que cada organización pueda tener para que lograr su liderazgo institucional. Asumen que los recursos son limitados en relación con la demanda y que los individuos toman decisiones comparando costos y beneficios y respondiendo en base a la administración de estos recursos.

Bases biológicas del desempeño laboral

La creatividad es una capacidad humana muy compleja y cumple un aspecto importante en el desempeño social. El interés por este aspecto crece a medida que la sociedad

moderna desarrolla una mayor necesidad de todo tipo de ingresos e indicadores sociales, como el entorno laboral o de aprendizaje, en relación con aspectos creativos donde intervienen procesos originales e innovadores (Klimenko, 2009). Sin embargo, todavía hay muy poca investigación para entender la base neuroanatómica de la creatividad. La corteza prefrontal es el fundamento neuronal de la cognición superior en los humanos. La base neuroanatómica de la creación destaca la participación crítica y diversa de la corteza prefrontal en coordinación con diferentes áreas de los lóbulos temporal, occipital y parietal, revelando vías neuronales que intervienen en diferentes procesos de la creatividad. (Klimenko, 2017).

A continuación, se muestran algunas teorías sobre el desempeño laboral:

Teoría X y Y de McGregor (1960), que contiene dos premisas; la teoría X están bajo los supuestos de; las personas deben ser amenazadas con coerción, control y dirección para trabajar hacia los objetivos de la empresa y la persona típica evita toda responsabilidad. Y las premisas de la teoría Y, bajo los supuestos de; los empleados pueden utilizar el trabajo como un evento natural como la recreación o el entretenimiento, en la medida que los colaboradores tienen una adecuada autogestión y autoregulación se sentirán identificados y alcanzarán las metas organizacionales, las personas buscan y asumen la responsabilidad si se encuentran en las circunstancias adecuadas, las personas son muy imaginativos, originales y creativos al momento de afrontar los problemas y, el área administrativo tiene la obligación de crear las espacios adecuados para que todo colaborador se potencie su intelectualidad en rentabilidad de la organización.

Teoría de McClelland (1976), afirmó que los seres humanos van en búsqueda de satisfacer tres tipos de necesidades; necesidad de logro la cual está orientada a la búsqueda de la excelencia, el logro relacionado con un conjunto de criterios y la búsqueda del éxito; necesidad de poder orientada a portarse de forma que no quieran ser influenciados, y la

necesidad de afiliación orientada a la intención de establecer una relación interpersonal amistosa con los demás y establecer una relación interpersonal amigable con otros miembros de la organización.

No obstante, para el presente estudio la teoría que más se ajusta, será la Teoría de los dos factores de Herzberg, referido por (Alba y Trujillo, 2014), donde establecen como principal motor para que se cumplan los propósitos a nivel de organización a la motivación de los colaboradores. Para ello establece dos factores importantes; los higiénicos, relacionados a la insatisfacción. Estos incluyen, por ejemplo; a) salario y beneficios: necesidad económica y factor de higiene b) ambiente físico que hace referencia al lugar donde trabajan los empleados o socios c) políticas de la empresa, se refiere al hecho de que los empleados se rigen a ellas d) relaciones entre compañeros y e) crecimiento o consolidación, se refiere a tu desarrollo dentro de la empresa, tus ascensos y promociones, cuánto has aportado a la empresa y qué tan bien te has desempeñado.

Y el factores motivacional, relacionada a la satisfacción y son; a) trabajo agradable, donde las funciones son primordiales para estimular su buen desempeño b) logros, cuando su desempeño laboral es indispensable y apreciado por los demás c) reconocimiento dentro de la organización y d) independencia y responsabilidad, donde las responsabilidades en el trabajo dan confianza para hacer el trabajo y motivan a los colaboradores.

Formulación del problema

En relación a todo lo planteado, ahora se pasará a responder la pregunta principal la cual es ¿hay o no vínculo entre ansiedad y la segunda variable que corresponde al desempeño laboral en colaboradores, es decir en trabajadores de diversas empresas quienes se encuentran laborando en el sector privado en tiempos de COVID - 19 en la ciudad de Lima Metropolitana durante el 2022?

Justificación

Justificación teórica

Incluyen investigaciones ya descritas y pretenden ser un referente teórico. Los antecedentes y teorías permitieron recopilar información de fuentes fiables y rigurosas sobre la ansiedad y el desempeño laboral en Lima Metropolitana.

Justificación práctica

Esta investigación permitió conocer mejor los perfiles de los colaboradores diferentes empresas en Lima Metropolitana.

Justificación social

Además, la investigación ayudará a proponer estrategias que contribuyan a disminuir la ansiedad e incrementar el desempeño laboral.

Objetivos

Objetivo general

- Hallar el vínculo entre ansiedad y la segunda variable que corresponde al desempeño laboral en colaboradores, es decir en trabajadores de diversas empresas quienes se encuentran laborando en el sector privado en tiempos de COVID - 19 en la ciudad de Lima Metropolitana durante el 2022.

Objetivos específicos

- Antes de nombrar los objetivos específicos a trabajar, es importante describir que para analizar la primera variable, ansiedad, el instrumento utilizado en su versión adaptada fue unidimensional, es decir solo cuenta con una dimensión. Y para la segunda variable, desempeño laboral, en el instrumento el autor secciona dicha

variable en cuatro dimensiones importantes, en tanto la primera eficacia laboral (E-DL), la segunda eficiencia laboral (Ef-DL), la tercera calidad laboral (C-DL) y la cuarta y última, economía laboral (Ec-DL). Ahora se pasará a nombrar los objetivos específicos, el primero relacionado conocer los índices o niveles de ansiedad según la clasificación del instrumento en la muestra 360 colaboradores. El segundo relacionado a conocer el grado o nivel de desempeño laboral en la muestra 360 colaboradores. El tercero relacionado a diferenciar la primera variable, ansiedad según el sexo en la muestra 360 colaboradores. El cuarto estuvo orientada a, también diferenciar a la segunda variable, desempeño laboral según la edad en la muestra 360 colaboradores. El quinto objetivo específico relacionado a relacionar la primera variable, ansiedad con la primera dimensión del desempeño laboral (E-DL) en la muestra 360 colaboradores. El sexto objetivo específico relacionado a relacionar la primera variable, ansiedad con la segunda dimensión del desempeño laboral (Ef-DL) en la muestra 360 colaboradores. El séptimo objetivo específico relacionado a relacionar la primera variable, ansiedad con la tercera dimensión del desempeño laboral (C-DL) en la muestra 360 colaboradores. El octavo objetivo específico relacionado a relacionar la primera variable, ansiedad con la cuarta dimensión del desempeño laboral (Ec-DL) en la muestra 360 colaboradores.

Hipótesis

Hipótesis general

- Sí hay vínculo entre ansiedad y la segunda variable que corresponde al desempeño laboral en colaboradores, es decir en trabajadores de diversas empresas quienes se encuentran laborando en el sector privado en tiempos de COVID - 19 en la ciudad de Lima Metropolitana durante el 2022.

Hipótesis específicas

- Para ello, la primera hipótesis específica será, la ansiedad en colaboradores del sexo femenino será más alta en comparación del sexo masculino en la muestra 360 colaboradores. La segunda hipótesis específica será, el desempeño laboral en colaboradores de menor edad tendrán puntuaciones más altas en contraposición que las personas de mayor edad en la muestra 360 colaboradores. La tercera hipótesis específica será, sí hay interrelación entre ansiedad y eficacia en la muestra 360 colaboradores. La cuarta hipótesis específica será, sí hay interrelación entre ansiedad y eficiencia laboral en la muestra 360 colaboradores. La quinta hipótesis específica será, sí hay interrelación entre ansiedad y calidad laboral en la muestra 360 colaboradores. La sexta hipótesis específica será, sí hay interrelación entre ansiedad y economía laboral en la muestra 360 colaboradores

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Diseño

El presente análisis comprende un enfoque cuantitativo, pues la explicación o comprobación de hipótesis será por medio de instrumentos psicométricos. Como señala Hernández et al. (2014), esta recolección de datos es con el objetivo de probar hipótesis, y se hacen con una medición psicométrica y análisis estadístico, todo ello con el fin de realizar pruebas de hipótesis o teorías.

En relación al diseño es de tipo no experimental, pues no existe alteración en las variables y, además, es transversal pues todos los datos solo fueron reunidos en un determinado momento para el debido análisis de las variables (Hernández et al., 2014).

Finalmente es de tipo correlacional, pues existe el objetivo de vincular o asociar dos variables que buscan evaluar vinculaciones causales por medio de la formulación de hipótesis. A su vez que estas variables pueden ser dependientes o independientes (Montero y León, 2005).

Población y muestra

Población es la acumulación de propiedades en común para un grupo de determinadas personas (Lepkowski, 2008b; citado en Hernández et al., 2014). Deben estar claramente posicionados en relación con su contenido, lugar y tiempo. La distribución de las características de la población depende no solo del propósito del estudio, sino también de otras consideraciones prácticas.

Muestra es una pequeña parte representativa de una población, y que asu vez comparten una naturaleza de elementos comunes (Hernández et al., 2014).

Muestra

De tipo no probabilístico pues los componentes no necesariamente tienen la afinidad de seleccionarse (Johnson, 2014, citado por Hernández et al., 2014) y por conveniencia ya que dicho subgrupo fue elegido por el acceso al que se pudo tener de los mismos (Battaglia, 2008, citado por Hernández et al., 2014)

Por fines de accesibilidad en esta investigación se trabajará con 360 colaboradores pertenecientes a diversas empresas del ámbito privado concentrados en la ciudad de Lima Metropolitana durante el 2022, todos ellos mayores de 19 hasta los 55 años, los mismos que se encuentran laborando durante el año en mención.

Criterios de inclusión los cuales son:

- Haber o encontrarse laborando en empresas privadas de Lima Metropolitana durante el 2022.
- Sexo indistinto.
- Mayores de 19 años hasta los 55 años de edad.
- Tener como mínimo 2 meses de antigüedad en empresas privadas.
- Responder afirmativamente el apartado de consentimiento informado.

Criterios de exclusión los cuales son:

- No haber o encontrarse laborando en empresas privadas de Lima Metropolitana durante el 2022.
- Menores de 19 hasta los 55 años de edad.
- No tener como mínimo 2 meses de antigüedad de empresas del sector privado.
- Responder negativamente el apartado de consentimiento informado.

Operacionalización de variable

Variable: Ansiedad

Definición conceptual: percepción errónea basada en suposiciones falsas que provocan respuestas subjetivas. Además, indican que la ansiedad está representada por respuestas fisiológicas, emocionales, conductuales y cognitivas, ante patrones de amenaza, que se activan cuando los eventos o situaciones se perciben como impredecibles e incontrolables y que amenazan potencialmente los intereses inmediatos de una persona (Beck, 1985; Clarck y Beck, 2012).

Definición operacional: Compuesto por cuatro niveles de ansiedad, mínimo, leve, moderado y severo (Beck y Steer, 1993).

Variable: Desempeño laboral

Definición conceptual: Es la medida en que los actores de la intervención pública operan de acuerdo con los criterios, estándares y lineamientos de acción establecidos para lograr resultados conforme a las metas de la institución (Bonneyoy y Armijo, 2005).

Definición operacional: Los niveles nos muestran los siguientes valores del mismo test que mide esta variable, tales como bajo, promedio, alto y muy alto (Machado, 2021 quien citó a Zerpa, 2014).

Instrumentos

Inventario de Ansiedad de Beck (BAI)

Ficha técnica del test

- Autor: Beck y Steer
- Año: 1988
- Adaptación al español: Sanz, García-Vera y Fortún (2012)
- País: España
- Duración: 5 a 10 minutos
- Tipo de ítems: Escala de Likert
- Número de ítems: 21
- Objetivo: Poseer un instrumento con carga unidimensional, confiable al momento de diferenciar síntomas de ansiedad y depresión.
- Descripción: Compuesto por cuatro escalas (0 equivale una valoración de absoluto, 1 equivale una valoración de levemente, 2 equivale una valoración de moderadamente y 3 equivale una valoración de severamente. La sumatoria total va desde puntajes totales entre 0 y 63. Así mismo, la sumatoria de puntajes hasta 7 refiere ANS mínima , la sumatoria a 15 refiere una ANS leve , la sumatoria a 25 refiere una ANS moderado y la sumatoria hasta 63 refiere una ANS grave (Beck y Steer, 1993).
- Validez: En su primera adaptación al español (Sanz y Navarro, 2003) utilizaron una muestra de 165 estudiantes, obteniendo una validez de contenido apropiada, ya que el DSM-IV (Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales), sus ítems responden el 45% de los parámetros

somáticos y un 78% parámetros cognitivos. Así mismo, en adaptaciones Latinoamericanas demuestran puntajes aceptables como en México, donde se encontró un $KMO=.94$ (Mauricio et al., 2022); en Argentina obtuvieron correlaciones ítem-factor adecuadas, con valores que oscilaron entre .50 y .77 (Vizioli y Pagano, 2022); en Ecuador encontró un $KMO=.948$ en castellano y un un $KMO=.924$ en kichwa (Chucho, 2022) y en Perú encontraron un $KMO=.94$ (Lucana et al., 2022).

- **Confiabilidad:** En esta misma investigación de Sanz y Navarro, obtuvieron .88 (consistencia adecuada). Así mismo adaptaciones parecidas en Latinoamérica como en México se encontró un alpha de cronbach de .92 (Mauricio et al., 2022); en Argentina alpha de cronbach de .94 (Vizioli y Pagano, 2022); en Ecuador obtuvo un .963 en castellano y un .952 en kichwa y en Perú encontraron un alpha de cronbach de .915 (Chucho, 2022) y en Perú obtuvo un alpha de cronbach de .91 (Lucana et al., 2022).

Cuestionario de Desempeño Laboral

Ficha técnica del test

- Autor: Andrés Alejandro Zerpa Sosa
- Año: 2014
- País: Perú
- Duración: 15 minutos
- Tipo de ítems: Escala de Likert
- Número de ítems: 24
- Objetivo: Medir el desempeño laboral sobre cuatro dimensiones en trabajadores de una empresa.

- Descripción: Agrupada por cuatro subescalas o dimensiones, la primera eficacia laboral (E-DL), la segunda eficiencia laboral (Ef-DL), la tercera calidad laboral (C-DL) y la cuarta y última, economía laboral (Ec-DL). Las puntuaciones pueden ser siempre=,4, casi siempre=,3, algunas veces=,2, casi nunca=,1. Los niveles nos muestran los siguientes valores del mismo test que mide esta variable, tales como: 24 a 42 corresponde a un bajo DL, de 43 a 60 corresponde media de DL, de 61 a 78 alto DL y de 79 a 96 muy alto DL (Machado, 2021 quien citó a Zerpa, 2014).
- Validez: Para la creación de este test (Zerpa, 2014) demostró tener una validez significativa. Según, Dios (2020), el test de Zerpa tiene una validez interna aceptable para Klein.
- Confiabilidad: Donde, encontró un alto porcentaje de confiabilidad según alfa de cronbach de .959. Así mismo, Pastor y Soria (2021) obtuvieron una confiabilidad de 0.895 para el test de Zerpa.

Procedimiento

Primero se realizó una búsqueda sistemática intensiva de antecedentes recientes con la finalidad de brindar una información actualizada con respecto a las variables y bases teóricas.

Segundo, se procedió a elegir los instrumentos más adecuados, y para constatar la validez del instrumento se enviaron fichas de revisión a cinco jueces expertos, en la cual el objetivo fue obtener instrumentos adaptados a la investigación y así poder tener resultados fidedignos. Se analizó mediante el estadístico V de Aiken.

Tercero, se hizo una prueba piloto conformado por 11 participantes las cuales pudieron responder a la versión electrónica de los instrumentos a través de un cuestionario de Google, todo ello previa aceptación del consentimiento informado tal como cita el Colegio de Psicólogos del Perú (2018), este paso para celerar y poner en marcha el proyecto con la muestra por definir.

Cuarto, teniendo la validación de jueces y prueba piloto; se procedió a enviar masivamente el link de formulario de Google recalcando los criterios indispensables, como ser colaboradores de entidades privadas de Lima Metropolitana. El formulario se publicó dos veces por semana para lograr alcanzar la mayor cantidad de casos posibles.

Quinto, se pasaron a codificar las respuestas obtenidas en el programa Microsoft Excel.

Sexto, se ejecutaron los análisis estadísticos psicométricos, descriptivos e inferenciales en base a las respuestas de los participantes.

Séptimo, para los estudios psicométrico se manejó el programa Jamovi 2.2.5, y del programa SPSS en su versión 21, los análisis de tipo descriptivo e inferencial.

Octavo, los análisis inferenciales fueron de tipo correlacional, previamente se contó con el análisis de normalidad, para conocer los estadísticos de los datos.

Aspectos éticos

Principalmente fue preparado de acuerdo con las normas APA. Donde se destaca que la ética del profesional guiados a conductas profesionales como uno de los principales valores.

Confidencialidad: El estudio se adhirió a normas éticas de la directriz 1.5 del Colegio Internacional de Tests (ITC, 2000), donde incluye la protección de datos de los participantes.

Investigación: en relación a la confidencialidad se preservó la conformidad al consentimiento informado (Artículo 25 y 87 del Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú, 2018), además de aceptar debidamente el apartado de consentimiento voluntario como lo indica El Código de Núremberg (1947).

Instrumentos de recolección: Se eligieron los tests técnicamente correctos y adecuados para la investigación teniendo en cuenta las variables principales, tal como lo indica la directriz 2.2 del ITC.

Análisis de datos: Donde se interpretaron los resultados adecuadamente gracias al manejo de fundamentos teóricos, y adecuado uso de la ficha técnica de ambos instrumentos, tal como lo indica la directriz 2.7 del ITC.

Finalmente, el estudio cumple con el Código de Ética y Conducta de Laureate, tal como lo indica el Código de Ética del Investigador Científico UPN (2016).

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS PSICOMÉTRICOS

La validez y confiabilidad de los instrumentos son aspectos importantes por considerar, porque mal se haría una tesis o una investigación con uno o más instrumentos ni confiables ni válidos. A continuación, se resuelve como análisis de contenido lo siguiente:

3.1.1. VALIDEZ DEL INVENTARIO DE ANSIEDAD

La validez se refiere a la utilidad del instrumento para determinar de manera relevante y acertada las características que pretende medir. Siempre se trata de la medida en que la evidencia respalda las conclusiones extraídas de los indicadores (AERA, APA y NCME, 1999).

3.1.1.1. VALIDEZ DE CONTENIDO

Implica cuantificar la idoneidad de una muestra de elementos de un conjunto de elementos posibles; es decir, es una medida de la adecuación del muestreo (Tovar, 2007).

VALIDEZ POR REVISIÓN DE JUECES

Fueron cinco profesionales entre ellos tres psicólogos terapeutas, un psicólogo clínico y un psicólogo internista. Todos completaron las fichas de validación donde indicaban qué tan representativo podrían ser los instrumentos sujetos a los parámetros de pertinencia, relacionado a los fundamentos teóricos; relevancia, relacionado a los indicadores de los instrumentos; claridad, relacionado a la comprensión rápida de los ítems; y finalmente un cuadro para que puedan escribir sugerencias si así fuera el caso.

PRIMER INSTRUMENTO: INVENTARIO DE ANSIEDAD

Las repuestas fueron analizadas con el V de Aiken (Aiken, 1985), donde indica que este análisis ayuda a determinar la importancia de los ítems respecto a diversos criterios como la de pertinencia, relevancia y claridad según las valoraciones de los jueces. Según Escurra (1988) indican que los valores apropiados deben ser mayores a .80 ($p < .05$); es así que se consideró eliminar aquellos valores que estaban menos de 0.86, frente a lo cual no se logró quitar ningún ítem tal como se aprecia (tab,. 1).

TABLA 1.

V de Aiken de ítems para el ANS

V DE AIKEN	ITEM 1	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT
		E M	E M	E M	E M	E M	E M	E M	E M	E M	E M	E M	E M	E M	E M	E M	E M	E M	E M	E M
PERTINENCIA	0.90	0.90	0.95	0.90	0.95	0.00	0.00	0.90	0.95	0.50	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.85	1.00	1.00	1.00
RELEVANCIA	0.90	1.00	1.00	1.00	1.00	0.95	0.00	0.85	0.95	0.50	1.00	1.00	1.00	1.00	0.95	1.00	0.95	1.00	1.00	0.95
CLARIDAD	0.85	1.00	0.95	0.95	1.00	1.00	1.00	0.85	1.00	0.00	1.00	1.00	0.95	1.00	1.00	1.00	0.95	0.95	1.00	1.00
FINANCIAL	0.88	0.96	0.96	0.95	0.98	0.98	0.00	0.86	0.96	0.33	1.00	1.00	0.98	1.00	0.98	1.00	0.98	0.98	1.00	0.98

SEGUNDO INSTRUMENTO: ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

Sus repuestas fueron analizadas con el v de Aiken, considerando eliminar aquellos valores que estaban menos de .80, frente a lo cual no se logró eliminar ningún ítem tal como indica (tab,. 2).

TABLA 2.

V de Aiken de ítems para el DL

V DE AIKEN	I T	I T	I T	I T	I T	I T	I T	I T	I T	I T	I T	I T	I T	I T	I T	I T	I T	I T	I T	I T
------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

GENE	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M		
RAL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2		
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4
PERT	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	1.	1.	1.	1.	1.	1.	1.	1.	0.	1.	1.	1.	1.	1.	1.	1.	
INEN	8	8	8	8	8	7	9	8	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0	
CIA	0	0	0	0	0	0	5	5	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	
RELE	0.	0.	0.	0.	0.	0.	1.	0.	1.	1.	1.	1.	1.	1.	1.	0.	1.	1.	1.	1.	1.	1.	1.	0.	
VAN	8	8	8	8	8	7	0	9	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0	8	
CIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	
CLAR	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	1.	1.	0.	1.	1.	1.	1.	0.	1.	1.	1.	0.	1.	1.	1.	1.	
IDAD	8	7	8	8	8	7	9	8	0	0	9	0	0	0	0	8	0	0	0	9	0	0	0	0	
V DE	0	0	0	0	0	0	5	5	0	0	5	0	0	0	0	5	0	0	0	5	0	0	0	0	
AIKE	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	1.	1.	0.	1.	1.	1.	1.	0.	1.	1.	1.	0.	1.	1.	1.	0.	
N	8	7	8	8	8	7	9	8	0	0	9	0	0	0	0	8	0	0	0	9	0	0	0	9	
FINA	0	6	0	0	0	0	6	6	0	0	8	0	0	0	0	5	0	0	0	8	0	0	0	3	
L	0	7	0	0	0	0	7	7	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	

VALIDEZ POR APLICACIÓN PILOTO

Posteriormente se aplicó la prueba piloto. La prueba piloto consiste en la distribución del test a un grupo de personas quienes deberán responder de forma neutral a cada ítem; gracias a este procedimiento se podrá mejorar el criterio de claridad de los instrumentos.

Fue así, como la aplicación piloto estuvo conformada por 11 personas, a quienes se le poporcionó los instrumentos mediante un cuestionario de Google. Las personas de la prueba piloto, luego de haber contestado el test del enlace (link), respondieron a las 8 preguntas para que así puedan dejar su opinión sobre qué tan bueno o malo les parecieron los instrumentos. Finalmente se añadió un cuadro de comentarios si desea aclarar la respuesta a alguna pregunta en particular.

Dado que todos los participantes no criticaron ninguno de los ítems, dando puntajes altos a los mismo, se procedió a publicación masiva del cuestionario de Google.

En conclusión, para el presente estudio se tuvo en cuenta, tanto la revisión de jueces expertos conun debido análisis de respuesta mediante la v de aiken y a la aplicación piloto de los instrumentos.

3.1.1.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA VALIDEZ DE ESTRUCTURA INTERNA

La misma que será realizada por una validez de constructo interno, la misma que permitirá universalizar en una población los resultados obtenidos. Ello será realizado por un Análisis Factorial Exploratorio (AFE). Y como herramienta de comprobación se usará el estadístico de Jamovi en su versión 2.2.5.

PRIMER INSTRUMENTO: INVENTARIO DE ANSIEDAD DE BECK

En este caso se procedió a trabajar con test ya adaptado, por lo que a continuación, reportarán como son los indicadores de pertinencia de validez, es decir qué tan bueno ha sido la validez para esta investigación.

Iniciando con la prueba de esfericidad de Bartlett, donde explica qué tanto las dimensiones son independientes una de la otra. Como indica (tab,. 3), el p-valor < .50, ello significa que se cuenta con datos aceptables para un análisis Exploratorio.

TABLA 3.

Índice de Test de Bartlet para la ANS

χ^2	df	p
2595	210	< .001

Nota: El p-valor debe ser menor a .05.

Así también, otro indicador importante es el KMO, lo cual hace referencia a la medida de adecuación muestral, es decir que tan bueno ha sido la recogida de datos en cantidad y calidad.

TABLA 4.

Índice de KMO, en cuanto a la ANS

	MSA
Overall	.906
V1_REACT. 1	.863
V1_REACT. 2	.811
V1_REACT. 3	.926
V1_REACT. 4	.934
V1_REACT. 5	.912
V1_REACT. 6	.934
V1_REACT. 7	.923
V1_REACT. 8	.914
V1_REACT. 9	.890
V1_REACT. 10	.924
V1_REACT. 11	.864
V1_REACT. 12	.878
V1_REACT. 13	.901
V1_REACT. 14	.935
V1_REACT. 15	.882
V1_REACT. 16	.870
V1_REACT. 17	.875
V1_REACT. 18	.932
V1_REACT. 19	.934
V1_REACT. 20	.913
V1_REACT. 21	.927

Efectivamente el valor del Overal del KMO, superó el índice de .750, lo cual es muy positivo para los resultados de la presente investigación, pues según (Kaiser, 1974) las puntuaciones en el rango de .70 y .80 significan resultados bueno, y las puntuaciones en el rango de .80 y .90 refieren a resultados excelentes.

TABLA 5.

Varianza Total Explicada para la variable ANS

Factor	SS Loadings	% of Variance	Cumulative %
1	6.36	30.3	30.3

Finalmente, esta tercera tabla indica que tanto los factores explican la varianza de la variable. Como se aprecia este factor unidimensional explican un 39.5 %, aunque no superó

el 50% que corresponde al mínimo deseable, aun así se considera que es un porcentaje aceptable dentro de las ciencias sociales ya que las variables son difusas en cuestión de rasgos de personalidad; toda vez que la variable “ansiedad” es subjetiva a la persona, según la percepción e interpretación de cada individuo ya que estas están sujetas a diferentes experiencias o métodos de afrontamiento que haya adquirido (Mois, 2020; Beck, 1985).

Los tres indicadores anteriores concluyen que el presente test cuenta con los índices adecuadas de validez.

SEGUNDO INSTRUMENTO: ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

Validez por estructura interna

TABLA 6.

Índice de Test de Bartlet para el DL

χ^2	df	p
2230	276	< .001

Nota: El p-valor debe ser menor a .05.

En este caso, otro indicador importante es el KMO, lo cual hace referencia a la medida de adecuación muestral, es decir qué tan bueno fue la agrupación de datos en cantidad y calidad.

TABLA 7.

Índice de KMO, para el DL

	MSA
Overall	.892
V2_REACT. 1	.866
V2_REACT. 2	.918
V2 REACT. 3	.830

	MSA
V2_REACT. 4	.881
V2_REACT. 5	.882
V2_REACT. 6	.819
V2_REACT. 7	.841
V2_REACT. 8	.854
V2_REACT. 9	.925
V2_REACT. 10	.906
V2_REACT. 11	.929
V2_REACT. 12	.932
V2_REACT. 13	.837
V2_REACT. 14	.929
V2_REACT. 15	.925
V2_REACT. 16	.906
V2_REACT. 17	.938
V2_REACT. 18	.928
V2_REACT. 19	.913
V2_REACT. 20	.928
V2_REACT. 21	.890
V2_REACT. 22	.928
V2_REACT. 23	.859
V2_REACT. 24	.829

Efectivamente el valor del Overall del KMO, superó el índice de 0.750, lo cual es muy positivo para los resultados de la presente investigación.

TABLA 8.

Varianza total explicada para la variable DL

Factor	SS Cargas	% of Varianza	Acumulativo %
1	2.67	11.15	11.1
2	2.02	8.41	19.6
3	1.96	8.15	27.7
4	1.69	7.06	34.8

Finalmente, esta tercera tabla indica que tanto los factores explican la varianza de la variable. Como se aprecia estos 4 factores explican un 34.8%, lo cual poco se acerca a el

50% que es el mínimo deseable, aun así se considera que es un porcentaje aceptable dentro de las ciencias sociales ya que las variables son difusas en cuestión de rasgos de personalidad; toda vez que la variable "desempeño laboral" puede ser un constructo subjetivo a las personas, quienes interpretan la naturaleza de las condiciones objetivas que se pueden dar en el ambiente laboral en el que se encuentren (Huaman, 2016).

Los tres indicadores anteriores concluyen que el presente test cuenta con los índices adecuadas de validez.

3.2.2. VALIDEZ DE PROCESO DE RESPUESTA

Antes de iniciar los análisis de resultados estadísticos, como primer paso se llevó a cabo la depuración de data aquellos casos que tuvieran indicios de respuesta erróneas o manipuladas, tales como aquiescencia, disaquiescencia y respuesta externa.

El sesgo de aquiescencia ha sido inicial y extensamente estudiado en la escala F de California (Adorno et. all., 1950), destinada a la medición de una actitud social, y no propiamente de la personalidad, los cuales suelen obtener altos puntajes. La disaquiescencia por su parte es todo lo contrario a la primera, donde los puntajes suelen ser los más bajos marcados para cada ítem de los instrumentos. Así mismo la respuesta externa hacer referencia a la misma respuesta del valor mínimo y máximo por columna de cada ítem.

De tal que fueron eliminados 54 casos, 16 por disaquiescencia, 11 por aquiescencia y 27 por respuesta externa. Quedándose de un total de 414 casos, tan solo 360 casos para el análisis psicométrico.

3.2.3. CONFIABILIDAD DE CONSISTENCIA INTERNA

Por otro lado, ahora se pasará a realizar el análisis de confiabilidad. La confiabilidad indica la precisión del instrumento en cuanto a reproducir los mismos resultados en un

conjunto de personas; además, señalan que para determinar este análisis se usa con mayor frecuencia Alfa de Cronbach (Anastasi, 1982; Aiken, 1995). Fue así que se analizó la confiabilidad general como de las dimensiones, para cada test.

PRIMER INSTRUMENTO: INVENTARIO DE ANSIEDAD DE BECK

3.2.3.1. CONFIABILIDAD GENERAL

Para ello se comprbar mediante el método de Consistencia Interna. Seguidamente, se evidencia la tabla de la confiabilidad general del instrumento:

TABLA 9.

Confiabilidad general del instrumento Inventario de Ansiedad de Beck

	Media	SD	Cronbach's α	McDonald's ω
Escala	.671	.415	.896	.899

Como indica (tab,. 9), tanto el ω de MacDonald como el α de Cronbach, obtuvieron resultados por encima de los esperado, superando así el .700 que usualmente se solicita. Sattler (2001) y Cicchetti (1994) donde determinan que las puntuaciones aceptables deben estar en el rango de .700 a .800, y las puntuaciones calificadas como buenas se encuentran en el rango de .800 a .900.

SEGUNDO INSTRUMENTO: ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

3.2.3.2. CONFIABILIDAD GENERAL

Ahora se pasará a evidenciar la confiabilidad general para el DL:

TABLA 10.

Confiabilidad general del instrumento Escala de Desempeño Laboral

	Media	SD	Cronbach's α	McDonald's ω
Escala	2.94	.500	.881	.881

Como indica (tab., 10), superó así el .700 que usualmente se trabaja para la confiabilidad general del instrumento.

3.2.3.2.1. CONFIABILIDAD POR DIMENSIONES

Ahora se pasará a evidenciar la confiabilidad en cada dimensión del instrumento desempeño laboral:

Confiabilidad para E - DL

TABLA 11.

Confiabilidad para la dimensión E - DL del instrumento Escala de Desempeño Laboral

	Media	SD	Cronbach's α	McDonald's ω
Escala	3.01	.603	.698	.699

Como indica (tab., 11), tanto superó así el .400 que usualmente se trabaja para cada dimensión.

Confiabilidad para Ef - DL

TABLA 12.

Confiabilidad para la Ef - DL del instrumento Escala de Desempeño Laboral

	Media	SD	Cronbach's α	McDonald's ω
Escala	2.88	.614	.681	.683

Como indica (tab., 12) superó así el .400 que usualmente se trabaja para cada dimensión.

Confiabilidad para C - DL

TABLA 13.

Confiabilidad para la C – DL del instrumento Escala de Desempeño Laboral

	Media	SD	Cronbach's α	McDonald's ω
Escala	3.06	.613	.701	.702

Como indica (tab,. 13) superó así el .400 que usualmente se trabaja para cada dimensión.

Confiabilidad para Ec - DL

TABLA 14.

Confiabilidad para la Ec - DL del instrumento Escala de Desempeño Laboral

	Media	SD	Cronbach's α	McDonald's ω
Escala	2.80	.617	.722	.727

Como indica (tab,. 14) superó así el .400 que usualmente se trabaja para cada dimensión.

3.2. ANÁLISIS DE DESCRIPTIVO

A continuación, se procederá a analizar cada una de las estimaciones sociodemográficas. Para ello, las variables cualitativas se procederán a usar estadísticos tales como frecuencias y porcentajes, acompañados de gráfico como el gráfico pie o gráfico de barras. Como se aprecia a continuación:

3.2.1. Variable: Sexo

TABLA 15.

Porcentajes y frecuencias de la variable sexo

	Frecuencia	Porcentaje
--	------------	------------

	Mujer	241	66.9
Válidos	Hombre	119	33.1
	Total	360	100.0

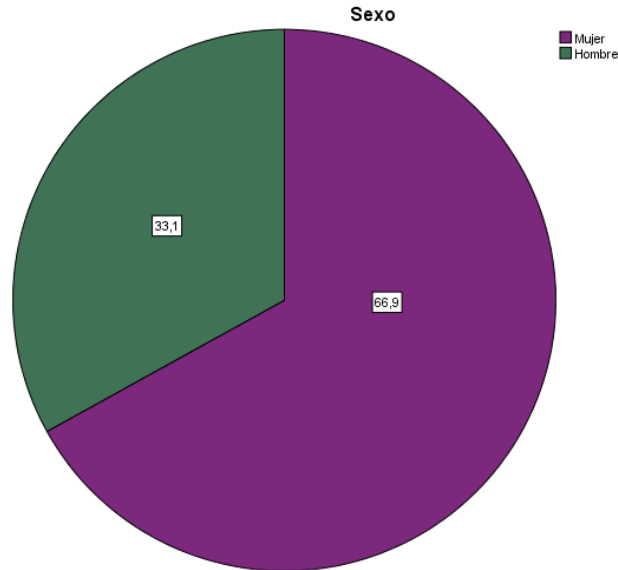


Gráfico 1.

Variable cualitativa de sexo

Los resultados de la (tab., 15) y el gráfico 1 de la variable sexo, del total de las 360 personas encuestadas, denotan que el 33.1% representan a los hombres y el otro 66.9% está representado por las mujeres.

3.2.2. Variable: Área de trabajo

TABLA 16.

Frecuencias y porcentajes para la variable de áreas de trabajo de los participantes

	Frecuencia	Porcentaje
Administración	45	12.5
Telecomunicación	34	9.4
Válidos Inmobiliaria	20	5.6
Finanzas	31	8.6
Gerencia	6	1.7

Educación	22	6.1
Comercial	28	7.8
Operaciones	51	14.2
Salud Mental	28	7.8
RR.HH.	56	15.6
Medicina	19	5.3
Informática	7	1.9
Otros	13	3.6
Total	360	100.0

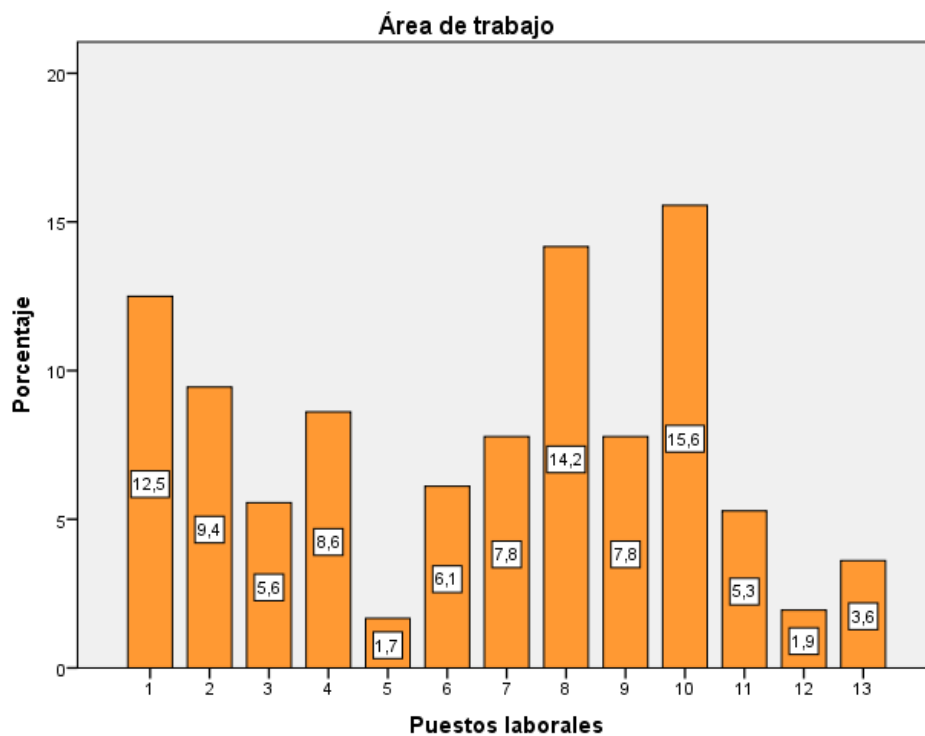


Gráfico 2.

Variable cualitativa de áreas de trabajo de los participantes

Como indica la tabla 16 y gráfico 2, del total de las 360 personas encuestadas, el 12.5% representan a las personas que trabajan en las áreas relacionadas a Administración/Gestión/Relaciones Empresariales, otro 9.4% representan a las personas que trabajan en las áreas relacionadas a Call Center/Telecomunicaciones/Atención al cliente, el 5.6% representan a las personas que trabajan en las áreas relacionadas a

Constructora/Inmobiliaria, el 8.6% representan a las personas que trabajan en las áreas relacionadas a Contabilidad/Finanzas/Economía, el 1.7% representan a las personas que trabajan en las áreas relacionadas a Dirección/Gerencia, el 6.1% representan a las personas que trabajan en las áreas relacionadas a Educación/Investigación científica, el 7.8% trabajan en áreas relacionadas a Marketing/Comercial/Ventas/Post Ventas, el 14.2% representan a las personas que trabajan en las áreas relacionadas a Operaciones/Logística/Producción, el 7.8% representan a las personas que trabajan en las áreas como Psicología Clínica/Terapia, el 15.6% representan a las personas que trabajan en las áreas relacionadas a Psicología Organizacional/Recursos humanos/Gestión del talento, el 5.3% representan a las personas que trabajan en las áreas relacionadas a Medicina/Enfermería/Salud, el 1.9% representa a las personas que trabajan Sistemas/Informática/Web y finalmente el 3.6% trabajan en otras diversas profesiones, tales como servicios legales, gastronomía, seguridad, ssoma y periodismo.

3.2.3. Variable: Modalidad de trabajo

TABLA 17.

Porcentajes y frecuencias para la variable de modalidad de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Presencial	149	41.4
	Remoto	112	31.1
	Ambos	99	27.5
	Total	360	100.0

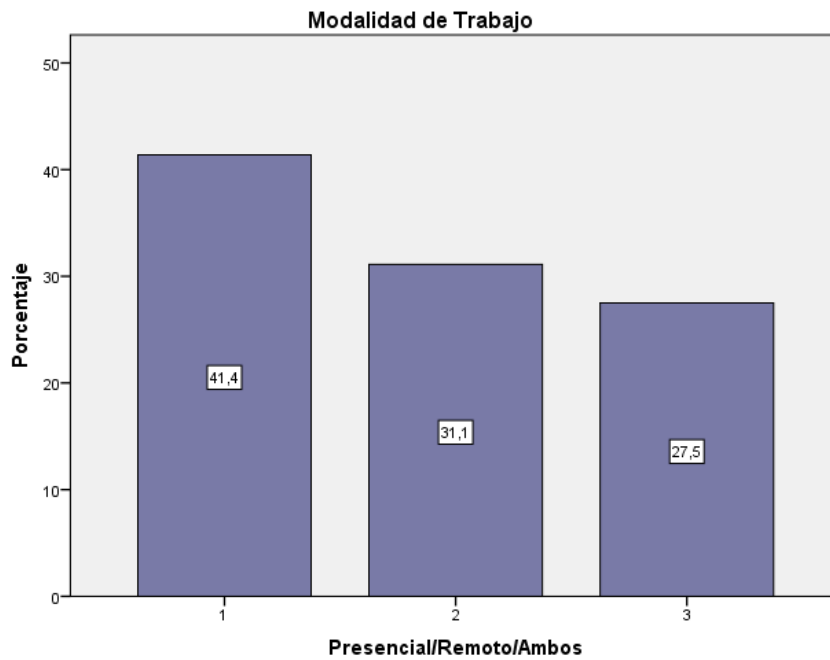


Gráfico 3.

Variable cualitativa de modalidad de trabajo

Como se evidencia en la tabla 17 y gráfico 3, del total de las 360 participantes, 41.4% representan a las personas que hicieron trabajo presencial, el 31.1% representan a las personas que hicieron trabajo remoto y el 27.5% representan a las personas que hicieron trabajo presencial y remoto.

Ahora, se examinará a las variables cuantitativas, donde se trabajará con las tablas descriptivas. Mientras que los gráficos estarán acompañados del histograma o gráfico de cajas y bigotes. A continuación, se muestran dichas variables:

3.2.4. Variable: Edad

TABLA 18.

Tabla descriptiva para la variable edad

N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Asimetría	Curtosis
---	--------	--------	-------	------------	-----------	----------

	Estadístico		Error		Estadístico		Error		
				típico			típico		
Edad	360	19,0	59,0	28,717	7,5734	1,475	,129	1,700	,256
N válido (según lista)	360								

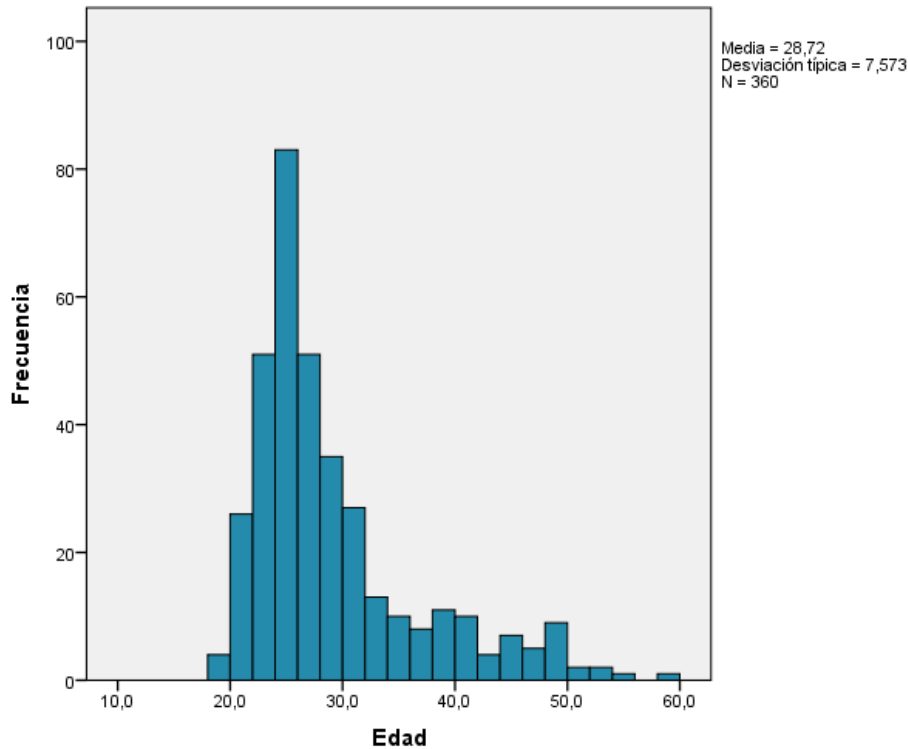


Gráfico 4.

Variable cuantitativa de edad

En relación (tab., 18) y gráfico 4, se obtuvo una edad promedio de 29 años aproximadamente, donde la persona más joven tuvo 19 años, y la persona más adulta 59 años. Los datos tuvieron una desviación estándar de 8 años, lo cual establece que, para este grupo la mayoría de personas se ubican entre 21 y 37 años de edad. Así también los datos se distribuyen de manera simétrica y de forma leptocúrtica, inclinándose más a una distribución no normal de datos.

3.2.5. Variable: Tiempo de servicio representado en meses

TABLA 19.

Tabla descriptiva para la variable tiempo de servicio representado en meses de los participantes

	N	Mínimo	Máximo	Mediana	Desv. típ.	Asimetría		Curtosis	
						Estadístico	Error típico	Estadístico	Error típico
Cuánto tiempo laboraste en meses	36	2	275	18,22	31,14	5,317	,129	33,429	,256
N válido (según lista)	36				4				

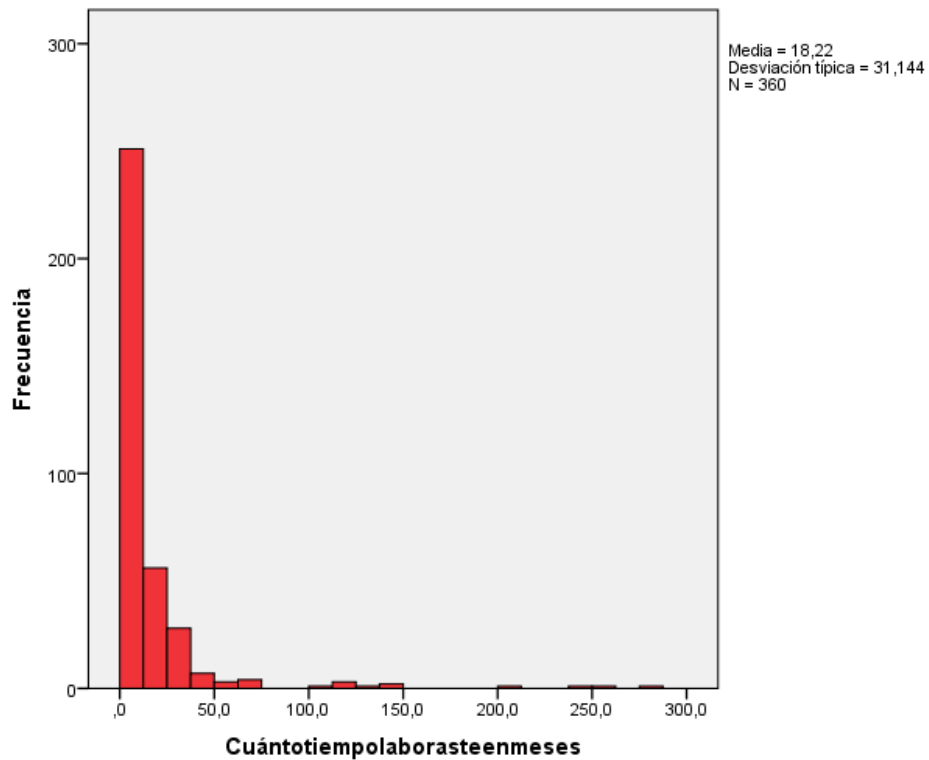


Gráfico 5:

Variable cuantitativa de tiempo de servicio en meses

Como indica (tab., 19) y gráfico 5, la muestra estuvo conformada por 360 personas, quienes tuvieron un tiempo promedio de 18 meses de tiempo de servicio aproximadamente en sus centros de labores, donde el mínimo tuvo 2 meses y el máximo tuvo 275 meses de tiempo de servicio. Los datos tuvieron una desviación estándar 30 meses de tiempo de servicio aproximadamente, lo que indica que, para este grupo con respecto a la variable tiempo de servicio, es muy disperso y heterogéneo. Finalmente, la asimetría es positiva las puntuaciones se encuentran mayor a +1.5, y en relación a la curtosis es leptocúrtica pues las puntuaciones se encuentran mayor a +1.5.

De esta manera, fue que se resume las características, tanto cualitativas como cuantitativas, de los participantes.

Ahora, luego de haber informado las cualidades sociodemográficas de la muestra, se evidencia las variables descriptivas de estudio, para conocer el grado de ANS de la muestra como parte del primer objetivo específico.

3.2.6. Variable: Niveles de Ansiedad

TABLA 20.

Tabla de frecuencias para los niveles de ANS

		Frecuencia	Porcentaje
	MÍNIMA	64	17.8
	LEVE	158	43.9
Válidos	MODERADA	120	33.3
	SEVERA	18	5.0
	Total	360	100.0

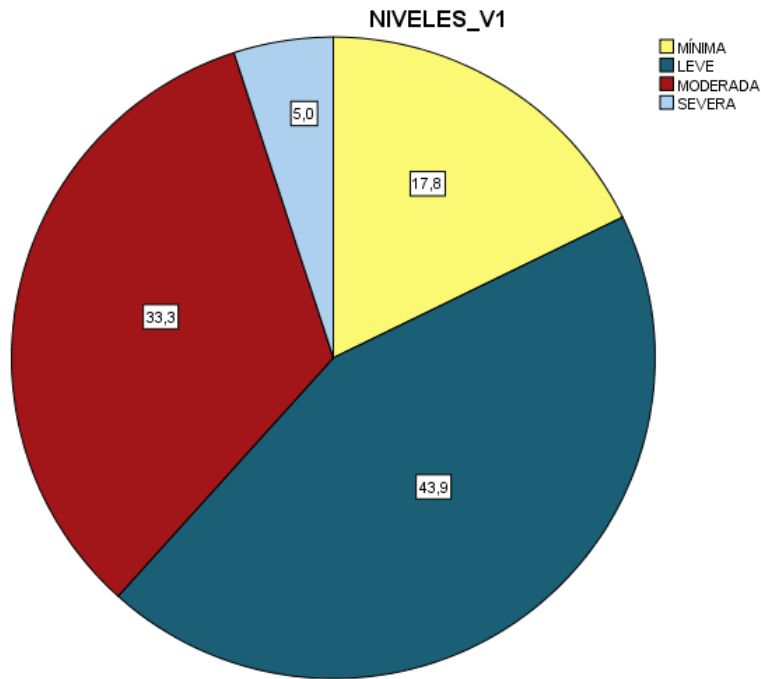


Gráfico 6.

Variable cuantitativa de los niveles de ansiedad

Así, en la (tab., 20) y gráfico 6 se estimaron los niveles de ansiedad en nuestra muestra de 360 personas, donde para ello se trabajó con los valores del mismo test que mide esta variable. Entonces se concluyó que la mayoría puntúa una ansiedad leve con 40.8% y moderada con un 31.8% y los otros grupos con niveles más bajos se encuentran los de un nivel mínimo con un 16.5% y severo con un 10.9%.

Por consiguiente, se evidencia las variables descriptivas de estudio, que hace referencia al objetivo número dos, el cual reportó el grado de DL en la muestra.

3.2.7. Variable: Niveles de Desempeño Laboral

TABLA 21.

Tabla de frecuencias para los niveles de DL

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	BAJO	1	,3
	PROMEDIO	80	22,2
	ALTO	185	51,4
	MUY ALTO	94	26,1
	Total	360	100,0

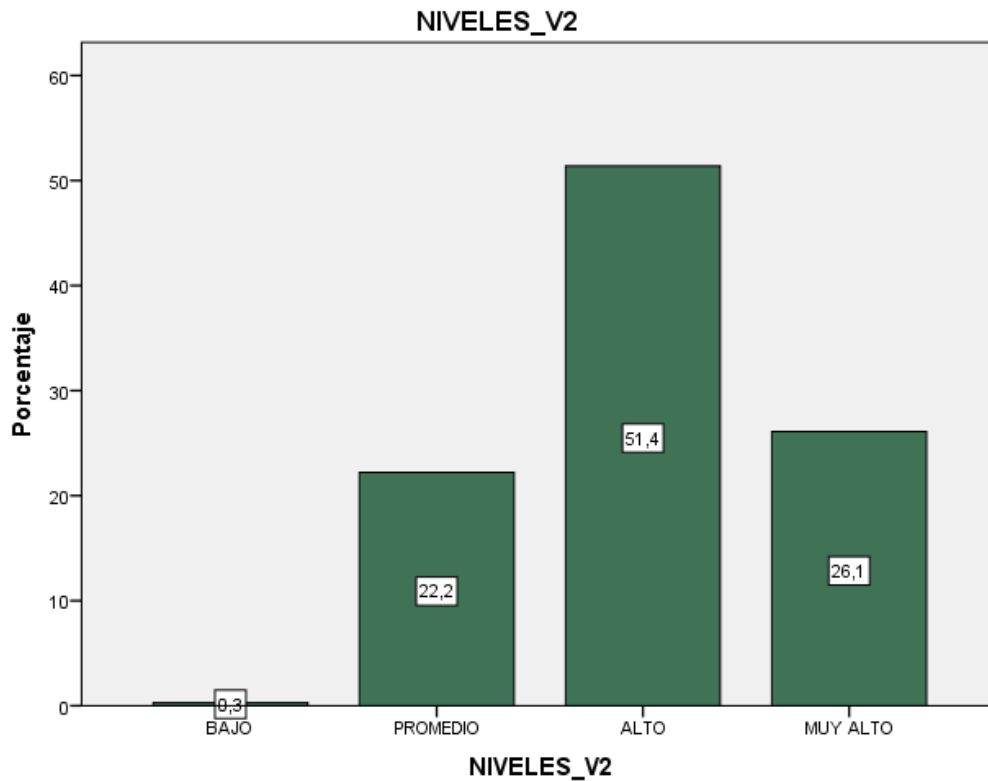


Gráfico 7.

Variable cuantitativa para los niveles de desempeño laboral.

Como indica (tab., 21) y gráfico 7 se estimó el grado de DL en nuestra muestra de 360 personas, donde para ello se trabajó con los valores del mismo test que mide esta variable,. Entonces se concluyó que el .3% puntuaron niveles bajos de desempeño laboral, el 23.5% puntuaron niveles promedios de desempeño laboral, el 50.9% puntuaron niveles altos de desempeño laboral y con un 25.3% se encuentra el grupo que puntúa hacia un nivel muy alto.

3.3. ANÁLISIS INFERENCIAL

Donde se responderán las preguntas de investigación, iniciando por la hipótesis principal, el cual refiere correlacionar la ANS y el DL.

Para ello primero se analizará la normalidad, ya que depende de la normalidad el uso del estadístico; si es paramétrico o no paramétrico; en este caso hay una data superior a 50 casos, por lo que se analizará con el estadístico Kolmogorov-Smirnova, evidenciado a continuación.

TABLA 22.

Análisis de normalidad para la variable ANS y DL

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Totales ANS	,114	360	,000
Totales DL	,074	360	,000

Como aprecia (tab., 22) la variable ansiedad y desempeño tiene significación por debajo del .05; lo que muestra que ambas variables son de tipo no normales; es decir a nivel general se analizará con estadísticos no paramétricos, es decir el Rho de Spearman.

Ahora se compartirá el resultado de correlación para las variables ANS y DL.

TABLA 23.

Correlación para la variable ANS y DL

		Totales DL
	Coeficiente de correlación	-,252**
Rho de Spearman	Totales ANS Sig. (bilateral)	,000
	N	360

Como se evidencia en la tabla 23, se hayó que la significación fue menor a .005, por tanto sí hay correlación, indicando se encontró una interrelación entre las mencionadas

variables de investigación. Además, es una correlación media negativa, es decir a menor ansiedad mayor desempeño laboral.

Ahora bien, se mostrarán los análisis de normalidad y tipo y fuerza de correlación de algunos objetivos planteados. Empezando por la primera hipótesis, la cual tiene como intención poder conocer los niveles de ansiedad en los colaboradores según el sexo. Ya que la base de datos está compuesta por 360 casos es importante recordar que en este momento se está analizando por grupos, por un lado, a las mujeres y por otro a los hombres.

Tabla 23.

Análisis en cuanto a la normalidad de la ANS según el sexo

	Sexo	Kolmogorov - Smirnov ^a		
		Estadístico	Gl	Sig.
Totales	Mujer	,113	241	,000
ANS	Hombre	,138	119	,000

Dado que los resultados arrojaron a las mujeres en un grupo mayor a 50 casos se utilizará estadístico de Kolmogorov-Smirnova, y lo mismo para los hombres ya que tiene una data mayor a los 50 casos.

De la tabla 23 se deduce que la ansiedad en mujeres tuvo una distribución no normal al igual que el caso de los hombres ya que tiene una significación menor a .005. Eso significa que tuvieron (distribución no normal). Por ende, se recurrirá al estadístico no paramétrico Kruskal-Wallis, ya que se encarga de comparar “k” grupos independientes.

Ahora se procederá a aplicar el estadístico Kruskal-Wallis, tal como se evidencia a continuación.

TABLA 24.

Rangos promedio del estadístico Kruskal-Wallis para la ANS según sexo

	Sexo	N	Rango promedio
	Mujer	241	195,98
Totales ANS	Hombre	119	149,16
	Total	360	

TABLA 25.

Significación del estadístico Kruskal-Wallis para la ANS según sexo

	Totales ANS
Chi - cuadrado	16,151
Gl	1
Sig. asintót.	,000
a. Prueba de Kruskal - Wallis	
b. Variable de agrupación: <u>Sexo</u>	

En este caso la significación salió por debajo de .005; lo cual indica que hay diferencias estadísticas para el sexo masculino con el femenino en relación conocer los niveles de ansiedad, siendo el sexo masculino quienes puntúan bajos índices de ansiedad.

Para la segunda hipótesis, la cual tiene como intención poder conocer el desempeño laboral en los colaboradores según su edad. Debido a que la muestra está compuesta por 360 casos es importante recordar que en este momento se está analizando por grupos de diferentes edades.

TABLA 26.

Análisis en cuanto a la normalidad para el DL según la edad

	Rango edades	Kolmogorov-Smirnov ^a	
		Estadístico	gl Sig.
Totales DL	Jóvenes	,095	250 ,000
	Adultos	,156	108 ,000

Dado que los resultados arrojaron a las mujeres en un grupo mayor a 50 casos se utilizará estadístico de Kolmogorov-Smirnova, y lo mismo para los hombres ya que tiene una data mayor a los 50 casos.

De la tabla 26 se deduce que para el grupo de jóvenes ubicados hacia la categoría de los 19 hasta los 29 años en relación al desempeño laboral, tuvieron una distribución no normal y en el caso del grupo de los adultos que va desde los 30 hasta los 52 años de edad, tuvieron una distribución no normal. Por ende, todo el análisis será con una distribución no normal, recurriéndose al estadístico no paramétrico Kruskal-Wallis, ya que se encarga de comparar “k” grupos independientes.

Ahora se procederá a aplicar el estadístico Kruskal-Wallis, reportado en los siguientes resultados.

TABLA 27.

Rangos promedio Kruskal-Wallis para el DL según edad

	Rango de edades	N	Rango promedio
	Jóvenes	250	191,44
Totales DL	Adultos	108	151,86
	Total	358	

TABLA 28.

Significación del estadístico Kruskal-Wallis para el DL según edad

	Totales DL
Chi - cuadrado	11,051
Gl	1
Sig. asintót.	,001
a. Prueba de Kruskal - Wallis	
b. Variable de agrupación: edad2	

En este caso la significación salió por debajo de .005; lo cual indica que hay diferencias estadísticas entre desempeño laboral y los rangos de edad. Además, como podemos observar en la tabla 27 los jóvenes presentan altos niveles de desempeño laboral que el grupo de los adultos.

Para la tercera hipótesis, que intentó conocer las interrelaciones entre la ANS y las dimensiones del DL, para ello se empezará con la eficacia (E - DL).

TABLA 29.

Análisis en cuanto de normalidad para la ANS y la E - DL

	Kolmogorov - Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Totales ANS	,114	360	,000
Totales E - DL	,100	360	,000

Como indica la tabla 29 en relación a la variable ansiedad y eficacia laboral, tiene significaciones por debajo del .005, lo que indica que ambas variables son no normales; es decir a nivel general se analizará con los estadísticos que son llamados no paramétricos, tal es el caso de el Rho de Spearman.

Ahora se compartirán los resultados de la correlación:

TABLA 30.

Correlación de la ANS y la E - DL

		Totales E - DL
	Coeficiente de correlación	-,247**
Rho de Spearman	Totales ANS Sig. (bilateral)	,000
	N	360

Como se evidencia en la tabla 30, se encontró que la significación es menor a .005, sí hay interrelación entre ansiedad y el E - DL. Además, es una correlación negativa media, es decir a menor ansiedad mayor eficacia laboral.

En cuanto a la cuarta hipótesis, que intentó conocer sí hay interrelación entre ansiedad y la Ef – DL.

TABLA 31.

Análisis de normalidad de la ANS y la Ef – DL

	Kolmogorov - Smirnov ^a		
	Estadístico	GI	Sig.
Totales ANS	,114	360	,000
Totales Ef – DL	,100	360	,000

Como indica la tabla 31 la variable ansiedad y eficiencia laboral, tiene significaciones por debajo del .005, lo que indica que ambas variables son no normales; es decir a nivel general se analizará con estadísticos no paramétricos, como el estadístico Rho de Spearman.

Ahora se compartirán los resultado de la correlación:

TABLA 32.

Correlación de ANS y la Ef – DL

		Totales Ef – DL
	Coefficiente de correlación	-,202**
Rho de Spearman	Totales ANS Sig. (bilateral)	,000
	N	360

Como se evidencia en la tabla 32, se encontró que la significación es menor a .005, sí hay vinculación entre ansiedad y desempeño laboral. Además, es una correlación negativa media, es decir a menor ansiedad mayor eficiencia laboral.

En cuanto a la quinta hipótesis, que intentó conocer si hay interrelación para la ANS y C – DL.

TABLA 33.

Análisis en cuanto a la normalidad de la ANS y la C – DL

	Kolmogorov - Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Totales ANS	,114	360	,000
Totales C – DL	,114	360	,000

En la (tab., 33) la variable ANS y la C – DL, tienen significaciones por debajo del .05, lo que indica que ambas variables son no normales; es decir a nivel general se analizará con estadísticos no paramétricos, como el estadístico Rho de Spearman.

TABLA 34.

Correlación de la ANS y C – DL

		Totales C – DL
	Coefficiente de correlación	-,176**
Rho de Spearman	Totales ANS Sig. (bilateral)	,001
	N	360

Como se evidencia en la tabla 34, se hayó que la significación fue menor a .005, por lo tanto, sí hay correlación y se acepta quinta hipótesis, donde concluimos que si hay correlación entre ansiedad y calidad laboral. Además, es una correlación negativa media, es decir a menor ansiedad mayor calidad laboral.

En cuanto a la sexta hipótesis, que intenta conocer si existe relación entre la ANS y la Ec - DL.

TABLA 35.

Análisis en cuanto a la normalidad de la ANS y la Ec - DL

	Kolmogorov - Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Totales ANS	,114	360	,000
Totales Ec - DL	,125	360	,000

Tanto para la ANS y la Ec - DL, se demostraron significaciones por debajo del .005, lo que indica que ambas variables son no normales; es decir a nivel general se analizará con estadísticos no paramétricos, como el Rho de Spearman.

Ahora se compartirán los resultado de la correlación:

TABLA 36.

Correlación de la ANS y la Ec - DL

		Totales Ec - DL
	Coeficiente de correlación	-,183**
Rho de Spearman	Totales ANS Sig. (bilateral)	,000
	N	360

Como se evidencia en la tabla 36, se hayó que la significación es menor a .05, sí hay interrelación entre ansiedad y la dimensión economía laboral. Además, es una correlación negativa media, es decir a menor ansiedad mayor economía laboral.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

El meta primordial del presente estudio fue descubrir la interrelación para las variables, la primera, ansiedad y la segunda relacionada al desempeño o redimiento laboral en colaboradores de diversas empresas del ámbito privado en la ciudad de Lima Metropolitana durante el 2022. Tras la observación de los estadísticos se obtuvo como hallazgo fundamental que, sí hay un vínculo negativo o inversa para dichas variables, esto significa que cuando la ansiedad tiende a estar en niveles altos en las personas y más específicamente en colaboradores, menor será la significancia para tener un alto desempeño laboral en sus puestos de trabajo. Así, se rechazó la hipótesis nula para este objetivo. Encontramos similitud en las investigaciones de Cayllahua y Ccacyavilca (2020), donde también encontraron relación inversa entre dichas variables, es decir a menor ansiedad mayor será el desempeño laboral. De igual forma; Neyra (2021), encontró relaciones directa y significativas para ambas categorías. Medina (2021), también evidenció que sí existía una dependencia inversa entre ansiedad y desempeño laboral.

Como se aprecia, en esta investigación se encontró que a mayor ansiedad, menor desempeño laboral, esto se explica según Beck (1985) quien mencionó que esta percepción puede ser errónea y provocaría respuestas subjetivas. Entonces, las personas en el campo laboral se sientan estresadas, agobiadas, con pensamientos intrusivos tanto que no le permite trabajar ordenadamente; ello afectará indiscutiblemente su desarrollo laboral, produciendo menos, teniendo menos ganas de ir al trabajo, ya que sentirá un desgaste emocional y poco crecimiento profesional. Por tanto algunas respuestas cognitivas de la muestra pueda que los haya llevado a la conclusión de que la pandemia de la COVID-19 sí ha sido transedental; llegando a afectar directamente su vida lo cual se evidencia en la utilización de mecanismos de afrontamiento personal.

En cuanto al primer objetivo específico relacionado a conocer la ansiedad según el sexo, se encontraron que las hombres puntuaron menores niveles de ansiedad que las mujeres, aceptando así la hipótesis de investigación. De esta manera se encontró similitud con (Dosil, M. et al 2020), quienes analizaron en profesionales sanitarios sobre la relación de sintomatología ansiógena entre la edad y sexo ante el COVID-19; y demostraron que en su mayoría las mujeres tienen más predisposición a experimentar sintomatología relacionada a la ansiedad dado que ejercen el rol cuidador en una familia y que este además va incrementado si tienen a su cargo adultos mayores pues asumen más responsabilidades dentro de un hogar por el mismo temor a ser contagiadas y contagiar a personas de su entorno. Zhu et al. (2020) y Erquicia et. al. (2020), obtuvieron los mismos resultados; estas puntuaciones en su mayoría se asociaban al trato directo con pacientes positivos a la COVID-19, al confinamiento, o haber sufrido una pérdida familiar.

Arenas (2009), quien investigó la prevalencia del sexo en diagnósticos relacionados a la ansiedad según el DSM-IV, encontró que las posibles causas a estos resultados estarían, la implicancia de la corteza prefrontal, la amígdala y las fluctuaciones hormonales. Se ha planteado la hipótesis de que pueden existir factores de vulnerabilidad que justifiquen estos hallazgos; sin embargo, a la fecha, los factores subyacentes a las divergencias de género con los trastornos de ansiedad no han sido identificados ni aclarados.

Para el objetivo específico segundo la cual fue conocer el desempeño laboral en colaboradores en dos grupos o rangos de edad, se evidenció una relación para dichas variables. Además, el análisis estadístico demostró que los jóvenes ubicados en el rango de 19 a 29 años presentaron mayores niveles de desempeño laboral, que los adultos dentro del rango de 30 a 52 años. Resultados similares al de Cayllahua y Ccacyavilca (2020), donde encontraron relación entre el rendimiento y las características sociodemográficas de edad (23-30; 50; 73 años). En estudios similares, Culqui y

Encarnación (2021) demostraron que quienes puntuaban mayores niveles de desempeño laboral eran aquellos ubicados en la categoría de 18 a 27 años, quienes representaban un 34.8% de la población, y aquellos que se encontraron en la categoría de 28 a 36 años, los cuales representaban un 43.9%, cabe recalcar que su muestra estuvo conformada en su mayoría por el rango (18-36 años).

Rožman et. all., (2018) señalan el cargo que ocupan y la edad puede repercutir en el cansancio emocional, pues las personas de mayor edad están propensas a sufrir mayor estrés debido a la competitividad del mercado laboral y la carga familiar que puedan tener. Cabe añadir que además, por el contrario, en la etapa juvenil es donde más se produce intelectualmente, ya que el joven no tiene carga familiar, solo vela por sí mismo, por ende tiene más tiempo, energía, disposición y se compromete con su trabajo. No obstante, esta relación aún continua en investigaciones, Medina (2021).

También se analizaron la interrelación que existió para las variables ansiedad sobre subáreas o dimensiones de la escala de desempeño laboral; fue así que se encontraron significaciones estadísticas inversas tanto para la dimensión de eficacia, eficiencia, calidad y economía laboral además, es decir a mayor ansiedad menores serán las puntuaciones para estas dimensiones.

Por consiguiente, en relación al objetivo específico tercero propuesto para hallar la interrelación entre ansiedad y la eficacia laboral, se obtuvo una significancia negativa para dichas variables, es decir a mayor ansiedad menor eficacia laboral. Resultados muy parecidos evidenciaron Latorre y Obregon (2018) hallaron relación para la subárea psicológica del estrés con la dimensión desempeño de la función; cabe mencionar que esta última dimensión tiene como indicador principal la orientación a los resultados, lo mismo que para Zerpa (2014), donde basa la eficacia laboral en indicadores tales como logro de objetivos, actitudes y efectividad. Como indica Stoner (1994), el

desempeño laboral ocurre cuando trabajan de manera efectiva de acuerdo con ciertas reglas para lograr objetivos comunes.

En cuanto al objetivo específico cuarto que fue encontrar la interdependencia para ansiedad y la eficiencia laboral, donde la prueba de normalidad y correlación demostraron que sí hay una interrelación negativa. De igual forma, Medina (2021) encontró una conexión inversa entre sus principales elementos de investigación, donde la primera fue y desempeño laboral y la segunda fue síndrome de burnout; aquí encontró relación a la entre autoeficiencia y autorealización personal; lo mismo que para Zerpa (2014), donde basa la eficiencia laboral en indicadores tales como la productividad, competencia y liderazgo. Otro estudio por Santamaría (2020), encontró que la dimensión liderazgo sí incidía en el rendimiento de los subordinados; y también se encontró interrelación en el trabajo cooperativo y el rendimiento laboral; aspectos muy importantes para esta dimensión (Zerpa, 2014). Relacionado a ello, un aspecto fundamental para la eficiencia laboral debe ser la capacitación del colaborador (Droveta, 1992). Es así que un colaborador mayor capacitado sin duda alguna podrá mejorar los niveles de productividad al momento de sumarse a su organización, según Nash (1989).

En cuanto al objetivo específico quinto que fue la de encontrar la interrelación en ansiedad y la calidad laboral donde se obtuvo que, hay una relación inversa. Resultados muy parecidos evidenciaron Latorre y Obregon (2018) quienes encontraron interrelación entre la subescala psicológica de estrés laboral y la subescala del desempeño de la función, cabe mencionar que esta última dimensión tiene como otro indicador principal la calidad y las relaciones interpersonales, lo mismo que para Zerpa (2014), donde basa la calidad laboral en indicadores tales como la responsabilidad, atención y satisfacción en los trabajadores de una organización. Santamaría (2020), también encontró que el reconominio de los jefes hacia loss subordinados sí influía sobre el rendimiento de los

mismos; así como también encontró interrelación sobre la comunicación y el redimiento. El reconocimiento afecta más directamente el comportamiento, pues cuando una persona logra suficiente satisfacción en el trabajo, tenderá a desarrollar un comportamiento apropiado para hacer el trabajo de manera eficientemente.

Finalmente en cuanto al objetivo específico sexto la cual correlacionó, ansiedad y la economía laboral, se obtuvo como resultado que, se halló una significancia inversa. Resultados similares hayó Santamaría (2020), quien halló que la dimensión remuneración sí incidía sobre el desempeño laboral; cabe resaltar que la dimensión de economía laboral tiene como indicadores principales la distribución, recursos y presupuestos dentro de las organizaciones donde se encontraban laborando la muestra de estudio. Incluso los empleados más motivados no podrán hacer un buen trabajo si no tienen los recursos para hacerlo; por lo tanto, al monitorear el desempeño de los asociados, es importante proporcionarles los medios que necesitan para hacer su trabajo, así lo afirma Strauss (1981).

Como pudimos analizar dichas dimensiones se encuentran directamente relacionados a la confianza, bienestar, recibir un salario justo equitativo, condiciones laborales adecuadas y/o consideración organizacional por los resultados alcanzados; aspectos que pueden resultar subjetivas para el interés personal en un colaborador que tiene la preocupación por mantener un trabajo en plena pandemia con altos estadísticos de desempleo. Pues como reporta la OIT (2022), unos 4 millones de personas corresponden a quienes se sumaron a las filas de los desempleados por la crisis de la pandemia. Se estima que a principios del 2022, 28 millones de personas siguieron buscando trabajo y no lo encontraron.

Ahora bien, dentro de las implicaciones del presente trabajo de investigación pueden agruparse en teóricas y prácticas. Desde la perspectiva teórica, esta investigación recopiló diversos antecedentes y bibliografía, análisis en resultados, y comparación con diversas

teorías que hablan sobre ambas variables. Y para la implicancia práctica, los resultados mostrados en este estudio ayudarán a tomar mejores decisiones organizacionales, ya que en la sección de recomendaciones se enumeran las acciones que se pueden tomar en relación a esta problemática. Así mismo, se invita a continuar con esta línea de investigación para conocer mejor el comportamiento de las variables estudiadas en un contexto de pandemia COVID-19.

Si bien es cierto, se ha podido cumplir y comprobar estadísticamente las hipótesis de la presente investigación; cabe mencionar algunas de las limitaciones de la misma, las cuales residió en trabajar con personas activas laboralmente en medio de una crisis de desempleo en el Perú. Así mismo, la virtualidad para la resolución de instrumentos puede confundirse si no es explicado con mucho cuidado y detenimiento. Y finalmente, dado que la pandemia es un acontecimiento relativamente nuevo para todos, aún falta encontrar más investigaciones, con estas dos variables y dimensiones que se desarrollen bajo este mismo contexto y compruebe las correlación demostradas en esta investigación.

CONCLUSIONES

- Existe correlación inversa entre ansiedad y desempeño laboral en colaboradores de diversas empresas ubicadas en el sector privado en tiempos de covid-19 en la ciudad de Lima Metropolitana en el 2021, lo cual significa que a mayor ansiedad menor desempeño laboral. Y los antecedentes que preceden a la misma lo respaldan y estos se ven reflejados más aún en tiempos de pandemia.
- Se demostró también que sí hay interrelación en el grado de ansiedad de la muestra según el sexo, siendo los hombres quienes presentaron menos ansiedad en comparación de las mujeres.
- Se correlacionó el desempeño laboral según la edad y también se encontró significancia; además, se demostró que para el grupo de los jóvenes son quienes presentaron mayores niveles de desempeño laboral que los adultos.
- Así mismo, en referencia encontrar correlación para las dimensiones del desempeño laboral las cuales fueron, eficacia, eficiencia, calidad y economía laboral junto a la ansiedad, sí se encontraron correlaciones negativas o inversas, estas dimensiones disminuyen el desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

- Es relevante para expandir el desarrollo de estrategias útiles que ayuden a los colaboradores a mejorar su salud psicológica y por ende su desempeño, como efecto secundario. Ayudando a reconocer en principio síntomas de ansiedad más frecuentes relacionados con el trabajo como agotamiento, frustración, irritación y demás.
- Debe existir un compromiso formal de parte de cada entidad privada por colaborador que retiene, para de esta manera dar la tranquilidad a cada uno de los colaboradores o buscar estrategias de resolución de problemas.
- Ejecutar o poner en marcha los parámetros de pausas activas que existan dentro de cada organización. Así mismo, es importante proveer de técnicas de afrontamiento contra la ansiedad como la relajación y el mindfulness empresarial.
- Establecer políticas de desarrollo profesional, para las capacitaciones y competencias del personal.
- Realizar actividades de capacitación y sensibilización a los colaboradores, colaboradores a fin de evaluar el desempeño laboral para así poder obtener una buena satisfacción.
- Continuar con la presente línea de investigación para realizar una mejor predicción del comportamiento de dichas variables con más colaboradores de diferentes áreas en empresas privadas en una misma realidad vivida como lo fue la pandemia del COVID – 19.

REFERENCIAS

- Adorno, T. W., Frenkel-Brunswick, E., Levinson, D., & Sanford, N. (1950). *Personalidad autoritaria* Buenos Aires: Proyección. Original publicado en.
- Aiken, LR (1985). Tres coeficientes para analizar la fiabilidad y validez de las calificaciones. *Medida educativa y psicológica* , 45 (1), 131-142. Aiken, L. (1996). *Tests psicológicos de evaluación*. México: Prentice-Hall.
- Alba, I. y Trujillo, J. (2014). "Factores de motivación según Herzberg y desempeño laboral de la distribuidora Navarro EIRL de Huaraz, 2014". Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- American Educational Research Association, American Psychological Association y National Council on Measurement in Education (1999). *Standards for educational and psychological testing*. Washinton, DC: American Psychological Association.
- Anastasi, A. (1986). *Los tests psicológicos*. Madrid: Aguilar
- Arcia Santamaría, D. C., Leiva Bravo, P. F., & Prado García, M. J. (2016). *Estrés, ansiedad y desempeño laboral en trabajadores de la Empresa Empaques y Productos Plásticos de Nicaragua durante el primer semestre del año 2016* (Doctoral dissertation, Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/10378/1/9142.pdf>).
- Arenas, M. C., & Puigcerver, A. (2009). Diferencias entre hombres y mujeres en los trastornos de ansiedad: una aproximación psicobiológica. *Escritos de Psicología (internet)*, 3(1), 20-29.
- Bajaña León, K. G., & Solórzano Pinto, I. R. (2022). *Estudio de las consecuencias Psicológicas, por Covid-19, que afectan el desempeño laboral en los colaboradores del área de ventas en Fargensa* (Bachelor's thesis).

- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Barlow, D.H. (2002). *Anxiety and its disorders: The nature and treatment of anxiety and panic*. New York: Guilford press.
- Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas*. Editorial McGraw - Hill. Bogotá, Colombia
- Beck, y Emery (1985). Componentes de vulnerabilidad cognitiva en el trastorno de ansiedad generalizada. *International Journal of Psychological Research*, 2(3), 43-45. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/2990/299023506006.pdf>
- Beck, A. T., Epstein, N., Brown, G., & Steer, R. (1988). Un inventario para medir la ansiedad clínica: propiedades psicométricas. *Revista de consultoría y psicología clínica*. <https://psycnet.apa.org/record/1989-10559-001>
- Bermúdez Tacunga, R. S. (2021). La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las pequeñas empresas privadas en la provincia de Manabí– Ecuador.
- Bitel, MC (2000). *Mezclando el goulash: Ingredientes esenciales en el “arte” del trabajo social en grupo*. Trabajo Social con Grupos.
- Bonnefoy, J. y Armijo, M. (2005). *Indicadores del desempeño en el sector público*. Santiago de Chile: ILPES.
- Campbell, J., McHenry, J. y Wise, L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43, 313-333. Recuperado de <http://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Cannon, W.B. (1927): The James-Lange’s theory of emotion: a critical examination and an alteration. *American Journal of Psychology*, 39(1-2), 106-124. <https://doi.org/10.2307/1415404>

- Cano Vindel, A.C. (1995). Orientaciones en el estudio de la emoción. En E.G. Fernández-Abascal (Ed.) *Manual de Motivación y Emoción* (pp. 337-383). Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Cattell, R. B., & Scheier, I.H. (1958). The nature of anxiety: A review of thirteen multivariate analyses comprising 814 variables. *Psychological Reports*, 4(3), 351-388. <https://doi.org/10.2466/pr0.4.3.351-388>
- Cattell, R. B., & Scheier, I.H. (1961). *The meaning and measurement of neuroticism and anxiety*. Oxford: Ronald.
- Cayllahua Ancco, L. C., & Ccacyavilca Consa, G. (2021). *Ansiedad y desempeño laboral en docentes del centro preuniversitario durante la pandemia de COVID-19 en la ciudad de Arequipa 2020*.
- Chiang, M. & San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. Colombia: Bogotá, MC Graw Hill. (5° Ed).
- Chucho Cuvi, A. R. (2022). *Adaptación del inventario de ansiedad y depresión de BECK en adolescentes kichwa-hablantes de los cantones Cañar, El Tambo y Suscal (Master's thesis)*.
- Clark, D.A., & Beck, A.T. (1999). *Scientific foundations of cognitive theory and therapy of depression*. New York: John Wiley & Sons.
- Clark, D.A., & Beck, A.T. (2012). *Terapia cognitiva para trastornos de ansiedad: Ciencia y práctica*. Bilbao: Desclee de Brower. de Ansorena, A., Cobo, J., & Romero, I. (1983). El constructo ansiedad en psicología: una revisión. *Estudios de Psicología*, 4(16), 31-45. <https://doi.org/10.1080/02109395.1983.10821366>

- Cicchetti, DV (1994). Directrices, criterios y reglas generales para evaluar instrumentos de evaluación normados y estandarizados en psicología. *Evaluación psicológica* , 6 (4), 284.
- Comisión Internacional de Tests (ITC)(2000). Directrices internacionales para el uso de los tests. Madrid:(International Guidelines for test use). Madrid: COP.
- Colegio de Psicólogos del Perú (2018). Código de ética del psicólogo peruano. Lima: Consejo directivo nacional.
https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Culqui Chávez, A. G., & Encarnación Márquez, M. D. P (2021). Satisfacción laboral y desempeño laboral de trabajadores remotos de empresas de traducción e interpretación de Lima Metropolitana durante el COVID-19.
- Dios, R., (2020). Motivación Laboral y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vincés. Tumbes - Corrales, en el año 2019. (Tesis para optar la licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes. Facultad de Ciencias Sociales).
- Dominguez Garcia, R. S., & Villarreal Sosa, C. J. (2022). Prevalencia de la ansiedad y depresión durante la COVID-19 en profesionales de la salud: una revisión sistemática.
- Domínguez-Rodríguez, Inmaculada, Prieto-Cabras, Vicente, & Barraca-Mairal, Jorge. (2017). Un estudio de caso de trastorno adaptativo con ansiedad por situación de sobrecarga laboral. *Clínica y Salud*, 28(3), 139-146. <https://dx.doi.org/10.1016/j.clysa.2017.05.003>
- Dosil, M., Ozamiz, N., Redondo, I.,Jaureguizar, J. & BPicaza, M.(2020). Impacto psicológico de la COVID-19 en una muestra de profesionales sanitarios españoles,

Revista de Psiquiatría y Salud Mental. ISSN 1888-9891,
<https://doi.org/10.1016/j.rpsm.2020.05.004>.

Drovetta, Susana (1992). "Dirección de la Salud". Buenos Aires. Editorial Macch

Erquicia J., VallsL., Barja A., Gil S., Miquel J., Leal-Blanquet J., Schmidt C., Checa J. & Vega D. (2020). Impacto emocional de la pandemia de Covid-19 en los trabajadores sanitarios de uno de los focos de contagio más importantes de Europa Medicina Clínica, Volume 155, Issue 10, Pages 434-440. ISSN 0025-7753, <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2020.07.006>

Escorra, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. file. C:/Users/Usuario/Downloads/4555-17427-1-PB. pdf.

Eysenck, M.W. (1992) Anxiety: the cognitive perspective. Hove, UK: Erlbaum.

Freud, S. (1894). Manuscrito E: ¿Cómo se genera la angustia? En S. Freud (Ed.), Obras Completas, 1 (pp. 228- 234). Buenos. Aires: Amorrortu Editores.

Freud, S. (1933). Angustia y vida pulsional. En S. Freud (Ed.), Obras Completas, 22 (pp. 75- 103). Buenos Aires: Amorrortu Editores.

Gómez, L. Balkin, D. Cardy, R. (1999). Gestión de Recursos Humanos. España. Prentice Hall.

García-Torres, M., Aguilar-Castro, J., & García-Méndez, M. (2021). Bienestar psicológico y burnout en personal de salud durante la pandemia de COVID-19. Escritos de Psicología (Internet), 14(2), 96-106.

Herlyn, S. (2015). Bases biológicas de la ansiedad. Parte I.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista, M. P. (2014). Metodología de la investigación (Sexta edición). Ciudad de México: McGraw-Hill.

- Huaman Ruiz, A. A. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica–2015.
- Hung, E. S., Lárez, B. E. M., & Clemente, R. G. (2021). Ansiedad académica en docentes y Covid-19. *Prisma Social: revista de investigación social*, (33), 289-305.
- James, W. (1890). *The principles of psychology*. New York: Holt.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *psychometrika*, 39(1), 31-36.
- Klimenko, O (2009). La pedagogía, la didáctica y la creatividad: un quehacer pedagógico reflexivo. *Katharsis*, N 8, pp. 83-96, doi: <http://dx.doi.org/10.25057/25005731.531>
- Klimenko, O. (2017). Bases neuroanatomicas de la creatividad. *Katharsis: Revista de Ciencias Sociales*, (24), 207-238.
- Lang, P.J. (1968). Fear reduction and fear behavior: Problems in treating a construct. En J.U.H Shilen (Ed.), *Research in psychotherapy* (vol 3, pp. 90-102). American Psychological Association. [Links]
- Lange, C.G. (1885). *The Emotions*. Baltimore: Williams and Wilkins.
- Latorre Aranda, S., & Obregón Quinto, E. M. (2018). *La influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa DINO SRL, Nuevo Chimbote, 2018*.
- Lazarus, R.S. (1981). The stress and coping paradigm. En C. Eisdorfer (Ed.), *Models for clinical psychopathology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Lozano-Vargas, Antonio. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56. <https://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>

- Lucana Ccallo, N., Segura Mendez, F. D., & Arisaca Ramirez, M. P. (2022). Adaptación transcultural y propiedades psicométricas del Inventario de ansiedad de Beck (BAI) en una muestra de pobladores quechua hablantes de la ciudad de Juliaca-2021.
- Machado, M., (2021) Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal administrativo de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Cantonales. (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad Ciencias Administrativas. Maestría en Administración de Empresas. Mención en Sistemas Integrados de Gestión, Calidad, Seguridad y Ambiente)
- Mauricio Marrufo, R., Esparza Del Villar, O. A., Hernández Hernández, V. A., & Robles Ramírez, A. J. (2022). Validación de las escalas de Beck (ansiedad y depresión) en población fronteriza (norte de México) durante la pandemia por COVID-19. Instituto de Ciencias Sociales y Administración.
- McClelland, D. (1976). Informe sobre el Perfil Motivacional. Venezuela, 1930, 1950, 1970, Caracas. Fundase.
- McGregor, D. (1960). Teoría X y teoría Y. Revista Pensamiento Imaginativo. Investigación, 4, 06-13.
- Medina Cevasco, S. E. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017.
- Medina Tataje, B. O. (2021). Ansiedad y síndrome de burnout sobre el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativa privada en Lima-Perú, 2020.
- Merchan, N. L. M., Huayamave, M. A. M., Vásquez, J. G. P., & Velez, Z. D. Z. (2020). SALUD EMOCIONAL DE LOS INTERNOS DE ENFERMERÍA DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19. UNESUM-Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria. ISSN 2602-8166, 4(3), 93-98.

- Mois, J. M. (2020). Aspectos psicologicos del COVID-19. Universidad Internacional de La Rioja. Editorial Tekttime
- Montero, I., & León, O. G. (2005). Sistema de clasificación del método en los informes de investigación en Psicología. *International Journal of clinical and health psychology*, 5(1), 115-127.
- Nash, Michael (1989). "Como Incrementar la Productividad del Recurso Humano". Colombia. Editorial Norma.
- Neyra Villanueva, A. S. (2021). Salud mental y el desempeño laboral del personal de salud de una IPRESS privada de Lima 2021.
- Núremberg. (1947). El Código de Núremberg.
<https://www.conicyt.cl/fonis/files/2013/03/El-Código-de-Nuremberg.pdf>
- Ortiz Núñez, R., & Stable Rodríguez, Y. (2021). Evolución y tendencias de la investigación en comunicación sobre epidemias y pandemias en el ámbito internacional. *Revista de Comunicación*, 20(1), 175-196.
- Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (2020, 28de febrero). Actualización Epidemiológica Nuevo coronavirus (COVID-19).
<https://www.paho.org/sites/default/files/2020-02/2020-feb-28-phe-actualizacion-epi-covid19.pdf>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2022, 02de marzo). La pandemia de COVID-19 aumenta en un 25% la prevalencia de la ansiedad y la depresión en todo el mundo.
<https://www.who.int/es/news/item/02-03-2022-covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide>
- OIT (2022). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de <https://doi.org/10.54394/LITX3868>

- Pastor Vara, C. R., & Soria Flores, M. E. (2021). Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública, Pativilca, 2021.
- Qiu, J., Shen, B., Zhao, M., Wang, Z., Xie, B., & Xu, Y. (2020). A nationwide survey of psychological distress among Chinese people in the COVID-19 epidemic: implications and policy recommendations. *General psychiatry*, 33(2).
- R Core Team (2021). R: A Language and environment for statistical computing. (Version 4.0) [Computer software]. Retrieved from <https://cran.r-project.org>. (R packages retrieved from MRAN snapshot 2021-04-01).
- Revelle, W. (2019). psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research. [R package]. Retrieved from <https://cran.r-project.org/package=psych>.
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Decimoquinta edición. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Rožman, M., Treven, S., & Cingula, M. (2018). The Impact of Behavioral Symptoms of Burnout on Work Engagement of Older Employees: The Case of Slovenian Companies. *Našegospodarstvo/Our Economy*, 64(3), 3-11. doi: 10.2478 / ngoe2018-0013
- Salirrosas Sollano, E. F., & Rodriguez Alayo, C. F. (2015). Estrés laboral y desempeño de los asesores de banca por teléfono del Banco de Crédito del Perú, distrito de La Esperanza-año 2015.
- Sandín, B. & Chorot, P. (1995). Concepto y categorización de los trastornos de ansiedad. En A. B. Belloch, B. Sandín & F. Ramos (Eds.), *Manual de psicopatología* (Vol. 2 pp.53-80). Madrid: McGraw-Hill.
- Santamaría, J. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. [Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. Archivo digital. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>

- Sanz, J., García-Vera, M. P., & Fortún, M. (2012). El "Inventario de ansiedad de Beck"(BAI): Propiedades psicométricas de la versión española en pacientes con trastornos psicológicos. *Behavioral Psychology/Psicología Conductual*, 20(3).
- Sanz, J. y Navarro, M. E. (2003). Propiedades psicométricas de una versión española del Inventario de ansiedad de Beck (BAI) en estudiantes universitarios. *Ansiedad y Estrés*, 9, 59-84.
- Sattler, JM (2001). *Evaluación de niños: aplicaciones cognitivas*. Editorial Jerome M. Sattler.
- Sierra, J., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Mal-estar E Subjetividade*, 3(1), 7
- Stoner, James A.F. (1994). *Administración*. 5ta. Edición. Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana S.A.
- Strauss Sayles (1981). "Personal. Problemas Humanos de la Administración". España. Printice-Hall Inc.
- Sum, M. (2015). Niveles de ansiedad que presentan los trabajadores del organismo judicial de la cabecera departamental de Huehuetenango. Trabajo para optar el Título de Licenciada en Psicología Industrial/Organizacional). Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango, Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Sum-Maria.pdf>.
- The jamovi project (2021). jamovi. (Version 2.2) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.
- Tovar, J. (2007). *Psicometría: tests psicométricos, confiabilidad y validez*. Psicología: Tópicos de actualidad.
- Universidad Privada del Norte (2016). *Código de Ética del Investigador Científico UPN*.

- Vizioli, N. A., & Pagano, A. E. (2022). Inventario de Ansiedad de Beck: validez estructural y fiabilidad a través de distintos métodos de estimación en población argentina. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(1), 28-41.
- Watson, J.B., & Rayner, R. (1920). Conditioned emotional reactions. *Journal of Experimental Psychology*, 3(1), 1-14. <https://doi.org/10.1037/h0069608>
- Wolpe, J. (1968). Psychotherapy by reciprocal inhibition. *Conditional reflex: a Pavlovian journal of research & therapy*, 3(4), 234-240
- Zhu, J., Sun, L., Zhang, L., Wang, H., Fan, A., Yang, B., ... y Xiao, S. (2020). Prevalencia y factores que influyen en los síntomas de ansiedad y depresión en el personal médico de primera línea que lucha contra el COVID-19 en Gansu. *Fronteras en psiquiatría* , 11 , 386.

ANEXOS

ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES PRINCIPALES

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Ansiedad				
¿Qué relación existe entre ansiedad y desempeño laboral en colaboradores de empresas del sector privado durante el 2022?	<p>Encontrar la correlación entre ansiedad y desempeño laboral en colaboradores de empresas del sector privado en tiempos de COVID-19 en Lima Metropolitana durante el 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Describir la ansiedad en colaboradores de empresas del sector privado de Lima Metropolitana durante el 2022.</p> <p>Describir el desempeño laboral en colaboradores de empresas del sector privado de Lima Metropolitana durante el 2022.</p> <p>Diferenciar la ansiedad en colaboradores de empresas del sector privado de Lima Metropolitana durante el 2022, según el sexo.</p> <p>Diferenciar el desempeño en colaboradores de empresas del sector privado de Lima</p>	<p>Si existe relación entre ansiedad y desempeño laboral en colaboradores de empresas del sector el 2022.</p> <p>Hipótesis específicos:</p> <p>H1: La ansiedad en las mujeres será más alta en comparación de los hombres de empresas del sector privado de Lima Metropolitana durante el 2022.</p> <p>H2: El desempeño laboral en las personas de más edad será más alto en comparación con las personas de menos edad del sector privado de Lima Metropolitana durante el 2022.</p> <p>H3: Si existe relación entre ansiedad y la dimensión eficacia en colaboradores de empresas del sector privado de Lima Metropolitana durante el 2022.</p> <p>H4: Si existe relación entre ansiedad y la dimensión eficiencia laboral en colaboradores de empresas del sector privado de Lima Metropolitana durante el 2022.</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles de rango
			Unidimensional	Grados de ansiedad en trabajadores de una entidad privada	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	Likert del 0 al 3	En Absoluto Levemente Moderadamente Severamente
			Variable 2: Desempeño Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles de rango

	<p>Metropolitana durante el 2022, según edad.</p> <p>Relacionar la ansiedad y la dimensión eficacia en colaboradores de empresas del sector privado de Lima Metropolitana durante el 2022.</p> <p>Relacionar la ansiedad y la dimensión eficiencia laboral en colaboradores de empresas del sector privado de Lima Metropolitana durante el 2022.</p> <p>Relacionar la ansiedad y la dimensión calidad laboral en colaboradores de empresas del sector privado de Lima Metropolitana durante el 2022.</p> <p>Relacionar la ansiedad y la dimensión economía laboral en colaboradores de empresas del sector privado de Lima Metropolitana durante el 2022.</p>	<p>H5: Si existe relación entre ansiedad y la dimensión calidad laboral en colaboradores de empresas del sector privado de Lima Metropolitana durante el 2022.</p> <p>H6: Si existe relación entre ansiedad y la dimensión economía laboral en colaboradores de empresas del sector privado de Lima Metropolitana durante el 2022.</p>	<p>Factor 1: Eficacia laboral</p> <p>Factor 2: Eficiencia laboral</p> <p>Factor 3: Calidad laboral</p> <p>Factor 4: Economía laboral</p>	<p>Logro de objetivos</p> <p>Actitudes</p> <p>Efectividad</p> <p>Productividad</p> <p>Competencia</p> <p>Liderazgo</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Atención</p> <p>Satisfacción</p> <p>Distribución</p> <p>Recursos</p> <p>Presupuesto</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6</p> <p>Total: 6</p> <p>7, 8, 9, 10, 11, 12</p> <p>Total: 6</p> <p>13, 14, 15, 16, 17, 18</p> <p>Total: 6</p> <p>19, 20, 21, 22, 23, 24</p> <p>Total: 6</p>	<p>Likert del 1 al 4</p>	<p>Nunca</p> <p>Raras veces</p> <p>A veces</p> <p>Siempre</p>
--	--	--	--	--	--	--------------------------	---

ANSIEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE ENTIDADES DEL SECTOR PRIVADO EN TIEMPOS DE COVID-19 EN LIMA METROPOLITANA EN EL 2021

El presente estudio es realizado por Crispina Estefani Esteban Altamirano, estudiante de la carrera de psicología en la Universidad Privada del Norte. El propósito de esta investigación es conocer la "Ansiedad y desempeño laboral en trabajadores de entidades del sector privado en tiempos de Covid-19 en Lima Metropolitana en el 2021". Para poder participar es necesario que cumplan los requisitos indispensables como ser trabajadores de entidades privadas en Lima Metropolitana.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Mediante la presente, usted ha sido invitado a colaborar de este estudio. Su participación en este estudio es totalmente voluntaria, contribuyendo en este estudio en forma activa. Este estudio preserva la confidencialidad de su identidad, su nombre real no aparecerá en ninguna base de datos o documento de la institución y se usarán los datos con propósitos estrictamente académicos. Esto tomará aproximadamente 5 a 10 minutos de su tiempo. Para cualquier duda con respecto a su participación, ponerse en contacto con la alumna investigadora al correo cestebanaltamirano@gmail.com
Gracias por participar.

ANEXO 3: PROTOCOLO DEL INSTRUMENTO INVENTARIO DE ANSIEDAD DE BECK (BAI)

A continuación, se presenta una lista de síntomas comunes de ansiedad. Lea cuidadosamente cada ítem y responda de acuerdo a los síntomas experimentados los últimos 30 días.

- En absoluto = 1
- Levemente = 2
- Moderadamente = 3
- Severamente = 4

N°	ÍTEMS				
		0	1	2	3
1	Entumecimiento muscular u hormigueo				
2	Acalorado				
3	Con temblor en las piernas				
4	Incapaz de relajarme				
5	Con temor de que pase lo peor				
6	Mareado				
7	Con latidos del corazón fuertes y acelerados				
8	Inestable				
9	Atemorizado o asustado				
10	Nervioso				
11	Con sensación de asfixia				
12	Con temblores en las manos				
13	Inquieto o inseguro				
14	Con miedo a perder control				
15	Con sensación de ahogo				
16	Con temor a morir				
17	Con miedo				
18	Con problemas digestivos				
19	Con desvanecimientos o debilidad				
20	Con rubor facial				
21	Con sudores fríos o calientes (no debido a la temperatura del ambiente)				

ANEXO 4: PROTOCOLO DE LA ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL DE ZERPA

A continuación, se presentan enunciados acerca de su prescripción sobre el desempeño laboral en su área de trabajo. Responda con total sinceridad.

Nunca = 1, Raras veces = 2, A veces = 3, Siempre = 4

N°	ITEMS				
DIMENSIÓN 1: EFICACIA LABORAL		1	2	3	4
1	Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la dependencia				
2	Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos				
3	Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo				
4	Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo				
5	Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso				
6	Considera que su equipo de trabajo es efe				
DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA LABORAL		1	2	3	4
7	Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo				
8	Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal				
9	Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente.				
10	Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias.				
11	Considera que la dependencia propicia el liderazgo en el equipo				
12	Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo				
DIMENSIÓN 3: CALIDAD LABORAL		1	2	3	4
13	Considera usted que cumple con responsabilidades las tareas que se le encomienda				
14	Considera que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo				
15	Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo.				
16	Considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo				
17	Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo				
18	Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda.				
DIMENSIÓN 3: ECONOMÍA LABORAL		1	2	3	4
19	Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores				
20	Considera que los canales de distribución económica de la dependencia han permitido nuevos proyectos				
21	Considera que la dependencia le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo.				
22	Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor				
23	Considera que el presupuesto es suficiente para la cantidad actual de personal que existe en la dependencia				
24	Considera que la dependencia brinda al área el presupuesto necesario para realizar su trabajo.				

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

El asesor *Mg. Claudia Karina Guevara Cordero*, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Ciencias de la Salud, Carrera profesional de PSICOLOGÍA, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo del proyecto de investigación del(os) estudiante(s):

- *Crispina Estefani Esteban Altamirano*

Por cuanto, **CONSIDERA** que el proyecto de investigación titulado: “*CORRELACIÓN ENTRE ANSIEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS EN TIEMPOS DE COVID-19 EN LIMA METROPOLITANA EN EL 2022*” para aspirar al título profesional por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al(los) interesado(s) para su presentación.

Mg. Claudia Karina Guevara Cordero

Asesor