



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**ANSIEDAD Y MIEDO AL COVID 19 COMO
PREDICTORES AL CLIMA LABORAL EN EL
PERSONAL DE SERVICIO ASISTENCIAL DE UN
HOSPITAL DE CHICLAYO, 2022**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

Autor (es):

**Bach. Diaz Vargas, Hellen Mirey
ID ORCID: 0000-0003-1924-186X**

**Bach. Mirez Guevara, Carmen Isabel
ID ORCID: 0000-0001-6604-9470**

Asesor(a):

**Dr. Castillo Hidalgo Efrén Gabriel
ID ORCID: 0000-0002-0247-8724**

Línea de Investigación:

Comunicación y Desarrollo Humano

**Pimentel – Perú
2023**

APROBACIÓN DEL JURADO

ANSIEDAD Y MIEDO AL COVID 19 COMO PREDICTORES AL CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DE SERVICIO ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2022



Dra. Lopez Niquen Karla Elizabeth

Presidente del jurado de tesis



Mg. Delgado Vega Paula Elena

Secretaria del jurado de tesis



Dra. Sotomayor Nunura Gioconda del Socorro

Vocal del jurado de tesis

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD



Universidad
Señor de Sipán

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, somos **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Psicología** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro (amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

ANSIEDAD Y MIEDO AL COVID 19 COMO PREDICTORES AL CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DE SERVICIO ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2022

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Diaz Vargas Hellen Mirey	DNI: 75914005	
Mírez Guevara Carmen Isabel	DNI: 72814408	

* Porcentaje de similitud turnitin:19%

Pimentel, 22 de mayo de 2023.

NOMBRE DEL TRABAJO
TURNITIN DIAZ VARGAS.docx

RECUESTO DE PALABRAS
11453 Words

RECUESTO DE CARACTERES
60350 Characters

RECUESTO DE PÁGINAS
45 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO
148.8KB

FECHA DE ENTREGA
Feb 26, 2023 4:45 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME
Feb 26, 2023 4:46 PM GMT-5

● **19% de similitud general**
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base i

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

Dedicatorias

Dedico con todo mi corazón a Dios, por siempre darme las fuerzas para continuar a pesar de lo difícil que pueden parecer las cosas, a mi madre que es el pilar en mi vida para no rendirme porque nunca se ha cansado de apoyarme y darme la mano priorizándome todas las veces necesarias , a mí misma por cultivar dentro de mí la esperanza de nuevos sueños por cumplir ,por mi fortaleza que me ha permitido resistir cada momento doloroso que he pasado; para no querer vivir en vano y por ultimo a todas las personas que me hicieron pensar o creer que no lo podía lograr.

Diaz Vargas Hellen Mirey

A Dios, por otorgarme salud y llegar hasta este momento importante de mi vida académica, siendo mi compañía, guía y protector.

A mis amados padres, Elba y Rodolfo, por su apoyo incondicional, por la confianza y cada consejo que me otorgaron para ser de mí una mejor persona, quienes con su cariño, amor y ejemplo me han alentado a seguir en todo momento.

Mírez Guevara Carmen Isabel

Agradecimientos

Agradezco con todo mi amor a mi abuela, por enseñarme el significado del verdadero amor, a mis hermanas menores por depositar su confianza en mí en todo momento, a Jorge por cumplir el papel de padre biológico desde el principio en cada decisión, a mis amigos y amigas incondicionales por nunca irse de mi vida convirtiéndose en mis personas favoritas a pesar del tiempo estando presentes o a la distancia aun cuando ustedes también estaban cansados, a los profesores de cada ciclo de mi camino universitario depositando cada una de sus enseñanzas, a todos ellos que he conocido a lo largo de mis 22 años que aunque hoy no estén conmigo, su presencia seguramente significará mucho, y a todos los que aún faltan por estar o estarán junto a mí en algún momento. Mi gratitud eterna, siempre los tendré presentes sin importad nada.

Diaz Vargas Hellen Mirey

A Dios, por concederme la gracia de culminar con éxito y satisfacción uno de nuestros más grandes objetivos.

A mi asesor de tesis el Dr. Efrén Gabriel Castillo Hidalgo, quien con paciencia me ayudo con la asesoría otorgándome las sugerencias necesarias para culminar con éxito mi tesis

Mírez Guevara Carmen Isabel

Resumen

El estudio tuvo como finalidad determinar si la ansiedad y el miedo al Covid 19 permite predecir el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo-2022, el estudio fue un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental correlacional, teniendo una población de 522 trabajadores asistenciales, tomándose como muestra a 150 de ellos, posteriormente para la obtención de la data se aplicaron los test de Ansiedad estado rasgo (IDARE), Escala de miedo al Covid 19 (FCV-. 19S) y Clima Laboral CL-SPC, los cuales ha sido validados para el uso en este estudio. Los resultados obtenidos muestran un nivel de ansiedad moderado en el personal (74.7%), en el miedo al Covid según la dimensión miedo emocional fue nulo (62.7), en la dimensión expresiones somáticas, igual manera miedo nulo (83.3), el clima laboral dio lugar al nivel medio en todos sus factores, en lo que respecta a la relación, esta es significativa en inversa, finalmente se concluye que la ansiedad y el miedo al Covid 19, predicen el clima laboral en los colaboradores de la salud del hospital de Chiclayo.

Palabras clave: Ansiedad, miedo al Covid 19, clima laboral

Abstract

The purpose of the study was to determine if anxiety and fear of Covid 19 allows predicting the work environment in the care service personnel of a hospital in Chiclayo-2022, the study was a quantitative approach, with a non-experimental correlational design, having a population of 522 care workers, taking 150 of them as a sample, later to obtain the data, the Trait State Anxiety test (IDARE), the Covid 19 Fear Scale (FCV-. 19S) and the CL-SPC Workplace Climate test were applied. Which have been validated for use in this study. The results are presented which show a moderate level of anxiety in the staff (74.7%), in the fear of Covid according to the emotional fear dimension it was null (62.7), in the somatic expressions dimension, in the same way null fear (83.3), the work environment was of a medium level in all its dimensions, regarding the relationship, this is significant in reverse, finally it is concluded that anxiety and fear of Covid 19, predict the work environment in the health personnel of the hospital from Chiclayo.

Keywords: Anxiety, fear of Covid 19, work environment

Índice

I.	INTRODUCCIÓN	11
1.1.	Realidad Problemática	11
1.2.	Antecedentes de estudio	14
1.2.1.	A nivel internacional.....	14
1.2.2.	A nivel nacional.....	15
1.2.3.	A nivel local.....	16
1.3.	Teorías relacionadas al tema	16
1.3.1.	La ansiedad	16
1.3.2.	Miedo al Covid 19	18
1.3.3.	Clima laboral.....	21
1.4.	Formulación del problema.....	24
1.5.	Justificación e importancia del estudio	24
1.6.	Hipótesis	25
1.6.1.	Hipótesis general	25
1.6.2.	Hipótesis específicas	25
1.7.	Objetivos	25
1.7.1.	Objetivo general.....	25
1.7.2.	Objetivos específicos	25
II.	MATERIAL Y MÉTODO.....	26
2.1.	Tipo y diseño de investigación	26
2.2.	Población y muestra	27
	Criterios de inclusión.....	27
	Criterios de exclusión.....	27
2.3.	Variables, Operacionalización	27
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad...	32
2.5.	Procedimiento de análisis de datos.....	34
2.6.	Criterios éticos	34
2.7.	Criterios de rigor científico	34
III.	RESULTADOS	36
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52

Conclusiones.....	52
Recomendaciones	54
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS	61

Índice de tablas y figuras

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	29
Tabla 2 Nivel de ansiedad estado en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo 2022.....	36
Tabla 3 Nivel de ansiedad rasgo en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo 2022.....	36
Tabla 4 Reacciones al miedo emocional del Covid 19 en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo 2022	38
Tabla 5 Expresiones somáticas de miedo al Covid 19 en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo 2022	38
Tabla 6 Autorrealización en el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo 2022.....	39
Tabla 7 Involucramiento laboral en el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo 2022	39
Tabla 8 Supervisión en el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo 2022.....	39
Tabla 9 Comunicación en el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo 2022.....	39
Tabla 10 Condiciones laborales en el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo 2022	40
Tabla 11 Prueba de normalidad de ansiedad, Clima laboral y miedo al Covid 19	40
Tabla 12 Relación entre la ansiedad estado y el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo-2022	41
Tabla 13 Relación entre la ansiedad rasgo y el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo-2022	42
Tabla 14 Relación entre las reacciones al miedo del covid-19 y el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo-2022	43
Tabla 15 Relación entre las expresiones somáticas de miedo al covid-19 y el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo-2022	43
Tabla 16 Prueba de Durbin Watson	47
Tabla 17 Análisis de varianza.....	47
Tabla 18 Coeficientes del modelo de regresión múltiple	48
Figura 1 Supuesto de linealidad de la ansiedad y el miedo al Covid 19 y el clima laboral	46

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La ansiedad es una emoción que suele experimentarse cuando una persona se encuentra en riesgo, es anormal cuando se prolonga demasiado para el estímulo desencadenante (Ortuño, 2020), esta se ha apoderado de los individuos no solo en el ámbito laboral, sino también educativo, deportivo, en los quehaceres del día, ha esto se ha sumado la pandemia (Félix, 2021) , la cual ha repercutido en los colaboradores de la salud, siendo los más afectados, exponiéndose a largas horas de trabajo, expuestos a la enfermedad y separados de su familia.

Según un estudio concerniente a la salud psicológica ante Covid- 19 en México, uno de cada cuatro profesionales ha dado reportes de depresión y ansiedad en el tiempo de la crisis sanitaria (Páez, 2021) . Cierta investigación reporta que, de la muestra, el 40% presentó algún trastorno (ansiedad, depresión, insomnio), quienes son los médicos con mayor afección por la ansiedad (35.4%), seguido de otros profesionales afectados por la ansiedad (31.8%), sumándose también los enfermeros (27.8%) (Universidad CES, 2020).

Esta crisis de salud mental ha sido extendida a nivel mundial, el trastorno mental en las personas ha ido en incremento de manera exponencial en los últimos meses. A fines del 2020 la Asociación Médica del Reino Unido (BMA) presentó un informe sobre la salud psicológica de los colaboradores en la salud, en la cual los resultados arrojaron que efectivamente la salud del personal médico ha empeorado durante la pandemia por COVID 19, del total del estudio, el 42% de las personas han experimentado estos síntomas en Estados Unidos, no obstante Suecia mostró un mayor porcentaje 64%, en tercer lugar, se presentó Brasil con un 40% y así los demás países de diferentes continentes (Rojas, 2021).

En Colombia, el miedo o temor al contagio por parte del personal de salud, fue el ver que día a día los pacientes pierden la vida sin ellos poder hacer nada para evitarlo, eso también les ha causado frustración a muchos de los trabajadores de la salud, debido a que su centro de trabajo no ha brindado

los implementos necesarios, por la escasez a nivel global en ese tiempo. Claramente el miedo en el personal se encontró latente, dado que el 20% pensó en anticiparse a su jubilación, el 34% sostuvo en retirarse de sus labores, lo cual fue preocupante, porque al tener menos personal a su cuidado, su salud sería deficiente, el 32% sufre de insomnio por la preocupación del mañana (Diario Semana, 2021).

Así también, en un hospital de España, el miedo también se encontró presente en el personal de salud, y ello por el temor al contagio de su persona, y el ser puentes de contagio para sus familias, con los que día a día tienen contacto, el temor de que sus familias lleguen a parar a los hospitales, dado que muchos de ellos conocían las consecuencias que tenía esta enfermedad, la gran mayoría de los pacientes que eran hospitalizados, no sobrevivían, esto fue muy duro para el personal, el enfrentarse al Covid con problemas mentales consigo (Cobas, 2021).

Esta emoción intensa y desagradable de percibir el peligro se apoderó de los trabajadores de la salud, el saber que el virus se había propagado y la pérdida de control de esta enfermedad, influyó en su salud mental, las estadísticas mencionaban a diario el aumento de esta y la cifra de muertes diarias, causando en ellos ansiedad con efectos negativos en su salud mental, el temor que origina el contagio de esta enfermedad hace cambiar psicológicamente al individuo (Noticias, 2020).

Así también, la llegada de la pandemia al Perú ha afectado la tranquilidad psicológica principalmente los colaboradores de la salud, causando ansiedad y depresión debido a la carga emocional y personal, se han visto expuestos muy cercanos a la enfermedad y han sido invadidos por el miedo a ser contagiados y morir, aislados de su familia, en un espacio que no les genera ningún tipo de libertad, todo debido al confinamiento (Barja, 2021) . Según estudios realizados por el hospital Guillermo Almenara, los especialistas realizaron un seguimiento durante un trimestre a 318 pacientes recuperados, descubriendo una alta frecuencia de trastornos ansiosos (29.9%), somáticos (33.7%), depresivos (30.3%), y distrés (28.7%), siendo las mujeres la población más vulnerable en estos casos (Paredes, 2021).

La ansiedad, la fatiga y el miedo al Covid, ha generado que numerosos colaboradores de salud renuncien a sus labores, se afirma que algunos de ellos se sintieron presionados y se suicidaron. Además de esto el lugar en el cual laboran no contaba con equipos suficientes para la protección de los mismos, con el estudio de sindicato de las enfermeras National Nurses United se conoció que un alcance de 2000 profesionales habría fallecido por el Covid 19, estas son algunas de las experiencias que vive el personal de salud en su entorno laboral (Agencia EFE, 2020).

En un estudio realizado al personal de salud en la región Lambayeque se obtuvo que el 87% de la población en estudio durante la pandemia por coronavirus, presentó estrés y ansiedad moderada y severa. Asimismo, la ansiedad impactó más en los hombres, respecto al centro de salud “El Bosque” el 89.6% del personal de salud experimentaron al menos un trastorno psicológico, el en centro de salud “Ciudad Eten” se obtuvo un 88.5% y el “José leonardo Ortiz” un 86% que mostraron al menos un trastorno psicológico (Ferré & Purisaca, 2021).

Sin embargo, se pretende investigar los problemas de miedo al covid-19, ansiedad y clima laboral en un hospital ubicado en el distrito de Chiclayo, donde se ha presentado estos problemas mentales ya mencionados, debido a la pandemia del coronavirus, el cual ha afectado principalmente al personal de salud. Observándose cambios en sus estados de ánimos, la pérdida de interés en sus actividades, la pérdida de apetito, el agotamiento físico, dolores en el pecho, cansancio, entre otros problemas de salud, lo cual afecta como a todo ser humano, así como también el miedo a ser contagiados y estar en las condiciones de paciente, además el ambiente en el cual han laborado muchos de ellos no han sido los adecuados. No obstante, no hay evidencia del nivel de severidad de estos problemas psicológicos en los trabajadores de la salud, por ello la presente investigación.

1.2. Antecedentes de estudio

Internacionales

Se toma en cuenta un estudio realizado en Ecuador que tuvo a bien el análisis de los efectos de la pandemia, por Covid 19 en el clima laboral de la clínica Nefrodiaz, fue de tipo no experimental, descriptivo, teniendo una muestra de 18 colaboradores, para los que empleó la encuesta, conformada de 35 preguntas en relación a las variables, en el cual se hallaron que existe un alto cuidado por parte de los miembros en cuanto a las nuevas responsabilidades generadas en la nueva forma de vida que acarreó la pandemia, así también el nivel de medidas de ingreso que brinda el seguro médico presentando una media de 3,800 y 3,600 para el beneficio brindado, dando a conocer que la clínica no ha determinado un monitoreo para la carga operativa que presenta el personal de esta entidad, así también lo efectos que ha tenido en el clima laboral, es en la afectividad la cual ha ido debilitándose por el distanciamiento social (Correa & Llanos, 2021).

Por otro lado, en Colombia, en una investigación se tuvo a bien determinar la presencia de estrés laboral, ansiedad y miedo al covid-19 en médicos generales, la metodología plasma un estudio transversal, aplicándose los test GAD-17 y FCV-19S, a los 531 médicos sometidos a una cuarentena durante la pandemia. En sus resultados, un tercio de ellos tuvo estrés laboral leve, el 72.9% presentó ansiedad y el 37.1% miedo al covid-19, en el estudio se concluye que no existe asociación entre las tres variables estudiadas. Además, siete de cada 10 médicos en estudio, presentó ansiedad o estrés laboral, mientras que cuatro de cada diez presentaron miedo al covid-19, tampoco tiene influencia alguna en los resultados el lugar donde el personal de salud trabaja (Monterrosa et al., 2020).

Asimismo, en otra investigación se tuvo como finalidad conocer sobre los niveles de ansiedad de los trabajadores y su influencia en el clima laboral de la EP-EMAPA-A de Ambato, el enfoque fue mixto, cuali-cuantitativo de tipo exploratorio de diseño descriptivo correlacional, considerando la encuesta y de instrumentos los test, tomándose como muestra estratificada de 161 trabajadores y empleados de dicha empresa. En sus resultados se obtuvo un

nivel de ansiedad bajo (45%), en cuanto al clima laboral fue desfavorable (35.4%), además se determina que con 16 g.l. y un $(p < 0,05)$ y el X^2T de 26,296, rechazando la hipótesis nula, concluyendo que los niveles de ansiedad encontrada no influyen en el clima laboral (Apunte, 2020).

Nacionales

Respecto al nivel nacional en una investigación se tuvo como fin determinar la relación entre ansiedad y miedo a contraer la Covid-19 en comerciantes de un mercado del Cercado de Lima 2020, el método empleado de tipo descriptivo de diseño correlacional, tomándose una muestra de 72 trabajadores directos y 34 indirectos en dicho mercado, en la cual se ejecutó dos instrumentos. Presentando que existe correlación positiva alta entre las variables mencionadas respecto a los mercaderes, en los factores del miedo al contagio de la Covid-19, el miedo emocional es leve (50%), las expresiones somáticas también fueron leves (58.1) y el miedo al contagio fue leve (51.6%), finalmente se concluye que existe una relación alta, positiva y significativa entre la ansiedad y el miedo a contraer Covid-19 en los mercaderes ($Rho: 0.712; p=0.000$) (Urquiza, 2020).

Por consiguiente, en una investigación se tuvo como finalidad la evaluación de la relación entre ansiedad estado y clima laboral en los trabajadores de salud del Hospital de la Policía, para ello empleó la metodología de diseño descriptivo correlacional, con 97 colaboradores. Obteniéndose que existe una relación entre ansiedad estado y clima laboral, en donde se percibe el clima es desfavorable a medida que aumente el nivel de ansiedad estado, la realización personal se relaciona con la ansiedad estado ($r=-0.06$), el involucramiento también se relaciona con la ansiedad estado ($r=-0.5$), la supervisión de igual manera ($r=-0.6$), en la comunicación no se halla relación ($r=-0.4$) y la condición laboral si se relaciona con la ansiedad estado ($r=-0.5$), según lo expuesto se concluye que existe correlación negativa moderada entre las variables (Silva & Chullo, 2018).

Así también en otra investigación se tuvo como fin la identificación del impacto de la ansiedad en el desempeño laboral tiempos de pandemia Covid 19 del personal de un hospital en Lima, hizo uso del método de tipo básica con

un nivel correlacional, de diseño descriptivo, en el cual se logra identificar que la ansiedad no tiene influencia alguna en el desempeño laboral en tiempos de pandemia ($\rho = -0.51$), asimismo, no existe impacto en la ansiedad y el desempeño laboral ($\rho=-0.61$), tampoco existe impacto de la ansiedad sobre la responsabilidad laboral en tiempos de pandemia ($\rho=-0.61$), ni con el trabajo en equipo laboral ($\rho=-0.31$) (Calla & Roque, 2021).

Locales

En un estudio de Lambayeque, su fin fue la identificación de los niveles de ansiedad de manera general, en personal asistencial de enfermería, la metodología de diseño no experimental, de tipo descriptiva, aplicándose el Inventario de Ansiedad de Beck (BAI), en una muestra de 51 enfermeras y técnicos en los diferentes centros de salud. En sus resultados padecen ansiedad moderada, el 29.4%, según el área al que pertenece el 64.3% presentó un nivel grave de ansiedad, en otras áreas de servicio, asimismo el nivel de ansiedad normal estuvo en el 45.5%, perteneciendo al grupo de Adultez Media, por lo presentado se expone que hay un nivel moderado de ansiedad en el personal (Cortez, 2021).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. La ansiedad

Es una experiencia de pavor frente a algo confuso, impreciso, ambiguo, que se puede explicar, también se conoce como una impresión de aviso dando parte en el sistema nervioso simpático a una mayor actividad, en el que se vive la vida con terror y pensando en el porvenir malo, asimismo es un portento que tienen cuatro elementos que estimulan cuatro métodos de contestación (Rojas, 2014).

Se presenta como método, las respuestas físicas, las cuales tienen lugar por el activo del sistema nervioso, estas tienen signos principales, como los problemas para inhalar, enfermedades al corazón, la falta de humedad en su boca, la opresión precordial, el aumento del tono muscular, las náuseas dificultad para tragar (Mateus, 2019).

También como respuesta de conducta, en donde se pueden observar objetivamente, además son comúnmente impulsoras, entre sus síntomas que más se presentan son la tensión y acorte de los músculos del rostro, aislamiento mental general, aspecto alarmante, nerviosismo, morderse las uñas, tensión mandibular, moverse de un sitio para otro, entretenerse con las cosas que poseen en las manos (Mateus, 2019).

Y las respuestas cognitivas, entendiéndose como el modo de comprensión de un mensaje que se recibe y perjudica el pensamiento, la manera en cómo se usan los implementos del intelecto, además tiene como síntomas a la intranquilidad de la mente, pavor, desasosiego ofuscador, pensamientos negativos, desánimos, problemas para concentrarse (Mateus, 2019).

La ansiedad conlleva a generar otros tipos como el miedo, la aprensión y la preocupación, esta es una enfermedad que si no es tratada llega a empeorar con el pasar del tiempo, esta distorsiona el pensamiento pensar de una persona, de comportarse, de sentir, impidiendo que disfrute y viva una vida agradable y feliz. Con tantas demandas en la vida, existen muchas personas con este trastorno en todo el mundo por ello no se debe tener en poco a esto para no caer en este problema (Mateus, 2019).

Existen ciertos tipos de ansiedad manejables y otras que desencadenan fuertes ataques, ante ello se menciona algunos tipos (Mateus, 2019) . El trastorno de la ansiedad general, este tipo es el más común, su efecto ha sido innumerables, en ella se experimenta una tensión física y mental de manera continua, tal como el nerviosismo, además, si hay estrés sin razón alguna eso es indicación de que la persona está sufriendo de trastorno de ansiedad generalizada.

Ansiedad social, es el miedo ante la presencia de otras personas sin motivo alguno, en donde el interactuar con otras personas resulta ser incómodo y difícil. Las personas con este problema tienden a pensar mucho en el que dirán otros de ellos, por ello evitan mucho las situaciones sociales. También la agorafobia, es el miedo de encontrarse en lugares públicos y desconocidos, en general a los lugares abiertos. Las personas con este mal nunca salen de casa

por ningún motivo, esto desencadena ataques de pánico y el miedo a tenerlos en público la convierte más grave aún (Mateus, 2019).

En cierto momento de la vida, las personas han tenido este problema de ansiedad, en el cual se menciona algunos de los síntomas que se presentan. El insomnio, que es el patrón de sueño interrumpido con ciertos problemas de respiración, son signos de tener ansiedad, ya que uno de los momentos más fuertes que se presentan es justo antes de dormir, por ciertas preocupaciones. Así también el estrés, que es difícil determinar si una persona se encuentra preocupada o estresada, en todo caso lo puede notar cada persona al saber si las situaciones que pasa las están preocupando demasiado e interrumpiendo la rutina (Wanjala, 2019).

Así también se toma en consideración el modelo explicativo de la ansiedad, que se menciona al modelo metacognitivo de la preocupación y del trastorno de ansiedad generalizada propuesta por Wells (2006) indica que la preocupación proviene de la concepción de pensamientos metacognitivos positivos propios de la misma emoción, considerando que, a mayor preocupación, más posibilidades de que les irá bien en lo que realizarán, asimismo, se postuló que las características de un trastorno de ansiedad general radican en la aparición de metacogniciones meta preocupaciones las que el individuo cree que le ocurrirá algo malo si sigue preocupándose, por ello que la persona trata de evitar aquello y piensa que tiene el control de su preocupación, por el contrario aumenta más los signo de ansiedad (Velásquez et al., 2016).

Spielberger, considera que para definir la ansiedad de forma adecuada hay que tener en cuenta la diferenciación entre la ansiedad como estado emocional y la ansiedad como rasgo de personalidad, y por ello propuso la Teoría de Ansiedad Estado-Rasgo (Rico, 2018).

1.3.2. Miedo al Covid 19

El Covid-19 es una enfermedad que ha sido causada por el coronavirus (SARS-CoV-2), la OMS tuvo información de esta enfermedad el 31 de diciembre del 2019, dando inicio en Wujan (China), informada como una “neumonía vírica”. Los síntomas más frecuentes han sido la alta temperatura

corporal, el cansancio y la tos sin flema, las personas que lo han contraído han desarrollado estos y otros síntomas, generando en muchos casos complicaciones al punto de llevarlos a la muerte (Organización Mundial de la Salud, 2020).

El miedo es la emoción que rápidamente aparece cuando existen pensamientos posibles de un contagio por covid-19 o que los de su alrededor lo tengan, por ello se afirma que el miedo es algo normal del ser humano, dado que este es una respuesta del cuerpo ante lo que se considera un peligro, lo triste es que, en este caso, no se puede evitar si en caso se encuentra en el interior de las personas, eso da inicio a un estrés desmedido. Es muy dañino para la familia sacar adelante a uno de sus miembros con esta enfermedad y además llena de miedo a un posible contagio y muerte (Garay, 2021).

Zygmund Bauman dentro de sus posturas, menciona que la teoría del miedo no solo se origina cuando sucede algo malo, sino que está asociado a la lucha humana y a los procesos sociales acumulados durante los últimos años. En el 2006, Bauman, da inicio a sus planteamientos mencionando que el miedo es una reacción producida por un peligro próximo y que esta emoción es generada por estímulos que pueden estar relacionados con la cultura, el pensamiento y produce efectos emocionales, físicos, psicológicos y sociales, no obstante, en el momento en el que se investiga de dónde se produjo dicha amenaza, se llega a conocer que es lo que se puede hacer para que se solucione dicho ataque (Rojas et al., 2021).

Según la postura de Bauman y la relación con la pandemia del Covid-19, el autor menciona que en la crisis se genera un instinto de supervivencia que conlleva al individuo a compararlo con los animales por dicho instinto ante las situaciones de amenaza, reaccionando con conductas de agresión y huida, derivadas de sensaciones de vulnerabilidad e inseguridad. Asimismo, compara dicho suceso con una historia en donde el rol de los medios de comunicación y las redes sociales en las cuales se transmiten diferentes tipos de noticias, juegan un papel importante para esparcir el miedo a la población presentando noticias terroríficas de las situaciones vividas en ese entonces (Rojas et al., 2021).

Suele ser muy confuso que los riesgos de una enfermedad tomen casi todo el pensamiento, como sucede en la actualidad. En el tiempo pandémico, se ha transmitido el día a día de todas las personas a nivel global durante el confinamiento, programando la cifra de muertes diarias y el aumento en los días posteriores, las cifras eran aterradoras, la estadística en las redes sociales. Esta información ha provocado miedo en las personas, el sentimiento de amenaza tiene efectos fuertes en la psicología. Ante esto el miedo da origen a una realidad conformista y primitiva y con menor recepción a la excentricidad (News Mundo, 2020).

Durante la pandemia se ha dado origen a ciertos miedos, como la agorafobia, el miedo a estar en espacios con multitudes, el síndrome de la cabaña, que es el pavor al estar fuera del hogar sobre todo por la incertidumbre, la hafefobia, que es el miedo irracional a tener contacto con algo o alguien. El miedo aparece como una defensa a la situación de la distancia social y los mensajes presenciados acerca del contagio y la forma en cómo se daba, eso ha hecho que las personas sientan obsesión se paralicen con la idea de tener contacto con cosas como tocar un auto al abrir la puerta, chocar con el codo a alguna persona, entre otras cosas (Tavera, 2020).

Se han considerado dos factores para evaluar el miedo al Covid 19, las cuales son, las reacciones al miedo emocional y las expresiones somáticas (Castillo & Gonzales, 2021) . La primera, es cuando las personas están en contacto con el Covid o con la enfermedad, dan ingreso a una serie de emociones, se descubren sensaciones desconocidas en gran parte y en su mayoría solo se libran de ella los que han sido asintomáticos, no obstante, al estar en contacto con la enfermedad o con pacientes que lo padecen ingresa al interior una emoción poderosa que es el miedo, al observar la gravedad de esta y que los que padecen con esta enfermedad pueden llegar a morir y contagiar a los que están en su entorno, el miedo a morir en una camilla alejado de todos sin poder despedirse de los que más aman (Jericó, 2021).

Expresiones somáticas: es cuando el individuo tiene pensamientos y comportamientos intensos que en su gran mayoría se relacionan con los síntomas que sienten en su momento y no le permiten hacer actividades de vida cotidiana, haciéndoles pensar que las dificultades que presentan son

causas de muerte. Esta ansiedad puede que no mejore a pesar de los resultados que salen bien en los exámenes y de la confirmación de los médicos (Biblioteca Nacional de Medicina de los EE.UU., 2021).

1.3.3. Clima laboral

El concepto acerca del clima laboral, se origina mediante la Teoría de Campo de Kurt Lewin por el año 30, una característica particular de esta teoría es conceptualizar la función de los individuos cuando se relacionan con su ambiente de trabajo, en donde cada uno evalúa lo que ve a su alrededor, formándose un juicio valorativo de la realidad propia y su modelo de conducta (Ganga et al., 2015).

Al concepto personal que tiene el colaborador y al lugar donde labora, Lewin lo denomina atmósfera, realidad empírica que se demuestra mediante acciones físicas en la entidad. En ello Lewin, mediante la formación de ambientes para la experimentación de grupos, evaluó que las diferencias de comportamiento que observó en los colaboradores, se daban por los diferentes ambientes laborales más que cualquier otra característica (Ganga et al., 2015).

Asimismo, el clima laboral se define desde la teoría motivacional, quién tiene como representante este enfoque Sonia Palma. Dicha teoría motivacional está cimentada en los trabajos de Lewin y Tolman, quienes tuvieron la prioridad de asociar la motivación bajo la expectativa (Castro, 2021).

Teoría motivacional: fue creada por Tolman en 1962, que se basa en la importancia de cumplir firmemente metas, así como también, el trabajo sobre la motivación, el manejo de mapa cognitiva, propósito y expectativa. Todos los aportes están enfocados en mejorar al individuo en una dinámica motivacional, precisamente, en el aperturismo cognitivista, para seleccionar múltiples intereses y alcanzar metas en la actualidad y en el futuro. Hoy en día hablar de una meta es la relación que el individuo tiene entre la conducta, la motivación y una mete en particular, por ello, es indispensable que se sigan estructuras que permitan detallar periódicamente y secuencialmente la visión de los hechos, estos actos se le llaman, mapa cognitivo, que llevan distintas disciplinas relevantes para conllevar el desarrollo de las mismas (Palmero et al., 2015).

Teoría de campo: fue creada por Lewin en el año 1936, que tiene como base la motivación, el planeamiento homeostático, la conducta y las necesidades psicológicas, esta teoría, asume conductas del ambiente psicológico, espacio vital y la persona, donde la persona produce estados motivacionales, de tensión y necesidad para cumplir las metas, acaparando las conductas suficientes y eficaces, que cumplen las características de un vector, es decir, enfocado en una función (f) del estado interno y un (fG) para las metas, con la distancia de la meta y el sujeto para alcanzar lo propuesto, pues a mayor distancia es la meta con el sujeto, menor será la fuerza de la conducta (Palmero et al., 2015).

Entonces, se puede decir, que el clima laboral resulta de una combinación de necesidades individuales enmarcadas en una meta que se encuentra en el ambiente en el equipo de trabajo, con la posibilidad de que la conducta mejore la expectativa de obtener la meta. Es decir, el sujeto con representación cognitiva y conductual conllevada a cumplir con ciertas metas, así mismo, facilitar las expectativas conductuales, que expresen valor para obtener resultados positivos en las acciones (Palmero et al., 2015).

Dicho clima laboral se concentra en la percepción que tienen los trabajadores acerca de estos factores o llamados también dimensiones, lo cual puede ser positiva o negativa (Castro, 2021).

Es así que Palma (2004) considera los factores correspondientes al clima los cuales son la autorrealización, la cual se computa como la valoración que le da el colaborador al medio donde trabaja respecto a su desarrollo como profesional, con el fin de lograr sus proyectos acordes a las funciones que realiza, como cuando se presenta la oportunidad de realizar línea de carrera que permitan el desarrollo profesional del colaborador, asimismo, según Román (2017), sostiene que el ser humano busca el logro de sus objetivos planteados, pese a las adversidades que se le puedan presentar, por ende, la autorrealización se entiende como un proceso a través del cual logra alcanzar su máximo potencial, gestionando sus recursos para llegar al éxito propuesto, no obstante no se está libre de caer en rutinas que dificulten el propósito con el que se parte, por ello muchas personas que la autorrealización es el éxito

social y económico, lo cual no es cierto, dado que la autorrealización va más allá de esos conceptos simples.

Otra de las dimensiones propuestas es el involucramiento laboral el cual acentúa el compromiso existente para el cumplimiento de objetivos trazados por una entidad dando identidad a los valores de la organización, por ello que se tiene en consideración a los trabajadores como eje principal para el auge de la organización; asimismo, esta dimensión es producto del compromiso y la responsabilidad de los colaboradores que se ven evidenciadas en su progreso profesional, teniendo como antecedente su participación activa dentro de la organización para el cumplimiento de metas, por ende los trabajadores se identifican con la entidad en la que laboran y esa es una respuesta a sentir que pertenecen a ella, sintiéndose involucrados y generando un clima agradable para el desarrollo de ellos y de la organización (OECD, 2021).

La dimensión de supervisión son las apreciaciones de las funciones que realizan los trabajadores por parte de sus superiores en su entorno laboral, y va relacionado con la orientación y el apoyo que brindan estos para el desempeño adecuado de las tareas diarias (Palma, 2004). Esta es orientada a determinar la gobernanza corporativa, en donde incluyen las responsabilidades para el buen funcionamiento de la entidad, el personal de mayor rango asigna funciones y también transmite saberes y experiencias necesarias para el buen desarrollo del trabajo, aquí es donde se presta mucha atención a los riesgos laborales que puedan ocurrir dentro de la empresa (OECD, 2021).

La dimensión de comunicación radica en la forma en la que se percibe el grado de coherencia y claridad de la comunicación y funcionamiento interno de la organización para con sus colaboradores y agentes externos a quienes se brinda el servicio, cuya finalidad radica en la mejora del trabajo y clima laboral. La comunicación ha pasado de ser un elemento más a ser una herramienta estratégica para las empresas, por ello para al público de interés, la persona encargada debe ser conocedora para gestionar herramientas que le permitan concebir la comunicación desde una perspectiva adaptada a las necesidades de la organización; por ende, todos los planes estratégicos a ejecutar para la mejora de la comunicación deben ser plasmadas en un plan estratégico aludido

a ella, considerando que el primer público son los propios trabajadores (Enrique, et al., 2013).

En lo que respecta al Covid 19 y la relación que tiene este con el clima laboral, Correa y Llanos (2021) afirman que las diversas situaciones asociadas con la pandemia hacen que surjan factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de servicio, en el cual sus relaciones entre los pacientes y empleados de lugar a problemas, por ello que se debe implementar el mecanismo con el fin de mejorar estas relaciones con los compañeros de trabajo. La pandemia puede dar origen a altos niveles de estrés en el colaborador, influyendo en su salud física y mental, acarreando malas consecuencias con la labor diaria, por lo que una gestión sería de ayuda para disminuir riesgos que acarrea el estrés, así como otras enfermedades mentales.

1.4. Formulación del problema

¿La Ansiedad y el miedo al Covid-19 son predictores del clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo, 2022?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Se justifica teóricamente por los diferentes conceptos y definiciones de la ansiedad, el miedo al Covid 19 y el clima laboral, lo cual es muy constante en la práctica clínica, dando a conocer acerca de los aspectos que presentan cada variable, dado que se ha observado con mucha frecuencia en nuestro entorno.

Asimismo, la justificación práctica de esta investigación es el apoyo que brinda para la resolución de problemas que se presenten, dado que se conocerá el grado de afección de estos trastornos en el personal asistencial, lo cual se previene por diferentes consecuencias que se pueden presentar. Se justifica metodológicamente por la determinación de la influencia de estos problemas psicológicos a su entorno laboral, los cuales serán debidamente evaluados con sus respectivos test.

Es muy habitual la ansiedad en los médicos y más en este tiempo, el miedo al Covid- 19, la presión de su entorno laboral, las vivencias y malas experiencias en el mismo han sido los antecedentes a este tipo de trastornos psicológicos en el personal de salud. Por esta razón se cree de mucha importancia el estudio para los centros universitarios, centros de salud, la cual

servirá para próximas investigaciones de este mismo contexto en los profesionales de la salud, sin dejar de mencionar que los niveles presentados de ansiedad y miedo, son problemas mentales que pueden ser tratados con la psicología, la cual interviene para mejorar los problemas presentes, contribuyendo a la sociedad en el tratamiento y/o prevención de este tipo de problemas.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

La Ansiedad y miedo al Covid-19 predicen el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo,2022.

1.6.2. Hipótesis específicas

- Existe relación estadísticamente significativa directa entre las dimensiones de ansiedad y el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo,2022.
- Existe relación estadísticamente significativa directa entre las dimensiones del miedo al Covid-19 y el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo,2022.
- Las dimensiones de ansiedad y las dimensiones de miedo al Covid-19 predicen el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo,2022.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar si la Ansiedad y miedo al Covid-19 permite predecir el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo,2022.

1.7.2. Objetivos específicos

- Conocer el grado de ansiedad en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo,2022.
- Conocer el miedo al covid-19 en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo,2022.
- Conocer el nivel de clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo,2022.

- Identificar la relación que existe entre las dimensiones de ansiedad y el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo,2022.
- Identificar la relación que existe entre las dimensiones del miedo al covid-19 y el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo,2022.
- Identificar si las dimensiones de ansiedad y las dimensiones de miedo al covid-19 predicen el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo,2022.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Según el enfoque, el estudio es cuantitativo, dado que se hace empleo del recojo de los datos con el fin de probar hipótesis basada en análisis estadísticos para determinar patrones de conducta y sustentar teorías. Según el nivel es un estudio correlacional, por la medición entre las variables. Según la finalidad, es básico que quiere coadyuvar a la explicación teórica del fenómeno de estudio (Hernández et al., 2014).

Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no haces variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables, asimismo es de corte trasversal, por el hecho de realizarse en el tiempo la recolección de los datos, en un solo tiempo (Hernández et al., 2014).

Para el desarrollo de la investigación se hizo uso de la regresión lineal múltiple, el cual es un modelo que evalúa las relaciones entre un destino continuo y los predictores, además tiene como finalidad el análisis de un modelo el cual pretende explicar el comportamiento de una variable dependiente, denotada como Y , haciendo uso de la información presentada por los valores tomados de un conjunto de variables independientes $X_1, X_2, X_3, \dots, X_P$, asimismo, tanto la variable dependiente como las variables independientes deben ser cuantitativas, hecho que si cumple para realizar esta prueba. Así

también para la predicción de la variable dependiente, se hizo empleo del estadístico T de student (Rojo, 2017).

2.2. Población y muestra

La población es la acumulación de las comprobaciones dadas en una particularidad habitual de un grupo de individuos o cosas (Hernández et al., 2014). Conformada por personal asistencial con un total de 522 trabajadores, de los cuales se sacó la muestra por conveniencia tomando como referencia los criterios presentados, trabajándose con 150 trabajadores de un hospital de gestión pública de Chiclayo. Asimismo, para la toma de la muestra se consideró toda la población, dado que es pequeña, por ello será conformada por el total, los 150.

Criterios de inclusión

- Todos los trabajadores de servicio asistencial del hospital.
- Personal nombrado y contratado.
- Personal que brinde el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Personal recientemente contratado (Menor a 1 año).
- Personal que labora desde casa.
- Personal administrativo

2.3. Variables, Operacionalización

Ansiedad (Predictor 1)

Definición conceptual: Se concibe como una condición emocional efímera del ser humano, teniendo como características, la tensión, aprensión y sentimientos, aunado a una rápida actividad del sistema nervioso autónomo (SNA), la cual conlleva a percibir determinados escenarios como peligrosos (Spielberger et al., 2015).

Definición operacional: Definida como la suma de sus ítems (37) según sus dimensiones (Ansiedad-estado, Ansiedad-rasgo)

Miedo al Covid-19 (Predictor 2)

Definición conceptual: Una de las características más comunes de las enfermedades infecciosas es el miedo, el cual se encuentra asociado por la velocidad en que se trasmite la enfermedad y los altos niveles de mortalidad, por ello con alto nivel de miedo, lo más probable es que el individuo no reaccione de manera racional frente al COVID-19 (Ahorsu, 2020).

Definición operacional: Definida como la suma de los ítems (7) según sus dimensiones (reacciones al miedo emocional, miedo al coronavirus)

Clima laboral (variable dependiente)

Definición conceptual: se entiende como la percepción a cosas que tienen que ver con el ambiente del trabajo, a través de ello se diagnostica acciones que previenen y ayudan a optimizar la función de los procedimientos y los resultados (Palma, 2004).

Definición operacional: Definida como la suma de los ítems (50) según sus dimensiones (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales)

Predictivas

V1. Ansiedad (Predictor 1)

V2. Miedo al Covid-19 (Predictor 2)

V3. Clima Laboral (Variable dependiente)

Tabla 1.

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INTRUMENTOS
Ansiedad	Se concibe como una condición emocional efímera del ser humano, teniendo como características, la tensión, aprensión y sentimientos subjetivos que se perciben de manera consciente, aunado a una rápida actividad del sistema nervioso autónomo (SNA), la cual conlleva a percibir determinados escenarios como peligrosos (Spielberger,	Definida como la suma de sus ítems (37) según sus dimensiones (Ansiedad-estado, Ansiedad-rasgo)	Ansiedad-estado	Tensión	(1-20)	Inventario de Ansiedad, Rasgo – Estado (IDARE)
				Nerviosismo		
			Ansiedad-rasgo	Preocupación	(21-40)	
				Aprensión		
				Tensión transitoria		
				Aprensión transitoria		
				Nerviosismo transitorio		
				Preocupación transitoria		

	et al, 2015)					
Miedo al Covid-19	Una de las características más comunes de las enfermedades infecciosas es el miedo, el cual se encuentra asociado por la velocidad en que se trasmite la enfermedad y los altos niveles de mortalidad, por ello con alto nivel de miedo, lo más probable es que el individuo no reaccione de manera racional frente al COVID-19 (Ahorsu, 2020).	Definida como la suma de los ítems (7) según sus dimensiones (reacciones al miedo emocional, miedo al coronavirus)	Reacciones al miedo emocional	Cantidad de reacciones de miedo al coronavirus	1,2,4,5	Escala de Miedo a COVID-19 (FCV-. 19S)
			Expresiones somáticas de miedo	Cantidad de expresiones somáticas	3,6,7	
Clima laboral	Se entiende como la percepción a cosas que tienen que ver con el ambiente del trabajo, a través de ello se diagnostica acciones	Definida como la suma de los ítems (50) según sus dimensiones (autorrealización, involucramiento	Autorrealización	Promoción de puesto	1,2,3,4, 5,6,7,8,	Clima Laboral CL-SPC (2004)
			Involucramiento	Desarrollo personal Reconocimiento Compromiso	9,10 11,12,1	

que previenen y ayudan a optimizar el funcionamiento de procesos y los resultados (Palma, 2004).	laboral,	laboral	Toma de	3,14,15,
	supervisión,		decisiones	16,17,1
	comunicación,		Identificación	8,19,20
	condiciones	Supervisión	Control	21,22,2
	laborales)		Orientación	3,24,25,
			Valoración	26,27,2
				8,29,30
		Comunicación	Información	21,32,3
			Responsabilida	3,34,35,
			d	36,37,3
			Diálogo	8,39,40
		Condiciones	Motivación	41,42,4
		laborales	Beneficios	3,44,45,
		Remuneración	46,47,4	
			8,49,50	

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La recolección de datos, se obtuvo mediante la encuesta, la cual radica principalmente en un sistema de reactivos que explora percepciones actitudinales o comportamientos de un determinado estudio para el recojo de información en algunas investigaciones cuantitativas (Alvira, 2011).

Y como instrumento el cuestionario, que se emplea en el momento de la investigación de campo en ciertas investigaciones cuantitativas, principalmente, las que emplean las encuestas, para obtener información (Alvira, 2011).

Para medir la ansiedad se aplicó el test para la Ansiedad, Rasgo-Estado (IDARE), que fue creado por Spielberger, Gorsuch y Lus-hene en el año 1970 en Estados Unidos, asimismo se adaptó para Latinoamérica por los mismos autores en 1975. Este test ha sido adaptado aproximadamente 60 veces y su uso en un aproximado de 14 mil investigaciones; en el 2021, también fue adaptado por Lili Claudina Bazán Izquierdo en Trujillo, Perú.

Teniendo como población a los padres de familia, se obtuvo una validez V de Aiken superior a 0.77 (0.81), con 9 jueces, reduciendo su contenido principal de 40 ítems a 37 ítems, 20 para una y 17 para la otra. Asimismo, la confiabilidad elevada en su dimensión consistencia interna; se estimó usando el coeficiente omega (ω), el reporte de la confiabilidad evidenció buenos valores para este factor ($\omega = .90$) (Bazán, 2021).

Por su parte, el autor para fines del estudio ha realizado la validez de contenido con cinco expertos, lo cual conforme a la V de Aiken el instrumento presentó un 100% mostrando claridad, coherencia y relevancia; respecto, al análisis de confiabilidad se realizó en una muestra piloto con 30 trabajadores de la salud, utilizando el Alfa de Cronbach se obtuvo un 0.830 indicando que la confiabilidad del test es muy elevada.

El test para el Miedo al Covid-19 fue creado por Ahorsu, Lin, Imani, Saffari, Griffiths y Pakpour en el año 2020, la primera versión constaba de 28 ítems, que después de tres pruebas realizadas por un panel de expertos se

llegó a la versión final de 7 ítems. Este test ha sido administrado en diferentes países a nivel mundial, asimismo también en Perú se adaptándose en el mismo año por Jeff Huarcaya-Victoria, David Villarreal-Zegarra, Angela Podestá y María Alejandra Luna-Cuadros en la ciudad de Lima.

Asimismo, se obtuvo una validez en su consistencia interna del FVC-19S de 0.87; Los valores de confiabilidad (Alfa de Cronbach = 0,82) y fiabilidad test-retest (correlación intraclase = 0,72) en ambos casos son aceptables (Huarcaya, 2020).

Por su parte, el autor ha realizado la validez de contenido con cinco expertos, lo cual conforme a la V de Aiken el instrumento presentó un 99% mostrando claridad, coherencia y relevancia; respecto, al análisis de confiabilidad se realizó en una muestra piloto con 30 trabajadores de la salud, utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach el cual arrojó un 0.902 indicando que la confiabilidad del test es muy elevada.

El test Clima laboral (CL-SPC) fue creado y elaborado por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo, en la ciudad de Lima. En un inicio estuvo conformado por 100 ítems, después de haber sido analizados por expertos se redujo a 66 ítems, finalmente la última versión quedó con 50 ítems y cinco dimensiones, fue empleado en una población de colaboradores de distintas áreas de la Universidad Ricardo Palma, en el año 2000.

Se logró una validez estimada con V de Aiken de 0.87. La confiabilidad tuvo correlaciones de 0.97, permitiendo afirmar que existe una alta consistencia interna de los datos, por lo tanto, el instrumento es confiable (Palma, 2004).

Para fines de la presente investigación, el autor ha realizado la validez de contenido con cinco expertos, y de acuerdo a la V de Aiken este presentó un 99% mostrando claridad, coherencia y relevancia; asimismo, para la confiabilidad en una muestra piloto conformada por 30 trabajadores de la salud, utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach el cual arrojó un 0.987 indicando que la confiabilidad del test es muy elevada.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Después de haber recolectado la información, se elaboró una base para vaciar los datos, luego se obtuvieron las puntuaciones directas por cada uno de los test que se utilizaron en la investigación; que además de ser calculadas por dimensión se calcularon por puntaje total; se asignaron los niveles según los baremos para cada puntuación directa. Para el desarrollo de los objetivos descriptivos, después de haber obtenido los niveles, se continuó con la realización de las tablas y sus porcentajes. Asimismo, se desarrolló los objetivos correlacionales y continuó a realizar el análisis de normalidad de los datos, y se utilizó el análisis estadístico para pruebas no paramétricas (rho de Spearman). Estos análisis de los datos se realizaron en el programa Microsoft Excel y SPSS.

2.6. Criterios éticos

Se tomó en cuenta el informe del Belmont, ya que este permite salvaguardar el estado natural de las personas de acuerdo a los siguientes fundamentos:

El primer lugar, se tuvo en cuenta el respeto al individuo, puesto que son personas naturales por lo tanto cada uno fue respetado en la ejecución de este estudio, en segundo lugar, otro de los criterios tomados en cuenta fue la beneficencia que sobresale por los valores de amabilidad, respeto y generosidad de los investigadores y la relación que determina con el estudio de las personas; por último, se tomó en cuenta el criterio de justicia, debido a que se determinó un trato imparcial e igualitario con cada persona, asimismo, se tomó en cuenta las aplicaciones en relación con los investigadores y el reporte que fue procesado, siendo de gran importancia para realizar la buena recolección de los datos, sin manipular las variable. Toda la información obtenida fue es veraz y confiable (El informe Belmont, 1979).

2.7. Criterios de rigor científico

Para el presente estudio se aplicó ciertos criterios, teniéndose en cuenta a la credibilidad científica cualitativa/cuantitativa, así como el valor de la verdad, tomándose en cuenta la fidelidad antes y después de la obtención de la información, presentando también validez interna y aplicabilidad, en la que se

demuestra la transparencia de la información recogida, con el fin de dar parte a futuros estudios con idénticas situaciones como validez externa, también la consistencia, que se centró en la confianza del estudio para replicas en otras investigaciones con similar objetivo como fiabilidad interna, finalmente la neutralidad, aquella que se compromete éticamente, para no manipular los hallazgos, con el fin de obtener beneficio personal, esto debe ser presentado con Objetividad/fiabilidad externa (Hernández, et al., 2014).

III. RESULTADOS

En este apartado, se realiza el análisis de los resultados hallados en el estudio, se inicia con el primer objetivo que es conocer el grado de ansiedad en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo-2022, para el cual se realizaron los baremos según sus dimensiones.

Tabla 2

Nivel de ansiedad estado en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo 2022

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Leve	38	25.3
Moderada	112	74.7
Grave	0	0.0
Total	150	100

Descripción: En la tabla 2 se muestran los niveles de ansiedad del personal de salud de un hospital de Chiclayo en el año 2022, en la cual, el 74.7% presentó un grado moderado de ansiedad, seguido del 25.3% que presentó un grado leve, asimismo, ninguno de ellos presentó un grado grave de ansiedad.

Tabla 3

Nivel de ansiedad rasgo en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo 2022

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Leve	73	48.7%
Moderada	77	51.3%
Grave	0	0.0%
Total	150	100%

Descripción: El nivel de ansiedad rasgo en el personal de servicio asistencial, según la tabla 3, es moderada, con un 51.3%, el 48.7% presenta un grado leve y ninguno del personal de salud de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo presenta grado grave de ansiedad.

Tabla 4

Reacciones al miedo emocional del Covid 19 en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo 2022

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Sin miedo	94	62.7%
Moderado	50	33.3%
Mucho miedo	6	4.0%
Total	150	100.0%

En lo que respecta a las reacciones del miedo emocional al Covid 19 en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo, el 62.7% mostró no tenerlo, así también el 33.3% quienes presentaron un miedo moderado y solo el 4% mostró tener mucho miedo emocional al Covid 19.

Tabla 5

Expresiones somáticas de miedo al Covid 19 en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo 2022

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Sin miedo	125	83.3%
Moderado	24	16.0%
Mucho miedo	1	0.7%
Total	150	100%

Descripción: Según la tabla 5 las expresiones somáticas de miedo al Covid 19 en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo, es nula, es decir el 83.3% no presenta miedo, seguido del 16% que presenta un nivel moderado y solo 0.7% presentó mucho miedo.

Tabla 6

Autorrealización en el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo 2022

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	13	8.7%
Medio	99	66.0%
Favorable	38	25.3%
Total	150	100%

Descripción: De acuerdo a la dimensión autorrealización del clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo en el año 2022, el 66% presentó un nivel medio, el 25.3% un nivel favorable y el 8.7% un nivel desfavorable en la autorrealización del clima laboral.

Tabla 7

Involucramiento laboral en el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo 2022

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	14	9.3%
Medio	97	64.7%
Favorable	39	26.0%
Total	150	100%

Descripción: Se observa que nivel del involucramiento laboral en el clima organizacional del personal de servicio asistencia de un hospital de Chiclayo en el 2022, es medio con un 64.7%, es favorable en un 26% y es desfavorable en un 9.3%.

Tabla 8

Supervisión en el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo 2022

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	21	14.0%
Medio	80	53.3%
Favorable	49	32.7%
Total	150	100%

Descripción: En la dimensión supervisión del clima laboral, el 53.3% del personal de salud se servicio asistencial de Chiclayo presentó un nivel medio, el 32.7% presentó un nivel favorable, no obstante, el 14% presentó un nivel desfavorable para esta dimensión.

Tabla 9

Comunicación en el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo 2022

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	28	18.7%
Medio	88	58.7%
Favorable	34	22.7%
Total	150	100%

Descripción: En la tabla 9, se presentan las puntuaciones de la dimensión comunicación en el clima laboral, en la que los trabajadores asistenciales de un hospital de Chiclayo mostraron un nivel medio con un 58.7%, solo el 22.7% presentó un nivel favorable para la comunicación y el 18.7% un nivel desfavorable para esta dimensión.

Tabla 10

Condiciones laborales en el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo 2022

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	38	25.3%
Medio	88	58.7%
Favorable	24	16.0%
Total	150	100%

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta realizada al personal de salud

Descripción: De acuerdo con los resultados obtenidos, en la tabla 10 se aprecia que el nivel de condiciones laborales en el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo es de nivel medio, con un 58.7%, el 25.3% corresponde a un nivel desfavorable, aun así, solo el 16% presentó un nivel favorable.

Para esta prueba se generan las siguientes hipótesis, con un nivel de significancia de 95% y el margen de error del 5%.

H0: Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos no siguen una distribución normal

Tabla 11

Prueba de normalidad de ansiedad, Clima laboral y miedo al Covid 19

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	GI	Sig.
Ansiedad_general	,095	150	,002
Clima_laboral	,098	150	,001
Miedo_Covid	,135	150	,000

Interpretación: Según la prueba de normalidad realizada para la data de ansiedad, se observa en la tabla 11 que, el nivel de significancia es ($p < 0.05$),

por lo tanto, se rechaza h_0 , afirmando que la data de ansiedad no sigue una distribución normal. Así también para el clima laboral, este dio 0.001, que también es menor, por lo tanto, también se rechaza h_0 , determinando que los datos no provienen de una distribución normal. Finalmente, la data del miedo al Covid 19, también presentó un ($p < 0.05$), mediante lo expuesto se afirma también que la data no proviene de una distribución normal.

El cuarto objetivo es identificar la relación que existe entre las dimensiones de ansiedad y el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo, 2022

Tabla 12

Relación entre la ansiedad estado y el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo 2022

			Clima laboral (agrupado)	Ansiedad estado (agrupado)
Rho de Spearman	Clima laboral (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	-,265**
an		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	150	150
	Ansiedad estado (agrupado)	Coefficiente de correlación	-,265**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	150	150

Interpretación: Mediante la correlación realizada del clima laboral y la ansiedad estado, se muestran los resultados, en el que se puede observar que con un nivel de significancia del 0.05, se rechaza la H_0 , y se afirma la relación entre las variables en estudio, asimismo con el coeficiente de correlación de Spearman según sus puntuaciones, se confirma que la correlación es indirecta y débil (-0.265).

Para la siguiente relación de la dimensión ansiedad rasgo y el clima laboral:

Tabla 13

Relación entre la ansiedad rasgo y el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo 2022

			Clima laboral (agrupado)	Ansiedad rasgo (agrupado)
Rho de Spearman	Clima laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	-,242**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	150	150
	Ansiedad rasgo (agrupado)	Coeficiente de correlación	-,242**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	150	150

Interpretación: Mediante la correlación realizada del clima laboral y la ansiedad rasgo, se muestran los resultados, en el que se puede observar que con un ($p < 0.05$), se rechaza la H_0 , y se afirma la relación entre las variables en estudio, asimismo con el coeficiente de correlación de Spearman y según sus puntuaciones, se confirma que la correlación es indirecta y escasa (-0.242).

El quinto objetivo es identificar la relación que existe entre las dimensiones del miedo al covid-19 y el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo-2022, para el cual también se toma en cuenta las hipótesis ya planteadas.

Interpretación: En la tabla se observa que el nivel de significancia ($p < 0.05$), mediante el cual se rechaza la H_0 confirmándose la relación existente entre la dimensión expresiones somáticas del miedo al Covid 19 y el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Lambayeque-2022, asimismo el valor de Rho de Spearman es -0.433, lo cual indica una relación inversa y débil.

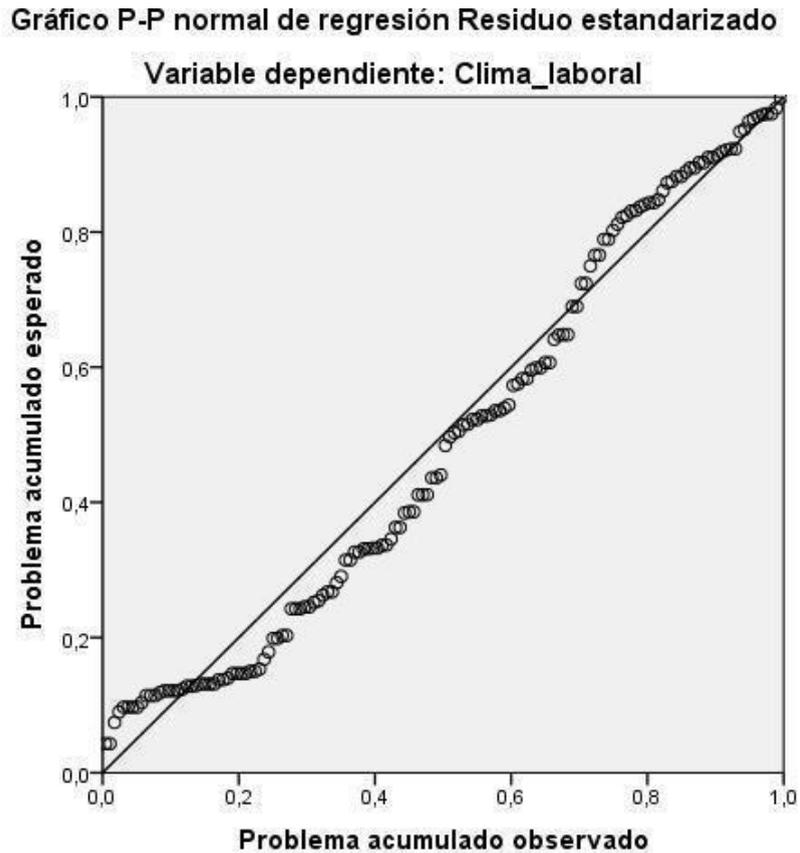
El sexto objetivo es identificar si la ansiedad y el miedo al covid-19 predicen el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo,2022.

Para ello, se empleó la técnica entrar, la cual permite eliminar convenientemente alguna variable que no sean significativas para el modelo de regresión múltiple, pero, primeramente, se probaron los supuestos siguientes:

Linealidad

Figura 1

Supuesto de linealidad de la ansiedad y el miedo al Covid 19 y el clima laboral



Interpretación: De acuerdo a la figura 1 se puede apreciar, la comparación de la probabilidad normal observada, con la probabilidad acumulada esperada, observándose que ambas distribuciones son semejantes, esto indicaría que tienen una distribución normal.

Independencia de los errores

Para probar el supuesto de la independencia de los errores en la medición de las variables explicativas sean independientes entre sí, se verifica a través del estadístico de Durbin-Watson.

Tabla 16*Prueba de Durbin Watson*

Resumen del modelo^c					
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,820 ^a	,6724	,042	30,964	,0000

a. Predictores: (Constante), Miedo Covid

b. Predictores: (Constante), Ansiedad general

c. Variable dependiente: Clima laboral

De la tabla 16 se aprecia que, según el estadístico Durbin Watson es significativo, lo que se rechaza H0, esto quiere decir que, existe una auto correlación positiva.

Además, si observamos la tabla 16, se puede apreciar un coeficiente de correlación múltiple de 0.820, el cual nos indica que presenta una correlación alta; es decir es bastante fuerte el grado de asociación entre la variable clima laboral con el miedo al covid y la ansiedad, también se encontró un coeficiente de determinación de 0.6724, indicando que el 67.24% de la variabilidad del clima es explicada por las variables miedo al Covid 19 y ansiedad.

Seguidamente, evaluamos las variables miedo al Covid 19 y ansiedad, si estas predicen el clima laboral.

Tabla 17*Análisis de varianza*

ANOVA^a						
Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	7186,412	1	7186,412	7,495	,007 ^b
	Residuo	141900,182	148	958,785		
	Total	149086,593	149			

a. Variable dependiente: Clima laboral

b. Predictores: (Constante), Miedo Covid

c. Predictores: (Constante), Ansiedad general

De la tabla 17, se muestra que las 2 variables seleccionadas (Miedo al covid y Ansiedad) influyen significativamente el clima laboral dado que ($p=.007$ menor a 0.05), es decir, las variables en estudio predicen el clima laboral en el personal de salud de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo.

Evaluando los coeficientes

Tabla 18

Coefficientes del modelo de regresión múltiple

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.	95.0% intervalo de confianza para B	
	B	Error estándar	Beta	T		Límite inferior	Límite superior
1 (Constante)	80,736	23,912		3,376	,001	33,480	127,992
Ansiedad general	,779	,302	,203	2,578	,011	,182	1,376
Miedo Covid	1,196	,452	,209	2,648	,009	,303	2,089

a. Variable dependiente: clima laboral

Interpretación: De la tabla 18, se observa que, las variables son significativas dado que (p -valor < 0.05), es decir, que las variables miedo al Covid 19 y ansiedad predicen el clima laboral.

Discusión

En este aspecto se toma en cuenta el análisis de los resultados del estudio, en el cual se detalla el grado de ansiedad, que es expuesto por Rojas (2014) como una experiencia de pavor frente a algo confuso, impreciso, ambiguo, que se puede explicar. Correspondiente a sus dimensiones, la dimensión ansiedad estado, se encuentra en un grado moderado con 74.7%, y el 25.3% un nivel leve, mostrando que el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo tiene un grado moderado de ansiedad, el cual según Rico (2018) este se presenta de forma rápida, variable, y se caracteriza por el acoplamiento de sensaciones de presión, desconfianza e inquietud, ideas incómodas y afanosas, junto a alteraciones somáticas.

Así también el nivel de ansiedad rasgo es aquel que se refiere las diferencias personales de ansiedad que tienen estabilidad, tendencia o rasgo y perciben los problemas como más peligrosos, y que además sienten un elevado rango de circunstancias que amenazan de manera frecuente o con gran intensidad (Rico, 2018) , y según lo presentado, este tiene un grado moderado en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo con 51.3% y leve con 48.7%, presentando diferentes situaciones problemáticas en su día a día, este estudio se compara con Cortez (2021), quien a través de su investigación determinó que los profesionales de la salud en un hospital de Lambayeque padecen ansiedad moderada con un 45.5%, esto se puede notar por la presión laboral a la cual ellos se encuentran expuestos.

Por otro lado, el miedo al Covid 19 según Garay (2021), es la emoción que rápidamente aparece cuando existen pensamientos posibles de un contagio por covid-19 o que los de su alrededor lo tengan. La dimensión reacciones al miedo emocional del Covid 19 en esta investigación, según lo presentado, estuvo concentrada con 62.7% en aquellos que no sienten miedo, un 33.3% percibió el miedo moderado frente a un 4% el cual presenta mucho miedo, este estudio se compara con Urquizo (2020) quien demostró que el miedo emocional en comerciantes del mercado de Lima es leve, que se puede entender por el tiempo de diferencia que se ha realizado las investigaciones, en

las que se observa que mientras avanza el tiempo, las personas han dejado de percibir el miedo como lo hacían antes en plena pandemia por Covid 19.

Así también con la dimensión expresiones somáticas, las cuales según la Biblioteca Nacional de Medicina de los EE.UU. (2021) es cuando el individuo tiene pensamientos y comportamientos intensos que en su gran mayoría se relacionan con los síntomas que sienten en su momento y no le permiten hacer actividades y en esta investigación presentó el personal de salud de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo con 83.3% un miedo nulo, el 16% un miedo moderado, no obstante, un 0.7% percibió mucho miedo. este estudio es comparado con los resultados presentados por Urquiza (2020) quien demostró que las expresiones somáticas en comerciantes del mercado de Lima fueron leves (58.1).

El clima laboral, es la función de los individuos cuando se relacionan con su ambiente de trabajo, en donde cada uno evalúa lo que ve a su alrededor, formándose un juicio valorativo de la realidad propia y su modelo de conducta (Ganga et al., 2015), en el interior de este hospital de Chiclayo, el personal de servicio asistencial, percibe un clima laboral respecto a la autorrealización un nivel medio, el cual no es ni favorable ni desfavorable, con 66%; por el contrario, el 25.3% percibió este mismo clima como favorable y el 8.7% un clima laboral en la autorrealización como desfavorable. En el involucramiento del clima laboral, según la OECD (2021), es el compromiso para cumplir con el progreso de la entidad, dando identidad a los valores de la organización, en este caso se obtuvo un 64.7% para el nivel medio también, sin dejarse de mencionar que el 26% lo percibió como favorable, y el 9.3% del personal de salud de servicio asistencial del hospital de Chiclayo, percibió el involucramiento laboral como desfavorable.

La supervisión, en el clima laboral en el personal de servicio asistencial presentó un nivel medio con 53.3%, el 32.7% percibió la supervisión como favorable y el 14% percibió un nivel desfavorable, esta representa la forma en como los jefes ven la labor desarrollada por los trabajadores de la entidad, el cumplimiento de las tareas asignadas. Si bien es cierto la comunicación es la forma en como es percibida la información que se genera en una organización

y la atención que se brinda al usuario (Enrique, et al., 2013) y el personal de salud de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo, el 58.7% mantienen una comunicación en nivel medio, el 22.7% favorable y el 18.7% una comunicación desfavorable. Las condiciones laborales son percibidas, como nivel medio, con 58.7%, por el contrario, el 25.3% como desfavorable y solo el 16% como favorable, esta dimensión según Sánchez (2017) es muy importante, dado que la organización es la que debe ofrecer las condiciones adecuadas para ayudar con el cumplimiento de las metas.

En lo que concierne a la relación entre la ansiedad estado y el clima laboral el coeficiente de correlación de Spearman fue de -0.265, y con un ($p < 0.05$), lo cual determina una relación significativa entre las variables en mención, y respecto al grado de correlación corresponde a una correlación indirecta y débil, lo hallado son comparados con los estudios realizados por Silva y Chullo (2018) quienes concluye que existe correlación negativa moderada entre ansiedad estado y clima laboral en los colaboradores de un centro hospitalario en un departamento del Perú, en donde se percibe que si aumenta el nivel de ansiedad estado el clima es desfavorable en los servidores.

La relación que presenta la ansiedad rasgo con el clima laboral, según lo que se obtuvo del análisis, es que esta es significativa con un p valor de 0.003, asimismo el Rho de Spearman de -0.242 demuestra que correlación es indirecta y escasa, esto resulta ser contradictorio con la investigación realizada por Apunte (2020), quien determinó con 16 g.l. de libertad y un ($p < 0.05$) que los niveles de ansiedad encontrada, no influyen en el clima laboral de los trabajadores, es decir estas son independientes, sin grado de correlación alguna.

Así también en la relación de las reacciones al miedo del covid19 y el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo, esta resultó ser significativa con un p valor de 0.004, así también el coeficiente de correlación de Spearman de -0.236 indica, una correlación inversa y escasa. En la relación de la dimensión expresiones somáticas del miedo al Covid 19 y el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo en el 2022, se presentó un ($p < 0.05$), mediante el cual se rechazó la H_0

confirmándose que existe relación, además el Rho de Spearman fue -0.433, lo que indicó una relación inversa y débil, este estudio se compara con el estudio realizado por Correa y Llanos (2021), quién menciona que debido a las altas responsabilidades del personal con su protección, han tenido beneficios, no obstante, se ha perdido las relaciones entre compañeros, lo cual se ha visto debilitada por el distanciamiento, dejando entender que el miedo al covid si influye en el clima laboral del personal de salud.

Finalmente, según los supuestos de normalidad, que es la linealidad, determinando una distribución semejante, indicando que se distribuyen normalmente, así en la independencia de los errores, según el estadístico Durbin-Watson, este resultó ser significativo, determinando su autocorrelación positiva y según el coeficiente de correlación múltiple de 0.820, indicando un alto valor de asociación entre la ansiedad, el miedo al Covid 19 y clima laboral, así también el índice de variabilidad de clima laboral es explicada por las variables ansiedad y miedo al Covid 19, así con un nivel de significancia se expresó que las variables son significativas dando lugar a la predicción sobre el clima laboral y según lo expresado por Correa y Llanos (2021) es que las diversas situaciones asociadas con la pandemia hacen que surjan factores de riesgo psicosocial en el personal de servicio, afectando las relaciones con los pacientes y compañeros.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Según los objetivos planteados en esta investigación, se llega a las conclusiones siguientes:

- El nivel de ansiedad estado y ansiedad rasgo en el personal de salud de un hospital de Chiclayo en el año 2022 se encuentra en un nivel moderado, es decir las preocupaciones que tienen los trabajadores son inmediatas, fácil de controlarlas.
- El personal de salud de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo presentó un nivel nulo de miedo emocional y expresiones somáticas con respecto al Covid 19, lo que puede explicarse porque la pandemia llegó a su fin y ya nadie tenga el temor al contagio de esta enfermedad.
- El clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo, es de nivel medio en todas sus dimensiones, lo que quiere decir que el ambiente donde se desempeñan no es considerado del todo favorable al igual que las relaciones y comunicación que tienen con sus compañeros.
- La ansiedad estado y el clima laboral del personal de salud de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo 2022, presenta una relación estadísticamente significativa ($p < 0.05$) indirecta y débil ($Rho = -0.265$), al igual que con la ansiedad rasgo ($p < 0.05$) una relación indirecta y escasa ($Rho = -0.242$), donde a mayor nivel de ansiedad menor será el nivel de clima laboral.
- Las reacciones al miedo emocional del Covid 19 y el clima laboral del personal de salud de servicio asistencial de un hospital de Chiclayo 2022, presentan una relación estadísticamente significativa ($p < 0.05$) indirecta y escasa ($Rho = -0.236$), al igual que con expresiones somáticas del miedo al Covid 19 ($p < 0.05$) una relación indirecta y débil ($Rho = -0.433$), debido a que el miedo es casi nulo este no afectó en mayor grado al clima laboral.
- Existe fuerte relación en el miedo al Covid 19, la ansiedad y el clima laboral (0.820) asimismo, las dimensiones de las variables ansiedad y miedo al Covid 19, predicen el clima laboral en el personal de servicio

asistencial en un hospital de Chiclayo, con un nivel de significancia menor a 0.05.

Recomendaciones

Se dispone a presentar las siguientes recomendaciones:

A la institución:

- Se recomienda, el seguimiento y supervisión a sus trabajadores y los problemas que presentan estos, que si bien es cierto no son altos niveles, están en el rango de necesitar ayuda, para erradicar los niveles moderados de estrés que presenta el personal de salud.
- Realizar talleres que presenten técnicas para manejar la ansiedad con el fin de favorecerse, así como las capacitaciones periódicas haciendo hincapié en la importancia de manejar un buen clima laboral para optimizar sus resultados.
- El hospital debe tener en cuenta la percepción de sus trabajadores respecto a las condiciones laborales, así como su salud mental, dado que si se descuida este afectaría de manera negativa en el clima laboral, lo cual también afectaría directamente en el hospital.

A la comunidad científica:

- Se recomienda la realización de nuevos estudios referente a la predicción del miedo al Covid 19 y ansiedad en el clima laboral, con el fin de obtener mayor información, acerca de este tema predictivo.

REFERENCIAS

- Agencia EFE. (2020 de Diciembre de 2020). *Renuncias y suicidios: el personal sanitario sucumbe al miedo a la covid-19*. Agencia EFE: <https://www.efe.com/efe/usa/sociedad/renuncias-y-suicidios-el-personal-sanitario-sucumbe-al-miedo-a-la-covid-19/50000101-4409824>
- Ahorsu, e. a. (2020). The Fear of COVID-19 Scale: Development and Initial Validation. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 9. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11469-020-00270-8.pdf>
- Alvira, F. (2011). *La encuesta: una perspectiva general metodológica*. España: Centro de investigaciones sociológicas.
- Apunte, E. (2020). *La ansiedad y su influencia en el clima laboral de los trabajadores de la EP-EMAPA-A de Ambato*. Ecuador: Universidad Tecnológica Indoamérica. <http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1549/1/TESIS%20FINA%20L%20ERIKKA%20APUNTE.pdf>
- Barja, L. (18 de Enero de 2021). *Depresión y pandemia: ¿Cómo ha afectado la crisis sanitaria por la COVID-19 a la salud mental?* RPP Noticias: <https://rpp.pe/vital/salud/depresion-y-pandemia-como-ha-afectado-la-crisis-sanitaria-por-la-covid-19-a-la-salud-mental-noticia-1315403>
- Bazán, L. (2021). Adaptación, validez y fiabilidad del inventario ansiedad rasgo-estado para adultos de la ciudad de Trujillo. *Revista de Investigación en Psicología*, 101-116. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/20614/16766>
- Biblioteca Nacional de Medicina de los EE.UU. (08 de Octubre de 2021). *Trastorno de síntomas somáticos*. MedlinePlus: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/000955.htm>
- Calla, A., & Roque, Y. (2021). *Impacto de la ansiedad en el desempeño laboral en el contexto de la pandemia Covid 19, del personal del hospital militar Geriátrico Chorrillos, Lima 2021*. Chincha: Universidad Autónoma de Ica.

<http://repositorio.autonoma-de-ica.edu.pe/bitstream/autonoma-de-ica/1351/1/Ana%20Reyna%20Calla%20Choque.pdf>

Castillo, B., & Gonzales, M. (2021). Miedo al Covid-19 en residentes de un asentamiento humano en Puente Piedra, Lima. *Revista de investigación científica* *Ágora*, 69-74.
<https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/165/130>

Castro, S. (2021). *Relación entre clima laboral y satisfacción en organizaciones públicas y privadas*. Lima: Universidad de Lima.

Cobas, M. (28 de Setiembre de 2021). *La salud mental de los sanitarios desde marzo del 2020: del miedo a contagiarse a la fatiga pandémica*. La voz Galicia: https://www.lavozdeg Galicia.es/noticia/ourense/2021/09/28/salud-mental-sanitarios-marzo-2020-miedo-contagiarse-fatiga-pandemica/0003_202109O28C3992.htm

Correa, A., & Llanos, M. (2021). La pandemia por covid 19 y su efecto en el clima laboral de la clínica Nefrodíaz, periodo 2020-2021. *RES NON VERBA* *Revista Científica*, 34-55.
<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/675/415>

Cortez, M. (2021). *Ansiedad en personal asistencia de enfermería de la región Lambayeque*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3480/1/TL_BacaGuerreroMaritha.pdf

Diario Semana. (05 de Octubre de 2021). *El triste drama que viven médicos y enfermeras tras la pandemia del coronavirus*. Semana: <https://www.semana.com/vida-moderna/articulo/el-triste-drama-que-viven-medicos-y-enfermeras-tras-la-pandemia-del-coronavirus/202117/>

El informe Belmont. (1979). Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación. Barcelona: Observatori de Bioètica i Dret.

[doi:http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf](http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf)

- Enrique, A., Madroñero, M., Morales, F., & Soler, P. (2013). *La planificación de la comunicación empresarial*. Bellaterra: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Félix, J. (18 de Setiembre de 2021). *Ansiedad: Una amiga silenciosa*. net.noticias.mx: <https://netnoticias.mx/de-interes/ansiedad-una-enemiga-silenciosa/>
- Ferré, R., & Purisaca, L. (2021). *Aplicación de la escala DASS-21 en personal sanitario de tres centros de salud MINSA de la provincia de Chiclayo*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Ganga, F., Piñones, M., & Saavedra, L. (2015). Clima organizacional: Algunos basamentos históricos y conceptuales para la reflexión. *Revista FENopina*. <http://www.fcsh.espol.edu.ec/es/clima-organizacional-algunos-basamentos-hist%C3%B3ricos-y-conceptuales-para-la-reflexi%C3%B3n-por-francisco#:~:text=Hist%C3%B3ricamente%20el%20comienzo%20de%20la,lo%20que%20ocurre%20en%20su>
- Garay, K. (23 de Febrero de 2021). *¿Miedo por coronavirus? Cómo manejarlo para evitar que empeore tu salud*. Andina: <https://andina.pe/agencia/noticia-miedo-coronavirus-como-manejarlo-para-evitar-empeore-tu-salud-791501.aspx>
- Hernández, e. a. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huarcaya, J. e. (2020). Psychometric Properties of a Spanish Version of the Fear of COVID-19 Scale in General Population of Lima, Peru. *International Journal of Mental Health and Addiction*.
- Jericó, P. (02 de Febrero de 2021). *Qué emociones siente un enfermo de covid y cómo puede sacarles partido*. El País: https://elpais.com/elpais/2021/02/01/laboratorio_de_felicidad/1612176392_892120.html

- Mateus, M. (2019). *"Ansiedad: Guía de alivio de la ansiedad para superar la depresión, el miedo y el estrés"*. Barcelona: Babelcube, Inc.
- Monterrosa, A., Dávila, R., Mejía, A., Contreras, J., Mercado, M., & Flores, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *Revista de la Facultad de ciencias de la salud*, 195-213. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboral-ansiedad-y-miedo-covid.pdf>
- News Mundo. (12 de Abril de 2020). *Coronavirus: cómo el miedo a la enfermedad covid-19 está cambiando nuestra psicología*. BBC News Mundo: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-52191660>
- Noticias. (02 de Abril de 2020). *Coronavirus: cómo el miedo a la enfermedad covid-19 está cambiando nuestra psicología*. BBC News Mundo: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-52191660>
- OECD. (2021). *Guía de la OCDE de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado*. Paris: OECD Publishing.
- Organización Mundial de la Salud. (12 de Octubre de 2020). *Información básica sobre la COVID-19*. Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>
- Ortuño, F. (2020). *Ansiedad*. Clínica Universidad de Navarra: <https://www.cun.es/enfermedades-tratamientos/enfermedades/ansiedad>
- Páez, A. (19 de Setiembre de 2021). *Uno de cada cuatro médicos que atiende COVID sufren depresión o ansiedad*. CRÓNICA.COM.MX: https://www.cronica.com.mx/notas-uno_de_cada_cuatro_medicos_que_atiende_covid_sufren_depresion_o_ansiedad-1204312-2021
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC*. Lima: Universidad Ricardo Palma.

- Palmero, F., Carpi, A., Gómez, C., Guerrero, C., & Muñoz, U. (2015). Motivación y cognición: desarrollos teóricos. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, 8(20). <http://reme.uji.es/articulos/numero20/7cogimot/texto.html>
- Paredes, J. (17 de Enero de 2021). *Salud mental, COVID-19 y segunda ola: estudios muestran cómo la ansiedad y la depresión afectan a los peruanos*. El Comercio: <https://elcomercio.pe/eldominical/actualidad/salud-mental-covid-19-y-segunda-ola-estudios-muestran-como-la-ansiedad-y-la-depresion-afectan-a-los-peruanos-noticia/?ref=ecr>
- Rico, A. (2018). *La Ansiedad Estado–Rasgo y su Incidencia en el Desempeño Musical*. Colombia: Universidad Eafit. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12413/Alejandra_RicoSierra_2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Rojas, E. (2014). *Como superar la ansiedad*. Barcelona: Ediciones temas de hoy.
- Rojas, B., Jiménez, C., Larrahondo, L., & Bejarano, M. (2021). *Algunas reflexiones a la luz de la teoría del miedo Líquido de Zygmund Bauman y la doctrina del shock de Naomi Klein*. Bogotá: Universidad Nacional Abierta y a distancia.
- Rojas, R. (09 de 02 de 2021). *GRÁFICA: Países más afectados por el estrés, depresión y ansiedad*. Saludiaro: <https://www.saludiaro.com/grafica-paises-mas-afectados-por-el-estres-depresion-y-ansiedad/>
- Rojo, J. (2017). *Regresión Lineal Múltiple*. Madrid: Laboratorio de Estadística
- Román, Y. (2017). *La estrategia de comunicación de las startups en España*. España: Editorial UOC.
- Sánchez, S. (2017). *Prevención de riesgos laborales en empresas de limpieza*. España: Elearning.
- Silva, A., & Chullo, M. (2018). *Ansiedad estado y clima laboral en trabajadores de salud del Hospital de la Policía*. Arequipa: Universidad Católica de

Santa María.
<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/7326/76.0347.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Spielberger, C., Gorsuch, R., & Lushene, R. (2015). *Cuestionario de ansiedad Estado-Rasgo* (9° ed.). España: Ediciones, S.A.U.
<https://web.teaediciones.com/ejemplos/stai-manual-extracto.pdf>

Tavera, R. (15 de Diciembre de 2020). *¿Qué es la hafefobia? El nuevo miedo provocado por el covid.* Sociedad:
<https://www.elperiodico.com/es/sociedad/20201215/hafefobia-que-es-covid-11396010>

Universidad CES. (2020). *EL 40% DEL PERSONAL DE SALUD EN COLOMBIA PADECE TRASTORNOS POR LA PANDEMIA: CESISM.* Universidad CES: <https://www.ces.edu.co/noticias/el-40-del-personal-de-salud-en-colombia-padece-trastornos-por-la-pandemia-cesism/>

Urquiza, L. (2020). *Ansiedad y miedo de contraer Covi-19 en comerciantes de un mercado de cercado de Lima;2020.* <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/1221/1/Uquiza%20Huamani%2c%20Liz%20Mayumi.pdf>: Universidad Autónoma del Perú.

Velasquez, M., Martínez, P., & Martínez, M. (2016). Modelos explicativos del trastorno por ansiedad generalizada y de la preocupación patológica. *Revista de Psicología GEPU*, 156-167.

Wanjala, M. (2019). *Ansiedad: Guía definitiva para superar la ansiedad, ataques de pánico, y miedo con remedios del día a día.* México: Babelcube.

ANEXOS

Instrumento de Ansiedad

Instrucciones: Estimado personal de salud mi nombre es Carmen Isabel Mírez Guevara y se llevará a cabo un cuestionario con la finalidad de conocer la Ansiedad en el personal de salud que atiende a pacientes con covid-19 en el Hospital Docente Belén. La puntuación para Ansiedad Estado es (1= no en lo absoluto, 2=Un poco, 3 = Bastante, 4=Mucho); para la dimensión Ansiedad Rasgo es: (1= Casi nunca, 2=Algunas veces, 3= Frecuentemente). Se le recomienda marcar con una "X", en el casillero que usted crea conveniente.

Edad: _____ años	Sexo: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino	Personal de Salud: _____
Años de experiencia: <input type="checkbox"/> 1 a 2 años <input type="checkbox"/> 3 a 4 años <input type="checkbox"/> 4 a 6 años <input type="checkbox"/> 7 a más	Estado civil: <input type="checkbox"/> Soltero(a) <input type="checkbox"/> Casado (a) <input type="checkbox"/> Conviviente <input type="checkbox"/> Divorciado (a) <input type="checkbox"/> Viudo (a)	¿Aproximadamente cuánto tiempo está trabajando cuidando a pacientes con Covid-19? _____

N°	ÍTEM	1	2	3	4
1	Me siento calmado (a)				
2	Me siento inseguro (a)				
3	Me siento tenso (a)				
4	Estoy contrariado (a)				
5	Estoy a gusto				
6	Me siento alterado (a)				
7	Estoy preocupado (a) actualmente por un posible contratiempo.				
8	Me siento descansado (a)				
9	Me siento ansioso (a)				
10	Me siento cómodo (a)				
11	Me siento con confianza en mí mismo (a)				
12	Me siento nervioso (a)				
13	Me siento agitado (a)				
14	Me siento "a punto de explotar"				
15	Me siento reposado (a)				
16	Me siento satisfecho (a)				
17	Estoy preocupado (a)				
18	Me siento muy agitado (a) y aturdido (a)				
19	Me siento alegre				
20	Me siento bien				

N°	ÍTEM	1	2	3	4
21	Me siento mal				
22	Me canso rápidamente				
23	Siento ganas de llorar				
24	Quiero ser tan feliz como otros parecen serlo				
25	Pierdo oportunidades por no decidirme rápidamente				
26	Me siento descansado (a)				
27	Soy una persona "tranquila, serena y sosegada"				
28	Siento que las dificultades se me amontonan al punto de no poder superarlas.				
29	Me preocupo demasiado por cosas sin importancia				
30	Soy feliz.				
31	Tomo las cosas muy a pecho.				
32	Me falta confianza en mí mismo (a)				
33	Procuro evitar enfrentarme a la crisis y a las dificultades				
34	Me siento melancólico (a)				
35	Algunas ideas poco importantes pasan por mi mente y me molestan				
36	Me afectan tanto los desengaños que no me los puedo quitar de la cabeza.				
37	Cuando pienso en mis preocupaciones actuales me pongo tenso (a) y alterado (a)				

Miedo al Covid-19

Sr(a) o Srta.: Buenos días, soy estudiante de la Universidad Señor de Sipán, de la carrera de psicología, estoy realizando un estudio, cuyo objetivo es determinar si la Ansiedad y miedo al Covid-19 permite predecir el clima laboral en el personal de servicio asistencial de un hospital de Lambayeque-2021. Para ello pido su colaboración para que me facilite ciertos datos que nos permitirán llegar al objetivo de estudio ya mencionado.

Instrucciones: Este cuestionario no contiene preguntas correctas ni incorrectas. Por favor responda con total sinceridad, además mencionarle que sus datos serán tratados de forma anónima y confidencial. Si Ud. tuviera alguna duda, pregúntele a la persona a cargo.

Edad: _____ años	Sexo: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino	Personal de Salud: _____
Años de experiencia: <input type="checkbox"/> 1 a 2 años <input type="checkbox"/> 3 a 4 años <input type="checkbox"/> 4 a 6 años <input type="checkbox"/> 7 a más	Estado civil: <input type="checkbox"/> Soltero(a) <input type="checkbox"/> Casado (a) <input type="checkbox"/> Conviviente <input type="checkbox"/> Divorciado (a) <input type="checkbox"/> Viudo (a)	¿Aproximadamente cuánto tiempo está trabajando cuidando a pacientes con Covid-19? _____

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Tengo mucho miedo del coronavirus (COVID-19)					
2	Me pone incómodo(a) pensar en el coronavirus (COVID-19)					
3	Mis manos se ponen húmedas cuando pienso en el coronavirus (COVID-19).					
4	Tengo miedo de perder mi vida a causa del coronavirus (COVID-19).					
5	Cuando veo noticias e historias sobre el coronavirus (COVID-19) en redes sociales me pongo nervioso(a) o ansioso(a).					
6	No puedo dormir porque estoy preocupado de contagiarme del coronavirus (COVID-19).					
7	Mi corazón se acelera o palpita cuando pienso en contagiarme del coronavirus (COVID-19).					

Clima laboral (CL-SPC)

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la mejor que refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Edad: _____ años	Sexo: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino	Personal de Salud: _____
Años de experiencia: <input type="checkbox"/> 1 a 2 años <input type="checkbox"/> 3 a 4 años <input type="checkbox"/> 5 a 6 años <input type="checkbox"/> 7 a más	Estado civil: <input type="checkbox"/> Soltero(a) <input type="checkbox"/> Casado (a) <input type="checkbox"/> Conviviente <input type="checkbox"/> Divorciado (a) <input type="checkbox"/> Viudo (a)	¿Aproximadamente cuánto tiempo está trabajando cuidando a pacientes con Covid-19? _____

N°	ÍTEMS	Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Autorrealización					
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
	Dimensión: Involucramiento laboral					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la					

	organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
	Dimensión: Supervisión					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
21	En la oficina, se hace mejor las cosas cada día					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos					
30	Existe buena administración de los recursos.					
	Dimensión: Comunicación					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajos.					
34	La institución fomenta y promueve					

	la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con las otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
Dimensión: Condiciones Laborales						
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal y las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se reconocen los logros del trabajo.					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la empresa.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Consentimiento informado

Título del proyecto:

Institución:

Presentación:

El presente es un estudio que tiene por finalidad determinar si la, por lo que su participación es primordial en este proceso y estaremos agradecidos si accede.

La participación consiste en responder los cuestionarios que figuran a continuación. El proceso es completamente anónimo y puede interrumpir su participación cuando considere pertinente sin que esto tenga repercusiones negativas para usted.

Esta actividad es voluntaria y no habrá algún tipo de beneficio académico o monetario.

Muchas gracias por su atención.

Respuesta: He leído el Formulario de Consentimiento Informado y acepto participar en esta actividad de investigación. Comprendo que puedo dejar de participar en esta actividad en algún momento. También entiendo que no recibiré algún pago o beneficio académico por esta participación.

Firma: _____

Fecha: _____

Carta de Permiso



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Pimentel, 09 de junio de 2022

Señor:
Dr. Javier Antonio Serrano Hernández
Director Ejecutivo del Hospital Las Mercedes
Presente. -

ASUNTO: SOLICITO PERMISO PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo institucional a nombre de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicitamos gentilmente autorice a las alumnas Díaz Vargas Hellen Mírey y Mírez Guevara Carmen Isabel de la Escuela Profesional de Psicología, para aplicar instrumentos psicológicos, con la finalidad de realizar la actualización de Tesis titulado: "ANSIEDAD Y MIEDO AL COVID 19 COMO PREDICTORES AL CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DE SERVICIO ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2022".

Agradezco por anticipado la atención que brinde al presente y sin otro particular, aprovecho la oportunidad para renovarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,




Dra. Nelly Dioses Lescano
Facultad de Derecho y Humanidades
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.

Carta de Autorización



N° 035/ 22

AUTORIZACIÓN

El Director y el Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital "Las Mercedes" Chiclayo, Autoriza a:

MIREZ GUEVARA CARMEN ISABEL
Y
DIAZ VARGAS HELLEN MIREY

Estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Señor de Sipán; para que realicen la Ejecución del Proyecto de Tesis Titulado: "*Ansiedad y Miedo al Covid 19 Como Predictores al Clima Laboral en el Personal de Servicio Asistencial de Un Hospital de Chiclayo 2022*" en la Unidad de Recursos Humanos, debiendo al término remitir las conclusiones respectivas.

Chiclayo, Junio 2022

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD LAMBAYEQUE
HOSPITAL "LAS MERCEDES" CHICLAYO
Dr. Javier Antonio Serrano Hernández
DIRECTOR EJECUTIVO
CAMPUS DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSP REG DOC "LAS MERCEDES" CH.
Lic. Magaly M. Medina Rojas
JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Pago para Autorización.

HOSPITAL REGIONAL DOCTOR LAS MERCEDES
CHICLAYO

PAGADO
22 JUN. 2022

HOSPITAL DOCTOR LAS MERCEDES
AV. L. GONZALES No 835
CHICLAYO - CHICLAYO - LAMBAYEQUE
R.U.C. No 20437274518
PUNTO VENTA ELECTRONICA
Nº 043042

Fecha: 2022-06-22 Hora: 12:15:00
Sr: NIREZ GUEVARA CARMEN ISABEL

Cant.	Concepto	PU	Importe
1	PROYECTO DE TEST-	150.00	150.00
			\$
			TOTAL: S/ 150.00

Son: CIENTO CINCUENTA con 05/100 soles
Caja: pañabala
Consulte la validación del comprobante
<https://www.sunat.gob.pe/ol-ti-itconsva>
Licpe/ConsValiCpe.htm