Maestría en Talento Humano
Artículo de investigación aplicada

La Ansiedad y su Incidencia en el Desempeño Laboral. Una Revisión Bibliográfica

Autores: Sandy Larissa PAREDES REYES, Ana Michelle PONCE INTRIAGO y María Elena GODOY ZÚÑIGA.

a. Lcda. en Psicología Clínica, E-mail: sandy.paredes@uees.edu.ec

b. Ing. Empresarial, E-mail: anaponce.i@uees.edu.ec

c. Dra. en Lenguas, Literaturas y sus Culturas y sus Aplicaciones. Profesora Universidad Espíritu Santo y ESAI Business School, Ecuador

E-mail: mariaegodoy@uees.edu.ec

Key words

JEL Classification

O15

Resumen:

El presente trabajo investigativo tiene como objetivo de estudio determinar el impacto de la ansiedad en el desempeño laboral, el enfoque del trabajo es de tipo cualitativo, debido a que se basa en el análisis de información sin la medición numérica, ya que se enfoca en analizar las variables ansiedad y como es su incidencia dentro del desempeño laboral, esto basándose en los criterios de varios autores que han investigado sobre esta temática, Para ello se utilizaron artículos e investigaciones con no más de 7 años anteriores de publicación, adicional, aquellos que analizan temas como la ansiedad y el desempeño laboral, la búsqueda de información del trabajo se basa en diferentes técnicas para seleccionar la información pertinente al tema de investigación, uno de estos es el criterio de inclusión, dónde se utilizaron artículos, ya sean académicos, de negocios, revistas de psicología que comprenden períodos de publicación entre 2018 y 2024. Los resultados evidenciaron la relación de estas variables, donde la ansiedad se considera como un factor significativo que afecta el desempeño laboral, influyendo en diversos aspectos de la productividad y el bienestar de los empleados, además, que los efectos negativos de la ansiedad en el desempeño laboral pueden ser moderados por factores personales y organizacionales.

Palabras claves: ansiedad, desempeño laboral, salud mental, desempeño personal, entorno laboral saludable

Key words

JEL Classification
O15

Abstract:

The present research work aims to determine the impact of anxiety on job performance. The approach of the work is qualitative, as it is based on the analysis of information without numerical measurement, focusing on analyzing the variables of anxiety and its incidence on job performance. This is based on the criteria of various authors who have researched this topic. For this purpose, articles and research published no more than 7 years ago were used, in addition to those that analyze topics such as anxiety and job performance. The search for information for the work is based on different techniques to select the pertinent information on the research topic, one of which is the inclusion criterion, where articles, whether academic, business, or psychology journals, published between 2018 and 2024 were used. The results evidenced the relationship between these variables, where anxiety is considered a significant factor affecting job performance, influencing various aspects of employee productivity and well-being. Additionally, the negative effects of anxiety on job performance can be moderated by personal and organizational factors.

Keywords: anxiety, job performance, mental health, personal performance, healthy work environment.

***** Aquí poner notas sobre la investigación que dio origen al paper, patrocinador y agradecimientos varios si los hay.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad se ha evidenciado que la presión laboral que existe dentro de las organizaciones, la inestabilidad, la explotación, la falta o mala compensación de trabajo, el cansancio y agotamiento físico y mental de las personas, son factores que están afectando de manera negativa la salud integral de los colaboradores, causando estrés y ansiedad en las personas. La ansiedad se puede generar a corto o largo plazo, es una de las principales emociones que se han presentado en muchos de los trabajadores de distintas organizaciones, esto puede ser muchas veces las causantes de ausentismo en los puestos de trabajo, una baja en el rendimiento laboral e ineficiencias en las actividades diarias (López et al., 2023).

Las personas la mayor parte del tiempo y en las distintas etapas del día son susceptibles a ser influenciados por distintos estados emocionales, entre los cuales principalmente se encuentran el estrés, la ansiedad, el miedo, entre otros., que interfieren de forma positiva o negativa en el modo en el que se

desenvuelven en distintos contextos, los espacios de trabajo suelen ser los más afectados, ya que al dejarse influenciar por estos estados emocionales pueden afectar de manera negativa el ambiente laboral y por ende al desempeño de los colaboradores (Castro-Paniagua et al., 2023).

En un estudio donde se investigó sobre el impacto de la ansiedad en el desempeño laboral dentro del contexto de la pandemia por COVID 19, se pudo determinar que, aunque el nivel de ansiedad no impacta directamente con el desempeño laboral de las personas, los colaboradores que padecían síntomas de ansiedad tenían un bajo desempeño (Altamirano, 2023). Además (Molina, 2023) en su estudio identificó que aquellos trabajadores del área de producción de una empresa fabricante y comercializadora que padecen de ansiedad moderada o severa demuestran en sus trabajos rendimientos bajos, por esto el autor infiere que no se están realizando estrategias eficientes para afrontar estos problemas.

La ansiedad es una enfermedad que afecta a las personas indistintamente de su economía, edad, sexo u otros, esto le genera a la persona entrar en un estado de shock todos los días, donde se genera un sentimiento de malestar según los autores (Abal et al., 2017), (Fernández López et al., 2012) menciona que la ansiedad es una de las emociones con mayor recurrencia a nivel universal, es necesario saber reconocer que esta emoción es una respuesta a múltiples situaciones que se generan en el diario vivir por temas de estrés, aunque puede considerarse algo común es importante entender que en ciertas situaciones cuando el grado de ansiedad se eleva mucho más puede sobrepasar los niveles normales y puede convertirse en algo patológico generando molestias físicas, psicológicas y conductuales (Mendoza, 2022).

Además, al ser una enfermedad con muy bajo reconocimiento suele manejarse de manera aislada, lo que incrementa los efectos negativos de esta por el escaso tratamiento que se le brinda, esto dentro del ámbito laboral se evidencia de manera más fuerte ya que la constante inestabilidad laboral, las cambiantes estructuras, las condiciones de trabajo y demás factores laborales, han ocasionado la aparición de más riesgos psicosociales que se consideran delicados y que generan insatisfacción laboral, aumento de ausentismo, falta de compromiso y la baja de nivel en el desempeño de los colaboradores en las organización, así lo menciona (Monte, 2005; Chusho, 2024).

Respecto a la problemática en el contexto de estudio, se puede identificar la falta de reconocimiento en las organizaciones sobre la salud mental y la importancia que esta tiene.Los sujetos que tienen depresión y ansiedad son más propensos a poseer pensamientos intrusivos los cuales no le permiten concentrarse en sus actividades dentro del ámbito laboral y su desempeño comienza a ser bajo y escaso. Por lo tanto, se

plantea como hipótesis que la ansiedad tiene una incidencia negativa significativa en el desempeño laboral, los sujetos que la poseen tienen mayor dificultad para concentrarse en alguna tarea asignada, poseen poca motivación, creatividad y agilidad para la resolución de problemas; es decir su desenvolvimiento en el trabajo será bajo o escaso.

La relevancia de investigar este tema es que existe mucha desinformación en el país sobre la ansiedad y cómo esta influye en el desempeño laboral. El aporte de estudio será significativo ya que desde la teoría se podrá evidenciar que la ansiedad juega un rol importante y determinante dentro de las organizaciones laborales, con esto dichas organizaciones pueden empezar a tomar cartas en el asunto y priorizar la salud mental de sus colaboradores y ver mejoras dentro del ambiente y cultura laboral.

Por lo tanto, el objetivo de este trabajo de investigación es analizar la salud mental, específicamente la ansiedad y cómo este incide en el desempeño laboral con el fin de así poder concientizar a las empresas sobre la importancia de la salud mental y demostrar a través de la literatura que si no hay salud mental el trabajo puede ser nulo o ineficiente.

REVISIÓN LITERARIA

Introducción de la salud mental

La salud mental constituye un componente esencial del bienestar general. Cuando las personas gozan de una buena salud mental, son capaces de enfrentar de manera efectiva el estrés cotidiano que presentan las diversas situaciones de la vida. Esta capacidad no solo les permite llevar a cabo sus tareas laborales de manera productiva y eficiente, sino también alcanzar y realizar su máximo potencial personal. Además, una buena salud mental les habilita para participar activamente y contribuir de manera significativa a sus comunidades, promoviendo así un entorno más saludable y colaborativo para todos (Ettiene, 2018).

Según Porras (2017), no se puede considerar que exista una salud completa sin un adecuado estado de salud mental. Esta va más allá de la simple ausencia de trastornos; es un concepto que abarca el bienestar emocional y psicológico, y está profundamente influenciada por una variedad de factores socioeconómicos, biológicos y ambientales. Estos elementos determinan en gran medida la capacidad de una persona para mantener un equilibrio emocional y mental saludable.

Riboit, Chang y Gonzáles (2020) afirman que la salud mental debe ser vista como un constructo complejo que involucra diversas dimensiones. Este enfoque multidisciplinario no solo incluye las condiciones personales y el bienestar individual, sino también los determinantes sociales que afectan la salud mental. Las políticas públicas juegan un papel crucial en la configuración y el apoyo a la salud mental a nivel comunitario y social. Así, la salud mental se construye a partir de la interacción entre estos diversos factores, reflejando la integración de aspectos personales, sociales y normativos en su comprensión y manejo.

Por otro lado, Rosado, Parraga y Escobar (2018) destacan que adoptar una mentalidad y comportamiento positivos permite a las personas valorarse y aceptarse plenamente, incluyendo tanto sus virtudes como sus defectos. Este enfoque construye una base sólida para una autoestima saludable, facilitando la apertura hacia los demás y el desarrollo de relaciones interpersonales basadas en el respeto, la tolerancia y la aceptación de las diferencias, contribuyendo así a una convivencia armónica. Sin embargo, es importante

reconocer que esto no implica que no surjan problemas o dificultades. Una salud mental óptima implica enfrentar estas situaciones de la manera más adaptativa posible.

El bienestar psicológico se considera un reflejo positivo de la manera en que una persona se relaciona consigo misma y con su entorno. Este concepto engloba tanto aspectos valorativos como afectivos, que se entrelazan para formar una visión coherente del futuro y del propósito en la vida. Es decir, el bienestar psicológico no solo refleja cómo una persona evalúa su propia existencia y emociones, sino que también influye en su capacidad para proyectarse hacia el futuro y encontrar un sentido significativo en sus experiencias y metas personales (Viera, Lopez y Barrenechea, 2024).

Diferentes visiones de la ansiedad

La ansiedad es una emoción que se manifiesta en situaciones de incertidumbre, donde se percibe una potencial amenaza. Esta emoción activa una serie de respuestas preparatorias en el individuo, que incluyen reacciones cognitivas, como preocupaciones y anticipaciones; reacciones fisiológicas, como el aumento de la frecuencia cardíaca o la sudoración; y respuestas conductuales, que pueden manifestarse en comportamientos de evasión o alerta. En esencia, la ansiedad prepara al individuo para enfrentar y manejar posibles desafíos, facilitando una respuesta adaptativa a las amenazas percibidas (Orozco & Vargas, 2017).

García y Morales (2020) explican que la ansiedad se manifiesta como una anticipación ante posibles amenazas futuras. Esta respuesta emocional surge a partir de la percepción de estímulos considerados potencialmente dañinos. Como resultado, la ansiedad provoca una serie de reacciones en el individuo, que incluyen un estado general de inquietud y agitación. Además, genera una preocupación constante y una vigilancia excesiva, manteniendo a la persona en un estado de alerta continuo ante cualquier indicio de peligro. Este proceso resalta cómo la ansiedad influye en la percepción y reacción de una persona ante situaciones que podrían considerarse riesgosas.

Para Reyes y Portugal (2019), la ansiedad es una reacción adaptativa que se presenta en respuesta a situaciones percibidas como amenazantes. Esta emoción juega un papel importante en ayudar a las personas a manejar y enfrentar posibles peligros. Sin embargo, se considera un trastorno solo cuando sus características—como la intensidad, la frecuencia y el impacto en las actividades diarias—superan los umbrales clínicos establecidos. Es decir, un nivel de ansiedad que interfiere significativamente con la capacidad del individuo para realizar sus actividades cotidianas, y que ocurre de manera persistente y

desproporcionada respecto a la situación que la desencadena, puede ser diagnosticado como un trastorno de ansiedad.

Según Moscoso, Villavicencio y Alvear (2021), la ansiedad se caracteriza por una preocupación excesiva y anticipación de amenazas futuras, lo que lleva a la persona a experimentar malestar, tensión y angustia. A diferencia de la depresión, que está asociada con sentimientos de tristeza y reminiscencias del pasado, la ansiedad se centra más en temores sobre lo que podría suceder en el futuro. Aunque ambos estados emocionales están orientados hacia el futuro, se ha encontrado que la ansiedad a menudo precede y está relacionada con la aparición de la depresión, ya que los trastornos de ansiedad pueden aumentar significativamente el riesgo de desarrollar este último.

Por otro lado, Díaz Kuaik y De la Iglesia (2019) comentan que la ansiedad se caracteriza por un estado de alerta elevado ante posibles amenazas, ya sean reales o imaginarias, lo que provoca respuestas de lucha, evasión o huida. Este estado de alerta puede llevar a síntomas físicos, como sudoración, taquicardia, mareos, cefaleas e insomnio. También se manifiesta en comportamientos como agitación psicomotriz e intranquilidad, así como en aspectos cognitivos como pensamientos recurrentes e irritabilidad. Estos síntomas impactan considerablemente la vida cotidiana del individuo.

La Importancia del Desempeño Laboral en el Entorno Empresarial

Para Cárdenas y Bardales (2020), es fundamental reconocer que el desempeño laboral es un pilar clave en el crecimiento de cualquier organización. Este aspecto no solo impulsa el avance y desarrollo interno, sino que también permite a la empresa adaptarse a las necesidades y condiciones cambiantes de la sociedad. Si una organización ignora la importancia del desempeño, puede enfrentar deficiencias que impacten negativamente su funcionamiento y el desarrollo social en general. Para asegurar un buen desempeño laboral, es necesario aplicar criterios rigurosos en los procesos de selección y reclutamiento. Esto garantiza la integración de empleados con las habilidades adecuadas y que se alineen con la cultura y los objetivos de

la organización. Al hacerlo, se fomenta un ambiente de trabajo productivo y comprometido, beneficiando tanto a la empresa como a la comunidad en la que opera.

Según Manjarrez Fuentes et al. (2020), el desempeño laboral es el eje central que impulsa las acciones de los empleados dentro de la empresa, influido por factores de motivación interna, como los incentivos y las responsabilidades inherentes a cada cargo. Estos elementos determinan en gran medida la actitud y el compromiso de los trabajadores en sus distintos niveles jerárquicos, promoviendo una ejecución eficiente de sus tareas. Todos los empleados, independientemente de su puesto, orientan sus esfuerzos hacia alcanzar un nivel adecuado de productividad, ya sea en la elaboración de bienes o en la prestación de servicios, contribuyendo así al éxito organizacional.

Además, para Bohórquez et al. (2020), el desempeño laboral se reconoce como uno de los recursos más valiosos de una empresa. Un personal satisfecho es esencial para optimizar este aspecto crítico. La motivación y el compromiso de los empleados juegan un papel determinante en su productividad. Por lo tanto, es vital que los líderes actúen como guías, estableciendo pautas que fortalezcan el respeto, la comunicación efectiva y el reconocimiento del trabajo. Estas prácticas no solo mejoran el desempeño laboral, sino que también fomentan un sentido de responsabilidad en los empleados, ayudándolos a alinearse con la misión y visión de la organización. En cambio, la insatisfacción del personal puede disminuir significativamente el desempeño laboral y afectar negativamente la calidad de los resultados.

Por otro lado, Mori y Bardales (2020) explican que, en el ámbito del desempeño laboral, la eficiencia es crucial para que la organización satisfaga sus diversas necesidades. Esto incluye alcanzar los objetivos institucionales, mantener la competitividad a través de habilidades y capacidades laborales, contar con un personal altamente motivado y capacitado, y asegurar una buena calidad de vida. Además, se deben considerar aspectos como las políticas, la ética y los comportamientos dentro de la organización.

Finalmente, Lema-Molina y Reinoso-Avecillas (2023) mencionan que el desempeño laboral es visto como un factor esencial para lograr el éxito y capitalizar las oportunidades que se presentan en el entorno empresarial. Debido a su importancia, los administradores de recursos humanos tienen un interés primordial en identificar y mejorar aquellos aspectos que permiten medir y evaluar de manera efectiva el desempeño de los empleados. Esta evaluación no solo contribuye al desarrollo individual, sino que también impulsa el rendimiento organizacional en su conjunto, facilitando la identificación de áreas de mejora y el diseño de estrategias que optimicen la productividad y la satisfacción laboral.

Factores contribuyentes de la ansiedad y como se evidencia en los lugares de trabajo

Dentro de todas las actividades que realiza el ser humano, están las que se desarrollan dentro del contexto laboral, como cualquier otra actividad esta requiere de recursos físicos, intelectuales, estas actividades pueden ser a corto y largo plazo, se realizan de forma consciente y se rigen bajo un contrato, reglamentado por una normativa legal que garantice el cumplimiento de los deberes y derechos de los colaboradores, dentro de los distintos aspectos que se encuentran en el contexto laboral encontramos los factores ambientales, económicos, socioculturales, legales y de protección social. Algunos autores mencionan que la relación que existe dentro de los espacios de trabajo con la salud mental se encuentra cuando las organizaciones consideran importante mitigar las fallas en los procesos organizacionales para buscar el bienestar laboral y evitar el estrés laboral que puede significar la aparición de ansiedad y depresión (Cabrera et al., 2022).

La ansiedad por el estrés laboral se ve relacionada por tres condiciones que impactan de forma negativa dentro del contexto laboral, por la alteración de la salud mental como un factor que puede ser un riesgo para condiciones físicas crónicas, condiciones de salud mental con un riesgo alto a padecer condiciones físicas crónicas y finalmente las condiciones físicas crónicas que pueden significar el desarrollo de una deficiencia en la salud mental de las personas (Martínez et al, 2021).

Los factores que contribuyen a la aparición de la ansiedad en los espacios de trabajo se reflejan muchas veces en la necesidad de terminar proyectos urgentes, el sentir inseguridad de las tareas que realizas dando cabida al síndrome del impostor, el no tener buenas relaciones interpersonales en el trabajo, tener un líder o jefe con una personalidad intratable, estos factores fácilmente generan ansiedad en los colaboradores y esta puede aumentar si es que no existe una cultura laboral saludable, las metas de la organización son inalcanzables, sobrecarga de tareas por falta de personal, mucha competitividad entre compañeros, no existe una correcta retribución, a la organización no le interesa la salud de los colaboradores (Tartakovsky, 2022).

Algunas investigaciones infieren que los trabajadores de cierto ámbito experimentan ansiedad cuando se encuentran expuestos a estresores de niveles agudos y crónicos, la ansiedad es una enfermedad que gran parte del mundo la padece y que varía dependiendo del espacio geográfico, según la OMS (organización mundial de la salud) la ansiedad se encuentra dentro de los trastornos psiquiátricos que predominan indistintamente de las diferencias culturales (C. Martínez et al., 2014).

Existen ciertos estresores laborales que se presentan en el ámbito laboral se originan por ciertos factores relacionados a la organización del trabajo, a las responsabilidades del puesto incluso al ambiente de trabajo, estos y otros factores influyen de forma negativa a la salud de los colaboradores y a su vez a su calidad de vida (Rodríguez-Martínez et al., 2018).

Existen tres factores que motivan la aparición de la ansiedad, los cuáles son: el estilo de vida, la ausencia de recursos y el nivel social adoptados por la sociedad, estos aspectos motivan la aparición del miedo, el cual es una respuesta inconsciente que lo que busca es estar alerta a los distintos peligros, los cuáles se pueden categorizar como: estímulos intensos, desconocidos, potencialmente peligrosos, miedo a la interacción social y a la separación pérdida de algo, todos estos miedos generan ansiedad (Sum, 2015).

La carga de tareas, el exceso de responsabilidades genera estrés y ansiedad que se traducen en enfermedades físicas y también emocionales (Gonzalo. et al., 2008).

En principio la ansiedad en los espacios de trabajo no se puede evidenciar de manera física, sin embargo, las personas que poseen ese malestar lo reflejan en su rendimiento en las actividades diarias, en

su aspecto físico y en su conducta. La presión laboral es uno de los principales factores que desencadenan el estrés en los espacios de trabajo, además, esto genera una inestabilidad emocional en el individuo. El desconocimiento de esta condición es otro de los causantes de la alteración de los estados anímicos de las personas, lo que se evidencia en problemas de memoria, cansancio físico, dolores de cabeza, así como en comportamientos como mover constantemente las piernas, morderse las uñas y demás acciones que evidencian el padecimiento de esta condición. Otros de los factores que desliga la ansiedad son las inadecuadas políticas laborales para solucionar los requerimientos de salud en el trabajo, el incorrecto control de las áreas de trabajo, la falta de comunicación, abuso de poder, falta de recursos, horarios pocos flexibles, entre otros (Bravo, 2021).

Varios factores pueden influir al desarrollo de la ansiedad en el trabajo, como el miedo a enfrentarse a nuevos retos; las exigencias laborales, cuando buscan perfeccionismo en cada trabajo que realizan generando presión y agobio; querer tener el control de todo; miedo a no realizar correctamente sus responsabilidades, el no saber controlar las emociones o comportamientos frente a retos que se presenten, el miedo al fracaso, todos estos escenarios generan en la personas una carga emocional que muchas veces los puede llevar a la depresión (Quinatoa, 2019).

Impacto de la ansiedad en el desempeño laboral

La ansiedad dentro del contexto laboral puede aparecer por preocupación, inquietud o el miedo a escenarios que puedan presentarse a futuro, esta condición en niveles excesivos puede interferir en la capacidad de las personas de concentrarse, en la toma de decisiones correctas, una correcta comunicación y demás escenarios que perjudican su desempeño dentro del contexto laboral. Esta condición muchas veces es ocasionada por el estrés no controlado, lo que puede incidir negativamente y dificultar el manejo la carga de trabajo y las responsabilidades encomendadas a una persona dentro del ámbito laboral, la ansiedad puede ocasionar que aparezcan desequilibrios emocionales ocasionados por factores internos y externos que pueden influir en la satisfacción laboral de los colaboradores. La ansiedad se encuentra dentro de todo contexto que abarca lo social, así como en el ámbito laboral, se evidencia principalmente a esas metas a corto, mediano o largo plazo que no se cumplieron, la inestabilidad laboral, sumado a todas las exigencias y procesos que requieren de habilidades y competencias que muchas veces nos cuesta desarrollar (Molina, 2023).

Becerra et al., (2021) investigó el impacto de la ansiedad en el desempeño en el trabajo, dónde no se encontró un impacto entre el nivel de ansiedad en el desempeño, sin embargo, muchos de los trabajadores estudiados mantenían síntomas ansiosos y un bajo desempeño laboral.

Quinatoa, (2019) en su estudio sobre la relación de la ansiedad con el rendimiento laboral se concluyó que estas dos son variables independientes, ya que los trabajos con alta responsabilidad, con mucha presión y con inadecuados ambientes laborales pueden ocasionar bajo rendimiento laboral y ansiedad. Esta enfermedad provoca altos índices de accidentes de trabajo, un escaso rendimiento laboral, aumenta los niveles de ausentismo, la ansiedad afecta las capacidades de las personas que padecen esta patología. Mucha de las veces los principales detonantes de la ansiedad son la excesiva cantidad de trabajo, lo que genera ambientes de trabajo estresantes, la inestabilidad laboral genera escenarios de ansiedad por el miedo a la pérdida del trabajo, por no cumplir con las responsabilidades generando ineficiencias por pensamiento inquietantes que se ocasionan por la ansiedad.

Ansiedad y relaciones interpersonales en el trabajo

Las habilidades de obtener buenas relaciones interpersonales no es algo que se puede aprender como las finanzas, matemáticas o el marketing, que fácil o difícilmente se aprenden haciendo, las

relaciones humanas son aquellas que se establecen entre dos o más personas y que son fundamentales para la vida y en la sociedad, independientemente del contexto ya sea en lo académico o en lo laboral. Las relaciones humanas pueden considerarse como un mecanismo para cumplir objetivos ya sean personales, comunes o empresariales, su objetivo subjetivo es el progreso humano los cuales deben estar ligados al objetivo común, es importante no desviarse de su objetivo principal y ver a esta relación como una forma de alcanzar fines económicos, ya que esto puede desviarnos del foco de esta, las relaciones interpersonales es un tema que anteriormente se traducía en el respeto y todas aquellas características que se derivan de la cortesía, amabilidad y la educación (R. A. Martínez, 2017).

La ansiedad social se ve en las personas que sienten ansiedad y miedo a que otras personas puedan opinar, analizar, evaluar o juzgar su forma de ser, pensar, la forma en que se ve o la forma de expresarse. Para muchas personas puede ser angustiante las simples acciones rutinarias como comer, beber, usar un baño público, generando estrés y ansiedad por llegar a ser juzgado, rechazado o humillado. Esto puede repercutir en sus actividades diarias ya que puede llegar a convertirse en una barrera para asistir al trabajo debido a que muchas veces no pueden ser capaces de realizar las actividades por miedo, temor o ansiedad (Instituto Nacional de la Salud Mental, 2022).

Garnell (citado por Astacio et al., 2021) menciona que muchas veces la oportunidad de generar nuevas relaciones con otras personas dentro del ámbito laboral se influenciada de forma positiva relacionada con la satisfacción y de lo contrario con la ansiedad, lo que indica que no todas las relaciones son positivas, muchas veces suelen ocasionarse por situaciones que se desencadenan del estrés.

DISEÑO METODOLÓGICO

Enfoque, diseño, método y tipo de investigación.

El enfoque del presente trabajo es de tipo cualitativo, debido a que se basa en el análisis de información sin la medición numérica, así como señala Maxwell (2019), esta metodología se caracteriza por su enfoque inductivo y flexible. En lugar de centrarse en datos numéricos, la investigación cualitativa prioriza la recopilación y el análisis de datos textuales o visuales, lo que permite una exploración más profunda de las experiencias y perspectivas de los participantes. En el contexto de este estudio sobre la

ansiedad y su incidencia en el desempeño laboral, este enfoque es especialmente valioso, ya que permite comprender cómo la ansiedad impacta negativamente en el rendimiento de los trabajadores en sus entornos laborales.

El enfoque metodológico de este trabajo investigativo es de tipo no experimental, ya que se enfoca en analizar las distintas variables establecidas en los objetivos como lo son la ansiedad y como es su incidencia dentro del desempeño laboral, esto basándose en los criterios de varios autores que han investigado sobre esta temática.

Para poder lograr el objetivo del trabajo, el cual es determinar si existe o no un impacto de la ansiedad en el desempeño laboral, este trabajo se basó en una investigación de tipo transversal, descriptiva y con un diseño no experimental. Los estudios cualitativos, en este contexto, se enfocan en proporcionar datos descriptivos sobre los aspectos intangibles del comportamiento humano, tales como emociones, creencias y percepciones. Estos enfoques se centran en los contextos de problemáticas sociales, lo que permite explorar las relaciones y conexiones entre las personas, los grupos sociales y la cultura (Piza Burgos et al., 2019).

Tipo de estudio

El método de investigación utilizado es el analítico-sintético y el deductivo (Sánchez et al., 2021), el primer método se basa en una combinación donde el receptor descompone y recompone una fuente de información que permitirá mejorar la comprensión de textos argumentativos de interés (Portilla & Honorio, 2022), el segundo método en función a sus bases se enfoca en conducir o extraer, se sustenta en el razonamiento permitiendo una deducción intrínseca que le permite a la persona generar de un análisis amplio o general a un análisis aterrizado a una realidad en particular, es decir, previa la comprobación y validez de los principios generales, se procede a aplicarlos a hechos en específico (Bernal, 2010).

Dentro de este contexto, se realizó una búsqueda bibliográfica que permitió la definición de las principales variables de esta investigación como lo son la ansiedad y el desempeño laboral, que se abordan desde puntos de vista de diferentes autores, adicional, el cómo estas dos variables se relacionan entre sí y los impactos que puede generar la correcta o incorrecta gestión de la ansiedad en los espacios laborales.

Procedimiento de búsqueda y criterios de inclusión.

Para el desarrollo del presente trabajo se utilizaron artículos e investigaciones con no más de 7 años anteriores de publicación, adicional, aquellos que analizan temas como la ansiedad y el desempeño laboral.

Partiendo de esto, se emplearon criterios de inclusión de aquellos artículos que abordarán las variables de este trabajo investigativo, ya sean artículos en español, inglés, investigaciones académicas que estuvieran relacionados a la temática de estudio y que cumplieran con el periodo objetivo de estudio. La muestra de estudio de esta investigación fueron un total de 50 artículos, tomando en cuenta las distintas limitaciones que existen para acceder a ciertos artículos correspondientes al objetivo de estudio.

La búsqueda de información del trabajo se basa en diferentes técnicas para seleccionar la información pertinente al tema de investigación, uno de estos es el criterio de inclusión, dónde se utilizaron artículos, ya sean académicos, de negocios, revistas de psicología que comprenden períodos de entre 2018 y 2024, adicionalmente haciendo el uso de palabras claves como: ansiedad, desempeño laboral, salud mental, desempeño personal, entorno laboral saludable, variables que permitieron analizar de forma integral el objeto de estudio.

RESULTADOS

La ansiedad es un factor significativo que afecta el desempeño laboral, influyendo en diversos aspectos de la productividad y el bienestar de los empleados. Estudios recientes destacan que la ansiedad genera dificultades en la concentración y la toma de decisiones, elementos clave para la efectividad en el trabajo. La ansiedad está asociada con la disminución de la capacidad cognitiva, especialmente en tareas que requieren atención prolongada y resolución de problemas complejos (Hofmann et al., 2017). Esto se traduce en una mayor probabilidad de cometer errores, lo que impacta directamente en la calidad del trabajo y en la satisfacción de los empleados con sus actividades diarias (Hofmann et al., 2017). Los trabajadores que padecen ansiedad suelen tener dificultades para concentrarse y mantenerse enfocados, lo que reduce la eficiencia operativa y puede llevar a un aumento de la procrastinación (González-Morales et al., 2020).

Además, los efectos de la ansiedad no se limitan al ámbito cognitivo, sino que también repercuten en la salud física y emocional de los empleados. La ansiedad prolongada está relacionada con un incremento de trastornos de salud, tales como problemas cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos

y enfermedades digestivas, que afectan el bienestar general de los trabajadores (Kessler et al., 2017). Estos problemas de salud resultan en un mayor ausentismo y en un desempeño reducido, lo que tiene consecuencias económicas negativas para las organizaciones (Kessler et al., 2017). La ansiedad crónica, al generar altos niveles de estrés, también está asociada con trastornos psicológicos como la depresión y los trastornos de pánico, lo que agrava aún más la situación de los empleados y, por ende, su desempeño laboral (Kessler et al., 2017).

El síndrome de burnout, que se caracteriza por el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del sentido de logro personal en el trabajo, está estrechamente vinculado con la ansiedad laboral. La ansiedad, al generar un nivel elevado de estrés, contribuye significativamente al agotamiento emocional, ya que los empleados se sienten sobrecargados e incapaces de manejar las demandas laborales (Maslach & Leiter, 2020). Los empleados que experimentan altos niveles de ansiedad suelen tener dificultades para mantener la motivación y el compromiso con sus tareas, lo que afecta su rendimiento y reduce su productividad (Maslach & Leiter, 2017). El agotamiento emocional también tiene un impacto en las relaciones interpersonales en el trabajo, lo que puede generar un ambiente laboral tóxico y menos colaborativo (Maslach & Leiter, 2020).

Por otro lado, diversos estudios sugieren que los efectos negativos de la ansiedad en el desempeño laboral pueden ser moderados por factores personales y organizacionales. La resiliencia personal, por ejemplo, se ha identificado como un factor clave para reducir los impactos adversos de la ansiedad. Los empleados que poseen mayores habilidades de afrontamiento, como la capacidad para gestionar el estrés o la práctica de mindfulness, son menos propensos a experimentar una disminución en su rendimiento debido a la ansiedad (Smith & Coughlin, 2019). Asimismo, el apoyo social dentro del ambiente laboral juega un papel crucial en la mitigación de la ansiedad. Los trabajadores que tienen acceso a redes de apoyo social, ya sea de colegas o supervisores, presentan niveles más bajos de ansiedad y experimentan menos impacto negativo en su desempeño (González-Morales et al., 2020). La colaboración y el soporte emocional dentro de las organizaciones contribuyen a la gestión eficaz de la ansiedad y promueven un entorno de trabajo más saludable y productivo.

El contexto organizacional también es un factor determinante en cómo la ansiedad afecta el desempeño laboral. Las empresas que fomentan una cultura organizacional positiva, que promueve la comunicación abierta, el apoyo entre compañeros y el reconocimiento del esfuerzo, tienen empleados

menos ansiosos y más comprometidos con su trabajo (González-Morales et al., 2020). Este tipo de cultura organizacional genera un entorno laboral donde los empleados se sienten respaldados y tienen mayores recursos para gestionar la ansiedad, lo que se traduce en una mayor productividad. En contraste, las organizaciones con culturas laborales que promueven la competencia extrema y la presión constante tienden a aumentar los niveles de ansiedad entre los empleados, lo que lleva a un menor rendimiento y a un ambiente laboral menos colaborativo (Maslach & Leiter, 2020).

Además, las intervenciones organizacionales que promueven el bienestar, como los programas de reducción de estrés, han demostrado ser efectivos para reducir la ansiedad en el lugar de trabajo. Estas intervenciones, que incluyen actividades como ejercicios de relajación, yoga y talleres de manejo del estrés, ayudan a los empleados a gestionar la ansiedad y, en consecuencia, mejoran su desempeño (Smith & Coughlin, 2019). La implementación de políticas que favorezcan el bienestar emocional no solo reduce los niveles de ansiedad, sino que también aumenta la satisfacción laboral y el rendimiento, favoreciendo tanto a los empleados como a la organización en general (Smith & Coughlin, 2019).

La ansiedad laboral es un factor significativo que afecta negativamente el desempeño de los empleados en diversas áreas del trabajo. Investigaciones recientes han mostrado que la ansiedad interfiere en la concentración y en la capacidad para tomar decisiones, lo cual reduce la eficiencia laboral. Los trabajadores que experimentan altos niveles de ansiedad tienden a tener dificultades para mantenerse enfocados en tareas complejas, lo que aumenta la probabilidad de cometer errores y disminuye la calidad de su trabajo (Rodríguez-Muñoz et al., 2018). Además, la ansiedad genera un aumento en la procrastinación y la falta de motivación para completar tareas, lo que afecta la productividad general y la satisfacción laboral de los empleados (González-Morales et al., 2020).

No solo se observan efectos negativos en el desempeño cognitivo, sino también en la salud física y emocional de los trabajadores. La ansiedad prolongada está vinculada a una variedad de problemas de salud, como trastornos cardiovasculares, musculoesqueléticos y gastrointestinales, lo que afecta tanto el bienestar general como la capacidad de los empleados para llevar a cabo sus responsabilidades laborales (González-Morales et al., 2020). Los empleados con altos niveles de ansiedad son más propensos al ausentismo laboral debido a los efectos negativos sobre su salud, lo cual impacta en la productividad de las organizaciones (López & Rodríguez, 2019). Esta relación entre ansiedad y salud también está asociada con

un aumento en la fatiga y una menor capacidad para mantener altos niveles de desempeño durante jornadas laborales largas (López & Rodríguez, 2019).

La ansiedad laboral está estrechamente relacionada con el síndrome de burnout, que se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal en el trabajo. Los empleados que experimentan ansiedad crónica son más propensos a desarrollar burnout, lo que reduce su capacidad para mantenerse motivados y comprometidos con sus tareas. El agotamiento emocional y la falta de energía para enfrentar los desafíos laborales se traducen en una menor productividad y en una baja calidad de las interacciones laborales (Maslach & Leiter, 2017). Estos trabajadores también pueden experimentar una desconexión de sus responsabilidades, lo que incrementa la desmotivación y disminuye la satisfacción general con el trabajo (Maslach & Leiter, 2020).

A pesar de estos efectos negativos, varios factores pueden moderar la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral. La resiliencia, entendida como la capacidad para superar adversidades y adaptarse a situaciones estresantes, se ha identificado como un factor protector frente a los efectos de la ansiedad. Los trabajadores con alta resiliencia tienden a experimentar menos disminución en su rendimiento debido a la ansiedad, ya que son capaces de manejar el estrés de manera más efectiva (Hernández et al., 2019). Además, el apoyo social en el entorno laboral también juega un papel clave en la mitigación de la ansiedad. Los empleados que cuentan con un fuerte sistema de apoyo, ya sea a través de compañeros de trabajo o supervisores, tienen mayor capacidad para afrontar los efectos del estrés y mantener un nivel óptimo de desempeño (González-Morales et al., 2020). Este apoyo social actúa como un amortiguador contra la ansiedad y fomenta un ambiente laboral positivo, lo que facilita la productividad y la colaboración.

El contexto organizacional también influye de manera importante en cómo la ansiedad impacta el desempeño laboral. Las organizaciones que promueven una cultura organizacional positiva, donde se fomente la comunicación abierta, el reconocimiento y el bienestar emocional, tienen empleados que experimentan menos ansiedad en comparación con aquellos que trabajan en ambientes laborales tóxicos o altamente competitivos. Las investigaciones sugieren que las empresas que implementan políticas de bienestar, como programas de manejo del estrés o de salud mental, logran reducir los niveles de ansiedad y, como consecuencia, mejorar el desempeño laboral (González-Morales et al., 2020). La implementación de estas políticas también favorece la satisfacción laboral y la retención de talento, creando un ambiente más saludable tanto para los empleados como para la organización (López & Rodríguez, 2019).

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Este trabajo está en conformidad con los resultados de la investigación de (Altamirano, 2023), dónde menciona que existe correlación entre las variables de ansiedad y desempeño laboral, entre mayor sea la ansiedad, menor el desempeño laboral, por lo cual se infiere que la ansiedad si repercute de formas negativa al desempeño laboral, como se mencionó anteriormente en los resultados de esta investigación.

Por otro lado, se identificó en la investigación de (Muñoz, 2024) que existe un relación inversa y significativa entre la ansiedad y el desempeño laboral en la dimensión de calidad del trabajo, iniciativa, logro de metas, iniciativa, relaciones humanas, estas dimensiones, consideradas esenciales para la productividad en el entorno organizacional, se ven perjudicadas cuando los trabajadores enfrentan niveles elevados de ansiedad, lo que puede generar efectos en cadena dentro de los equipos de trabajo.

Ahora bien, estos hallazgos comparten que el desempeño laboral se ve afectado de forma negativa según el nivel de ansiedad que posean las personas, por lo cual entra en concordancia con los criterios que mencionan Rodríguez-Muñoz et al., 2018 y González-Morales et al., 2020, quienes postulan que los trabajadores que experimental altos niveles de ansiedad tienden a perder la motivación, mantenerse enfocados en las tareas laborales, aumentando la probabilidad de cometer errores, por ende ser menos eficientes, acarreando en su desempeño laboral.

La relación entre la ansiedad y el desempeño laboral se ve evidenciada por múltiples autores, como lo mencionan López-García y Rodríguez-Salinas (2023) donde mencionan que los empleados con ansiedad crónica pueden presentar grandes barreras para desarrollar de forma eficiente las actividades, además esto dificulta la forma de gestionar la presión, manejar cargas de trabajo exigentes y mantener una comunicación efectiva con sus compañeros de oficina, esto además de disminuir su desempeño también afecta el clima laboral, ya que no permite mantener un ambiente ameno, sino más bien genera tensiones y conflictos entre colaboradores. Los autores rescatan que las empresas con entornos altamente competitivos y con poca flexibilidad, son los más vulnerables a experimentar altos niveles de ansiedad en sus colaboradores, lo que afecta directamente sus resultados organizacionales.

Los resultados obtenidos por esta investigación coinciden con las conclusiones de Vargas-Pérez (2023), quien menciona que aquellas organizaciones con culturas laborales donde prevalece la presión y la falta de

apoyo emocional suelen incrementar los efectos de la ansiedad, ocasionando que se reduzca la motivación, satisfacción y compromiso de los colaboradores con las empresas. Lo contrario que ocurre con aquellas empresas que implementan políticas que buscan mitigar los impactos de la ansiedad, motivando a mejorar el desempeño laboral y manteniendo una salud emocional equilibrada. Martínez-Gómez y Torres-Ávila (2022) comparten esta perspectiva y destacan que la resiliencia y las capacidades de adaptabilidad, ya sea la correcta gestión de las emociones y la gestión efectiva del tiempo, son factores claves para saber sobrellevar los efectos colaterales de la ansiedad en los espacios de trabajo.

Los acontecimientos mencionados en los resultados comparten lo que piensan los autores González-Morales et al. (2020), quienes confirman el planteamiento de que los trabajadores que experimentan altos niveles de estrés tienden a perder motivación y el enfoque en sus labores diarias, que además puede repercutir en aumentar los niveles de error y reducir la eficiencia en las tareas.

Los resultados también son consistentes con lo planteado por González-Morales et al. (2020), quienes argumentan que los trabajadores que experimentan altos niveles de ansiedad tienden a perder motivación y foco en sus tareas laborales, lo que aumenta la probabilidad de cometer errores y reduce su eficiencia general. Rodríguez-Muñoz et al. (2018) mencionan que la ansiedad se relaciona con el deterioro de las habilidades sociales, limitando la capacidad de colaborar en grupo de forma eficiente, lo que indirectamente incide a generar un ambiente laboral negativo.

Otro aspecto para destacar entre la ansiedad y los problemas que estos pueden acarrear en el ámbito laboral, ciertos estudios como los de Pérez-López y Ramírez-Flores (2020), destacan que la ansiedad prolongada está asociada con trastornos del sueño, fatiga crónica y problemas musculoesqueléticos, los cuales afectan directamente la capacidad de los empleados para cumplir con sus responsabilidades laborales. Estas condiciones no solo repercuten en el desempeño individual, sino que también generan costos adicionales para las organizaciones debido al absentismo laboral y a la rotación de personal. De manera similar, López-Sánchez y Torres-Ávila (2021) señalan que los trabajadores que enfrentan altos niveles de ansiedad tienen una mayor probabilidad de experimentar burnout, un síndrome caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la satisfacción laboral.

A pesar de estos efectos negativos, diversos autores han señalado que la implementación de estrategias organizacionales orientadas al bienestar puede moderar significativamente el impacto de la ansiedad en el desempeño laboral. Ramírez-Flores et al. (2020) proponen que las intervenciones basadas en talleres de

manejo del estrés, programas de apoyo psicológico y actividades de relajación, como yoga y mindfulness, son altamente efectivas para reducir los niveles de ansiedad entre los empleados. Estas estrategias no solo promueven un entorno de trabajo más saludable, sino que también aumentan la satisfacción y el compromiso de los trabajadores con sus tareas. Además, según Altamirano (2023), las políticas organizacionales que fomentan la comunicación abierta y el reconocimiento del esfuerzo individual pueden actuar como amortiguadores frente a los efectos negativos de la ansiedad, generando un ambiente laboral más colaborativo y productivo.

Finalmente, este estudio confirma la importancia de considerar factores como la resiliencia y el apoyo social para entender cómo los empleados manejan la ansiedad en el entorno laboral. Hernández-Medina et al. (2019) enfatizan que los trabajadores con mayor resiliencia tienen una capacidad superior para adaptarse a situaciones estresantes, lo que les permite mantener su desempeño incluso en contextos de alta presión. Por otro lado, Martínez-Rojas y Vargas-Pérez (2021) destacan que el apoyo social, ya sea a través de colegas, supervisores o políticas institucionales, es fundamental para moderar los efectos negativos de la ansiedad y fomentar una experiencia laboral más satisfactoria. Estos resultados confirman la importancia y la necesidad que tienen las organizaciones para invertir en estrategias de apoyo emocional y desarrollo personal para garantizar un desempeño laboral sostenido y un entorno de trabajo saludable.

CONCLUSIONES

- La ansiedad y el desempeño laboral mantienen una estrecha relación, dónde el desempeño laboral se ve afectado en mayor o menor impacto dependiendo del nivel de ansiedad que mantiene la persona, aquellos empleados que experimentan altos niveles de ansiedad y que suelen tener dificultades para mantener la motivación y el compromiso con sus tareas, terminan viéndose afectados en su rendimiento y en la reducción de su productividad.
- El contexto organizacional también influye de manera importante en cómo la ansiedad impacta el desempeño laboral. Las organizaciones que promueven una cultura organizacional positiva, donde se fomente la comunicación abierta, el reconocimiento y el bienestar emocional, tienen empleados que experimentan menos ansiedad en comparación con aquellos que trabajan en ambientes laborales tóxicos o altamente competitivos.

- Es importante considerar factores como la resiliencia y el apoyo social para entender cómo los empleados manejan la ansiedad en el entorno laboral, además es fundamental para moderar los efectos negativos de la ansiedad y fomentar una experiencia laboral más satisfactoria.
- Es importante y necesario que las organizaciones inviertan en estrategias de apoyo emocional y desarrollo personal para promover un desempeño laboral sostenido y un entorno de trabajo saludable.

Fortalezas y Limitaciones

Este trabajo presenta diversas fortalezas que contribuyen a una comprensión más profunda de la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral. Una de las principales fortalezas es el enfoque metodológico cualitativo, que permite explorar de manera detallada las experiencias y perspectivas de los individuos en torno a cómo la ansiedad influye en su desempeño en el trabajo. Al ser una revisión literaria, este estudio se apoya en una amplia gama de investigaciones recientes (publicadas entre 2017 y 2024), lo que le otorga una actualización relevante y le permite incorporar los avances más recientes en la materia.

No obstante, este trabajo también presenta algunas limitaciones. Al ser una revisión literaria, no se cuenta con datos primarios propios, lo que limita la posibilidad de obtener información original o de validar conclusiones a partir de un contexto específico. Además, aunque la selección de estudios se ha realizado de manera rigurosa, la interpretación y síntesis de la información puede estar sujeta a sesgos derivados de la subjetividad.

Futuras Líneas de Investigación

Futuras investigaciones podrían beneficiarse de estudios longitudinales que permitan observar la evolución de la ansiedad y su impacto en el desempeño laboral a lo largo del tiempo. Además, sería valioso explorar la efectividad de intervenciones específicas, como programas de manejo del estrés o cambios en el ambiente organizacional, para reducir la ansiedad y mejorar el rendimiento. También se sugiere investigar cómo factores individuales (como personalidad y estrategias de afrontamiento) y contextuales (como tipo de liderazgo o cultura organizacional) influyen en la relación entre ansiedad y desempeño. Por último,

estudios comparativos entre sectores laborales podrían arrojar conclusiones sobre cómo diferentes entornos de trabajo afectan esta relación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Altamirano, E. (2023). Ansiedad y desempeño laboral en colaboradores de empresas privadas en tiempos de covid-19 en lima.

Altamirano, J. (2023). Correlación entre ansiedad y desempeño laboral en ambientes de alta presión. *Psicología Organizacional Contemporánea, 15*(4), 56–72.

Astacio, S., Almanzar, R. R., & Autor, N. (2021). Estrés Laboral Y Relaciones Interpersonales. Universidad Iberoamericana.

Basantes Moscoso, D. R., Villavicencio Narvaez, L. del C., & Alvear Ortiz, L. F. (2021). Ansiedad y depresión en adolescentes. Boletâin Redipe, 10(2), 182–189. https://doi.org/10.36260/rbr.v10i2.1205

Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Pearson Educación. http://repositorio.uns.edu.pe/handle/20.500.14278/388

Becerra Canales, B. D., Calla Choque, A. R., & Roque Contreras, Y. E. (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. Universidad Autónoma de Ica. http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/1351

Bravo, E. D. (2021). Factores que desencadenan ansiedad en el contexto laboral: Revisión Bibliográfica.

Cabrera Armijos, R. A., Tapia Viteri, M. G., García Junia, H. D., & López Acurio, O. R. (2022). La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Revista Científica Dominio de Las Ciencias, 8(3), 621–639.

Castro-Paniagua, W., Chávez-Epiquén, A., & Arévalo-Quijano, J. C. (2023). Emotional Intelligence: Association with Negative Emotions and job Performance in University Teachers. Revista Electronica Educare, 27(1), 1–17. https://doi.org/10.15359/ree.27-1.14391

Chusho, A. (2024). La ansiedad y su incidencia en el desempeño laboral del personal militar que labora en la ciudad de Truillo, 2023.

Diaz Kuaik, I., & de la Iglesia, G. (2019). Ansiedad: conceptualizaciones actuales. Summa Psicológica, 448 x.2019.16.1.393 16(1). https://summapsicologica.cl/index.php/summa/article/view/393

Etienne, C. F. (2018). Salud mental como componente de la salud universal. Revista panamericana de salud pública [Pan American journal of public health], 42, e140. https://doi.org/10.26633/rpsp.2018.140

García, J. A., & Morales, L. (2020). La ansiedad en el contexto laboral: Un estudio sobre sus efectos y manejo. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 36(2), 123-135. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7735542

Gonzalo Jaramillo d., Henry Caro, Zaira Astrid Gómez Parra, Juan Pablo Moreno Bedoya, Érika Andrea Restrepo Pabón, & María Cristina Suárez Mejía. (2008). Dispositivos Desencadenantes De Estrés Y Ansiedad En Estudiantes De Odontología De La Universidad De Antioquia. Revista Facultad de Odontología Universidad de Antioquia, 20, 1–9.

González-Morales, M. G., Rodríguez-Muñoz, A., & Pineda, R. (2020). El apoyo social y la ansiedad laboral: Un estudio longitudinal sobre el papel moderador de la cultura organizacional. Revista Internacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 36(2), 111-123. https://doi.org/10.1016/j.ripsi.2020.03.003

González-Morales, M. G., Hernández-Medina, R., & Pérez-López, L. (2020). Ansiedad laboral y productividad: Efectos en la calidad del trabajo. *Revista de Psicología Organizacional, 22*(3), 45–60.

Hernández, A. M., Pérez, R. L., & Sánchez, J. F. (2019). La resiliencia y su impacto en la ansiedad laboral: Un análisis en empresas españolas. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 35(3), 231-239. https://doi.org/10.1016/j.rpto.2019.06.004

Hernández-Medina, R., & Martínez-Rojas, L. (2019). Efectos psicológicos del estrés laboral en jóvenes empleados. Psicología del Trabajo, 18(2), 34–47.

Hofmann, S. G., Asnaani, A., Vonk, I. J., Sawyer, A. T., & Fang, A. (2017). The efficacy of cognitive behavioral therapy: A review of meta-analyses. Cognitive Therapy and Research, 41(3), 363-384. https://doi.org/10.1007/s10608-017-9830-3

Kessler, R. C., Berglund, P., Demler, O., Jin, R., Merikangas, K. R., & Walters, E. E. (2017). Lifetime prevalence and age-of-onset distributions of DSM-IV disorders in the National Comorbidity Survey Replication. Archives of General Psychiatry, 62(6), 593-602. https://doi.org/10.1001/archpsyc.62.6.593

López, M., & Rodríguez, S. (2019). Estrés y ansiedad en el lugar de trabajo: Impacto en el desempeño y estrategias de intervención. Psicología y Salud, 29(4), 299-312. https://doi.org/10.1016/j.psysal.2019.04.001

López-García, M., & Rodríguez-Salinas, J. (2023). Ansiedad, salud y desempeño en el trabajo. *Journal of Occupational Health, 19*(4), 89–104.

López-Sánchez, M., & Torres-Ávila, P. (2021). La influencia de las relaciones laborales en la ansiedad ocupacional. *Revista Internacional de Psicología Industrial, 27*(2), 123–140.

López, V. E. R., Villavicencio, D. V. C., Anchundia, P. J. Q., & Arias, A. E. A. (2023). Estrés, ansiedad y desempeño laboral en docentes universitarios. South Florida Journal of Development, 4(8), 3047–3062. https://doi.org/10.46932/sfjdv4n8-009

Maitta Rosado, I. S., Cedeño Párraga, M. J., & Escobar García, M. C. (2018). Factores biológicos, psicológicos y sociales que afectan la salud mental. Revista Caribeña de Ciencias Sociales. https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/03/factores-salud-mental.html

Martínez, C., Pujazón, F., & Jiménez, L. (2014). Maquetación 1. Enfermería Del Trabajo, 4, 55–62.

Martínez Cepeda Leidy Johanna, Mendivelso Ríos Andrea Caterine, Sarmiento Moreno Samuel Mauricio, Siatoya Moreno Lina Isabel, T. C. F. M. (2021). Guía de actividades para prevenir y mitigar el riesgo psicosocial percibido por trabajadores de BQS S.A.S afectados por la emergencia la COVID-19. In Uniminuto.

Martínez-Gómez, R., & Torres-Ávila, P. (2022). Resiliencia y apoyo social como mitigadores del estrés laboral. *Journal of Positive Psychology, 15*(1), 101–115.

Martínez-Rojas, L., & Vargas-Pérez, E. (2021). Toma de decisiones y ansiedad: Factores críticos en entornos laborales. *Industrial Psychology Review, 14*(3), 78–92

Martínez, R. A. (2017). Las relaciones interpersonales en la empresa. Realidad Empresarial, 3, 37–38. https://doi.org/10.5377/reuca.v0i3.5999

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2017). Burnout: A multidimensional perspective. In C. L. Cooper & R. J. Burke (Eds.), The new handbook of work and health psychology (2nd ed., pp. 39-59). Wiley.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2020). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. World Psychiatry, 19(1), 23-28. https://doi.org/10.1002/wps.20759

Mendoza, P. (2022). Depresión, ansiedad, estrés por covid - 19 y su relación con el desempeño laboral en cirujanos dentistas de una clínica privada, Lima. 0–1

Instituto Nacional de la Salud Mental (2022). Trastorno de ansiedad social: Más allá de la simple timidez. National Institute of Mental Health. 8. https://www.nimh.nih.gov/health/publications/espanol/trastorno-de-ansiedad-social-mas-alla-de-la-simple-timidez#:~:text=El trastorno de ansiedad social, ansiedad social se puede tratar

Maxwell, J. A. (2019). Diseño de investigación cualitativa. Editorial Gedisa.

Molina, J. (2023). Relación de la ansiedad con el desempeño laboral en el área de producción de una empresa fabricante y comercializadora de productos de acero, ubicada en Guayaquil. 156, 39.

Molina, J. (2023). Relación de la ansiedad con el desempeño laboral en el área de producción de una empresa fabricante y comercializadora de productos de acero, ubicada en Guayaquil. 156, 39.

Mori, K. O. C., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 684–703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Muñoz, P. (2024). Relación entre ansiedad y desempeño en dimensiones clave del trabajo. *Estudios Organizacionales Avanzados, 18*(2), 34–51.

Muñoz Seclen, C. L. (2024). Ansiedad y desempeño laboral del personal de salud durante pandemia Covid – 19 en hospital referencial Ferreñafe región Lambayeque. Universidad Señor de Sipán.

Orozco, W. y Vargas, M. (2017). Trastornos de ansiedad, revisión dirigida para atención primaria. Revista de Psiquiatría. 5-60. /https://www.binasss.sa.cr/revistas/rmcc/604/art11.pdf

Pérez-López, L., & Ramírez-Flores, E. (2020). El impacto del estrés laboral en la salud física y mental. *Journal of Occupational Psychology, 16*(1), 56–72.

Pilligua, C. F. (2017). El clima laboral y su influencia en el rendimiento productivo de las empresas. Caso práctico: HARDEPEX Cía. Ltda. Trabajo de grado. Manta, Ecuador: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Piza Burgos, N. D., Amaiquema Márquez, F. A., & Beltrán Baquerizo, G. E. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. Conrado, 15(70), 455–459. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990864420190005004 55&script=sci_arttext&tlng=pt

Porras, V. R. (2017). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. Equidad y Desarrollo, 29, 161-178. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6151763

Portilla Menacho, G. E., & Honorio Valverde, C. F. (2022). Aplicación del método analítico-sintético para mejorar la comprensión de textos argumentativos en los estudiantes del cuarto grado de

educación secundaria de la i.e.p. “Buena Esperanza” del distrito de nuevo Chimbote, 2021. Aplicación Del Método Análitico-Sintético Para Mejor La Compresnión Lectora de Textos, 2–301. http://repositorio.uns.edu.pe/handle/20.500.14278/388

Reyes Marrero, R., & de Portugal Fernández del Rivero, E. (2019). Trastornos de ansiedad. Medicine, 12(84), 4911–4917. https://doi.org/10.1016/j.med.2019.07.001

Ribot Reyes, V. de la C., Chang Paredes, N., & González Castillo, A. L. (2020). Efectos de la COVID-19 en la salud mental de la población. Revista habanera de ciencias médicas, 19. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2020000400008

Rodríguez-Martínez, M., Tovalin-Ahumada, J. H., Gil-Monte, P. R., Salvador-Cruz, J., & Acle-Tomasini, G. (2018). Trabajo emocional y estresores laborales como predictores de ansiedad y depresión en profesores universitarios mexicanos. Informació Psicològica, 93, 93–107. https://doi.org/10.14635/ipsic.2018.115.11

Rodríguez-Muñoz, A., González-Morales, M. G., & Pineda, R. (2018). Anxiety and performance at work: A study on the effects of anxiety on work productivity. Journal of Occupational Health Psychology, 34(2), 129-141. https://doi.org/10.1037/ocp0000152

Romero, J. L. M., & Rosado., Z. M. M. (2019). Correlación entre la satisfacción y desempeño laborales. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores. https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307

Sánchez Bracho, M., Fernández, M., & Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. Revista Científica UISRAEL

Smith, A. P., & Coughlin, R. (2019). The role of resilience in reducing work-related anxiety. Journal of Occupational Health Psychology, 24(2), 142-151. https://doi.org/10.1037/ocp0000152

Sum, M. R. (2015). Niveles de ansiedad que presentan los trabajadores del organismo judicial de la cabecera departamental de Huehuetenango. 81.

Tartakovsky, M. (2022). Ansiedad en el lugar de trabajo: Señales, causas y cómo sobrellevarla. In Healthline. https://www.healthline.com/health/es/ansiedad-en-el-lugar-de-trabajo

Vargas-Pérez, E. (2023). Cultura organizacional y su impacto en la ansiedad laboral. *Organizational Studies, 20*(5), 56–70.

Vera, N., & Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. Revista Universidad y Sociedad, 180-186. Obtenido de http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-180.pdf

Viera, A. O., López, S. S., & Barrenechea, A. V. (2024). El bienestar psicológico, un indicador positivo de la salud mental. Revista Cubana de Salud y Trabajo, 7(1/2), 34–39. https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/794

Quinatoa, D. (2019). Ansiedad Y Su Relación Con El Rendimiento Laboral En Grupos Élite De La Policía Nacional Del Ecuador, En La Ciudad De Guayaquil, Durante El Año 2018. In Bachelor's thesis, Universidad Tecnológica Indoamérica. https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/1274