



POSGRADOS

Maestría en

PSICOLOGÍA CON MENCIÓN EN INTERVENCIÓN CLÍNICA INDIVIDUAL Y GRUPAL

RPC-SO-05-NO.156-2021

Opción de Titulación:

Artículos profesionales de alto nivel

Tema:

Relación de la ansiedad con el desempeño laboral en el área de producción de una empresa fabricante y comercializadora de productos de acero, ubicada en Guayaquil

Autor(es)

Jenifer Vanessa de los Angeles Molina Chacon

Director:

John Freddy Flores Moran

GUAYAQUIL – Ecuador

2023

Autor(es):

Jenifer Vanessa de los Angeles Molina Chacon
Médica Cirujana – Magíster en Gerencia de seguridad y salud
Candidata a Magíster en Psicología con Mención en Intervención
Clínica Individual y Grupal por la Universidad Politécnica Salesiana –
Sede Guayaquil.
jmolinac5@est.ups.edu.ec

Dirigido por:

John Freddy Flores Moran
Psicólogo Clínico
Magister en Gerencia y Liderazgo Educacional
jfloresm1@ups.edu.ec

Todos los derechos reservados.

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la Ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra para fines comerciales, sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual. Se permite la libre difusión de este texto con fines académicos investigativos por cualquier medio, con la debida notificación a los autores.

DERECHOS RESERVADOS

[2023] © Universidad Politécnica Salesiana.

GUAYAQUIL– ECUADOR – SUDAMÉRICA

Jenifer Vanessa de los Angeles Molina Chacon

Relación de la ansiedad con el desempeño laboral en el área de producción de una empresa fabricante y comercializadora de productos de acero, ubicada en Guayaquil

DEDICATORIA

Este trabajo realizado con esfuerzo por varios meses está dedicado a mi familia y a todas las personas que apoyan en mi formación continua

AGRADECIMIENTO

A las personas que colaboraron de una u otra forma para la realización de este trabajo, y especialmente a mi familia por darme la oportunidad de poder continuar mis estudios, así como a la Gerencia General y Regional de la organización donde me desempeñé como médico ocupacional quienes contribuyeron mediante una beca de formación para la obtención de mi título de cuarto nivel. Y, un agradecimiento especial al Ingeniero Kenny Escobar por su contribución especial en la realización del artículo y el análisis en conjunto de los datos obtenidos para lograr los objetivos planteados

Tabla de Contenido

Resumen	7
Abstract.....	8
1. Introducción.....	9
2. Determinación del Problema.....	11
2.1 Justificación	12
2.2 objetivos	14
2.3 Objetivos específicos	14
3. Marco teórico referencial.....	16
3.1 Ansiedad	16
3.1.1 Síntomas de la ansiedad	17
3.1.2 Teoría de la ansiedad de zung y niveles de ansiedad.....	17
3.1.3 Diagnóstico y manejo	18
3.2 Desempeño laboral.....	18
3.3 La ansiedad y su relación con el desempeño laboral	19
4. Materiales y metodología.....	21
4.1 Alcance de la investigación.....	21
4.2 Diseño de la investigación	21
4.3 Procedimiento	21
4.4 Población	22
5 Resultados y discusión.....	24
6 Conclusiones.....	34
Referencias Bibliográficas.....	35

[Relación de la ansiedad y el desempeño laboral en el área de producción de una empresa fabricante y comercializadora de productos de acero]

Autor:

[JENIFER VANESSA DE LOS ANGELES MOLINA
CHACON]

Resumen

[El presente trabajo tiene como objetivo determinar la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral de los trabajadores del área producción de una empresa fabricante y comercializador de productos de acero ubicada en la ciudad de Guayaquil, con los trabajadores que se desempeñan como ayudantes y operadores de máquina. Se analizaron las dos variables durante tres meses, a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de ansiedad de Zung y la evaluación de desempeño propia de la organización.

La investigación se realizó con 41 colaboradores que representaban el 34.61% de la nómina total de la empresa. La totalidad de la población de estudio fue de sexo masculino, con formación de bachiller; donde el mayor porcentaje de los participantes tiene esta en un rango de edad comprendido entre los 30 y 40 años y el 73,2% tiene una antigüedad laboral menor a 10 años en la organización. Al medir las variables, se determinó que el 83% personas tienen un nivel de ansiedad normal, el 15% presentaron un nivel de ansiedad que va de mínimo a moderado y el 2% un nivel de ansiedad de marcado a severo.

En cuanto a la variable evaluación de desempeño laboral, se encontró que el 76% está por debajo de las expectativas de la empresa y solo el 24% se ubica del desempeño esperado por la organización.

Finalmente, al relacionar las variables del estudio se encontró la existencia de una correlación significativa inversa entre ansiedad y desempeño laboral, es decir a mayores niveles de ansiedad menor desempeño laboral.

Palabras clave:

Ansiedad, desempeño laboral, salud mental.]

Abstract

[The objective of this work is to determine the relationship between anxiety and work performance of workers in the production area of a manufacturer and marketer of steel products located in the city of Guayaquil, with workers who work as assistants and operators of machine. The two variables were analyzed for three months, based on the data obtained from Zung's anxiety questionnaire and the organization's own performance evaluation.

The research was carried out with 41 collaborators who represented 34.61% of the company's total payroll. The entire study population was male, with a bachelor's degree; where the highest percentage of participants is in an age range between 30 and 40 years and 73.2% have less than 10 years of seniority in the organization. When measuring the variables, it was determined that 83% people have a normal level of anxiety, 15% presented a level of anxiety that goes from minimal to moderate and 2% a marked to severe level of anxiety.

Regarding the labor performance evaluation variable, it was found that 76% is below the expectations of the company and only 24% is located within the performance expected by the organization.

Finally, when relating the study variables, the existence of a significant inverse correlation between anxiety and job performance was found, that is, the higher the levels of anxiety, the lower the job performance.

Palabras clave:

Anxiety, job performance, mental health.

. |

1. Introducción

[A nivel mundial con la vivencia de la pandemia, A nivel mundial con la vivencia de la pandemia, se hicieron evidentes varios escenarios a nivel laboral y Ecuador no escapo de esta problemática, situaciones como: teletrabajo, recesión económica, leyes humanitarias, nuevas modalidades contractuales y disminución de salarios hasta en 50%, sumado al aislamiento y el temor vivido por una situación desconocida los trabajadores presentaron síntomas de ansiedad que pudieron influir en su comportamiento a nivel laboral, lo que se resumen en posibles evaluaciones de desempeño donde los trabajadores no cumplen con las expectativas debido a las reacciones a largo plazo de la ansiedad que desgastan a un individuo y su capacidad de respuesta frente a diferentes eventos y situaciones en espacios intra y extralaborales.

Hermosa-Bosano et al., (2021), indicaba que 41% de los Ecuatorianos encuestados reconoció tener algún síntoma de malestar psicológico especialmente en adultos jóvenes que forma parte de la población trabajadora. Cuando se habla de la ansiedad en el campo laboral se encuentra en parte relacionada solo a los trabajadores de la salud y al estrés, pero en la revisión bibliográfica se puede determinar que todos los ecuatorianos pueden ser afectados por la ansiedad, por lo tanto, todas las líneas de negocios pueden presentar trabajadores con síntomas ansiosos, así mismos con respecto a Latinoamérica reportan que los encuestados han presentado a menudo sensación de estar nervioso, y los trabajadores sometidos a condiciones desfavorables tiene alta probabilidad de presentar sintomatología mental (Mejía et al., 2019).

Desde hace más de 10 años se pueden evidenciar pequeños estudios donde hablan de la ansiedad, el estrés y el trabajo, concluyendo que, entre las causas de disminución del rendimiento laboral el estrés es una de las principales, pero se debe buscar a profundidad la causa real de este cambio en el desempeño laboral de un trabajador, se habla que la ansiedad es una respuesta frente a situaciones

estresantes que podrían ser propias en cada individuo, es por ello que cualquier evento considerado como detonante de los síntomas depresivos podría ocasionar una tensión laboral, alterando su condición emocional y afectando sus condiciones de salud y comportamiento, así como su rendimiento en el trabajo (Gallegos et al., 2003).

Por lo tanto la investigación e intervención en salud mental, en busca de beneficios para la población trabajadora son de gran relevancia, en este caso la investigación de la relación de la ansiedad con el desempeño laboral puede contribuir en la aplicación de medidas de intervención psicológicas y administrativas organizacionales para garantizar el completo bienestar físico y mental de la población trabajadora en Ecuador.

2. Determinación del Problema

[Kestel (2019) como Directora de salud mental y abuso de sustancias de la Organización Mundial de la Salud (OMS), describió en su artículo que los años invertidos en el trabajo, los cambios que se generan ocasionando presiones para mejorar la eficiencia y aumentar la productividad, ocasionan problemas de salud mental en los trabajadores y el mayor problema para las organizaciones es la pérdida de productividad por el bajo rendimiento de sus trabajadores. En efecto, se estima que la pérdida de productividad relacionada con la depresión y la ansiedad, cuestan anualmente a la economía mundial US\$ 1 billón de dólares (OMS, 2022).

La ansiedad es un problema a nivel global, la Organización de Naciones Unidas (ONU) en febrero de 2022 habla de un mundo cada día con mayor ansiedad, hace un llamado a desarrollar intervenciones para garantizar a las personas vivir sin carencias, ansiedad y dignidad, la ONU por medio de su coordinador destacó que la mayoría de las personas tienen una sensación de preocupación por el futuro, prestar atención a las señales que emite la sociedad podría ser la clave en mejorar este proceso (ONU, 2022).

La ansiedad puede interferir, deteriorar y limitar el desarrollo diario de un individuo en áreas importante de la vida como es el trabajo, La actividad laboral como lo indica la Organización Mundial de la Salud (OMS) forma parte de una persona, ya que se trabaja generalmente mínimo 8 horas, este deterior puede seguir aflorando componentes negativos como tensión, nerviosismos, agitación que en un trabajo de alto riesgo o alta responsabilidad ocasionaría posibles lesiones y una gran afectación en cuanto a productividad empresarial (Mingote Adán et al., 2011).

Cuando hablamos de ansiedad puede existe rasgos de personalidad ansiosa o la ansiedad como estado que es transitorio y fluctuante, ambas interactúan entre sí y en el área laboral cuando hablamos de desempeño laboral se pueden unir, ya que

elementos como la personalidad y otros rasgos están asociadas al rendimiento laboral de un trabajador (Kuaik & De la Iglesia 2019).

Los problemas de salud mental en el ámbito laboral no es tarea sencilla ya que involucran diferentes aspectos del trabajo, además de ser un estigma a nivel laboral, la investigación y abordaje de estos aspectos ameritan una intervención oportuna con un trabajo interdisciplinario debido a la relación que expresan varios estudios entre el trabajo y determinados problemas de salud mental, trastornos como la ansiedad tienen un efecto negativo en la calidad de vida y la capacidad funcional en el trabajo (Mingote Adán et al., 2011)

2.1 Justificación

La organización Panamericana de la salud (OPS) en sus estadísticas habla a nivel estadístico de la ansiedad, siendo conocida como uno del trastorno psiquiátrico más importante en el mundo, se habla como dato curioso que su nivel máximo de prevalencia es en la etapa productiva de la vida laboral. Los casos de depresión aumentaron desde el 2020 en gran parte por el impacto de la pandemia. Los países con mayor tasa de infección como fue Ecuador y en la ciudad de Guayaquil registraron mayor número de personas sufriendo de ansiedad, manifestando la necesidad de trabajar en esta patología y en el área laboral donde se desarrolla gran parte del día a día de un individuo, esto para hacer frente al problema que no solo es a raíz de la pandemia, desde años anteriores la ansiedad contribuía a la morbilidad mundial (OPS, 2017).

La mayoría de los datos que se encuentran sobre las personas que sufren de ansiedad están basados en cuestionarios de síntomas autodeclarados, estos cuestionarios se pueden complicar en el ámbito laboral, es difícil para un trabajador buscar ayuda o referir que algún posible cambio en su desempeño laboral está relacionado a cualquier trastorno psiquiátrico, es por ello que intervenir en esta área aportaría más datos estadísticos sobre la ansiedad y el trabajo, para tomar decisiones inmediatas con prioridad en los trabajadores más afectados, ya que la ansiedad es uno de los trastornos que mejor y más rápido responde a las

intervenciones terapéuticas farmacológicas y psicosocial ejecutadas por especialistas, pero es notorio que los pacientes no busquen ayuda oportunamente y en el área laboral aún más frecuente debido al temor de perder sus trabajos y miedo a la reacción de sus jefes inmediatos al conocer que reciben tratamiento psicológico, reconociendo que el desconocimiento de la ansiedad y otros trastornos mentales y su impacto en diferentes áreas de la vida se podría dejar de pensar como un aspecto negativo si es investigado e intervenido de la forma correcta (OPS, 2020).

La presente investigación plantea estudiar la relación entre los trabajadores que sufren síntomas de ansiedad y su desempeño laboral el cual puede o no estar perjudicado por los síntomas ansiosos, explicando este fenómeno las organizaciones pueden contar con información base que permitir desarrollar planes de intervención individual para disminuir síntomas y garantizar que los trabajadores continúen con un desempeño laboral que pueda superar las expectativas en sus evaluaciones laborales y mantener las metas de productividad establecidas en las organizaciones, sin restar importancia a las posibles causas de la ansiedad en un trabajador, esto mediante la aplicación de cuestionarios validados que valoran los síntomas de ansiedad y su nivel, así mismo revisión de las evaluaciones de desempeño realizadas a los trabajadores anualmente, frente a esta problemática es necesario tomar decisiones rápidas para realizar una intervención apropiada, por suerte con la pandemia existe un progresivo reconocimiento de la salud mental a nivel laboral lo que nos permite realizar este tipo de investigaciones en beneficio de todos los trabajadores.

Las investigaciones sobre la ansiedad y desempeño laboral que reporta la literatura están relacionadas a Covid o al estrés laboral propiamente, más no a la ansiedad como causa directa de los cambios en el desempeño laboral, evidenciando la deficiencia en esta área de investigación, aunque las estadísticas indican que la ansiedad cada día es más frecuente en la población los estudios son pocos tanto en Ecuador como en mundo.

A nivel empresarial reconocer una de las posibles causas de problemas en el desempeño laboral de los trabajadores podría dar pie a la implementación de estrategias individuales y grupales para mejorar esta problemática y así mismo contribuir a la salud mental de los trabajadores que sufren de ansiedad, especialmente cuando ya se han identificado trabajadores que se están enfrentando la ansiedad y quizás no cuentan con las herramientas para superarla, el cuidado de la salud mental de los trabajadores forma parte de la gestión de empresas saludables, donde el empleador se preocupa del bienestar físico y mental de sus empleados.

Este tipo de estudios es un avance para mejorar condiciones laborales en la empresa en estudio y otras empresas de la misma línea de negocio, de esta investigación se ven beneficiados los trabajadores y el empleador, es una ganancia bidireccional donde el trabajador podría mejorar el padecimiento que lo aqueja y tener todas las herramientas para superarlo, mientras el empleador mantiene a sus trabajadores dentro de las expectativas o por encima obteniendo posiblemente resultados positivos en la productividad de la empresa. La presente investigación podría desencadenar nuevas líneas de investigación en la psicología clínica y laboral relacionado con los factores de riesgo laborales para enfermedades mentales como ansiedad y depresión, problema significativo a nivel mundial.

2.2 objetivos

Determinar la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral de los trabajadores del área producción de una empresa fabricante y comercializador de productos de acero.

2.3 Objetivos específicos

- Identificar los niveles de ansiedad en los operadores y ayudantes de máquina.
- Evaluar el desempeño laboral de los operadores y ayudantes de máquina.

- Relacionar los resultados del inventario de ansiedad con los resultados de la evaluación del desempeño de los operadores y ayudantes de máquina.
- Proponer medidas de intervención terapéuticas basadas en los resultados obtenidos para evitar la ansiedad y mantener a los trabajadores dentro de las expectativas laborales en las evaluaciones de desempeño laboral.

3. Marco teórico referencial

[La ansiedad es una manifestación que manejan las áreas de psicología y psiquiatría, distintas escuelas lo han manejado con sus propios métodos y sus antecedentes informáticos e historias, esto abrió un abanico de información que pudo crear confusión entre los términos que se relacionan entre sí como el estrés, por lo que puede resultar compleja. Un individuo responde mediante una serie de procesos que interaccionan entre sí, procesos cognitivos, fisiológicos, conductuales y afectivos; las manifestaciones cognitivas pueden afectar varias áreas, entre ellas la concentración, memoria, razonamiento que son importantes cuando se desarrollan actividades laborales (Grijalva et al., 2019).

3.1 Ansiedad

La ansiedad es una respuesta de nuestro organismo a diferentes estímulos interno o externos que sobrepasan la capacidad de respuesta de un individuo, lo que conlleva a presentar alteración del estado emocional y varios síntomas físicos o cognitivos. La ansiedad forma parte de las enfermedades de salud mental; Una persona con ansiedad puede tener cambios del comportamiento, las emociones y sus pensamientos, lo que ocasiona alteraciones en diferentes ámbitos como: familiar, social y laboral(Puchaicela et al., 2022).

La ansiedad puede determinarse como una enfermedad en el momento que los síntomas están por un largo periodo de tiempo y el individuo no responde adecuadamente (Navas, 2012). Simplemente la ansiedad es una inadecuada adaptación al cambio o situaciones emergentes y la pérdida de un individuo de su capacidad de adaptación genera manifestaciones e incertidumbre del futuro. La ansiedad está más relacionada con un estrés temporal y la depresión con un estrés crónico, varios estudios determinan que la incidencia de la ansiedad es mayor en el personal femenino, en la población general las mujeres dicen tener más síntomas ansiosos, además las personas solteras sin hijos, con enfermedades de base y con

antecedentes de asistencia en salud mental presentan mayor nivel de ansiedad (Tusev y Capella, 2020).

La ansiedad puede presentarse como Ansiedad Estado; qué se relaciona por ser un estado transitorio e individualizado en cuanto a los síntomas fisiológicos, afectivos y cognitivos, todo depende de cómo vea el mundo el individuo, por otra parte la ansiedad rasgo se presentan en personas con personalidad ansiosa quienes perciben la mayoría de las situaciones como alarma. Como punto importante se establece que la ansiedad como trastorno de salud mental da a conocer que el trastorno de la ansiedad no distingue edades, clase social o educación (Becerra et al., 2021).

3.1.1 Síntomas de la ansiedad

Un individuo que se mantiene en alerta y no posee las competencias para enfrentarse a los peligros interno o externo: taquicardia, sudoración, dolor en el pecho, parestesias, entre otras (Grijalva et al., 2020).

La ansiedad debe afrontarse de forma natural. Los síntomas ansiosos son respuestas del cuerpo humano a estímulos externos e internos, lo que ocasiona segregan una serie de hormonas alarma que activas diferentes sistemas y respuestas neuronales ocasionando sudoración, indigestión, temblores, palpitaciones y dificultad para respirar, además de sensaciones como miedo a morir, terror, nerviosismo e incapacidad para relajarse. Los síntomas psicológicos se presentan con mayor frecuencia en las personas, el 50% de los pacientes refieren síntomas psicológicos, seguido en porcentajes diferentes los síntomas físicos como la taquicardia. El miedo es un síntoma importante, volviéndose incontrolable y causando severos daños en el paciente (Figueredo et al., 2022).

3.1.2 Teoría de la ansiedad de zung y niveles de ansiedad

Zung (1971) Estableció una escala de ansiedad basándose en la sintomatología afectiva y somática, donde se podían determinar los síntomas en cada esfera evaluada y la explicación que padecer un trastorno mental no eximia de estar

presentando otra serie de síntomas relacionados. Por otra parte en diferentes publicaciones se dan a conocer cómo se puede presentar la ansiedad: Leve, moderada y severa. En el nivel leve las personas están alerta y responden a las situaciones emergentes, en el nivel moderado el dominio de las situaciones es limitada y la ansiedad severa corresponde a la reducción total de respuesta y análisis ante las situaciones que generan alarma (Becerra et al., 2021).

3.1.3 Diagnóstico y manejo

Es esencial previo a determinar el manejo psicológico descartar las causas fisiológicas de la ansiedad, por lo tanto, es ideal un manejo multidisciplinario. Luego de descartar patologías médicas como cardiopatías o enfermedades metabólicas se debe iniciar un diagnóstico diferencial de enfermedades psiquiátricas con una serie de evaluaciones psicológicas para definir el diagnóstico final, luego corresponde informar al paciente y establecer las pautas de manejo, como es conocimiento general los síntomas de ansiedad no se van a curar con fármacos. Los especialistas en psicología podrán aplicar la psicoterapia o derivarla a los pacientes; la terapia cognitivo conductual es una de las técnicas más útiles para tratar la ansiedad (Fernández et al., 2012).

3.2 Desempeño laboral

Bautista et al. (2018) en su investigación El desempeño laboral desde una perspectiva teórica en el 2020, indicaba que el desempeño laboral corresponde a las acciones y conductas de los trabajadores que permiten el cumplimiento de los objetivos a nivel laboral y permite el éxito de la organización. Se desempeño laboral está orientado a la efectividad de las actividades realizadas por un trabajador, es lograr una tarea con éxito superando lo esperado para su puesto laboral (Bautista, 2020).

El desempeño laboral es fundamental en el crecimiento de toda organización, cuando un trabajador avanza, es generador de cambio, se encuentra comprometido, crece y se desarrolla el proceso de éxito y productividad mejora, de lo contrario afecta el desarrollo general de la organización y el desempeño social

del trabajador. Una correcta evaluación del desempeño del personal en la organización permite identificar puntos débiles y fuertes del personal, establecer el tipo de liderazgo, reconocer el nivel de cumplimiento de las funciones administrativas y las mejoras a implementar, identificar la eficacia y eficiencia en el cumplimiento de funciones establecidas para cada cargo; evaluando las competencias laborales permite la mejora continua y evita riesgo de presentar trastornos mentales por los trabajadores no tener las competencias adecuados para afrontar las responsabilidades que deben cumplir a nivel laboral (Manjarrés et al., 2013).

Es importante que todas las organizaciones tengan claro que las propias expectativas del trabajador hacia el cargo que desempeña y la actitud para el logro influyen en el desempeño, sin olvidar que los conocimientos que se le brinden al colaborador será una clave esencial para garantizar su buen desempeño, el adiestramiento en nuevas competencias y practicas correctas a nivel laboral , el reconocimiento y la motivación en el espacio de trabajo permitirá mejorar la calidad de vida y la satisfacción laboral, obteniendo trabajadores con un alto desempeño laboral (Lluncor, 2021).

3.3 La ansiedad y su relación con el desempeño laboral

La ansiedad se encuentra relacionada al entorno social y laboral debido a todas las situaciones que se presentan como por ejemplo, metas y plazos no cumplido o la inestabilidad laboral, sumado a las exigencias en base a los procesos de selección donde las competencias y habilidades blandas son de alta importancia (Benedia, 2007).

Becerra et al, (2021) investigaron el impacto de la ansiedad en el desempeño laboral en el contexto de la pandemia covid-19, del personal del hospital militar geriátrico chorrillos en lima, donde encontraron que del total de la muestra predomino un nivel de ansiedad severa con un nivel de desempeño del 72 % deficiente, aunque concluyeron en su investigación que el nivel de ansiedad no impactaba en el

desempeño, los trabajadores tenían síntomas ansiosos y un bajo desempeño (Becerra et al.,2021).

Quinatoa y Ocampo (2019) en su investigación de Ansiedad y su relación con el rendimiento laboral en grupos elite de la policía nacional del Ecuador concluyeron mediante un análisis estadístico que las variables ansiedad y desempeño laboral son dependientes, conociendo que los síntomas presentados son más cognitivos debido a la alta responsabilidad del puesto de trabajo tomado en cuenta en la investigación, lo puede determinar que los trabajos con alta presión y ambientes laborales no saludables pueden ocasionar ansiedad y bajo rendimiento laboral (Quinatoa, 2019).

4. Materiales y metodología

4.1 Alcance de la investigación

La presente investigación por su alcance es correlacional, pues busca relacionar dos variables específicas como son la ansiedad y el desempeño laboral en los trabajadores, determinando su relación estadística; fue realizada en el área de producción de una empresa fabricante y comercializadora de acero ubicada en la ciudad de Guayaquil, parroquia Pascuales, con las personas que se desempeñan como ayudantes y operadores de máquina, durante un periodo de 6 meses.

4.2 Diseño de la investigación

La investigación por su diseño es no experimental, de tipo transversal, porque se levanto información en un momento único. Además, se sustenta en una hipótesis que será sometida a prueba, midiendo inicialmente cada una de las variables por separado, primero identificando los niveles de ansiedad en los trabajadores y luego evaluando el desempeño laboral, para luego cuantificar, analizar y establecer las vinculaciones entre ambas variables estudiadas en la investigación.

4.3 Procedimiento

Se realizo analizando las dos variables cuantitativas durante los meses de noviembre 2022 a enero 2023, a partir de los datos obtenidos desde el consultorio médico de la empresa.

Para el efecto se aplicó el cuestionario de ansiedad de Zung, instrumento de tipo breve y autoadministrado, para medir la ansiedad; inventario que tiene muchos años de validación, fue creado desde la década de los 80 y permite medir los niveles de ansiedad. Es de fácil aplicación para personas que sepan leer y escribir. Posteriormente se relacionaron con los resultados de la evaluación de desempeño laboral realizada en la empresa que se cumple bajo los estándares del

departamento de calidad quien desarrolla un sistema de gestión basado en la normativa internacional ISO 9001 del sistema de gestión de calidad empresarial.

El procedimiento para recolección de datos se realizó directamente desde el consultorio médico y departamento de producción, departamento de calidad con las siguientes herramientas: morbilidad, entrevista estructurada, cuestionario de Zung y el formato de evaluación de desempeño; que aplica la empresa, sustentado en el sistema de calidad de la organización. Previamente se realizó una revisión documental de los archivos de la empresa, para posteriormente aplicar las herramientas a toda la muestra seleccionada.

4.4 Población

La población de la investigación la componen 41 colaboradores del área de producción, que se desempeñan como Ayudantes y operadores de máquina que representan el 34.61% de total de la nómina.

Criterios de Inclusión

- Trabajadores que se desempeñen como Ayudantes y Operadores de máquinas.
- Que tengan trabajando en la empresa mínimo 1 año.
- Que pertenezcan a líneas productivas de: Tuberías, perfiles, especiales(Guillotinas – Plegadoras), paneladora, pantografo, slitter, pletinadora, puente grúa y montacargas.
- Edad comprendida entre 19 a 54 años

Criterios de Exclusión

- Colaboradores con menos de 1 año en nómina.
- Colaboradores que no participan en las líneas de producción.
- Colaboradores que no dispongan de la última evaluación de desempeño.

El procedimiento para la recolección de datos se realizó directamente desde la planta de producción ubicada en Guayaquil, específicamente desde el consultorio médico y con el apoyo del departamento de producción- calidad; a partir de las siguientes herramientas:

- Formato de registro de morbilidad del consultorio médico de la empresa.
- Formato de evaluación de desempeño codificado del sistema de gestión de calidad de la empresa según normativa ISO 9001.
- Entrevista estructurada realizado por el autor para recolección de datos demográficos, antecedente laboral y sintomatología.
- Inventario de Ansiedad de Zung.

Previo a la obtención de los datos se manejó un formato de consentimiento informado elaborado por la autora para proteger y salvaguardar los datos de los trabajadores que participan en la presente investigación, el cual fue leído y firmado por los trabajadores que participaron en la investigación.

Para el análisis de los datos se utilizó el software Microsoft Excel, donde se tabularon y ordenaron los datos, los cuales fueron pasados al software IBM SPSS versión 22, donde se elaboraron tablas de frecuencia, porcentaje y para determinar la correlación de variables, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para datos que no siguen una distribución normal, todo con un nivel de confianza del 5%, es decir, marcando diferencias significativas para valores p menores a 0,05. |

5 Resultados y discusión

[Como se puede observar en la tabla 1, se presenta los datos sociodemográficos de la totalidad de la muestra de estudio; la cual es de sexo masculino, con nivel de estudios a nivel de bachillerato El personal cuenta con este nivel de instrucción por ser un requisito para las certificaciones del sistema de gestión de calidad de la empresa.

En cuanto a la edad, el mayor porcentaje de los participantes está ubicado en el rango de los 30 a 40 años; en cuanto a la antigüedad el 73,2% tiene menos de 10 años laborando en la organización, y en relación a los cargos que desempeñan están divididos casi en partes iguales entre ayudantes y operadores de maquinaria, siendo la máquina tubera donde se desempeñan la mayor cantidad de trabajadores.

El personal de la empresa es en su totalidad de sexo masculino, debido a las funciones que realizan en la organización, donde se dedican a elaborar materiales de acero para la construcción.

El área donde se realizó el estudio, es el de producción, y es a la que pertenecen la totalidad de trabajadores, directamente vinculados a gestionar el proceso productivo. En cuanto a la presencia de enfermedades de base preexistentes, el 75,6% del personal no tiene antecedentes personales relacionados a trastornos como: hipertensión arterial o diabetes, permitiendo determinar que los posibles síntomas ansiosos que se evalúan en el estudio no están relacionados a alteraciones orgánicas.

Tabla 1
Datos sociodemográficos

	Frecuencia	%
Sexo		
Masculino	41	100
Edad		
< 30 años	12	29,3
30-40 años	18	43,9
41-50 años	6	14,6
> 50 años	5	12,2
Educación		
Bachiller	41	100
Antigüedad		
< 10 años	30	73,2
10-20 años	10	24,4
> 20 años	1	2,4
Enfermedades de base		
No	31	75,6
Si	10	24,4
Area de trabajo		
Producción	41	100
Cargo		
Ayudante de máquina	20	48,8
Operador de máquina	21	51,2
Máquina donde se desempeña		
Guillotina	8	19,5
Montacargas	2	4,9
Niagara	1	2,4
Pantografo	1	2,4
Plegadora	2	4,9
Puente grua	3	7,3
Slitter	3	7,3
Tubera	18	43,9
Yoder	3	7,3

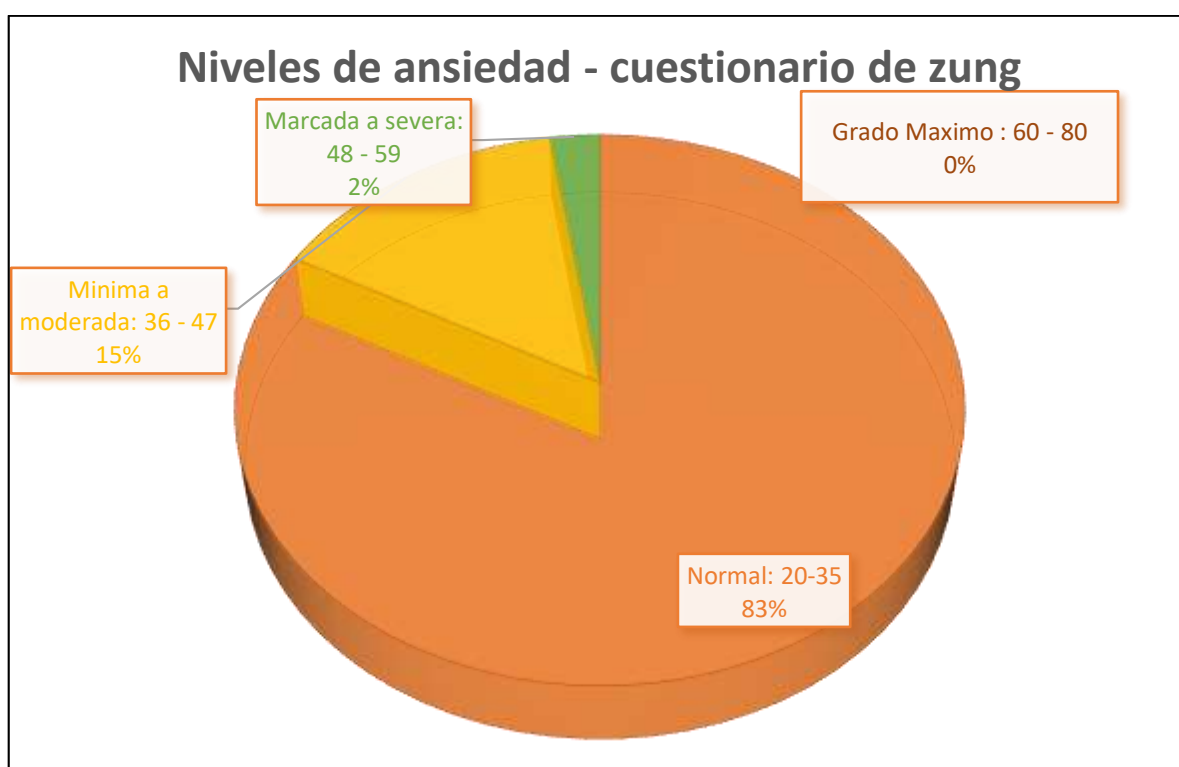
Fuente: Elaboración propia

En la figura 1 se observa que el 15% de los trabajadores presentan un nivel de ansiedad que va de mínimo a moderado, en la aplicación de la prueba de Zung, lo que corresponde a 6 trabajadores (3 ayudantes de máquina – 3 operadores de máquina).

Según el estudio de Namcela et al, (2022) donde evaluaron las enfermedades mentales entre las cuales se encuentra la ansiedad, determinaron que el sexo tiene una influencia alta al presentar problemas de este tipo, donde el 60% de las mujeres evaluadas presentaron ansiedad, es decir los problemas de esta naturaleza tienden a ser más frecuentes a nivel del sexo femenino; lo cual se corrobora con los datos encontrados en esta investigación, donde solo el 17% presento ansiedad, tanto a nivel moderado como severo (Namcela, 2022)

Godoy (2010) investigo prevalencia de trastornos depresivos y de ansiedad en el personal administrativo de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, encontrando una prevalencia del 24.7% de trabajadores con ansiedad, es decir uno de cada cuatro trabajadores tenía síntomas ansiosos. El riesgo de presentar síntomas ansiosos aumentaba 1.79 veces en el personal que manifestaba insatisfacción salarial (Godoy,2010).

Figura 1. Valoración de los niveles de ansiedad con el Cuestionario de Zung



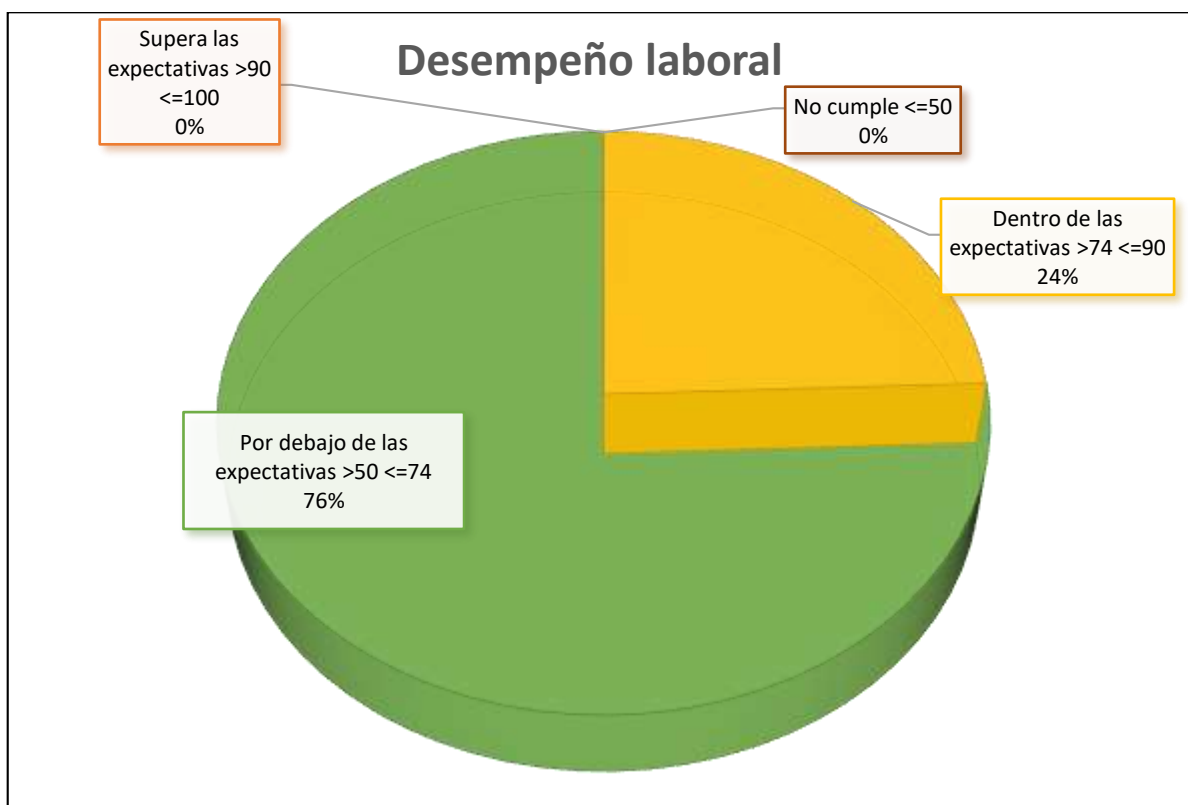
Fuente: Elaboración propia

En la figura 2 se observan los niveles de desempeño laboral en la muestra de estudio, donde el 76% de los trabajadores se encuentran por debajo de las expectativas de lo que la organización espera de ellos; y solo el 24% evidencia un performance acorde a la función que tienen en la empresa. Es decir, dentro del grupo de colaboradores que tienen cargos de Ayudantes y Operadores de maquina no tienen conductas laborales que permitan alcanzar los objetivos planteados por la organización.

Según Bautista et al., (2018) en su investigación sobre desempeño laboral desde una perspectiva teórica, habla que parte del desempeño son las conductas y actitudes que manifiestan los trabajadores. Y, cuando el bajo desempeño se presenta en una organización, esta debe investigar las causas que motivan este rendimiento, a efecto de establecer medidas de intervención tendientes a revertir estos resultados (Bautista et al.,2018).

Además, se podría pensar al realizar esta valoración lo que menciona Godoy (2010) que en ocasiones la insatisfacción laboral constituye un factor de riesgo para bajar el rendimiento laboral (Godoy, 2010).

Figura 2 Distribución de los niveles de desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2 se presentan los resultados del coeficiente de correlación de spearman, de las variables de la investigación que fueron ansiedad y desempeño laboral.

Se observa la existencia de una correlación significativa inversa a nivel bajo entre estas variables, es decir a mayores niveles de ansiedad existe menor nivel de desempeño laboral.

Tabla 2
Correlación de Spearman de las variables de la investigación

		Desempeño laboral
Ansiedad	Coeficiente de correlación	-0.314*
	Sig. (2 colas)	0,045
	N	41

*. Correlación es significativa al nivel de 0.05 (2 colas)

Simeón (2020), menciona que la ansiedad es un estado emocional que influye en el trabajo, sustentado a partir de diferentes estudios sobre esta relación; donde se ha observado que la presencia de síntomas ansiosos produce alteraciones a nivel del desempeño laboral. Estos resultados concuerdan con los encontrados en esta investigación al vincular estas variables (Simeón, 2020).

Además de los estudios que relacionan las categorías ansiedad y el desempeño laboral; también aparecen en la literatura investigaciones en torno al estrés y el desempeño en diferentes áreas organizativas, especialmente en tiempos del covid-19, en trabajadores del área de la salud; donde se encuentra que la ansiedad se ha constituido en una variable que repercute en el desempeño laboral.

Gamarra (2021), investigó la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral de los vendedores de las compañías de seguro en Perú, desde un enfoque cuantitativo, no experimental, aplicando un cuestionario para ansiedad y uno para desempeño laboral, reportando un nivel de ansiedad severa, pero a su vez encontró un desempeño laboral alto. Concluyendo que, en este grupo de trabajadores vinculados a la gestión de ventas, donde básicamente se mide su desempeño a partir de sus resultados, la ansiedad no afecta significativamente el desempeño laboral de estos funcionarios; lo que permite vislumbrar que en este tipo de cargos pueden existir otro tipo de factores relacionados al desempeño laboral (Gamarra, 2021).

En el trabajo experimental generalmente un nivel de presión muy alto que no pueda ser tolerado por los trabajadores para responder de forma positiva y ser productivo en su área de trabajo, ocasiona un estado ansioso que puede afectar su salud mental y su rendimiento laboral. En diferentes investigaciones se considera a la ansiedad como una condición propia de los seres humanos, y que corresponde a un estado frente a una situación de alarma o peligro, siendo la ansiedad para cada individuo una respuesta de supervivencia, pero cuando esta ansiedad es mayor o el estado ansioso es frecuente se vuelve peligroso y puede convertirse en un estado

patológico que afecta el rendimiento laboral, siendo la presencia de la ansiedad un aspecto negativo para el trabajo, en el caso de la actual investigación se vislumbra que aparentemente mientras aumenta el nivel de ansiedad, tiende a bajar el desempeño de los trabajadores, razón importante para evaluar a esta muestra en otros periodo de tiempo y aplicar los cuestionarios en diferente periodos de tiempo, para realizar un monitoreo de su evolución (Simeo, 2020).

En un estudio de caso se revisó la ansiedad y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del hospital Alfredo Noboa Montenegro de Guaranda en época de covid-19, identificando que el nivel de ansiedad que presentaban les ocasionaba inconvenientes en su desempeño laboral, con el objetivo establecer programas o actividades para que puedan realizar sus actividades laborales de una mejor manera, pero basándose en instrumentos psicológicos como la entrevista, historia clínica y el test de ansiedad Hamilton; concluyendo que la ansiedad tenía relación con el rendimiento del trabajador.

Aunque en la presente investigación, se evaluó la ansiedad mediante el cuestionario de zung, la relación entre ambas variables también se encontró en los resultados; con la diferencia que la prueba de Hamilton, permite valorar el Índice de melancolía, pues contiene ítems específicos para este constructo (Cárdenas, 2020).

Hermosa-Bosano et al., (2021), en otro estudio indicaba que 41% de los ecuatorianos encuestados reconoció tener algún síntoma de malestar psicológico especialmente en adultos jóvenes que forma parte de la población trabajadora.

Cuando se habla de la ansiedad en el campo laboral, muchas investigaciones encuentran su presencia en trabajadores de la salud, pero en el actual estudio la población estudiada fueron trabajadores de una empresa productiva; donde de igual manera se encuentran síntomas vinculados a la ansiedad, que afectan el campo del desempeño laboral.

Además, la revisión bibliográfica realizada de diversos estudios en otro espacios productivos, permite pensar que gran parte de los ecuatorianos pueden ser afectados por la ansiedad, en distintas líneas de negocios, como la construcción o

la rama metalmecánica. Y que es una problemática presente a nivel de Latinoamérica, cuando los trabajadores son sometidos a condiciones laborales desfavorables, complicando su salud mental: por lo tanto se torna necesario investigar los factores de riesgo que pueden estar disparando la ansiedad (Mejía et al., 2019).

Como se observó en la tabla 2, la relación entre ansiedad y desempeño laboral es inversa, y este tipo de relación también ha sido mostrada y sustentada por Vásquez (2022), quien desde su investigación encontró en un hospital de Lima, que un mayor grado de ansiedad, generaba un menor nivel de desempeño del talento en el personal (Vásquez, 2022).

Así mismo Torres (2020), investigo la relación de la ansiedad en internos de medicina del Hospital Honorario Delgado, concluyendo que al encontrarse niveles moderados de ansiedad como estado o rasgo, se asociaba a una percepción de regular desempeño. Es decir, la ansiedad influía de manera inversa y significativa en el desempeño de los internos, demostrando con ello la hipótesis planteada en su estudio (Torres, 2020).

Programa de Salud Mental – 2023

Dirigido a: Ayudante y Operadores de máquina.

A efecto de poder cumplir con el cuarto objetivo, propuesto en la presente investigación que se orienta a proponer medidas de intervención terapéuticas basadas en los resultados obtenidos para evitar la ansiedad y mantener a los trabajadores dentro de las expectativas laborales en las evaluaciones de desempeño laboral; se propone el siguiente programa de Salud Mental.

La salud mental es importante para todos y especialmente en el área laboral. Las necesidades en relación a mantener la salud mental en el ámbito laboral deben ser consideradas y sustentadas en investigaciones para crear las líneas de intervención en beneficio de los trabajadores para garantizar espacios de trabajo seguros y saludables.

Objetivos:

Informar a través de un proceso psicoeducativo sobre la ansiedad y herramientas para manejar los factores de riesgo que ocasionan ansiedad.

Potenciar las habilidades sociales para afrontar las situaciones difíciles que ocasionan síntomas ansiosos.

ACTIVIDADES DEL PLAN

Basado en los resultados obtenidos se proponen las siguientes actividades:

- Incorporar en la ejecución de este programa a un especialista en Psicología Clínica, como profesional de apoyo para la ejecución del programa propuesto.
- Selección 2 de grupos de trabajo homogéneos de 20 personas cada uno para iniciar un ciclo de intervención de 8 semanas, con talleres de psicoeducación en diferentes temáticas relacionadas. Organizadas con encuentros semanales con una duración de 60 minutos, las actividades se realizarán en un espacio exclusivo destinado solo para la actividad y que brinde seguridad a cada participante.
- Se recomienda la realización de la actividad al final de la jornada laboral, bien sea en el turno de la mañana o en la tarde previo a finalizar la jornada laboral.
- En la tabla# 3 se describen los temas que serán tratados.

Tabla # 3. Temas del programa

Sesión	Tema	Objetivo	Tiempo	Responsable
1	Psicoeducación sobre la Ansiedad , Factores de riesgo y afectación de la salud mental - Trabajo	Fomentar en el personal el conocimiento sobre la ansiedad y sus factores de riesgo para que no se vea perjudicado su ámbito laboral	60 min	Dra. Jenifer Molina
2	Salud mental y trabajo - Como manejar la ansiedad a nivel laboral - Herramientas - Técnicas de relajación corporal	Instruir al personal del grupo Elite de la Policía Nacional del Ecuador a manejar la ansiedad mediante técnicas conductuales de relajación	60 min	Psicólogo Clínico y Dra. Jenifer Molina
3	Manejo de mis Emociones - Inteligencia emocional	Identificar las emociones causantes de la ansiedad para aprender a controlarlas	60 min	Psicólogo Clínico y Dra. Jenifer Molina
4	Como afrontar situaciones difíciles - Retos y tareas Solucionando Mis problemas	Mostrar a los participantes en el método de solución de problemas de manera objetiva	60 min	Psicólogo Clínico y Dra. Jenifer Molina
5	Proyecto de Vida	construir proyectos en los que la persona despliegue sus aptitudes y recursos, para plantear metas y objetivos a nivel laboral y personal	60 min	Psicólogo Clínico y Dra. Jenifer Molina
7	Habilidades Sociales	Instruir al personal sobre las habilidades sociales que pueden disminuir el riesgo de presentar ansiedad en el trabajo - Socializar con los compañeros de trabajo	60 min	Dra. Jenifer Molina
8	Autoestima Laboral	Reforzar la autoestima a través del conocimiento y habilidades blandas	60 min	Dra. Jenifer Molina

Fuente: Elaboración propia.

6 Conclusiones

[Se determinó que la mayoría de los participantes tienen un nivel de ansiedad normal, y que existe un grupo que tiene un nivel de ansiedad de mínimo a moderado, y que uno experimenta un nivel de ansiedad severa.

Según las evaluaciones de desempeño laboral 10 personas se encuentran dentro de las expectativas y 31 esta evaluada por debajo de las expectativas, observando que no se cuentan con trabajadores que superen una calificación de 80% en su evaluación durante el periodo de la investigación, siendo este dato importante ya que puede existir la presencia de factores que pueden afectar su productividad

Entre las dos variables en estudio, se pudo observar una correlación baja significativa inversa, es decir que a mayor ansiedad menor desempeño laboral.

Se puede observar que de los trabajadores que se encuentran en niveles mínimos a moderados de ansiedad y severa; presentan un bajo rendimiento laboral por lo cual se concluye que parte de las estrategias de afrontamiento están siendo insuficientes para manejar situaciones que los aquejan.

Se podría inferir que, en los trabajadores del área de producción, los síntomas de ansiedad podrían estar provocando por diferentes causas intra o extralaborales y son posiblemente las responsables de un bajo desenvolvimiento laboral.

La implementación de un programa de salud mental en la organización debe ser evaluado por la alta gerencia para mantener espacios laborales saludables para todos los trabajadores.

Es importante que los centros de trabajo dispongan para su personal, espacios donde sea posible la libre expresión de sus emociones, y recibir ayuda psicológica vía derivación a los centros de salud, en caso de estar presentando trastornos de ansiedad u otra patología de naturaleza psicológica.

Referencias Bibliográficas.

- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Becerra Canales, B. D. (2021). *Impacto de la ansiedad en el desempeño laboral en contexto de la pandemia covid-10 del personal del Hospital Militar Geriatrico Chorrillos. Tesis Universidad Autonoma de Ica*. Lima, Peru. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1351>
- Cárdenas, P. (2020). *Ansiedad y su influencia en el desempeño laboral de un trabajador del hospital Alfredo Noboa Montenegro de Guaranda (Bolívar) en época de covid-19*. Babahoyo, Ecuador. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/8913>
- Fernández López, Odalis, Jiménez Hernández, Bárbara, Alfonso Almirall, Regla, Sabina Molina, Darelys, & Cruz Navarro, Julia. (2012). Manual para diagnóstico y tratamiento de trastornos ansiosos. *MediSur*, 10(5), 466-479. Recuperado en 07 de abril de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2012000500019&lng=es&tlng=es.
- Figueiredo Coelho, V. M. (2022). *Síntomas de ansiedad y factores asociados en los profesionales de la salud durante la pandemia de covid-19*. *Cogitare Enferm*. <https://www.scielo.br/i/cenf/a/m3Qg369ySkkGyqJctdqmdCt/?lang=es&format=pdf>
- Gallegos Vargas, L., & Hurtado López, M. (2003). Psicología de la salud, ansiedad y trabajo bajo presión. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 1(2), 13-24. Recuperado en 27 de abril de 2022.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077216120030002000

Gamarra Marin, F. E. (2021). *Niveles de estrés laboral y ansiedad en el Personal Administrativo del Hospital de SALUD III, Chimbote, 2021*. PERU,Chimbote.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82232>

Godoy, D. Y. (2010). *Prevalencia de trastornos depresivos y de ansiedad en el Personal Administrativo de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador*.

Quito, Ecuador. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/5045>

Grijalva, M.,Vivanco Vidal , A., Saroli Aranibar, D., Caycho Rodriguez, T., &Carbajal Leon, C (2020). Ansiedad por Covid-19 y salud mental en estudiantes universitarios. *Revista de investigación en psicología* ISSN L : 1560-909X Vol.23- N.02 – 2020,197. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58290>

Hermosa-Bosano, C. P. C., Hidalgo-Andrade, P., García-Manglano, J., Chalezquer,C., Charo Sádaba, López-Madrigal, C ., & Serrano, C. (2021). Síntomas de depresión, ansiedad y estrés en la población general ecuatoriana durante la pandemia por covid-19. *Revista Ecuatoriana de Neurología*, 30(2), 40-47.

http://revecuatneurol.com/magazine_issue_article/sintomas-depresion-ansiedad-estres-en-poblacion-general-ecuatoriana-durante-pandemia-covid-19/

Kestel,D.(2019). La salud mental en el lugara de trabajo: orientaciones a nivel mundial. Obtenido de la Organización mundial de la salud.

<https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>.

Kuaik, I. D., & De la Iglesia, G. (2019). Ansiedad: revisión y delimitación conceptual.

Summa Psicológica UST, 16(1), 42-50.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7009167>

- Lluncor Tello, M. A. (2021). *Competencias laborales para el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque*. Chiclayo, PERU: Tesis Universidad de Chiclayo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54174>
- Manjarrés, A., Castell, R., & Luna, C. (2013). Modelo de Evaluación del Desempeño Basado en Competencias Performance Evaluation Model Based on Competencies. *Ingeniare*, (15), 11–29. <https://doi.org/10.18041/1909-2458/ingeniare.15.598>
- Mejía, C. R. , Chacon, J., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S.A., & García-Espinosa, Y. A.,(2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. Epub 13 de enero de 2020. Recuperado en 27 de abril de 2022, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&tlng=es.
- Mingote Adán, J.C., Pino Cuadrado, P., Sánchez Alaejos, R., Gálvez Herrera, M., & Gutiérrez García, M., (2011). El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 188-205. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500012>
- NAMCELA, S. D. R. P., Chiriboga, J. S. L., López, I. M. F., Serrano, A. C. B., & Sigüenza, A. G. A. (2022). Evaluación de estrés, ansiedad y depresión en Ecuador durante la pandemia de COVID-19. *La Ciencia al Servicio de la Salud*, 13(1), 13-25. <http://revistas.esPOCH.edu.ec/index.php/cssn/article/view/667>
- Navas Orozco, V. B. (2012). Trastornos de ansiedad: Revisión dirigida para atención primaria. *Revista medica de Costa Rica y Centroamerica LXIX*, 497-507. <https://www.binasss.sa.cr/revistas/rmcc/604/art11.pdf>
- Organización de Naciones Unidas. (2022). ONU. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2022/02/1503722>

Organización panamericana de la salud. (2020). Intervenciones Recomendadas en Salud Mental y Apoyo Psicosocial (smaps) durante la pandemia. intervenciones recomendadas en salud mental y apoyo psicosocial (smaps) durante la pandemia.

<https://www.paho.org/uru/dmdocuments/Intervenciones-recomendadas-SMAPS-pandemia-COVID-19.pdf>

Organización panamericana de la salud. Depresión y otros trastornos mentales comunes. Estimaciones sanitarias mundiales. Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud; 2017. Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

<https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/34006/PAHONMH17005-spa.pdf>

Puchaicela Namcela, Sisa del Rocio. Evaluación de estrés, ansiedad y depresión en Ecuador durante la pandemia de COVID-19. La Ciencia al Servicio de la Salud, [S.l.], v. 13, n. 1, p. 13 - 25, mar. 2022. ISSN 1390-874X. Disponible en: <http://revistas.esepoch.edu.ec/index.php/cssn/article/view/667>

Quinatoa Ocampo, D. C. (2019). Ansiedad y su relación con el rendimiento laboral en grupos élite de la Policía Nacional del Ecuador, en la ciudad de Guayaquil, durante el año 2018 (Bachelor's thesis, Universidad Tecnológica Indoamérica). <https://repositorio.uti.edu.ec//handle/123456789/1274>

SIMEON. (2020). Ansiedad: un estado emocional que afecta el trabajo. Obtenido de simeon.com.: <https://simeon.com.co/item/31-ansiedad-un-estado-emocional-que-afecta-el-trabajo.html?print=1&tmpl=component>

Torres, A. B. (2020). Relación entre ansiedad y el desempeño laboral en Internos de medicina del Hospital general Honorio Delgado Espinoza, 2020. Universidad Católica de Santa María. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/10050>

Tusev, A., Tonon, L., & Capella, M. . (2020). Efectos Iniciales en la Salud Mental por la Pandemia de Covid-19 en algunas Provincias de Ecuador . *INVESTIGATIO*, (15), 11–24.

<https://doi.org/10.31095/investigatio.2020.15.2>

Vasquez Vargas, J. L. (2022). Ansiedad y Desempeño Laboral en el Personal Asistencial del Área COVID y Emergencia del Hospital Albrecht EsSalud, 2021. Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89235>

|