



Universidad Católica de Santa María

Facultad de Medicina Humana Escuela Profesional de Medicina Humana

Ansiedad y desempeño laboral del personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua, 2025

Tesis presentada por:

Machicao Nuñez, Jorge Abner

ORCID: 0009-0005-7656-8238

Tapia Nieto, Alisson Raquel

ORCID: 0009-0003-0992-3338

Para optar el Título Profesional de Médico Cirujano

Asesor:

Dr. Miranda Pinto, Alejandro Ruthbaldo

ORCID: 0000-0001-9579-6619

Arequipa – Perú

2026

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

MEDICINA HUMANA

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 03 de Junio del 2026

Dictamen: 016612-C-EPMH-2026

Visto el borrador del expediente 016612, presentado por:

2019832252 - TAPIA NIETO ALISSON RAQUEL

2019121041 - MACHICAO NUÑEZ JORGE ABNER

Titulado:

**ANSIEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL SANITARIO DEL HOSPITAL REGIONAL DE
MOQUEGUA, 2025.**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Titulo Profesional/Titulo de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

MEDICO CIRUJANO

**29236916 - VIZCARRA VELAZCO CARLOS EMILIO
DICTAMINADOR**



**29690684 - LLAZA LOAYZA ELISA GLORIA
DICTAMINADOR**



**44968454 - PAMO HERRERA CLAUDIA ESPERANZA
DICTAMINADOR**



ANSIEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL SANITARIO DEL HOSPITAL REGIONAL DE MC 2025.

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUD

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Católica de Santa María

Trabajo del estudiante

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3

repositorio.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

4

repositorio.upsc.edu.pe

Fuente de Internet

Excluir citas

Excluir bibliografía

Apagado

Apagado

Excluir coincidencias

< 1%

DEDICATORIA

A mi mamá, por su amor incondicional, por cada cuidado silencioso y por ser, en cada etapa de mi vida, el corazón y la calidez de mi hogar. A mi papá, por su esfuerzo constante, por demostrarme, a través de su amor y dedicación, que nunca existen límites cuando se lucha por quienes se ama. A mi hermano, porque ha sido uno de los regalos más bonitos que la vida y mis padres me dieron, y porque no imagino mi vida ni este camino sin él. A mamá Bertha, mi abuela materna, quien fue el inicio de todo esto y la inspiración que me llevó a estudiar Medicina, aunque hoy ya no esté físicamente conmigo, su recuerdo sigue acompañando cada uno de mis logros. Parte de este camino siempre te pertenecerá a ti. A mi George, por crecer y soñar conmigo a lo largo de esta etapa, y por demostrarme que, caminando juntos, incluso los caminos más largos se sienten más ligeros. Y a Maya, mi compañera de tantas noches de estudio, por haber estado siempre a mi lado brindándome compañía incluso en silencio. Aunque ya no esté, siempre ocupará un lugar especial en mi corazón.

Alisson Raquel Tapia Nieto

A mi mamá, Mirian Nuñez Palomino, la mujer más maravillosa del universo. Gracias por tu infinito amor, por tu paciencia al formarme y por cada enseñanza que sembraste en mi vida. Aunque hoy estés en el cielo, siento tu guía en cada paso que doy y en cada logro que alcanzo. Este sueño también es tuyo. A mi papá, Jorge Machicao Linares, por ser mi ejemplo a seguir, por creer siempre en mí, enseñarme con amor el valor de la perseverancia y a nunca rendirme. A mi hermana, por estar siempre a mi lado y convertirse, en una segunda madre. A mis pequeños sobrinos, Emilia y Gabriel, quienes llenan mis días de alegría y motivos para seguir adelante. Y a mi compañera de vida y de tesis, por estar presente cuando más la necesito, por impulsarme cada vez que tropiezo y por caminar conmigo este camino lleno de desafíos y sueños compartidos.

Gracias a todos ustedes por creer en mí, por acompañarme y por ser parte de este logro. Lo estamos consiguiendo.

Jorge Abner Machicao Nuñez

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradecemos a Dios, por guiarnos y acompañarnos a lo largo de este camino, por darnos fortaleza en los momentos difíciles, sabiduría para seguir adelante y la oportunidad de alcanzar este importante logro.

Expresamos nuestro más profundo agradecimiento a nuestras familias, por ser el soporte incondicional durante cada etapa de este camino. Gracias por su amor, comprensión, paciencia y por acompañarnos en los momentos más difíciles y también en cada pequeño logro alcanzado. Este sueño no habría sido posible sin ustedes.

A todos los doctores y profesores que fueron parte de nuestra formación, gracias por compartir sus conocimientos, experiencias y enseñanzas con dedicación y vocación. Gracias por ayudarnos a comprender que la medicina no solo se ejerce con ciencia, sino también con empatía, ética y humanidad.

Al personal de salud de los distintos hospitales donde realizamos nuestra formación, gracias por acogernos, guiarnos y enseñarnos con paciencia el verdadero arte de la medicina. Cada experiencia compartida, cada guardia y cada enseñanza dejaron una huella invaluable en nuestra vida profesional.

Y, de manera especial, a los pacientes, quienes con respeto, confianza y generosidad nos permitieron aprender de sus historias, de su fortaleza y de su humanidad. Gracias por enseñarnos que detrás de cada diagnóstico existe una persona que merece ser escuchada, comprendida y tratada con dignidad.

A todos ustedes, gracias por formar parte de este camino y contribuir a que hoy podamos alcanzar este importante logro.

Alisson Raquel Tapia Nieto

Jorge Abner Machicao Nuñez

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue explorar la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral del personal de salud en el Hospital Regional de Moquegua durante el año 2025. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y un diseño no experimental de corte transversal.

La muestra estuvo compuesta por 175 trabajadores de la salud, incluyendo médicos y enfermeros de diversas áreas del hospital. Para recopilar los datos, se utilizó la escala IDARE para medir la ansiedad y un cuestionario estructurado que evaluó el desempeño laboral y sus dimensiones: calidad del trabajo, iniciativa, relaciones interpersonales y logros y metas (orientación a resultados, trabajo en equipo y organización).

Los hallazgos revelaron que el 14,9 % presentó ansiedad-estado leve, mientras que el 81,7 % del personal experimentó ansiedad-estado moderado, y el 3,4 % presentó ansiedad -estado severo. En cuanto al desempeño laboral, la mayoría se ubicó en el nivel bueno con un 74,3 %, seguido por el nivel regular con un 15,4 % y el excelente con un 10,3 %. La prueba de Kolmogorov Smirnov mostró que no había normalidad y posteriormente el coeficiente rho de Spearman para el análisis inferencial. Se identificó una relación significativa entre la ansiedad-estado y el desempeño laboral ($\rho = 0,342$; $p = 0,000$), respecto a las dimensiones del desempeño, se identificó relación significativa entre la ansiedad y calidad de trabajo ($\rho = 0,288$; $p = 0,000$), la iniciativa ($\rho = 0,336$; $p = 0,000$), las relaciones interpersonales ($\rho = 0,251$; $p = 0,000$) y los logros y metas ($\rho = 0,306$; $p = 0,000$).

En conclusión, se determinó que la ansiedad está significativamente relacionada con el desempeño laboral del personal de salud evaluado. Así mismo, se evidenció que los niveles de ansiedad se asociaron con modificaciones en la calidad de trabajo, reflejadas en el cumplimiento de funciones y eficiencia laboral; en la iniciativa, afectando la capacidad de respuesta y proactividad; en las relaciones interpersonales, influyendo en la interacción y comunicación con compañeros de trabajo y en los logros y metas, repercutiendo en el cumplimiento de objetivos y desempeño laboral del personal sanitario evaluado.

Palabras clave: ansiedad, desempeño laboral, personal sanitario.

ABSTRACT

The objective of this study was to explore the relationship between anxiety and job performance among healthcare personnel at the Moquegua Regional Hospital during 2025. The research adopted a quantitative approach, with a correlational level and a non-experimental, cross-sectional design.

The sample consisted of 175 healthcare workers, including physicians and nurses from various hospital departments. Data was collected using the IDARE scale to measure anxiety and a structured questionnaire that assessed job performance and its dimensions: work quality, initiative, interpersonal relationships, and achievements and goals (results orientation, teamwork, and organization).

The findings revealed that 14.9% presented mild state anxiety, while 81.7% of the staff experienced moderate state anxiety, and 3.4% presented severe state anxiety. Regarding job performance, the majority (74.3%) were rated at the good level, followed by the fair level (15.4%) and the excellent level (10.3%). The Kolmogorov-Smirnov test showed a lack of normality, and subsequently, Spearman's rho coefficient was used for inferential analysis. A significant relationship was identified between state anxiety and job performance ($\rho = 0.342$; $p = 0.000$). With respect to the performance dimensions, a significant relationship was identified between anxiety and work quality ($\rho = 0.288$; $p = 0.000$), initiative ($\rho = 0.336$; $p = 0.000$), interpersonal skills ($\rho = 0.251$; $p = 0.000$), and ($\rho = 0.306$; $p = 0.000$).

In conclusion, it was determined that anxiety is significantly related to the job performance of the healthcare personnel evaluated. Likewise, it was shown that levels of anxiety were associated with changes in work quality, reflected in job performance and efficiency; in initiative, affecting responsiveness and proactivity; in interpersonal relationships, influencing interaction and communication with colleagues; and in achievements and goals, impacting the fulfillment of objectives and job performance of the healthcare personnel evaluated.

Keywords: Anxiety, job performance, healthcare personnel.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN..... 1

CAPÍTULO I..... 2

PLANTEAMIENTO TEÓRICO 2

1.- PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..... 3

1.1 Determinación del problema..... 3

1.2 Enunciado del problema 4

1.3 Descripción del problema 4

1.4 Justificación del problema 10

1.4.1 Originalidad..... 10

1.4.2 Relevancia científica 10

1.4.3 Relevancia Social 10

1.4.4 Interés personal 11

1.4.5 Viabilidad..... 11

2.- OBJETIVOS 12

3. MARCO TEÓRICO 12

3.1 Marco Conceptual..... 12

3.2 Antecedentes investigativos..... 23

3.2.1 Locales 23

3.2.2 Nacionales: 24

3.2.2 Internacionales 27

4. HIPÓTESIS 30

CAPÍTULO II..... 31

PLANTEAMIENTO OPERACIONAL 31

1. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN	32
1.1 Técnica.....	32
1.1.1 Especificación	32
1.1.2 Descripción de la técnica.....	32
1.2 Instrumentos.....	32
1.3 Materiales.....	39
2.- CAMPO DE VERIFICACIÓN	39
2.1 Ubicación espacial	39
2.1.1 Ubicación Temporal.....	39
2.2 Unidades de estudio	40
3.- ESTRATEGIA DE INVESTIGACIÓN	42
3.1 ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN	42
3.1.1 Organización	42
3.1.2 Recursos	44
4. ESTRATEGIA PARA MANEJAR LOS RESULTADOS	45
4.1 Plan de procesamiento de los datos	45
4.2 Plan de análisis de datos	46
4.3 Consideraciones éticas.....	47
CAPÍTULO III	48
RESULTADOS	48
DISCUSIÓN.....	59
CONCLUSIONES.....	63
RECOMENDACIONES	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla nº 1: Operacionalización de variables.....	5
Tabla nº 2: Taxonomía de la investigación	9
Tabla nº 3: Nivel de ansiedad-estado del personal sanitario del hospital regional de Moquegua, 2025	49
Tabla nº 4: Nivel de ansiedad-rasgo del personal sanitario del hospital regional de Moquegua, 2025	49
Tabla nº 5: Nivel de desempeño laboral del personal sanitario del hospital regional de Moquegua, 2025	50
Tabla nº 6: Sexo del personal sanitario del hospital regional de Moquegua, 2025	50
Tabla nº 7: Area de labor del personal sanitario del hospital regional de Moquegua, 2025	51
Tabla nº 8: Cargo del personal sanitario del hospital regional de Moquegua, 2025.....	52
Tabla nº 9: Número de trabajos del personal sanitario del hospital regional de Moquegua, 2025	52
Tabla nº 10: Turno de labores del personal sanitario del hospital regional de Moquegua, 2025	53
Tabla nº 11: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.....	53
Tabla nº 12: Relación entre la ansiedad-estado y el desempeño laboral del personal sanitario del hospital regional de Moquegua, 2025	54
Tabla nº 13: Relación entre la ansiedad-estado y la dimensión calidad del trabajo en el personal sanitario del hospital regional de Moquegua, 2025	55
Tabla nº 14: Relación entre la ansiedad-estado y la dimensión iniciativa en el personal sanitario del hospital regional de Moquegua, 2025	56
Tabla nº 15: Relación entre la ansiedad-estado y la dimensión relaciones interpersonales en el personal sanitario del hospital regional de Moquegua, 2025.....	57
Tabla nº 16: Relación entre la ansiedad-estado y la dimensión logros y metas en el personal sanitario del hospital regional de Moquegua, 2025	57

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Consentimiento informado	71
Anexo 2: Instrumento 1: escala de valoración de la ansiedad	73
Anexo 3: Instrumento 2: cuestionario de evaluación del desempeño laboral	74
Anexo 4: Permiso institucional	77
Anexo 5: Base de datos	78

INTRODUCCIÓN

La ansiedad se ha convertido en una de las principales afectaciones de salud mental en el ámbito laboral, especialmente dentro del sector sanitario, donde las exigencias asistenciales, la sobrecarga de trabajo y la presión constante constituyen condiciones frecuentes del entorno laboral sanitario. Organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud han advertido un incremento importante de los trastornos de ansiedad en trabajadores de salud, particularmente después de la pandemia por COVID-19, situación que ha generado preocupación por sus efectos sobre el bienestar emocional, la productividad y la calidad de atención brindada a los pacientes (1).

En el contexto hospitalario, el desempeño laboral constituye un componente esencial para garantizar servicios de salud seguros, oportunos y humanizados. No obstante, factores como el desgaste emocional, las jornadas laborales extensas y la exposición constante a situaciones críticas pueden afectar al rendimiento del personal sanitario. Esta situación no solo repercute en el trabajador, sino también en el funcionamiento institucional y en la calidad de atención brindada a los usuarios, especialmente en áreas que demandan rapidez, precisión y trabajo coordinado (2).

En el Perú, distintos estudios desarrollados en personal de salud han reportado asociaciones significativas entre ansiedad y desempeño laboral, evidenciando que el incremento de los síntomas ansiosos puede disminuir la calidad del trabajo y la capacidad de respuesta frente a las demandas asistenciales. Esta problemática también puede observarse en el Hospital Regional de Moquegua, donde el personal sanitario desarrolla sus actividades en un entorno de alta responsabilidad y presión constante.

En ese contexto, el presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral del personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua durante el año 2025, con la finalidad de generar evidencia que contribuya al fortalecimiento de estrategias institucionales orientadas al cuidado de la salud mental y a la mejora del desempeño profesional en los servicios de salud.

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1.- PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Determinación del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) advierte que entre el 23 % a 46 % del personal sanitario presentó síntomas de ansiedad durante la pandemia, y entre el 41 % y 52 % se reportó burn-out, lo que afecta la atención y desempeño laboral (1). Respecto al desempeño laboral, se reconoce que la salud mental deteriorada (ansiedad, estrés, depresión) reduce la capacidad para tomar decisiones, incrementar errores y precipita el absentismo laboral (2).

En Europa, estudios realizados entre 2020 y 2021 revelaron elevados niveles de ansiedad y estrés laboral en trabajadores sanitarios. Por ejemplo, en España, alrededor del 39 % de los encuestados reportaron despersonalización elevada y el 43 % reflexionaba sobre recibir tratamiento psicológico eventualmente (3).

En Italia, otro estudio encontró que trabajar con pacientes COVID-19 se asoció con niveles significativamente más altos de agotamiento emocional, ansiedad y depresión. Estos hallazgos indican que la ansiedad impacta negativamente el desempeño y la calidad de atención en contextos europeos (4).

En América Latina, un estudio multicéntrico en 2022 con 5 437 profesionales sanitarios reportó una prevalencia del 40.1 % de ansiedad, siendo mayores en mujeres, personal joven y trabajadores de primera línea (5).

Estos antecedentes evidencian que la ansiedad y el desempeño laboral constituyen variables de interés en el personal sanitario, debido a la posible influencia que ejercen sobre la calidad del trabajo y el bienestar emocional (6).

En Perú, un estudio basado en encuestas durante la pandemia encontró que el 21.7 % del personal sanitario sufrió ansiedad severa y el 26.1 % presentaba malestar psicológico intenso, especialmente entre quienes estaban más cerca de Lima, epicentro de la pandemia en el país (7).

Otro estudio en hospitales de Lima identificó que el 36.5 % de médicos presentó síntomas de distrés, y que esos niveles estaban correlacionados con síntomas de ansiedad y depresión, además de horas trabajadas en emergencia sin suficiente apoyo institucional (8).

A pesar de la evidencia global, en América Latina y particularmente en Perú y Lima, están documentados los efectos de la ansiedad sobre el desempeño laboral del personal sanitario. Sin embargo, existe escasa investigación centrada en hospitales provinciales como el Hospital Regional de Moquegua, donde las condiciones laborales propias y la falta de estudios locales limitan la comprensión del fenómeno.

Por lo tanto, esta tesis busca evaluar la relación entre ansiedad y desempeño laboral en ese contexto específico, con el propósito de generar evidencia que posibilite estrategias institucionales centrándose en la salud mental del personal sanitario y la mejora de la calidad asistencial.

1.2 Enunciado del problema

RELACIÓN ENTRE LA ANSIEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL SANITARIO DEL HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA, 2025.

1.3 Descripción del problema

1.3.1. Área del conocimiento

- **Área general:** Ciencias de la Salud
- **Área Específica:** Medicina Humana
- **Especialidad:** Salud ocupacional
- **Línea:** Impacto de la Salud mental en el desempeño laboral en personal sanitario.

1.3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TABLA N° 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Escala	Categorías	Tipo de variable	Escala de medición	Instrumento de medición
Variable 1 Ansiedad	Estado emocional caracterizado por sentimientos de preocupación, tensión o temor ante situaciones percibidas como amenazante (9).	Se evaluó mediante la Escala de Valoración de la Ansiedad de Spielberg (10).	Ansiedad- Estado	• 20-35 pts. • 36-49 pts. • 50-80 pts.	• Leve • Moderado • Severo	Cualitativa	Ordinal politómica	Escala de Valoración de la Ansiedad IDARE.
			Ansiedad- Rasgo	• 20-35 pts. • 36-49 pts. • 50-80 pts.	• Leve • Moderado • Severo			
Variable 2 Desempeño Laboral	Grado en que un trabajador cumple eficazmente sus	Se midió mediante el cuestionario validado por Montoya y	• Calidad del trabajo • Iniciativa • Relaciones	• ≤ 19 pts. • 20 – 40 pts. • 41 – 79 pts. • 80 – 100 pts.	• No Aceptable • Poco Regular	Cualitativa	Ordinal politómica	Cuestionario de Evaluación del Desempeño Laboral

	funciones dentro de una organización (11).	adaptado por Avellaneda et al., con 21 ítems distribuidos en seis dimensiones, calificados en escala Likert de cinco niveles.	interpersonales • Orientación a resultados • Trabajo en equipo • Organización	• ≥ 101 pts.	• Regular • Bueno Excelente			
--	--	---	--	-------------------	-----------------------------------	--	--	--

Fuente: Elaboración Propia

Variables Intervinientes	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Escala	Categorías	Tipo de variable	Escala de medición	Instrumento de medición
Edad	Tiempo de vida en años, transcurridos desde el nacimiento hasta la actualidad (12).	Auto reporte del encuestado sobre la edad en años	Unidimensional	Número de años	Número de años	Número de años	Cuantitativa	Discreta	Cuestionario
Sexo	Condición biológica que distingue varones de mujeres (12).	Auto reporte del encuestado sobre el sexo	Unidimensional	Información consignada en el DNI	(1). (2).	- Masculino - Femenino	Cualitativa	Nominal dicotómica	Cuestionario
Área de labor hospitalaria	Departamento o servicio específico del hospital en el que el trabajador desempeña sus funciones	Variable categórica auto declarada en la encuesta según la asignación institucional	Unidimensional	Reporte del encuestado	(1). (2). (3). (4). (5).	- Emergencia - Medicina Interna - Cirugía general - Pediatría - Ginecología	Cualitativa	Nominal politómica	Cuestionario

Cargo	Puesto o función que ocupa el trabajador dentro del sistema hospitalario	Categoría reportada por el encuestado según su función institucional	Unidimensional	Reporte del encuestado	(1). (2).	- Médico - Enfermero/a	Cualitativa	Nominal dicotómica	Cuestionario
Número de trabajos	Cantidad de centros laborales en los que el encuestado labora simultáneamente.	Valor numérico discreto reportado por el encuestado	Unidimensional	Reporte del encuestado	(1). (2). (3).	- Uno - Dos - Tres	Cuantitativa	Discreta	Cuestionario
Turno de labor	Horario habitual en el que el personal sanitario cumple su jornada de trabajo.	Variable categórica reportada por el encuestado	Unidimensional	Reporte del encuestado	(1). (2). (3). (4).	- Mañana - Tarde - Noche - Rotativo	Cualitativa	Nominal politómica	Cuestionario

Fuente: Elaboración Propia

1.3.3. Interrogantes básicas

- ¿Cuál es la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral del personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua, 2025?
- ¿Cuál es el nivel de ansiedad del personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua, 2025?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua, 2025?
- ¿Cuál es el perfil sociodemográfico del personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua, 2025?
- ¿Existe una relación entre la ansiedad y la dimensión Calidad del trabajo en el personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua, 2025?
- ¿Existe una relación entre la ansiedad y la dimensión Iniciativa en el personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua, 2025?
- ¿Existe una relación entre la ansiedad y la dimensión Relaciones interpersonales en el personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua, 2025?
- ¿Existe una relación entre la ansiedad y los Logros y metas en el personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua, 2025?

1.3.4. Taxonomía de la investigación

TABLA N° 2: TAXONOMÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Elemento	Clasificación
Enfoque	Cuantitativo
Tipo	Observacional
Diseño	No experimental
Temporalidad	Transversal
Nivel	Correlacional
Direccionalidad	Prospectivo

Fuente: Elaboración Propia

1.4 Justificación del problema

1.4.1 Originalidad

Esta investigación se justifica ya que posee originalidad específica, pese a existir estudios investigativos previos relacionados al tema, pero con enfoques diferentes.

1.4.2 Relevancia científica

El presente estudio posee relevancia científica debido a que generó evidencia sobre la relación entre la ansiedad, entendida como ansiedad-estado y ansiedad rasgo evaluadas mediante el Inventario IDARE, y el desempeño laboral del personal sanitario de un hospital público. Asimismo, permitió identificar el comportamiento de ambas variables y de las dimensiones del desempeño laboral, aportando información útil para comprender cómo se manifiestan dentro del contexto hospitalario (20).

De igual manera, los resultados obtenidos constituyen un aporte para el área de salud ocupacional y gestión del talento humano, ya que brindan información objetiva que puede ser utilizada para fortalecer estrategias orientadas al bienestar emocional del personal sanitario y al mejoramiento del ambiente laboral. Además, los hallazgos podrán servir como antecedente para futuras investigaciones relacionadas con ansiedad y desempeño laboral en profesionales de la salud.

1.4.3 Relevancia Social

La presente investigación posee relevancia social debido a que aborda una problemática vinculada con la salud emocional y el desempeño laboral del personal sanitario, grupo profesional que cumple un rol fundamental en la atención y cuidado de los pacientes dentro de los servicios hospitalarios. La identificación de la relación entre la ansiedad, entendida como ansiedad estado y ansiedad rasgo evaluadas mediante el Inventario IDARE, y el desempeño laboral permitirá generar evidencia útil para comprender cómo estas variables se presentan en el contexto asistencial del Hospital Regional de Moquegua.

Los resultados podrán servir como referencia para el fortalecimiento de estrategias orientadas al bienestar del personal sanitario, favoreciendo ambientes laborales más saludables y una mejor calidad de atención. De igual manera, la información obtenida

permitió aportar evidencia valiosa para el desarrollo de acciones en salud ocupacional dirigidas a optimizar el desempeño del trabajador sanitario y, de manera indirecta, fortalecer la seguridad del paciente y la calidad de los servicios de salud brindados.

1.4.4 Interés personal

Interés personal en adquirir el título de médico cirujano a través del desarrollo, defensa y aprobación de la tesis.

1.4.5 Viabilidad

La presente investigación fue viable debido a que se contó con el acceso institucional y las autorizaciones correspondientes del Hospital Regional de Moquegua para la ejecución del estudio y la aplicación de los instrumentos al personal sanitario participante.

Se dispuso de una población accesible y disponible, conformada por personal médico y de enfermería que aceptó participar voluntariamente en la investigación, lo que permitió alcanzar la muestra establecida para el estudio.

En relación con los instrumentos, se utilizaron herramientas validadas y confiables para la recolección de datos, como el Inventario IDARE para la evaluación de la ansiedad y el cuestionario de desempeño laboral, facilitando la obtención de información objetiva y pertinente para el cumplimiento de los objetivos planteados.

De igual manera, se contó con el tiempo necesario para desarrollar las diferentes etapas de la investigación, incluyendo la coordinación institucional, aplicación de instrumentos, procesamiento estadístico y elaboración del informe final, permitiendo cumplir con el cronograma establecido.

La investigación fue factible desde el punto de vista económico, debido a que los gastos relacionados con materiales, impresión de instrumentos, movilidad y procesamiento de datos fueron asumidos por los investigadores, disponiéndose de los recursos logísticos necesarios para la ejecución del estudio.

2.- OBJETIVOS

2.1. Objetivo General:

Determinar la relación entre la ansiedad y desempeño laboral del personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua, 2025.

2.2. Objetivo específico:

- Determinar el nivel de ansiedad del personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua, 2025.
- Identificar el nivel de desempeño laboral del personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua, 2025.
- Identificar el perfil sociodemográfico del personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua, 2025.
- Determinar la relación entre la ansiedad y la dimensión Calidad del trabajo en el personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua, 2025.
- Determinar la relación entre la ansiedad y la dimensión Iniciativa del personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua, 2025.
- Determinar la relación entre la ansiedad y la dimensión Relaciones interpersonales en el personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua, 2025.
- Determinar la relación entre la ansiedad y los Logros y metas en el personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua, 2025.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 Marco Conceptual

3.1.1. Ansiedad

En la presente investigación, la variable ansiedad fue entendida como ansiedad-estado y ansiedad rasgo, evaluadas mediante el Inventario de Ansiedad Estado Rasgo IDARE.

3.1.1.1. Definición de ansiedad

La ansiedad es definida como una sensación subjetiva de aprensión, tensión o inquietud, acompañada de activación fisiológica y preocupación anticipatoria frente a eventos que son interpretados como amenazantes, que se manifiesta en diferentes contextos y puede influir tanto en el funcionamiento personal como laboral (9).

Desde una perspectiva funcional, la ansiedad puede actuar como un mecanismo adaptativo que facilita la preparación ante situaciones de riesgo o demanda. Sin embargo, cuando su intensidad o frecuencia exceden la capacidad de afrontamiento de la persona, puede interferir con actividades cotidianas, relaciones interpersonales y desempeño ocupacional (13).

3.1.1.2. Tipos de ansiedad

La ansiedad puede clasificarse en diversos tipos, según su origen, intensidad y manifestaciones. Una de las clasificaciones más utilizadas distingue entre ansiedad-rasgo y ansiedad-estado. La ansiedad-rasgo se refiere a una predisposición estable de la personalidad a responder con ansiedad ante diversos estímulos, mientras que la ansiedad-estado alude a la respuesta emocional transitoria provocada por una situación específica (14).

El Inventario IDARE evalúa ambas dimensiones, permitiendo identificar tanto las respuestas emocionales temporales como la tendencia estable a experimentar ansiedad. Por ello, en esta investigación la variable ansiedad se operacionalizó a través de estas dos dimensiones propuestas por Spielberger (15).

3.1.1.3. Diferencia entre ansiedad adaptativa y trastorno de ansiedad

La ansiedad constituye una respuesta emocional natural del ser humano frente a situaciones percibidas como amenazantes o demandantes. En determinadas circunstancias, esta respuesta puede resultar adaptativa, ya que favorece el estado de alerta, mejora la capacidad de respuesta y permite afrontar retos o peligros de manera más eficiente. En el ámbito laboral sanitario, cierto grado de ansiedad puede presentarse ante situaciones de alta responsabilidad, toma de decisiones rápidas, atención de emergencias o presión asistencial, sin que ello represente necesariamente una alteración clínica (9).

La ansiedad adaptativa suele caracterizarse por ser transitoria, proporcional al estímulo desencadenante y limitada en el tiempo. Además, no genera un deterioro significativo en

el funcionamiento social, laboral o personal del individuo. Desde esta perspectiva, la ansiedad puede cumplir una función protectora y motivadora, facilitando la concentración y la capacidad de respuesta frente a situaciones complejas o exigentes (13).

Por el contrario, los trastornos de ansiedad corresponden a condiciones clínicas reconocidas por sistemas diagnósticos internacionales como el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales DSM 5 y la Clasificación Internacional de Enfermedades CIE 11. Estos trastornos se caracterizan por una preocupación excesiva, persistente y difícil de controlar, acompañada de síntomas físicos, cognitivos y conductuales que generan malestar intenso o deterioro funcional significativo en diferentes áreas de la vida del individuo (16).

Entre los principales criterios considerados por el DSM 5 para identificar un trastorno de ansiedad se encuentran la persistencia de los síntomas durante periodos prolongados, generalmente superiores a seis meses, la intensidad desproporcionada de la respuesta emocional frente al estímulo desencadenante y la interferencia importante en el desempeño cotidiano. Asimismo, pueden presentarse síntomas como tensión muscular constante, irritabilidad, alteraciones del sueño, fatiga, dificultad para concentrarse y sensación continua de amenaza o peligro inminente (17).

En el contexto sanitario, diferenciar la ansiedad adaptativa de un trastorno de ansiedad resulta fundamental. No toda respuesta emocional asociada al trabajo representa una condición psiquiátrica. Muchos profesionales de salud pueden experimentar ansiedad-estado frente a situaciones específicas propias de su actividad laboral sin cumplir criterios diagnósticos de trastorno mental. Por ello, la presente investigación no evalúa trastornos psiquiátricos ni afecciones clínicas diagnosticadas, sino niveles de ansiedad-estado y ansiedad rasgo medidos mediante el Inventario IDARE, como variables psicológicas relacionadas con el desempeño laboral del personal sanitario (15).

3.1.1.4. Factores asociados a la ansiedad en el personal sanitario

La presencia de ansiedad en el personal sanitario puede relacionarse con diversos factores organizacionales y laborales, entre ellos la sobrecarga de trabajo, la presión asistencial, los turnos prolongados, la responsabilidad en la toma de decisiones y la exposición continua a situaciones críticas (18).

Asimismo, en los trabajadores de salud influyen condiciones como el contacto frecuente con pacientes graves, la exigencia emocional del cuidado, el agotamiento físico y las limitaciones de recursos institucionales. Estos factores pueden favorecer respuestas de ansiedad estado y contribuir al incremento de niveles de ansiedad rasgo en determinados contextos laborales (6).

3.1.1.5. Manifestaciones de la ansiedad

La ansiedad puede manifestarse a través de diferentes respuestas fisiológicas, cognitivas, emocionales y conductuales. Las manifestaciones somáticas incluyen incremento de la frecuencia cardíaca, tensión muscular, sudoración, sensación de inquietud física y fatiga persistente. Estas respuestas corresponden a mecanismos de activación del organismo frente a situaciones percibidas como amenazantes o demandantes y pueden intensificarse cuando la ansiedad se mantiene de manera prolongada (16).

En el plano cognitivo y emocional, la ansiedad suele expresarse mediante preocupación constante, pensamientos anticipatorios negativos, dificultad para concentrarse, irritabilidad e inseguridad frente a determinadas situaciones. Asimismo, pueden presentarse alteraciones del sueño y disminución de la motivación para desarrollar actividades cotidianas o laborales (18).

Desde el punto de vista conductual, la ansiedad puede generar inquietud motora, disminución del rendimiento y dificultades en la interacción interpersonal. En contextos laborales exigentes, como el sanitario, estas manifestaciones pueden influir en la ejecución de tareas, la toma de decisiones y la calidad de la atención brindada, especialmente cuando los niveles de ansiedad son elevados o persistentes (18).

3.1.1.6. Consecuencias de la ansiedad en el ámbito laboral

Los niveles elevados de ansiedad pueden asociarse con disminución de la concentración, dificultades en la toma de decisiones, agotamiento emocional y alteraciones en las relaciones interpersonales dentro del entorno laboral (17).

En instituciones de salud, estas condiciones pueden afectar el desempeño laboral, el clima organizacional y la calidad de atención brindada por el personal sanitario. Asimismo, niveles elevados de ansiedad podrían relacionarse con ausentismo, menor satisfacción laboral y reducción de la productividad institucional (19).

3.1.1.7. Evaluación de la ansiedad: Escala IDARE

La evaluación de la ansiedad en esta investigación se realizó mediante el Inventario de Ansiedad Rasgo Estado IDARE, instrumento desarrollado a partir del State Trait Anxiety Inventory de Spielberger. Este inventario permite medir de forma diferenciada la ansiedad-estado y la ansiedad rasgo mediante escalas tipo Likert ampliamente utilizadas en investigaciones psicológicas y sanitarias (20).

La ansiedad-estado hace referencia a una condición emocional transitoria caracterizada por sentimientos de tensión, preocupación, nerviosismo y activación fisiológica que pueden variar según las circunstancias o situaciones específicas que enfrenta la persona. Este componente evalúa cómo se siente el individuo en un momento determinado, por lo que sus niveles pueden modificarse dependiendo de las exigencias del entorno o de acontecimientos particulares (21).

Por otro lado, la ansiedad rasgo corresponde a una característica relativamente estable de la personalidad, relacionada con la tendencia del individuo a percibir diversas situaciones como amenazantes y responder ante ellas con niveles elevados de ansiedad. A diferencia de la ansiedad-estado, este componente refleja una predisposición más permanente hacia respuestas ansiosas frente a distintos estímulos (20).

El IDARE está conformado por dos subescalas independientes. La primera evalúa ansiedad-estado y la segunda ansiedad rasgo, cada una integrada por 20 ítems con opciones de respuesta tipo Likert. Los participantes seleccionan la alternativa que mejor representa su situación emocional según la frecuencia o intensidad de las manifestaciones descritas. La puntuación total se obtiene mediante la suma de los valores asignados a cada respuesta, considerando la inversión de determinados ítems establecidos en el instrumento original (20).

La interpretación de los resultados permite clasificar los niveles de ansiedad en categorías como bajo, medio o alto, según los puntajes obtenidos en cada dimensión. Puntajes elevados en ansiedad-estado indican mayor presencia de tensión emocional situacional, mientras que valores altos en ansiedad rasgo reflejan una mayor predisposición personal a experimentar ansiedad de manera frecuente. En el presente estudio, el IDARE permitió caracterizar los niveles de ansiedad-estado y ansiedad rasgo del personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua y analizar su relación con el desempeño laboral y sus diferentes dimensiones (21).

3.1.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral constituye un componente fundamental en la gestión del talento humano, especialmente en el ámbito sanitario, donde las actividades realizadas por el personal influyen directamente en la calidad de la atención y en la seguridad del paciente. Su evaluación permite valorar el grado de cumplimiento de funciones, responsabilidades y objetivos institucionales, así como identificar fortalezas y necesidades de mejora en el ejercicio profesional. Asimismo, el análisis del desempeño facilita la implementación de estrategias orientadas al fortalecimiento de competencias, optimización de recursos humanos y mejora continua de los servicios de salud (11).

En el contexto hospitalario, el desempeño laboral se encuentra condicionado por diversos factores individuales, organizacionales y ambientales. Entre ellos destacan las condiciones de trabajo, la carga asistencial, la disponibilidad de recursos, las relaciones interpersonales y el estado emocional del trabajador. En entornos de alta demanda, como los hospitales, estos factores pueden influir en la eficiencia, calidad del trabajo, capacidad de respuesta y cumplimiento de metas del personal sanitario. Por ello, el desempeño laboral es considerado un indicador relevante para evaluar la productividad y el funcionamiento de los servicios de salud (11).

3.1.2.1. Definición de desempeño laboral

El desempeño laboral implica la ejecución eficiente de funciones y responsabilidades asignadas dentro de una organización, considerando no solo las competencias técnicas del trabajador, sino también aspectos relacionados con la actitud, la calidad de las interacciones interpersonales, la iniciativa y el cumplimiento de metas individuales e institucionales. Se trata de un constructo multidimensional que integra habilidades, conocimientos, motivación, compromiso y capacidad de adaptación al entorno laboral, permitiendo valorar el nivel de contribución del trabajador al logro de los objetivos organizacionales (11).

En el ámbito sanitario, el desempeño laboral adquiere especial relevancia debido a su impacto en la calidad de la atención y en la seguridad del paciente. Su evaluación no se limita a indicadores de productividad, sino que también considera aspectos como la toma de decisiones clínicas, la gestión del tiempo, el trabajo en equipo interdisciplinario, la comunicación efectiva y la capacidad de respuesta frente a situaciones asistenciales

complejas. Estos elementos permiten valorar de manera integral el desempeño del personal de salud dentro del contexto hospitalario (22).

3.1.2.2. Factores que influyen en el desempeño laboral del personal sanitario

El desempeño laboral en el sector salud está condicionado por diversos factores individuales, organizacionales y contextuales. A nivel individual, intervienen aspectos como el nivel de formación, la experiencia profesional, las habilidades interpersonales, la motivación y el estado emocional del trabajador. Variables como la ansiedad, el estrés y el agotamiento emocional pueden afectar la eficiencia en la ejecución de actividades clínicas y administrativas, así como la capacidad de respuesta frente a situaciones de alta demanda asistencial (23).

A nivel organizacional, el clima laboral, el estilo de liderazgo, la disponibilidad de recursos, la carga de trabajo y las políticas institucionales de reconocimiento influyen directamente en el desempeño del personal sanitario. Ambientes laborales con deficiencias organizativas, escaso apoyo institucional o limitada comunicación interna pueden afectar negativamente la productividad y el cumplimiento de funciones, incluso en trabajadores con adecuada formación y experiencia profesional (24).

Asimismo, los factores sociales y económicos también pueden repercutir en el desempeño laboral. Situaciones como crisis sanitarias, modificaciones en las normativas, conflictos gremiales o condiciones laborales inadecuadas pueden generar limitaciones en el ejercicio profesional y afectar el cumplimiento eficiente de las responsabilidades asistenciales. En este sentido, el desempeño laboral depende no solo de las capacidades individuales, sino también de las condiciones estructurales y organizacionales del entorno de trabajo (23).

3.1.2.3. Dimensiones del desempeño laboral

Para el análisis del desempeño laboral se consideran diversas dimensiones que permiten evaluar de manera específica los diferentes componentes que integran este constructo. En el presente estudio se abordarán cuatro dimensiones principales:

A. Calidad del trabajo: Esta dimensión implica la correcta aplicación de procedimientos, el seguimiento de protocolos clínicos, el uso adecuado de recursos. La calidad del trabajo se ve directamente influida por la concentración, el nivel de capacitación y el compromiso del trabajador.

B. **Iniciativa:** La iniciativa se refiere a la capacidad del trabajador para actuar de manera proactiva, asumir responsabilidades adicionales y plantear alternativas de solución frente a situaciones laborales. En el ámbito hospitalario, esta dimensión favorece la adaptación a situaciones imprevistas, la optimización de procesos y la mejora continua de la atención sanitaria. Asimismo, se encuentra vinculada con la autonomía y motivación profesional.

C. **Relaciones interpersonales:** Esta dimensión evalúa la capacidad del trabajador para mantener interacciones adecuadas con colegas, pacientes, familiares y demás integrantes del entorno institucional. Incluye aspectos como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la empatía y el manejo de conflictos. En los servicios de salud, las relaciones interpersonales adecuadas contribuyen al fortalecimiento de la coordinación interdisciplinaria y al clima organizacional.

D. **Orientación de resultados:** Se refiere a la capacidad del trabajador para dirigir sus esfuerzos hacia el cumplimiento eficiente y oportuno de los objetivos y metas institucionales. Esta dimensión comprende el compromiso con la productividad, la calidad del trabajo, la eficiencia en la utilización de los recursos y la responsabilidad en el logro de los resultados esperados.

E. **Trabajo en equipo:** Hace referencia a la capacidad del trabajador para colaborar de manera coordinada con otros miembros de la institución, promoviendo la cooperación, la comunicación efectiva y el respeto mutuo en el desarrollo de las actividades laborales.

F. **Organización:** Esta dimensión incluye el cumplimiento de procedimientos, la planificación de las actividades, la gestión del tiempo y el seguimiento de las responsabilidades asignadas. En el contexto hospitalario, una adecuada organización contribuye a optimizar los procesos asistenciales, disminuir errores operativos y favorecer un desempeño laboral eficiente (25).

3.1.2.4. Evaluación del desempeño laboral en instituciones de salud

La evaluación del desempeño laboral en instituciones de salud permite identificar fortalezas y áreas de mejora en el personal sanitario, así como promover el desarrollo

profesional continuo. Este proceso debe realizarse de manera sistemática, objetiva y transparente, integrando criterios cuantitativos y cualitativos que permitan valorar tanto los resultados obtenidos como los comportamientos observables durante el ejercicio profesional (26).

Para la evaluación del desempeño se emplean diversos instrumentos, entre ellos cuestionarios estructurados, evaluaciones de 360 grados, entrevistas de desempeño, revisión de indicadores institucionales y observación directa. En el presente estudio se aplicó un cuestionario de desempeño laboral adaptado al contexto sanitario, el cual permitió evaluar las dimensiones de calidad del trabajo, iniciativa, relaciones interpersonales, orientación a resultados, trabajo en equipo y organización, así como analizar su relación con los niveles de ansiedad del personal sanitario (25).

Una evaluación adecuada del desempeño debe proporcionar retroalimentación orientada a la mejora continua y contribuir a la toma de decisiones relacionadas con capacitación, incentivos, reconocimiento laboral y fortalecimiento de competencias profesionales. Asimismo, este proceso debe favorecer el compromiso institucional y el desarrollo del personal dentro del entorno organizacional (26).

3.1.2.5. Consecuencias del bajo desempeño laboral en el sistema sanitario

El bajo desempeño laboral en el ámbito sanitario tiene implicancias que trascienden el rendimiento individual. A nivel institucional, se traduce en ineficiencias operativas, incremento en los errores clínicos, deterioro de la imagen del servicio, reducción de la satisfacción del usuario y aumento de los costos asociados a la repetición de procedimientos o a la prolongación de los tiempos de atención (27).

Además, genera un efecto multiplicador negativo en el equipo de trabajo, al afectar la moral, el clima laboral y la cohesión grupal. Cuando el bajo desempeño no es abordado oportunamente, puede provocar sobrecarga en otros trabajadores, generar conflictos internos o promover una cultura de desmotivación generalizada (25).

En contextos hospitalarios donde se exige atención de calidad, rapidez en la respuesta y trato humanizado, las consecuencias del bajo desempeño son especialmente críticas, pues pueden comprometer la seguridad del paciente y afectar directamente los resultados en salud. Por ello, la identificación de los factores que inciden en el desempeño, como la

ansiedad en el entorno laboral, es un paso clave para diseñar estrategias de intervención efectivas y sostenibles (26).

3.1.3. Relación entre ansiedad y desempeño laboral

En entornos laborales exigentes como los hospitales, donde el personal debe tomar decisiones críticas bajo presión, esta relación cobra particular relevancia (28). La ansiedad puede alterar procesos cognitivos, emocionales y conductuales esenciales para el cumplimiento de funciones, lo que influye de manera directa en el rendimiento laboral. Comprender esta relación permite no solo identificar factores de riesgo para el bajo desempeño, sino también diseñar estrategias institucionales orientadas al bienestar del trabajador y la mejora de los servicios de salud (29).

3.1.3.1. Fundamentos teóricos de la relación entre ansiedad y desempeño

Diversos modelos teóricos han abordado el vínculo entre ansiedad y desempeño. Uno de los enfoques más influyentes es la teoría del Arousal de Yerkes-Dodson, que plantea que existe una relación curvilínea entre la activación fisiológica (como la ansiedad) y el rendimiento: un nivel moderado de activación puede mejorar el desempeño, mientras que niveles muy bajos o altos lo perjudican. Según este modelo, un cierto grado de ansiedad puede ser funcional al generar alerta, concentración y motivación (28). Sin embargo, cuando la ansiedad se intensifica o se prolonga en el tiempo, sobrepasa la capacidad de afrontamiento del individuo, reduciendo su eficacia y deteriorando su desempeño (29).

Desde la psicología cognitiva, se considera que la ansiedad interfiere con los procesos atencionales, la memoria de trabajo y la toma de decisiones, especialmente en tareas complejas que requieren concentración y juicio clínico, como ocurre en el ámbito hospitalario (28). Por otro lado, desde la teoría del estrés laboral, se plantea que los trabajadores expuestos de manera constante a demandas laborales excesivas sin el soporte adecuado tienden a desarrollar estados de ansiedad que afectan su desempeño, generando un círculo vicioso difícil de romper sin intervenciones organizacionales (29).

3.1.3.2. Estudios previos sobre ansiedad y desempeño en contextos hospitalarios

Diversos estudios coinciden en que los niveles elevados de ansiedad están asociados con disminución en la productividad, aumento de errores, deterioro de la calidad del servicio y mayores tasas de ausentismo (30).

Los trabajadores con niveles altos de ansiedad presentaban menor concentración y mayores dificultades para tomar decisiones en situaciones de emergencia. En otro estudio en Colombia, se identificó que médicos y técnicos con ansiedad clínica reportaban una menor percepción de eficacia laboral y mayores conflictos interpersonales (29). En el Perú, investigaciones en hospitales de Lima (31) y Huancayo (32) han evidenciado que la ansiedad está presente en una proporción importante del personal sanitario, y que su presencia se asocia con deterioro en la calidad del trabajo, el trabajo en equipo y el cumplimiento de objetivos institucionales (29).

Estos hallazgos demuestran que la ansiedad no es un fenómeno aislado, sino un factor estructural que afecta la funcionalidad de los equipos de salud. A su vez, refuerzan la necesidad de monitorear la salud emocional del personal como parte de la gestión integral del recurso humano (30).

3.1.3.3. Impacto de la ansiedad en cada dimensión del desempeño laboral

La ansiedad afecta el desempeño laboral de manera diferenciada en cada una de sus dimensiones. En cuanto a la **calidad del trabajo**, la ansiedad puede generar errores por omisión o por exceso de precaución, disminuir la capacidad de concentración y reducir la eficiencia en la ejecución de procedimientos. En contextos clínicos, esto puede traducirse en errores en la administración de medicamentos, fallos en el seguimiento de protocolos o descuidos en la atención al paciente (29).

En la dimensión **iniciativa**, la ansiedad tiende a inhibir la proactividad del trabajador, generando una actitud pasiva, dependiente y evasiva. Una persona en ese estado puede evitar tomar decisiones o asumir nuevas responsabilidades por miedo al error o a ser evaluado negativamente, lo que limita su capacidad para contribuir con mejoras en el entorno de trabajo (28).

Respecto a las **relaciones interpersonales**, la ansiedad afecta la comunicación efectiva, incrementa la irritabilidad, disminuye la empatía y favorece conflictos interpersonales. Un trabajador influenciado por un estado de ansiedad puede manifestar una mayor percepción de las críticas, mostrarse defensivo o retraído, y deteriorar el clima laboral. Esto afecta negativamente la dinámica de los equipos de salud, donde la coordinación y el apoyo mutuo son esenciales (30).

Finalmente, en las dimensiones de orientación a resultados, trabajo en equipo y organización, la ansiedad puede generar desorganización, procrastinación y dificultad para mantener el enfoque a largo plazo. El trabajador ansioso experimenta una disminución en su autoconfianza y suele abandonar tareas complejas o importantes por miedo al fracaso, lo que limita el cumplimiento de metas personales e institucionales (29).

3.1.3.4. Implicancias organizacionales de esta relación

El reconocimiento de la relación entre ansiedad y desempeño tiene profundas implicancias para las organizaciones de salud. En primer lugar, plantea la necesidad de incorporar el monitoreo del estado emocional del personal como parte de la evaluación periódica del desempeño. Las instituciones deben reconocer que el bajo desempeño no siempre se debe a falta de compromiso o capacidad, sino a condiciones emocionales adversas que requieren atención y apoyo (25).

En segundo lugar, se hace evidente la urgencia de implementar estrategias de prevención y manejo de la ansiedad, como programas de bienestar laboral, espacios de escucha psicológica, pausas activas, talleres de manejo del estrés y mejoras en las condiciones organizacionales. Estas medidas no solo favorecen el bienestar del trabajador, sino que impactan directamente en la calidad del servicio y en la sostenibilidad institucional (26). Al reconocer esta relación, las instituciones pueden fortalecer su política de gestión humana, promoviendo entornos laborales más saludables, equipos más cohesionados y trabajadores más comprometidos. Invertir en la salud mental del personal no debe considerarse un gasto suntuario, sino una inversión estratégica que optimiza el funcionamiento de todo el sistema sanitario (27).

3.2 Antecedentes investigativos

3.2.1 Locales

- a) **Título: SÍNTOMAS DE ANSIEDAD Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED CHILCA, HUANCAYO, 2023.**

Autora: Baquerizo Inga, Nancy Luz

Fuente: Repositorio de la Universidad Peruana Los Andes (UPLA)

Año y Lugar: Huancayo, 2024.

Resumen: Este estudio tuvo el objetivo de determinar la relación entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, en la región Junín. La investigación presentó un enfoque cuantitativo, con diseño observacional, transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 92 médicos y licenciados seleccionados aleatoriamente de una población mayor a 120 profesionales de salud. Para la recolección de datos se utilizó la Escala de Ansiedad de Hamilton y un cuestionario estructurado que evaluó dimensiones del desempeño laboral como calidad del trabajo, logro de metas, relaciones interpersonales e iniciativa laboral. Los resultados evidenciaron una relación significativa entre los síntomas de ansiedad y el desempeño laboral, especialmente en las dimensiones calidad del trabajo y cumplimiento de metas. Sin embargo, no se encontraron asociaciones significativas entre la ansiedad y las dimensiones relaciones interpersonales e iniciativa laboral. Los autores concluyeron que los síntomas de ansiedad pueden influir negativamente en determinadas dimensiones del desempeño laboral del personal sanitario (32).

3.2.2 Nacionales:

a) Título: ANSIEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS DURANTE LA POSTPANDEMIA POR COVID-19 EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2023.

Autores: Meza Aguilar, Lucero Geraldine; Murga Aranda, Oskar Luis

Fuente: Universidad Norbert Wiener.

Año y Lugar: Lima, 2023.

Resumen: Este estudio propuso determinar la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral en enfermeros de un hospital de emergencias durante el contexto de la postpandemia. La investigación presentó un enfoque cuantitativo, diseño transversal y alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 100 enfermeros seleccionados mediante muestreo por conveniencia. Para evaluar la ansiedad se utilizó la Escala de Ansiedad de Hamilton, mientras que el desempeño laboral fue medido mediante el cuestionario elaborado por Machillanda y validado en el Perú por Vidal Sopla. Debido a que los datos no presentaron distribución normal, se aplicó el coeficiente rho de Spearman

para el análisis estadístico. Los resultados evidenciaron una relación negativa, significativa y moderada entre la ansiedad y el desempeño laboral, indicando que a mayores niveles de ansiedad correspondían menores niveles de desempeño. Asimismo, más del 60 % de los participantes presentó ansiedad clínicamente significativa y bajos niveles de desempeño laboral, especialmente en las dimensiones motivación y competencia profesional. Los autores concluyeron que la ansiedad influye negativamente en el desempeño laboral del personal de enfermería en contextos hospitalarios posteriores a la pandemia (33).

b) Título: ANSIEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL DOS DE MAYO DESPUÉS DEL COVID-19, LIMA – 2023.

Autora: Saavedra Galán, María de los Milagros

Fuente: Universidad Privada Norbert Wiener.

Año y Lugar: Lima, 2023.

Resumen: Este estudio tuvo el objetivo de determinar la relación entre ansiedad y desempeño laboral en enfermeras que laboraron en el área COVID del Hospital Dos de Mayo. La investigación presentó un enfoque cuantitativo, diseño transversal y alcance descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 81 enfermeras seleccionadas mediante muestreo por conveniencia. Para la recolección de datos se utilizó la Escala de Ansiedad de Hamilton y la Escala de Desempeño Laboral de Rodríguez y Ramírez, adaptada al contexto peruano por Granados y Lora. Los resultados evidenciaron que el 48,1 % del personal no presentó ansiedad, mientras que el 54,3 % alcanzó un nivel promedio de desempeño laboral. Para el análisis estadístico se aplicó la prueba Rho de Spearman, obteniéndose un valor de $p = 0,582$ y un coeficiente $Rho = 0,062$, lo que indicó ausencia de relación estadísticamente significativa entre la ansiedad y el desempeño laboral. Los autores concluyeron que, en la población evaluada, los niveles de ansiedad no se asociaron significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería durante el contexto de atención por COVID 19 (31).

c) Título: ANSIEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE CENTROS DE SALUD DE PISCO, 2022.

Autora: Cárdenas Almeyda G., Díaz Ore C

Fuente: Universidad Privada San Juan Bautista.

Año y Lugar: Chincha, 2022

Resumen: Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral en profesionales y técnicas de enfermería de centros de salud del distrito de Pisco durante el año 2022. La investigación presentó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance correlacional y corte transversal. La muestra estuvo conformada por 108 trabajadores de enfermería. Para la recolección de datos se emplearon instrumentos estructurados y validados que evaluaron la ansiedad en sus dimensiones afectiva y somática, así como el desempeño laboral en las dimensiones cognitivas, actitudinales y técnicas. Previamente al análisis inferencial se verificó la normalidad de los datos, por lo que se aplicó el coeficiente Rho de Spearman. Los resultados mostraron que la mayoría del personal presentó niveles normales de ansiedad general, aunque un porcentaje importante evidenció ansiedad moderada y marcada en las dimensiones afectiva y somática. Respecto al desempeño laboral, predominó un nivel alto en todas sus dimensiones. Sin embargo, no se encontró relación estadísticamente significativa entre ansiedad y desempeño laboral ($p = 0,532$), ni entre sus respectivas dimensiones. Los autores concluyeron que, en la población evaluada, la ansiedad no se asoció significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería (34)

d) Título: ANSIEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DURANTE PANDEMIA COVID-19 EN HOSPITAL REFERENCIAL FERREÑAFE, REGIÓN LAMBAYEQUE.

Autora: Muñoz Seclen C.L.S

Fuente: Universidad Católica Sedes Sapientiae.

Año y Lugar: Pimentel, 2024.

Resumen: Esta investigación buscó determinar la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Referencial de Ferreñafe, en Lambayeque, durante el contexto de la pandemia por COVID 19. El estudio presentó un enfoque cuantitativo, diseño analítico correlacional y corte transversal. La muestra estuvo conformada por 47 trabajadores asistenciales seleccionados de una población de 106 participantes. Para la recolección de datos se aplicó una escala de ansiedad de 20 ítems y

un cuestionario de desempeño laboral de 27 ítems, ambos con adecuados niveles de validez y confiabilidad. Los resultados evidenciaron que más de la mitad del personal presentó ansiedad moderada, mientras que el resto mostró niveles altos de ansiedad. Asimismo, se observó una disminución en los niveles de desempeño laboral. El análisis estadístico demostró una relación negativa y significativa entre la ansiedad y el desempeño laboral, indicando que a mayores niveles de ansiedad correspondían menores niveles de desempeño. Del mismo modo, se identificaron relaciones negativas significativas entre la ansiedad y las dimensiones calidad del trabajo, iniciativa, relaciones interpersonales y logro de metas. Los autores concluyeron que la ansiedad se asocia significativamente con el desempeño laboral del personal sanitario en contextos de alta exigencia asistencial (35).

3.2.2 Internacionales

a) Título: INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES FUERZAS ARMADAS N.º 1, QUITO, EN EL AÑO 2019.

Autora: Onofre Pérez, Liseth Marianela

Fuente: Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador

Año y Lugar: Ecuador, 2021.

Resumen: En esta investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas N.º 1 de Quito durante el año 2019. El estudio presentó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 40 trabajadores de la institución, la mayoría con más de dos años de permanencia laboral. Para la recolección de datos se empleó el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT/OMS, validado para contextos latinoamericanos, así como el Instrumento de Evaluación del Desempeño del Sector Público. Además, se realizaron entrevistas dirigidas al personal directivo como complemento del análisis cuantitativo. Los resultados estadísticos evidenciaron una baja correlación entre el estrés y el desempeño laboral, sin encontrarse influencia significativa entre ambas variables. Sin embargo, el análisis cualitativo permitió identificar factores organizacionales asociados

al estrés, entre ellos deficiencias en el liderazgo, escasa cohesión grupal y limitaciones tecnológicas dentro de la institución. El estudio concluyó que, aunque no se evidenció relación estadísticamente significativa entre las variables principales, existen condiciones organizacionales que pueden afectar el bienestar laboral y el desempeño del personal en contextos institucionales de alta exigencia (36).

b) Título: ANSIEDAD, DEPRESIÓN Y ESTRÉS LABORAL ASISTENCIAL EN PERSONAL SANITARIO DE UN HOSPITAL DE PSIQUIATRÍA.

Autora: Gómez-Francisco LA. et al.

Fuente: Universidad de Ciencias Médicas Cien Fuegos.

Año y Lugar: Lux Médica, 2021.

Resumen: En un hospital psiquiátrico de Aguascalientes se desarrolló una investigación con el objetivo de analizar la relación entre ansiedad, depresión y estrés laboral asistencial en profesionales de la salud. El estudio presentó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y prospectivo. La muestra estuvo conformada por 86 trabajadores sanitarios. Para la recolección de datos se emplearon instrumentos validados, entre ellos el Inventario de Ansiedad de Beck, la Escala de Depresión de Hamilton y una escala de burnout. Los resultados evidenciaron que el 2,3 % de los participantes presentó ansiedad severa, el 5,8 % mostró indicadores de depresión y el 3,5 % registró altos niveles de estrés laboral. Asimismo, el 60,5 % presentó estrés moderado y el 45,3 % manifestó baja realización personal. El análisis correlacional mostró asociaciones significativas entre ansiedad y agotamiento emocional ($r = 0,48$), ansiedad y despersonalización ($r = 0,30$), así como una relación negativa entre ansiedad y realización personal ($r = -0,24$). Además, el análisis de regresión identificó al síndrome de burnout como predictor significativo de ansiedad y depresión en el personal sanitario. Los autores concluyeron que el desgaste laboral se encuentra estrechamente relacionado con alteraciones emocionales en trabajadores de salud mental, afectando su bienestar y desempeño ocupacional (37).

c) Título: PREVALENCIA DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN EN RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN RESIDENTES DE IMAGENOLOGÍA DE UN HOSPITAL DE TERCER NIVEL DE PUEBLA.

Autora: Carballo Uribe, Fernando Alfonso

Fuente: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Año y Lugar: México, 2023.

Resumen: En un hospital de alta complejidad de Puebla, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla se desarrolló un estudio con el objetivo de determinar la relación entre ansiedad, depresión y desempeño laboral en médicos residentes de Imagenología Diagnóstica y Terapéutica. La investigación presentó un diseño observacional de corte transversal y utilizó como instrumentos la Escala de Ansiedad de Beck, la Escala de Depresión de Beck y una Escala de Desempeño Laboral. La muestra estuvo conformada por 35 residentes con una edad promedio de 30 años y distribución similar entre hombres y mujeres. Los resultados evidenciaron que el 31,4 % presentó ansiedad moderada y el 25,7 % depresión extrema. Respecto al desempeño laboral, el 20 % rara vez cumplía adecuadamente sus funciones. El análisis estadístico mostró una alta correlación entre ansiedad y desempeño laboral ($r = 0,864$; $p = 0,001$), así como entre depresión y desempeño laboral ($r = 0,907$; $p = 0,001$). El estudio concluyó que la presencia de ansiedad y depresión se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los residentes evaluados (38).

d) Título: ANSIEDAD Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE UN TRABAJADOR DEL HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO DE GUARANDA (BOLÍVAR) EN ÉPOCA DE COVID-19.

Autora: Cárdenas Paredes, Karen Paola

Fuente: Universidad Técnica de Bolívar

Año y Lugar: Ecuador, 2020

Resumen: En el Hospital Alfredo Noboa Montenegro se desarrolló un estudio de caso durante la pandemia por COVID-19 con el objetivo de analizar la influencia de la ansiedad en el desempeño laboral de un profesional de enfermería. La investigación presentó un enfoque clínico cualitativo y utilizó como técnicas la entrevista semiestructurada, la revisión de historia clínica y la aplicación del test de ansiedad de Hamilton, desarrollado mediante tres sesiones de teleasistencia. El participante fue un

enfermero de 43 años con antecedentes de ansiedad leve y sintomatología somática, emocional y cognitiva, incluyendo miedo al contagio, insomnio, dificultad de concentración y desmotivación laboral. Los resultados del test de Hamilton evidenciaron ansiedad moderada según criterios CIE-10 (F40), identificándose afectación en el rendimiento profesional y en las relaciones interpersonales. Como parte del abordaje terapéutico se implementó un esquema basado en Terapia Cognitivo Conductual, orientado a técnicas de relajación y programación de actividades. El estudio concluyó que la ansiedad puede afectar negativamente el desempeño laboral del personal sanitario en contextos de alta presión asistencial, aportando evidencia relevante para comprender las implicancias emocionales del trabajo hospitalario durante situaciones de emergencia sanitaria (39).

4. HIPÓTESIS

Dado: que la ansiedad es un estado emocional frecuente en contextos laborales de alta exigencia, como el sector salud, y que puede afectar negativamente aspectos clave del desempeño profesional, como la calidad del trabajo, la iniciativa, las relaciones interpersonales y el cumplimiento de metas.

Es probable: que exista una relación significativa entre el nivel de ansiedad y el desempeño laboral del personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua, 2025

Hipótesis General:

- H 1: Existe una relación significativa entre la ansiedad y desempeño laboral del personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua, 2025.
- H 0: No existe una relación significativa entre la ansiedad y desempeño laboral del personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua, 2025.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN

1.1 Técnica

1.1.1 Especificación

Se utilizó la técnica de la encuesta para la evaluación de las variables principales (ansiedad y desempeño laboral) y para la recolección de datos muy puntuales como nombre, edad y sexo de los participantes.

1.1.2 Descripción de la técnica

La encuesta permitió recoger de forma sistemática las características de la Ansiedad y Desempeño laboral siguiendo criterios predefinidos. La encuesta breve facilitó la recolección de información básica de identificación necesaria para el control y organización de la muestra (12).

1.2 Instrumentos

a.1. Especificación

La ansiedad fue evaluada mediante la **Escala de Valoración de la Ansiedad IDARE**, un instrumento psicométrico basado en el Inventario de Ansiedad-Estado/Rasgo de Spielberger, adaptado al contexto laboral por especialistas en psicología ocupacional. Esta escala permite evaluar, la ansiedad estado, es decir, la ansiedad en un momento específico, y por otro lado, la ansiedad rasgo, que refleja una tendencia estable en el tiempo. De esta forma, se obtiene una medición diferenciada de ambas dimensiones, lo que permite analizar su impacto en el desempeño laboral.

El instrumento es adecuado para contextos hospitalarios, donde los profesionales se enfrentan a situaciones de alta presión y responsabilidad constante. Su utilidad radica en que permite evaluar de forma objetiva el nivel de ansiedad que puede estar interfiriendo en el desempeño laboral del personal sanitario, identificando perfiles emocionales que requieren intervención preventiva o apoyo institucional.

a.2. Estructura

Instrumento 1: Escala de Valoración de la Ansiedad IDARE

En este estudio, la evaluación de la ansiedad se llevó a cabo utilizando el Inventario de Ansiedad-Estado/Rasgo, conocido como IDARE, una herramienta desarrollada por Charles D. Spielberger y adaptada con sensibilidad al contexto peruano por Chambi y Flores en Lima, allá por el 2022, se distingue entre dos formas muy distintas de ansiedad. Por un lado, está la ansiedad-estado, esa sensación que nos invade momentáneamente cuando algo nos supera o nos enfrenta a lo inesperado. Por otro, la ansiedad-rasgo, que se asienta más profundamente como una tendencia constante del individuo a responder con preocupación o tensión, incluso en situaciones que para otros podrían parecer simples. Esta diferenciación resulta fundamental, ya que permite distinguir entre la ansiedad generada por situaciones específicas o momentáneas y aquella que se manifiesta de manera persistente en el individuo. En este sentido, el Inventario de Ansiedad Rasgo-Estado (IDARE) facilita la identificación de dichas características, contribuyendo a una evaluación más precisa de los niveles de ansiedad presentes en los participantes.

El **IDARE** consta de 40 ítems, divididos en dos secciones de 20 preguntas cada una:

- **Ansiedad-Estado (A/E):** Evalúa cómo se siente el individuo en un momento determinado, por ejemplo, durante la jornada laboral o en situaciones de presión institucional. Los ítems están formulados en presente e incluyen emociones como tensión, inseguridad o nerviosismo.
- **Ansiedad-Rasgo (A/R):** Mide la frecuencia con la que la persona suele experimentar ansiedad, independientemente de la situación actual. Esta dimensión se refiere a tendencias personales más estables a lo largo del tiempo.

Cada ítem se responde según una escala tipo Likert de 4 puntos:

- Para ansiedad-estado:
 - 1 = Nada
 - 2 = Algo
 - 3 = Bastante
 - 4 = Mucho
- Para ansiedad-rasgo:
 - 1 = Casi nunca
 - 2 = A veces
 - 3 = Frecuentemente
 - 4 = Casi siempre

Los puntajes obtenidos en cada dimensión se suman por separado, y posteriormente se interpretan de acuerdo con rangos previamente establecidos, permitiendo clasificar los niveles de ansiedad como leve, moderado y severo.

Este instrumento ha demostrado tener propiedades psicométricas sólidas. En la adaptación peruana, la validez de contenido fue determinada por juicio de expertos, alcanzando una concordancia del 100%. Asimismo, la confiabilidad interna, medida mediante el coeficiente alfa de Cronbach, fue de 0.841, lo que indica una consistencia aceptable para su uso en contextos clínicos y organizacionales.

En el presente estudio, se aplicó el instrumento completo, sin embargo, el análisis principal se debe a ansiedad-estado, por ser la dimensión más vinculada al desempeño situacional del personal sanitario en su entorno laboral inmediato. Esta elección permite una aproximación más precisa al impacto de las demandas laborales actuales sobre el estado emocional del personal.

La aplicación del IDARE fue individual, anónima y bajo condiciones estandarizadas, con una duración aproximada de **10 minutos** por participante. Los resultados obtenidos facilitarán el análisis de posibles relaciones entre el nivel de ansiedad-estado y el desempeño laboral del personal evaluado.

Validez de Escala de Valoración de la Ansiedad (IDARE):

La Escala de Valoración de la Ansiedad, originalmente desarrollada por C.D. Spielberg, fue adaptada al contexto peruano por Chambi y Flores en Lima, 2022, como parte de un proceso de contextualización psicométrica. Esta escala evalúa la ansiedad desde dos dimensiones: ansiedad-estado y ansiedad-rasgo. Su aplicación es individual, con una duración aproximada de 10 minutos.

Respecto a la validez del instrumento, esta fue determinada mediante un juicio de expertos, quienes evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems en relación con los objetivos de medición. Asimismo, se realizaron observaciones orientadas a mejorar la redacción y precisión de los enunciados, fortaleciendo la consistencia teórica del instrumento. Según lo reportado por los autores se obtuvo una equivalencia del 100% en los criterios de validez de contenido, evidenciando un adecuado nivel de congruencia entre los ítems y las dimensiones evaluadas.

Confiabilidad:

En relación con la confiabilidad del instrumento, esta fue evaluada mediante una prueba piloto aplicada a una población con características similares a la muestra de estudio. Los resultados obtenidos evidenciaron un coeficiente alfa de Cronbach de 0.841, valor que indica una adecuada consistencia interna del cuestionario y una medición estable de la variable ansiedad. Este resultado demuestra que los ítems presentan coherencia entre sí y contribuyen de manera uniforme a la evaluación del constructo. Asimismo, dicho coeficiente es considerado aceptable según los estándares psicométricos para escalas con ítems politómicos, respaldando el uso confiable del instrumento en investigaciones relacionadas con salud mental ocupacional.

Instrumento 2: Cuestionario de evaluación del desempeño laboral

El desempeño laboral fue evaluado mediante un Cuestionario estructurado de evaluación del desempeño laboral para el personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua. Este instrumento ha sido diseñado con base en criterios funcionales y conductuales que reflejan el rendimiento en contextos hospitalarios, tomando como referencia dimensiones clave como la calidad del trabajo, la iniciativa, las relaciones interpersonales, orientación a resultados, trabajo en equipo y organización.

Este cuestionario permite obtener una visión integral del rendimiento del trabajador en su entorno laboral habitual, considerando tanto los aspectos técnicos como actitudinales del desempeño. Su aplicación contribuye a identificar fortalezas y áreas de mejora del personal, así como a establecer posibles relaciones con factores emocionales, como la ansiedad:

El cuestionario está compuesto por **21 ítems distribuidos en 6 dimensiones**.

- **Calidad del trabajo (8 ítems):** Evalúa el cumplimiento de normas, la precisión en la ejecución de tareas, la responsabilidad profesional y el cuidado en los procedimientos técnicos. Algunos ítems en esta dimensión son: “Cumpro con los protocolos establecidos sin cometer errores.” “Reviso cuidadosamente mi trabajo antes de darlo por concluido.”
- **Iniciativa (4 ítems):** Mide la disposición para asumir responsabilidades adicionales, proponer mejoras, actuar sin necesidad de supervisión y adaptarse ante situaciones imprevistas. Ejemplos de ítems:

“Propongo soluciones ante problemas que surgen en mi área.” “Actúo de inmediato cuando identifico una situación que pone en riesgo al paciente.”

- **Relaciones interpersonales (3 ítems):** Evalúa la calidad de la interacción interpersonal, la cooperación con colegas, la comunicación asertiva y la empatía hacia pacientes y compañeros. Ejemplos de ítems: “Muestro respeto y cordialidad en el trato con mis colegas.” “Me esfuerzo por mantener un ambiente armonioso en el equipo.”
- **Orientación a resultados (3 ítems):** Evalúa la capacidad del trabajador para dirigir sus esfuerzos hacia el cumplimiento eficiente y oportuno de los objetivos y metas institucionales, demostrando compromiso con la productividad, la calidad del servicio y la mejora continua. “Cumpro con las metas establecidas en el tiempo previsto.”
- **Trabajo en equipo (3 ítems):** Evalúa la capacidad del trabajador para colaborar de manera efectiva con los demás integrantes del equipo de salud, favoreciendo la comunicación, la cooperación y el apoyo mutuo para el logro de objetivos comunes. “Colaboro con mis compañeros para alcanzar los objetivos del servicio”
- **Organización (3 ítems):** Evalúa la capacidad del trabajador para planificar, organizar y ejecutar sus actividades de manera ordenada y eficiente, administrando adecuadamente el tiempo, los recursos y las prioridades laborales. “Organizo adecuadamente mi tiempo para cumplir con las tareas asignadas.”

Cada ítem se responde utilizando una escala tipo Likert de **cinco niveles**, donde:

1 = Nunca

2 = Rara vez

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

La **puntuación total** del cuestionario oscila entre **20 y 100 puntos**, y permite clasificar el nivel de desempeño laboral en tres rangos:

- **Desempeño bajo:** 20 a 49 puntos
- **Desempeño medio:** 50 a 74 puntos
- **Desempeño alto:** 75 a 100 puntos

Este instrumento está diseñado para ser **auto administrado**, con una duración estimada de 10 a 12 minutos. Se recomienda aplicarlo en un ambiente tranquilo, garantizando la confidencialidad de las respuestas y evitando la influencia de supervisores directos durante la evaluación.

Validez del Cuestionario de evaluación del desempeño laboral:

El cuestionario utilizado para evaluar el desempeño laboral fue diseñado originalmente por Montoya (40), con el propósito de medir el rendimiento de los trabajadores dentro de su entorno organizacional, considerando la percepción de superiores y compañeros de trabajo. El instrumento está conformado por 21 ítems distribuidos en seis dimensiones: orientación a resultados, calidad del trabajo, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y organización.

Cada ítem es valorado mediante una escala tipo Likert de cinco alternativas de respuesta, permitiendo evaluar distintos niveles de desempeño laboral. La puntuación total obtenida permite clasificar el rendimiento en las categorías de excelente, bueno, regular, poco regular y no aceptable, facilitando una valoración integral del desempeño de los trabajadores en el ámbito laboral.

Con el objetivo de adecuar el instrumento al contexto hospitalario, el cuestionario fue adaptado por Avellaneda et al. (41) para su aplicación en profesionales de enfermería. Como parte del proceso de validación de contenido, participaron cinco expertos, quienes evaluaron la relevancia y claridad de los ítems mediante el índice V de Aiken. Se obtuvo un coeficiente de 0.92 con un nivel de significancia estadística menor a 0.001, evidenciando una adecuada concordancia entre los jueces y una apropiada validez de contenido del instrumento.

Respecto a la validez de constructo, se realizó un análisis factorial utilizando la prueba de esfericidad de Bartlett y el índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), con la finalidad de evaluar la estructura interna del cuestionario. Los resultados mostraron un valor de chi cuadrado de 1050.8 con significancia estadística menor a 0.001 y un índice KMO de 0.885, indicando que los datos eran adecuados para el análisis factorial y que el instrumento

presenta una estructura consistente y coherente para su aplicación en el ámbito hospitalario.

Confiabilidad del Cuestionario de Evaluación del Desempeño Laboral:

La confiabilidad del Cuestionario de Evaluación del Desempeño Laboral ha sido comprobada a través de pruebas psicométricas, con el propósito de garantizar que el instrumento mida de manera consistente y precisa el desempeño laboral de los participantes, estos procedimientos permitieron confirmar la estabilidad y fiabilidad del instrumento para evaluar las diferentes dimensiones relacionadas con el rendimiento laboral en el ámbito sanitario. En la versión adaptada por Avellaneda et al. (2020), dirigida a profesionales de enfermería de un instituto colombiano, el Cuestionario de Evaluación del Desempeño Laboral fue sometido a un riguroso proceso de evaluación psicométrica con la finalidad de garantizar su confiabilidad. Para ello, se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach, estadístico ampliamente utilizado para determinar la consistencia interna de instrumentos con escalas de respuesta múltiple.

Los resultados obtenidos permitieron evidenciar que los ítems del cuestionario presentan adecuada coherencia y homogeneidad, confirmando que el instrumento evalúa de manera consistente las dimensiones relacionadas con el desempeño laboral. De esta manera, se aseguró la fiabilidad del cuestionario para su aplicación en el contexto de la investigación.

Los resultados obtenidos evidenciaron valores del coeficiente alfa de Cronbach superiores a 0.85 en cada una de las dimensiones del instrumento, lo que indica una adecuada consistencia interna entre los ítems que conforman sus subescalas. Estos resultados reflejan un alto nivel de coherencia y homogeneidad en las preguntas destinadas a evaluar el desempeño laboral.

Asimismo, los valores alcanzados superan el criterio mínimo de 0.70 establecido en la literatura metodológica para considerar confiable una escala de medición, lo que permite afirmar que el cuestionario presenta un adecuado nivel de precisión y estabilidad. En consecuencia, el instrumento garantiza mediciones consistentes del desempeño laboral, incluso cuando es aplicado en diferentes contextos o grupos de profesionales.

Adicionalmente, el instrumento fue evaluado mediante análisis de confiabilidad por mitades (split-half), obteniendo también valores adecuados que confirman la estabilidad del cuestionario al ser aplicado en diferentes momentos o condiciones similares. Esta

consistencia permite asegurar que los resultados obtenidos no están sujetos a variaciones aleatorias o a la interpretación subjetiva de los encuestados, sino que reflejan de manera objetiva el nivel de desempeño del personal sanitario evaluado.

La alta confiabilidad obtenida por el Cuestionario de Evaluación del Desempeño Laboral lo convierte en una herramienta válida y técnicamente sólida para investigaciones en el ámbito hospitalario, permitiendo realizar análisis comparativos, establecer relaciones con otras variables psicológicas o laborales, y contribuir a la toma de decisiones en materia de gestión del talento humano en salud.

a.3. Modelo

(ver anexo 1, 2 y 3)

1.3 Materiales

- Encuestas impresas y virtuales.
- Material de escritorio
- Computadora con programas de procesamiento de textos y base de datos.

2.- CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1 Ubicación espacial

El estudio se llevó a cabo en el Hospital Regional de Moquegua, ubicado en la ciudad de Moquegua, Perú. Este establecimiento de salud, de carácter referencial, cuenta con servicios de atención especializada y un equipo multidisciplinario de profesionales sanitarios que cumplen funciones asistenciales en distintos turnos. La elección de esta institución se debe a su relevancia dentro del sistema regional de salud, a su capacidad de convocatoria y a la accesibilidad que ofrece para la aplicación de los instrumentos.

2.1.1 Ubicación Temporal

El presente estudio se desarrolló durante el año 2025, tras la aprobación del proyecto de investigación por las instancias académicas y administrativas correspondientes.

Dado que los datos serán recolectados en un momento único sin intervención del investigador sobre las variables, este estudio se caracteriza por ser no experimental y de

corte transversal. Se observarán, registrarán y analizarán los datos en el presente, sin manipular condiciones preexistentes. Los hechos observados serán sometidos a análisis estadístico con el objetivo de identificar la posible relación entre los niveles de ansiedad y el desempeño laboral del personal de salud participante.

2.2 Unidades de estudio

Universo

La población del presente estudio está conformada por 622 profesionales de las especialidades de medicina y enfermería del Hospital Regional de Moquegua durante el año 2025. Esta población ha sido seleccionada por su exposición continua a ambientes laborales de alta demanda física y emocional, lo que la convierte en un grupo idóneo para analizar la relación entre ansiedad y desempeño laboral en el contexto hospitalario.

Criterios de Inclusión:

- Médicos y licenciados contratados y en funciones durante el periodo de recolección de datos.
- Médicos y licenciados que acepten participar voluntariamente en el estudio y firmen el consentimiento informado.
- Médicos y licenciados que laboren en áreas asistenciales del hospital, sin distinción de turnos.

Criterios de Exclusión:

- Médicos y licenciados que no realicen funciones clínicas o asistenciales.
- Médicos y licenciados en periodo de vacaciones, licencia médica o con ausencia prolongada al momento del trabajo de campo.
- Médicos y licenciados que no completen adecuadamente los instrumentos de recolección de datos.

Muestra

La muestra estuvo conformada por 175 trabajadores sanitarios del Hospital Regional de Moquegua, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, en

función de la disponibilidad y accesibilidad de los participantes durante el tiempo establecido para la aplicación de los instrumentos. Esta técnica fue elegida debido a las características operativas del hospital y la naturaleza transversal del estudio, priorizando la participación voluntaria del personal activo. Si bien este tipo de muestreo no permite generalizar los resultados a toda la población con el mismo nivel de precisión que un muestreo probabilístico, resulta adecuado para estudios relacionales que buscan explorar asociaciones entre variables en un contexto real y delimitado, considerando un nivel de confianza del 95% ($Z = 1.96$), un margen de error del 5% ($e = 0.05$) y una proporción esperada de 0.5 ($p = 0.5$), que representa el valor más conservador para asegurar la máxima variabilidad, para el cual utilizaremos la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2(p)(q)(N)}{e^2(N - 1) + Z^2(p)(q)}$$

Donde:

N = tamaño de la población 622

Z = Nivel de confianza 0.95

n = Tamaño de muestra

p = Grado de Homogeneidad 0,50

q = Grado de heterogeneidad 0,50

e = Margen de error 0,05

Reemplazando:

$$n = \frac{1.95^2(0.5)(0.5)(622)}{0.05^2(622 - 1) + 1.96^2(0.5)(0.5)}$$

Por lo tanto, el tamaño de la muestra se redondea a 238 profesionales de las especialidades de medicina y enfermería, quienes fueron seleccionados de forma aleatoria simple a partir del padrón de personal activo del Hospital Regional de Moquegua. Esta muestra permite asegurar un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, garantizando así la validez estadística de los resultados obtenidos en el estudio. Si bien el tamaño muestral

calculado fue de 238 participantes, debido a limitaciones en el acceso y disponibilidad de los participantes durante el periodo de recolección, se logró obtener una muestra de 175 encuestados.

3.- ESTRATEGIA DE INVESTIGACIÓN

3.1 ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN

3.1.1 Organización

La presente investigación se desarrolló bajo los principios del método científico cuantitativo, aplicando una estructura lógica, secuencial y objetiva que garantice la validez de los resultados. En particular, se siguió el enfoque sistemático propuesto por Dieterich, que permite organizar todas las etapas del proceso investigativo de manera coherente, desde el diseño metodológico hasta la interpretación estadística de los hallazgos.

El punto de partida de este estudio fue una revisión a fondo del marco teórico, mediante la cual se establecieron las bases conceptuales necesarias para comprender la relación existente entre la ansiedad y el desempeño laboral, variables que pueden presentar una interacción significativa dentro del contexto sanitario. En esta etapa no solo se abordarán las definiciones teóricas, sino también las dimensiones más sensibles de cada variable, junto con los instrumentos que permitirán medirlas con precisión. A partir de este análisis reflexivo se ha logrado delimitar con claridad el problema a abordar, establecer los objetivos tanto generales como específicos, y además formular hipótesis que más adelante permitirán contrastar, con evidencia real, esas conexiones que por ahora son solo supuestos, con la finalidad de determinar la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral en los profesionales del sector salud.

Una vez definidas las variables y sus respectivos indicadores, se procedió a la etapa de recolección de datos, considerada un proceso fundamental dentro del desarrollo de la investigación. Esta fase permitió establecer un vínculo entre los fundamentos teóricos y la realidad experimentada por el personal sanitario. Para ello, se utilizó dos instrumentos debidamente estructurados y validados, los cuales permitieron recopilar datos de manera objetiva, confiable y pertinente respecto a las variables de estudio. De igual manera, esta etapa contribuyó a comprender con mayor profundidad las experiencias y percepciones

de los participantes, proporcionando información relevante para el análisis e interpretación de los resultados obtenidos.:

- Escala de Ansiedad IDARE, para medir el nivel de ansiedad del personal sanitario.
- Cuestionario de Evaluación del Desempeño Laboral, diseñado para valorar el rendimiento profesional en función de seis dimensiones.

Ambos instrumentos serán autoadministrados, la recolección se realizó en ambientes tranquilos dentro del hospital, en horarios compatibles con la jornada laboral del personal, garantizando la confidencialidad, el anonimato y el respeto hacia los participantes.

Una vez culminada la fase de recolección de datos, la información obtenida fue sometida a un proceso de codificación y registro en una base de datos estadística, con la finalidad de facilitar su posterior análisis e interpretación. Este procedimiento permitió organizar los datos de manera sistemática y garantizar la calidad del procesamiento de la información.

Asimismo, los datos obtenidos representan las respuestas de los participantes, por lo que su análisis e interpretación se realizaron de manera objetiva y rigurosa, respetando el contexto de la investigación.

Considerando que las variables no presentaron una distribución normal, según la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se optó por utilizar pruebas estadísticas no paramétricas. En consecuencia, se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, con un nivel de significancia del 5 %, para determinar la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la ansiedad y el desempeño laboral del personal de salud.

Asimismo, el análisis estadístico permitió evaluar la asociación entre la ansiedad y el desempeño laboral, tanto de manera global como mediante las categorías analíticas establecidas para esta variable. Para la presentación e interpretación de los resultados, las dimensiones del instrumento se organizaron en cuatro categorías: **calidad del trabajo, iniciativa, relaciones interpersonales y logros y metas**. Esta última categoría se obtuvo mediante la integración de las dimensiones **orientación a resultados, trabajo en equipo y organización**, debido a su afinidad conceptual y funcional en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Dicha agrupación se realizó exclusivamente con fines analíticos, manteniendo inalterados la estructura, la aplicación, la puntuación y la validez del instrumento original.

3.1.2 Recursos

a. Humanos

a.1 Investigadores: Bach. Alisson Raquel Tapia Nieto

Bach. Jorge Abner Machicao Nuñez

a.2 Asesor: Dr. Miranda Pinto, Alejandro Ruthbaldo

b. Recursos Físicos

Para la realización del presente estudio se requiere de los siguientes materiales y equipos:

- Formato impreso con campos estructurados que permiten la recolección ordenada de datos.
- Equipo electrónico con procesador, memoria y sistema operativo capaz de almacenar y procesar información digital.
- Dispositivo periférico que transfiere datos digitales a formato físico sobre papel mediante tinta o tóner.
- Hojas blancas tamaño A4, lisas, de gramaje estándar para impresión y escritura.

c. Recursos Económicos

La investigación fue autofinanciada por los autores.

d. Recurso Institucional

Se solicitó la autorización de la unidad de docencia y capacitación, y posteriormente la aprobación del Comité de Ética para la realización de la investigación en sus instalaciones. Tras la evaluación del proyecto se emitirá un documento donde constará la aprobación y autorización para el desarrollo del presente proyecto. (ver anexo 6)

4. ESTRATEGIA PARA MANEJAR LOS RESULTADOS

4.1 Plan de procesamiento de los datos

a. Tipo de procesamiento

El procesamiento de los datos fue manual y computarizado, utilizando el programa estadístico SPSS versión 27 para organizar, analizar y presentar la información obtenida.

b. Operaciones (clasificación, codificación, conteo, tabulación, etc.)

Una vez finalizada la aplicación de los instrumentos, correspondientes a la Escala de Valoración de la Ansiedad de Spielberger en su versión adaptada por Chambi y Flores (2022) y el Cuestionario de Evaluación del Desempeño Laboral adaptado por Avellaneda y colaboradores (2020), se procedió al procesamiento de la información recolectada. Esta etapa constituyó un proceso fundamental para la organización, sistematización e interpretación de los datos obtenidos, permitiendo garantizar la precisión y confiabilidad de los resultados del estudio. Se siguió una secuencia clara y meticulosa de operaciones, que incluye desde la codificación de las respuestas hasta su ingreso en un software estadístico, garantizando así que los resultados reflejen con fidelidad la realidad que se busca comprender. Además, este paso no solo implica técnica, sino también criterio, ya que exige atención a los detalles, limpieza de errores y un enfoque riguroso que permita interpretar las cifras con confianza y claridad.

Primero, se realizó la clasificación de los datos según las categorías establecidas para cada variable y sus respectivas dimensiones. Para la variable ansiedad, se agruparán los resultados en niveles de ansiedad-estado (leve, moderado, severo). Para la variable desempeño laboral, se categorizarán los puntajes en los niveles establecidos por el instrumento: excelente, bueno, regular, poco regular y no aceptable, considerando también las puntuaciones por dimensión (calidad del trabajo, iniciativa, relaciones interpersonales, orientación a resultados, trabajo en equipo y organización).

Asimismo, para facilitar el análisis e interpretación de los resultados, las dimensiones del desempeño laboral se organizaron en categorías analíticas afines, manteniendo la estructura original del instrumento durante su aplicación y calificación. Esta agrupación tuvo como finalidad optimizar la presentación de los resultados sin modificar la validez, confiabilidad ni el procedimiento de puntuación del instrumento.

Posteriormente, se efectuó la codificación de los datos, asignando valores numéricos a cada categoría o respuesta, con el fin de facilitar su ingreso en el software estadístico. Esta codificación permitió organizar y manejar eficientemente la base de datos.

Seguidamente, se procedió a realizar un conteo tanto de frecuencias absolutas como relativas, abarcando no solo las variables centrales del estudio sino también aquellas sociodemográficas que, aunque a veces pasan desapercibidas, nos dan pistas muy valiosas sobre el contexto de los participantes. Además, los datos fueron dispuestos en tablas de doble entrada, también conocidas como tablas de contingencia, mostrando la relación entre ansiedad-estado y cada dimensión del desempeño laboral. Esta organización permite un análisis estructurado que facilita la identificación de patrones y posibles relaciones, las cuales, de otro modo, podrían no ser evidentes.

Finalmente, se elaborarán gráficos estadísticos, que acompañarán los resultados descriptivos y analíticos, con el objetivo de visualizar de forma clara las tendencias y distribuciones encontradas en el estudio.

Estas operaciones permitirán preparar adecuadamente la información para el análisis estadístico, garantizando así la calidad, confiabilidad y validez de los resultados obtenidos.

4.2 Plan de análisis de datos

a. Tipo

El análisis de los datos combinó una mirada descriptiva con una aproximación inferencial, permitiendo no solo conocer cómo se distribuyen las variables sino también descubrir posibles conexiones entre ellas. En la parte descriptiva, se presentaron con detalle frecuencias absolutas y porcentajes, lo cual permitió trazar un perfil numérico tanto de la ansiedad como del desempeño laboral y sus distintas dimensiones, sin dejar de lado las características sociodemográficas que aportan contexto. El análisis inferencial constituyó una etapa fundamental de la investigación, ya que permitió determinar la existencia de una relación estadísticamente significativa entre los niveles de ansiedad y el desempeño laboral del personal sanitario. Este procedimiento posibilitó ir más allá de la descripción de los datos, orientándose a la interpretación y comprobación de las hipótesis planteadas en el estudio.

Asimismo, el análisis inferencial permitió identificar si el estado emocional del personal de salud podría influir en su rendimiento laboral, proporcionando evidencia empírica que sustente la relación entre ambas variables dentro del contexto sanitario.

b. Tratamiento Estadístico

El análisis estadístico de este estudio se llevó a cabo utilizando el programa SPSS versión 27, lo que facilitó la organización, procesamiento e interpretación de la información recopilada con mayor precisión. Primero, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov a las variables de ansiedad, desempeño laboral y a las dimensiones de calidad del trabajo, iniciativa, relaciones interpersonales y logros y metas. Los resultados mostraron valores de significancia inferiores a 0,05, lo que indica que los datos no seguían una distribución normal. Por esta razón, se decidió utilizar pruebas estadísticas no paramétricas para el análisis inferencial. En este contexto, se empleó el coeficiente de correlación rho de Spearman para determinar la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral, así como entre la ansiedad y cada una de las dimensiones evaluadas. Este enfoque permitió un análisis riguroso del comportamiento de las variables en el entorno hospitalario estudiado y ayudó a entender cómo los niveles de ansiedad-estado se relacionaban con diferentes aspectos del desempeño del personal sanitario.

4.3 Consideraciones éticas

La presente investigación respetó los principios éticos de autonomía, beneficencia, no maleficencia y confidencialidad. Los participantes fueron informados acerca de los objetivos del estudio mediante un consentimiento informado, participando de manera voluntaria.

Se garantizó la confidencialidad de la información recolectada mediante el uso de códigos numéricos, evitando la identificación de los participantes y restringiendo el acceso a los datos únicamente a los investigadores.

Asimismo, considerando que el estudio evaluó niveles de ansiedad, en caso de identificarse participantes con ansiedad severa o malestar emocional significativo, se recomendaría la derivación al servicio de psicología correspondiente para su evaluación y orientación profesional.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

**TABLA N° 3: NIVEL DE ANSIEDAD-ESTADO DEL PERSONAL SANITARIO
DEL HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA, 2025**

ANSIEDAD-ESTADO	N	%
LEVE	26	14,9
MODERADO	143	81,7
SEVERO	6	3,4
Total	175	100,0

* Elaboración propia

En la tabla número 4, se muestra cómo se distribuyen los niveles de ansiedad-estado entre el personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua durante el año 2025. Se notó que el nivel de ansiedad Leve fue de 14,9 % (n=26), ansiedad moderada fue el más común, alcanzando un 81,7 % (n=143), mientras que el nivel de ansiedad severa representó el 3,4% (n=6). Estos resultados indican que la mayoría del personal evaluado presenta ansiedad-estado moderada, aunque también hay un grupo significativo con niveles severos de ansiedad que podrían impactar su bienestar y desempeño laboral.

**TABLA N° 4: NIVEL DE ANSIEDAD-RASGO DEL PERSONAL SANITARIO
DEL HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA, 2025**

ANSIEDAD-RASGO	N	%
LEVE	16	9,1
MODERADO	145	82,9
SEVERO	14	8,0
Total	175	100,0

* Elaboración propia

En la tabla número 4, se muestra cómo se distribuyen los niveles de ansiedad-rasgo entre el personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua durante el año 2025. Se notó que el nivel de ansiedad Leve fue de 9,1 % (n=16), ansiedad moderada fue el más común,

alcanzando un 82,9 % (n=145), mientras que el nivel de ansiedad severa representó el 8,0% (n=14). Estos resultados indican que la mayoría del personal evaluado presenta ansiedad-rasgo moderada.

**TABLA N° 5: NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
SANITARIO DEL HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA, 2025**

DESEMPEÑO LABORAL	N	%
REGULAR	27	15,4
BUENO	130	74,3
EXCELENTE	18	10,3
Total	175	100,0

* Elaboración propia

En la tabla número 5 se presenta la distribución de los niveles de desempeño laboral del personal sanitario en el Hospital Regional de Moquegua durante el año 2025. Se observó que el nivel de desempeño laboral bueno fue el más común, alcanzando un 74,3 % (n=130), seguido por el nivel regular con un 15,4 % (n=27) y, en menor medida, el nivel excelente con un 10,3 % (n=18). Estos resultados sugieren que la mayoría del personal tiene un desempeño laboral positivo, aunque aún hay un grupo que muestra un rendimiento regular en sus funciones.

**TABLA N° 6: SEXO DEL PERSONAL SANITARIO DEL HOSPITAL
REGIONAL DE MOQUEGUA, 2025**

SEXO	N	%
MASCULINO	44	25,1
FEMENINO	131	74,9
Total	175	100,0

* Elaboración propia

En la tabla número 6, se muestra la distribución de género del personal sanitario en el Hospital Regional de Moquegua durante el año 2025. Se puede ver que el sexo femenino es el más representado, con un 74,9 % (n=131), mientras que el sexo masculino abarca el 25,1 % (n=44). Estos resultados evidencian una notable participación de mujeres en el personal sanitario evaluado.

TABLA N° 7: ÁREA DE LABOR DEL PERSONAL SANITARIO DEL HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA, 2025

ÁREA DE LABOR	N	%
EMERGENCIA	40	22,9
MEDICINA INTERNA	42	24,0
CIRUGÍA GENERAL	42	24,0
PEDIATRÍA	39	22,3
GINECOLOGÍA	12	6,9
TOTAL	175	100,0

* Elaboración propia

En la tabla número 7, se muestra cómo se distribuyó el trabajo del personal sanitario en el Hospital Regional de Moquegua durante el año 2025. Se notó que las áreas de Medicina interna y cirugía general fueron las más destacadas, cada una representando un 24,0 % (n=42). Le siguió el área de Emergencia con un 22,9 % (n=40) y pediatra con un 22,3 % (n=39). En una proporción menor, encontramos el área de ginecología, que representó un 6,9 % (n=12). Estos resultados reflejan una distribución bastante equilibrada entre las principales áreas de atención del hospital.

**TABLA N° 8: CARGO DEL PERSONAL SANITARIO DEL HOSPITAL
REGIONAL DE MOQUEGUA, 2025**

CARGO	N	%
MÉDICO	61	34,9
ENFERMERÍA	114	65,1
Total	175	100,0

* Elaboración propia

En la tabla número 8, se presenta la distribución del personal sanitario en el Hospital Regional de Moquegua para el año 2025. Se puede ver que el personal de enfermería es el más numeroso, con un 65,1 % (n=114), mientras que el personal médico representa el 34,9 % (n=61). Estos resultados muestran claramente que el personal de enfermería tiene una mayor participación en la población evaluada.

**TABLA N° 9: NÚMERO DE TRABAJOS DEL PERSONAL SANITARIO DEL
HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA, 2025**

NÚMERO DE TRABAJOS	N	%
1	85	48,6
2	86	49,1
3	4	2,3
Total	175	100,0

* Elaboración propia

En la tabla número 9 se muestra cómo se distribuyen los trabajos del personal sanitario en el Hospital Regional de Moquegua durante el año 2025. Se notó que el 49,1 % (n=86) del personal tenía dos trabajos, seguido muy de cerca por aquellos que contaban con un solo empleo, que representaban el 48,6 % (n=85). En una proporción menor, el 2,3 %

(n=4) indicó que tenía tres trabajos. Estos resultados indican que una gran parte del personal sanitario trabaja en más de una institución o centro laboral.

TABLA N° 10: TURNO DE LABORES DEL PERSONAL SANITARIO DEL HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA, 2025

TURNO DE LABORES	N	%
ROTATIVOS	175	100,0
Total	175	100,0

* Elaboración propia

En la tabla número 10 se presenta la distribución de los turnos de trabajo del personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua para el año 2025. Se pudo observar que el 100,0 % (n=175) del personal evaluado estaba trabajando en turnos rotativos. Estos resultados muestran que todos los participantes estaban expuestos a horarios laborales variables en el desarrollo de sus actividades asistenciales.

TABLA N° 11: PRUEBA DE NORMALIDAD DE KOLMOGOROV-SMIRNOV

	ANSIEDAD	DESEMPEÑO	DIMENSIÓN CALIDAD DEL TRABAJO	DIMENSIÓN INICIATIVA	DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES	DIMENSIÓN LOGROS Y METAS
N	175	175	175	175	175	175
Parámetros normales^{a,b}						
Media	81,39	87,62	20,45	16,48	12,69	38,01
Desv. Desviación	8,644	10,741	2,854	2,433	1,787	4,770

Estadístico de prueba	,106	,098	,124	,165	,152	,114
Sig. asin. (bilateral) ^c	,000	,000	,000	,000	,000	,000

- La distribución de prueba es normal.
- Se calcula a partir de datos.
- Corrección de significación de Lilliefors.

* Elaboración propia

En la tabla número 11, se muestran los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov aplicada a las variables de ansiedad, desempeño laboral y sus dimensiones: calidad del trabajo, iniciativa, relaciones interpersonales, y logros y metas, considerando una muestra de 175 participantes. Se observó que todas las variables presentaron valores de significancia asintótica bilateral inferiores a 0,05 ($p = 0,000$), lo que sugiere que los datos no siguen una distribución normal.

Por esta razón, para analizar la relación entre las variables, se decidió utilizar pruebas estadísticas no paramétricas, específicamente el coeficiente de correlación rho de Spearman, ya que es el estadístico más adecuado para este tipo de distribución de datos.

TABLA N° 12: RELACIÓN ENTRE LA ANSIEDAD-ESTADO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL SANITARIO DEL HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA, 2025

			DESEMPEÑO
Rho de Spearman	ANSIEDAD-ESTADO	Coeficiente de correlación	0,342**
		Sig. (bilateral)	0,00021
		N	175

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

* Elaboración propia

En la tabla número 12, se muestra la relación entre la ansiedad-estado y el desempeño laboral del personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua durante el año 2025. Los resultados obtenidos a través de la prueba rho de Spearman revelan un coeficiente de correlación de 0,342, con un nivel de significancia bilateral de 0,00021 y una muestra de 175 participantes.

Estos hallazgos demuestran que hay una relación estadísticamente significativa entre la ansiedad-estado y el desempeño laboral, ya que el valor de p es inferior a 0,05. Además, el coeficiente encontrado sugiere una correlación positiva de baja magnitud, lo que indica que ambas variables están relacionadas dentro de la población evaluada.

TABLA N° 13: RELACIÓN ENTRE LA ANSIEDAD-ESTADO Y LA DIMENSIÓN CALIDAD DEL TRABAJO EN EL PERSONAL SANITARIO DEL HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA, 2025

			DIMENSIÓN CALIDAD DEL TRABAJO
Rho de Spearman	ANSIEDAD ESTADO	Coeficiente de correlación	0,288**
		Sig. (bilateral)	0,000032
		N	175

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

* Elaboración propia

En la tabla número 13, se muestra la relación entre la ansiedad-estado y la calidad del trabajo en el personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua durante el año 2025. Los resultados, obtenidos a través de la prueba rho de Spearman, revelan un coeficiente de correlación de 0,288, con un nivel de significancia bilateral de 0,000032 y una muestra de 175 participantes.

Estos hallazgos demuestran que hay una relación estadísticamente significativa entre la ansiedad-estado y la calidad del trabajo, ya que el valor de p es menor a 0,05. Además, el coeficiente indica una correlación positiva de baja magnitud, lo que sugiere que ambas variables están asociadas en la población evaluada.

**TABLA N° 14: RELACIÓN ENTRE LA ANSIEDAD-ESTADO Y LA
DIMENSIÓN INICIATIVA EN EL PERSONAL SANITARIO DEL HOSPITAL
REGIONAL DE MOQUEGUA, 2025**

			DIMENSIÓN INICIATIVA
Rho de Spearman	ANSIEDAD ESTADO	Coeficiente de correlación	0,336**
		Sig. (bilateral)	0,00042
		N	175

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

* Elaboración propia

En la tabla número 14, se muestra la relación entre la ansiedad-estado y la dimensión de iniciativa en el personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua durante el año 2025. Los resultados, obtenidos a través de la prueba rho de Spearman, revelan un coeficiente de correlación de 0,336, con un nivel de significancia bilateral de 0,00042 y una muestra de 175 participantes.

Estos hallazgos demuestran que hay una relación estadísticamente significativa entre la ansiedad-estado y la dimensión de iniciativa, ya que el valor de p es menor a 0,05. Además, el coeficiente encontrado sugiere una correlación positiva de baja magnitud, lo que indica que ambas variables están asociadas dentro de la población evaluada.

**TABLA N° 15: RELACIÓN ENTRE LA ANSIEDAD-ESTADO Y LA
DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES EN EL PERSONAL
SANITARIO DEL HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA, 2025**

			DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES
Rho de Spearman	ANSIEDAD ESTADO	Coefficiente de correlación	0,251**
		Sig. (bilateral)	0,00022
		N	175

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

* Elaboración propia

En la tabla número 15, se muestra la relación entre la ansiedad-estado y la dimensión de relaciones interpersonales en el personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua durante el año 2025. Los resultados, obtenidos a través de la prueba rho de Spearman, revelan un coeficiente de correlación de 0,251, con un nivel de significancia bilateral de 0,00022 y una muestra de 175 participantes.

Estos hallazgos demuestran que hay una relación estadísticamente significativa entre la ansiedad-estado y las relaciones interpersonales, ya que el valor de p es menor a 0,05. Además, el coeficiente indica una correlación positiva de magnitud muy baja, lo que sugiere que ambas variables están débilmente asociadas en la población evaluada.

**TABLA N° 16: RELACIÓN ENTRE LA ANSIEDAD-ESTADO Y LA
DIMENSIÓN LOGROS Y METAS EN EL PERSONAL SANITARIO DEL
HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA, 2025**

			DIMENSIÓN LOGROS Y METAS
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	0,306**

	ANSIEDAD ESTADO	Sig. (bilateral)	0,000052
		N	175

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

* Elaboración propia

En la tabla número 16, se muestra la relación entre la ansiedad-estado y la dimensión de logros y metas en el personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua en 2025. Los resultados obtenidos a través de la prueba rho de Spearman revelan un coeficiente de correlación de 0,306, con un nivel de significancia bilateral de 0,000052 y una muestra de 175 participantes.

Estos hallazgos demuestran que hay una relación estadísticamente significativa entre la ansiedad-estado y la dimensión de logros y metas, ya que el valor de p es menor a 0,05. Además, el coeficiente encontrado sugiere una correlación positiva de baja magnitud, lo que indica que ambas variables están asociadas dentro de la población evaluada.

DISCUSIÓN

Niveles de ansiedad-estado y desempeño laboral del personal sanitario

En esta investigación, se descubrió que el nivel de ansiedad-estado moderada era el más común entre el personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua, alcanzando un 81,7 %, seguido de ansiedad leve con 14,9 % y un 3.4 % que mostró signos de ansiedad severa. Estos resultados son similares con el estudio de Meza y Murga (33), que reveló que más del 60 % de los enfermeros evaluados mostraban ansiedad clínicamente significativa en el periodo post pandemia. De manera similar, en esta investigación se observó que una gran parte del personal experimentaba niveles significativos de ansiedad. Esta coincidencia podría estar relacionada con el hecho de que ambos estudios se realizaron con personal sanitario que enfrenta constantemente la presión asistencial, la responsabilidad clínica y el desgaste emocional.

Por otro lado, los hallazgos presentan algunas diferencias con lo que reportó Saavedra Galán (30), quien indicó que el 48,1 % del personal de enfermería no mostraba signos de ansiedad. Esta discrepancia podría explicarse porque su estudio se centró solo en enfermeras de un área específica y tuvo una muestra más pequeña. En cambio, en presente investigación participaron trabajadores de diversas áreas hospitalarias, todos con turnos rotativos y, en muchos casos, con más de un empleo.

En cuanto al desempeño laboral, en este estudio predominó el nivel bueno con un 74,3 %, seguido por el nivel regular con un 15,4 % y el excelente con un 10,3 %. Estos resultados coinciden en parte con lo que encontraron Cárdenas y Díaz (33), quienes también reportaron altos niveles de desempeño laboral entre el personal de enfermería en centros de salud de Pisco. Esta similitud podría deberse al compromiso profesional que caracteriza a los trabajadores de la salud, quienes, a pesar de enfrentar dificultades emocionales y laborales, siguen desempeñando sus funciones asistenciales de manera efectiva.

Sin embargo, los resultados son bastante diferentes a lo que reportó Muñoz Seclen (34), donde se observó una tendencia a la baja en el desempeño laboral y un porcentaje significativo del personal mostró niveles regulares o deficientes. Una posible razón para esta discrepancia podría estar relacionada con el contexto en el que se llevó a cabo el estudio en Lambayeque, que se realizó durante un período de gran impacto emocional y sanitario debido a la pandemia, mientras que la investigación actual se llevó a cabo en un

momento posterior, cuando las actividades hospitalarias ya habían comenzado a estabilizarse.

Relación entre ansiedad-estado y desempeño laboral

Uno de los principales objetivos de esta investigación fue explorar la relación entre la ansiedad-estado y el desempeño laboral del personal sanitario en el Hospital Regional de Moquegua. Los resultados mostraron una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, con un coeficiente rho de Spearman de 0,342 y un valor de $p = 0,000$. La hipótesis inicial del estudio planteó que la ansiedad se relacionaría negativamente con el desempeño laboral, considerando la evidencia previa reportada en investigaciones nacionales e internacionales. Sin embargo, los resultados obtenidos evidenciaron una correlación positiva y significativa entre ambas variables. Este hallazgo podría explicarse debido a que niveles moderados de ansiedad pueden actuar como mecanismos adaptativos que favorecen el estado de alerta, la concentración y la capacidad de respuesta del personal sanitario frente a situaciones de alta exigencia asistencial.

Los resultados encontrados son consistentes con lo que reportó Baquerizo Inga (31), quien también encontró una relación significativa entre los síntomas de ansiedad y el rendimiento laboral del personal de salud en la Micro Red Chilca, especialmente en las áreas de calidad del trabajo y logro de metas. De manera similar, en este estudio también se identificó una relación significativa entre la ansiedad y las dimensiones de calidad del trabajo, iniciativa y logros. Esta similitud podría explicarse porque ambos estudios evaluaron a personal sanitario que enfrenta una presión asistencial constante y altos niveles de responsabilidad profesional.

Asimismo, los hallazgos están en línea con lo que reportaron Meza y Murga (32), quienes encontraron una correlación negativa moderada entre la ansiedad y el desempeño laboral de los enfermeros en Lima. De manera similar, Muñoz Seclen (34) observó que a mayor ansiedad, menor es el desempeño laboral, además de un impacto significativo en aspectos como la calidad del trabajo, la iniciativa y las relaciones interpersonales. Aunque en esta investigación la correlación que se encontró fue positiva y de baja magnitud, ambos estudios coinciden en que la ansiedad tiene una relación importante con el rendimiento del personal sanitario.

Por otro lado, los resultados que encontramos son diferentes a los de Saavedra Galán (30) y Cárdenas y Díaz (33), quienes no hallaron una relación estadísticamente significativa

entre la ansiedad y el desempeño laboral. Esta discrepancia podría explicarse por las diferencias en los métodos utilizados, el tamaño de las muestras y las características laborales de las poblaciones evaluadas. En el presente estudio, por ejemplo, todo el personal trabajaba en turnos rotativos y casi la mitad tenía dos empleos, lo que podría aumentar la carga emocional y hacer que la relación entre ansiedad y desempeño sea más evidente.

Una posible explicación para la correlación positiva encontrada en este estudio puede sustentarse en la teoría de Yerkes-Dodson, la cual plantea que niveles moderados de activación emocional pueden favorecer el rendimiento laboral al incrementar el estado de alerta, la concentración y la capacidad de respuesta frente a situaciones exigentes. En el contexto hospitalario, cierto grado de ansiedad podría funcionar como un mecanismo adaptativo que permita al personal sanitario responder de manera más eficiente ante situaciones de presión asistencial y toma de decisiones clínicas.

No obstante, resulta importante considerar que niveles elevados y persistentes de ansiedad continúan representando un factor de riesgo para el bienestar emocional y el desempeño profesional. Aunque la mayoría del personal evaluado presentó niveles moderados de ansiedad y adecuados niveles de desempeño laboral, ello no excluye la posibilidad de afectación emocional progresiva a largo plazo, especialmente en contextos laborales de alta demanda.

En cuanto a las dimensiones específicas, si bien todas las correlaciones son significativas, pero de una baja magnitud, la relación más alta se observó entre la ansiedad-estado y la dimensión iniciativa, con un coeficiente rho de 0,336 y $p = 0,000$, así mismo, la relación más baja se observó entre la ansiedad-estado y las relaciones interpersonales, con un coeficiente rho de 0,251 y $p = 0,000$. Este hallazgo coincide en parte con lo que encontró Baquerizo Inga (31), quien tampoco vio una influencia significativa de la ansiedad sobre las relaciones interpersonales y la iniciativa laboral. Una posible explicación de estos hallazgos es que, a pesar de la presencia de ansiedad y desgaste emocional derivados de las exigencias propias del entorno hospitalario, el personal de salud tiende a mantener habilidades interpersonales adecuadas, debido al compromiso ético, responsabilidad profesional y capacidad de adaptación desarrollada durante el ejercicio asistencial. Así mismo, la experiencia laboral, el trabajo en equipo y las estrategias de afrontamiento adquiridas frente a situaciones de presión podrían contribuir a que el personal sanitario

continúe cumpliendo eficientemente sus funciones, aun en presencia de niveles moderados de ansiedad (31).

A nivel internacional, los hallazgos también cuentan con el respaldo de lo que reportó Carballo Uribe (37), quien encontró una fuerte correlación entre la ansiedad-estado y el desempeño laboral en residentes de imagenología en México. De manera similar, Gómez Francisco y sus colegas (36) descubrieron que niveles más altos de ansiedad estaban relacionados con el agotamiento emocional y una menor realización personal entre los trabajadores de un hospital psiquiátrico. Estos antecedentes refuerzan la idea de que la salud emocional es un factor clave en el desempeño profesional dentro de los servicios de salud.

Con base en lo mencionado, los resultados obtenidos permiten concluir que la ansiedad tiene una relación significativa con el desempeño laboral y varias de sus dimensiones en el personal sanitario de un hospital provincial del sur del país, el Hospital Regional de Moquegua. Aunque las correlaciones observadas fueron de baja magnitud, los hallazgos indican que el estado emocional del trabajador impacta su rendimiento diario, especialmente en aspectos como la calidad del trabajo, la iniciativa y el cumplimiento de metas laborales.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Se determinó la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la ansiedad y el desempeño laboral del personal sanitario en el Hospital Regional de Moquegua durante el año 2025. La correlación encontrada fue positiva y de intensidad baja a moderada, lo que evidencia que los niveles de ansiedad evaluados se asociaron con variaciones en el desempeño laboral del personal participante.

SEGUNDA. Respecto al nivel de ansiedad-estado, predominó el nivel moderado, seguido del nivel leve y del nivel severo. Del mismo modo, en la ansiedad-rasgo predominó el nivel moderado. Estos hallazgos reflejan la presencia de manifestaciones emocionales asociadas a las exigencias propias del entorno hospitalario y de la actividad asistencial.

TERCERA. En relación al desempeño laboral, predominó el nivel bueno en el personal sanitario evaluado, seguido del nivel regular y en menor proporción, del nivel excelente, esto indica que, a pesar de las demandas laborales y emocionales del contexto hospitalario, el personal evaluado mantuvo un adecuado cumplimiento de sus funciones y responsabilidades asistenciales.

CUARTA. En cuanto al perfil sociodemográfico, se observó que predominaba el sexo femenino, así como el personal de enfermería dentro de la población evaluada. Asimismo, las áreas de medicina interna y cirugía presentaron la mayor proporción del personal con ansiedad. Del mismo modo, todos los participantes realizaban turnos rotativos, y con más de un empleo, lo que sugiere que las condiciones laborales podrían aumentar la carga física y emocional del personal de salud.

QUINTA Se halló una relación estadísticamente significativa entre la ansiedad y las dimensiones del desempeño laboral: calidad del trabajo, iniciativa, relaciones interpersonales y logros y metas, mostrando una correlación positiva baja, evidenciando que la asociación entre variables es baja.

RECOMENDACIONES

PRIMERA. Se recomienda a la dirección del Hospital Regional de Moquegua que implemente programas permanentes de salud mental dirigidos al personal sanitario. Esto tiene como objetivo identificar a tiempo los niveles de ansiedad y mitigar su posible impacto en el desempeño laboral y en las actividades asistenciales.

SEGUNDA. Se sugiere desarrollar actividades periódicas de capacitación relacionadas con salud ocupacional, afrontamiento emocional, comunicación efectiva y manejo de situaciones de alta demanda asistencial, contribuyendo al fortalecimiento de las competencias personales y laborales del personal sanitario en el Hospital regional de Moquegua.

TERCERA. Al personal sanitario del Hospital regional de Moquegua, fomentar prácticas de autocuidado físico y emocional, incluyendo hábitos saludables, pausas activas, descanso adecuado y participación en actividades de soporte emocional, con la finalidad de reducir factores asociados al agotamiento psicológico y favorecer un adecuado desempeño laboral.

CUARTA. Se sugiere implementar mecanismos de apoyo y seguimiento para asegurar el cumplimiento de metas y objetivos laborales, ofreciendo tanto soporte emocional como organizacional al personal de salud, lo que contribuirá a un mejor desempeño en las diferentes áreas del hospital.

QUINTA. Se recomienda desarrollar futuras investigaciones con diseños metodológicos de mayor alcance analítico, que permitan profundizar en la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral del personal sanitario, considerando además otras variables asociadas y poblaciones más amplias en el Hospital regional de Moquegua.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. La pandemia de COVID-19 aumenta en un 25% la prevalencia de la ansiedad y la depresión en todo el mundo [Internet]. Ginebra: OMS; 2022 [citado 5 agosto 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/02-03-2022-covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide>
2. Quiroz Ascencio G, Vergara Orozco MG, Yáñez Campos MR, Pelayo Guerrero P, Moreno Ponce R, Mejía Mendoza ML. Prevalencia de síndrome de burnout en profesionales de la salud ante pandemia de COVID 19. Salud Jalisco. 2021;8(Esp):20-32.
3. Consejo General de la Psicología de España. Directrices de la EU OSHA para apoyar a personas con problemas de salud mental en el ámbito laboral [Internet]. Madrid: Infocop; 2024. Disponible en: <https://www.infocop.es/directrices-de-la-eu-osh-a-para-apoyar-a-personas-con-problemas-de-salud-mental-en-el-ambito-laboral/>
4. Naldi A, Vallelonga F, Di Liberto A, Cavallo R, Agnesone M, Gonella M, et al. COVID 19 pandemic related anxiety, distress and burnout: prevalence and associated factors in healthcare workers of North West Italy. BJPsych Open. 2021;7(1):e27.
5. Guillen Burgos HF, Gómez Ureche J, Renowitzky C, Acevedo Vergara K, Pérez Flórez M, Villalba E, et al. Prevalence and associated factors of mental health outcomes among healthcare workers in Northern Colombia: a cross sectional and multicentre study. J Affect Disord Rep. 2022;10:100415.
6. Rosales Vaca KM, Cruz Barrientos OI, Girón López S, Noriega S, More Arias A, Guariente SMM, et al. Mental health of healthcare workers of Latin American countries: a review of studies published during the first year of COVID 19 pandemic. Psychiatry Res. 2022;311:114501.
7. Quispe Sancho A, Chambi Macedo KL, Laurel Vargas V, Huamani Merma E, Cuzcano Gonzales KV, Huaita Rocha MA, et al. Depression, anxiety and stress in health professionals working during the COVID 19 pandemic in Peru: an analytical cross sectional study. Electron J Gen Med. 2021;18(6):em319.

8. Apaza Llantoy KD, Cedillo Ramírez L, Correa López LE. Factores asociados a depresión, ansiedad y estrés en el contexto de la pandemia por COVID 19 en policías de Lima Metropolitana, Perú. *Rev Fac Med Hum*. 2021;21(4):809-18.
9. Micali S. *Fenomenología de la ansiedad*. Barcelona: Herder Editorial; 2024.
10. Olaechea Terán D. *Propiedades psicométricas del inventario de ansiedad rasgo estado en adultos jóvenes [tesis de licenciatura en Internet]*. Lima: Universidad Científica del Sur; 2021. Disponible en: <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/1872>
11. Huther Y. *Diagnóstico del nivel de eficiencia en el desempeño laboral*. Chisináu: Eliva Press; 2024.
12. Vizcaíno P, Cedeño R, Palacios I. *Metodología de la investigación científica: guía práctica*. *Cienc Lat Rev Cient Multidiscip*. 2023;7(4):4550-68.
13. Opazo R, Bagladi V. *Manual de psicoterapia integrativa EIS: potenciando el cambio en la clínica aplicada*. Santiago de Chile: Canopus Editorial; 2022.
14. Acuña JA. *Mejoramiento de la calidad: un enfoque a los servicios*. Cartago: Instituto Tecnológico de Costa Rica; 2023.
15. Carnevali A, Kierkegaard S. *El concepto de la angustia*. Seattle: Amazon Digital Services; 2022.
16. Guo W, Fan Y, Li B. *Strategies in addressing psychological injuries at work in economically transitioning societies*. Lausana: Frontiers Media SA; 2022.
17. Storch EA, Stiede J. *Anxiety disorders: an issue of Psychiatric Clinics of North America*. Philadelphia: Elsevier Health Sciences; 2024.
18. Irmici C. *Understanding anxiety: causes, symptoms and solutions*. Rome: Ciro Irmici Publishing; 2024.
19. Jonesson M. *Stress management in the workplace: strategies for a healthier work life*. Seattle: Amazon Digital Services; 2023.
20. Manglik MR. *Hospital support services*. Nueva Delhi: EduGorilla Publication; 2023.
21. Ojeda H. *Gestión del desempeño: fuegos antiguos en altares modernos*. Bogotá: Editorial Temas; 2022.

22. Bautista SIM, Melgarejo AMD. Gestión integrada de riesgos laborales, ambientales y en la cadena de suministro. Bogotá: Ecoe Ediciones; 2022.
23. Cantisano GT, León JAM, González AL, García Ael C, Alonso FM. Psicología de las organizaciones. Madrid: Editorial Sanz y Torres; 2022.
24. Stone RJ, Cox A, Gavin M, Carpin J. Human resource management. 11th ed. Hoboken: John Wiley & Sons; 2024.
25. Sackmann SA. Culture in organizations: development, impact and culture mindful leadership. Cham: Springer Nature; 2022.
26. Weiss G, Copelton D. The sociology of health, healing and illness. New York: Taylor and Francis; 2023.
27. Clint AB, Deborah CB, Madeline RM, Kristin H, Janis CB. Mental health and wellness in healthcare workers: identifying risks, prevention and treatment. Hershey: IGI Global; 2022.
28. Pérez Fuentes MC, Gázquez JJ, Molero MM, Saracosti M. Emotions in the workplace: advances in research for the well being. Lausana: Frontiers Media SA; 2022.
29. Wang A, Huang FF, Guo Y, Lei F, Song Y. Positive psychology in health management. Lausana: Frontiers Media SA; 2023.
30. Saavedra Galán MM. Ansiedad y desempeño laboral en enfermeras del Hospital Dos de Mayo después del COVID 19, Lima 2023. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/10569>
31. Baquerizo Inga NL. Síntomas de ansiedad y rendimiento laboral del personal de salud de la Micro Red Chilca, Huancayo, 2023. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes; 2024. Disponible en: <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/7539>
32. Meza Aguilar LG, Murga Aranda OL. Ansiedad y desempeño laboral en enfermeros durante la postpandemia por COVID 19 en un hospital de Lima, 2023. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/10689>

33. Cárdenas Almeyda GA, Díaz Ore CG. Ansiedad y desempeño laboral en personal de enfermería de centros de salud de Pisco, 2022 [tesis de licenciatura en Internet]. Chíncha: Universidad Privada San Juan Bautista; 2023.
34. Muñoz Seclén CLS. Ansiedad y desempeño laboral del personal de salud durante la pandemia COVID 19 en hospital referencial Ferreñafe región Lambayeque [tesis de maestría en Internet]. Pímentel: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2024. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/12873>
35. Onofre Pérez LM. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas N.º 1, Quito, en el año 2019 [tesis de maestría en Internet]. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar; 2021. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191>
36. Gómez Francisco LA, Marín SO, Narváez DEM, Contreras CGV, Hernández FLR, Rincón MAV, et al. Ansiedad, depresión y estrés laboral asistencial en personal sanitario de un hospital de psiquiatría. Lux Médica. 2021;16(48):48-57.
37. Carballo Uribe FA. Prevalencia de ansiedad y depresión en relación con el desempeño laboral en residentes de Imagenología de un hospital de tercer nivel de Puebla [tesis de especialidad en Internet]. Puebla: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12371/24406>
38. Cárdenas Paredes KP. Ansiedad y su influencia en el desempeño laboral de un trabajador del Hospital Alfredo Noboa Montenegro de Guaranda en época de COVID 19 [tesis de licenciatura en Internet]. Babahoyo: Universidad Técnica de Babahoyo; 2020. Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/8913>
39. Montoya Meza DA. Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2016 [citado 5 ago 2025]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/7490>
40. Avellaneda PIC, Crespo HG, Kasano JPM. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Rev Cuidarte. 2019;10(2):e626.

ANEXOS

ANEXO 1: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título **del** **estudio:**
Ansiedad y desempeño laboral del personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua, 2025

Investigadores responsables:

- **Bach. Alisson Raquel Tapia Nieto**
- **Bach. Jorge Abner Machicao Nuñez**

Estimado(a) participante:

Le saludamos cordialmente y le informamos que estamos llevando a cabo un estudio de investigación con el objetivo de analizar la relación entre los niveles de ansiedad y el desempeño laboral en el personal sanitario del Hospital Regional de Moquegua durante el año 2025.

Este estudio forma parte de un trabajo de tesis para optar al título profesional de Médico Cirujano. Usted ha sido seleccionado de forma aleatoria para participar como parte de la muestra, debido a que forma parte del personal sanitario activo en dicho establecimiento.

Procedimiento:

Se le solicitó completar dos cuestionarios:

1. **Escala de Valoración de la Ansiedad (IDARE)**, adaptada por Chambi y Flores (2022), que mide ansiedad en dos dimensiones.
2. **Cuestionario de Desempeño Laboral**, validado por Avellaneda et al. (2022), que evalúa su desempeño en aspectos como calidad, iniciativa y trabajo en equipo.

La aplicación de ambos instrumentos toma aproximadamente 20 a 25 minutos y fue completamente anónima. La información fue usada únicamente con fines académicos y de investigación.

Confidencialidad:

Los resultados serán analizados de forma estadística y presentados de manera agrupada, sin que se relacione ningún dato personal con las respuestas brindadas.

Voluntariedad:

Su participación es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin que ello genere perjuicio alguno.

Consentimiento:

He leído o se me ha explicado claramente el propósito y características del estudio. He comprendido que mi participación es libre, que mis respuestas serán confidenciales y que puedo retirarme en cualquier momento. Doy mi consentimiento para participar de forma libre e informada.

Firma del participante: _____

**ANEXO 2: INSTRUMENTO 1: ESCALA DE VALORACIÓN DE LA
ANSIEDAD**

INVENTARIO DE ANSIEDAD ESTADO-RASGO (IDARE – SPIELBERGER)

Nombre del evaluado(a): _____

Edad: _____

Sexo: M ☐ F ☐

Parte I: Ansiedad Estado (A/E)

Instrucciones: A continuación se presentan una serie de afirmaciones que describen cómo se siente usted **en este momento**, es decir, **en este preciso instante**. Marque con una "X" la opción que mejor describa cómo se siente.

Escala:

1 = Nada, 2 = Algo, 3 = Bastante, 4 = Mucho

Nº	Ítem	1	2	3	4
1	Me siento calmado				
2	Me siento seguro				
3	Estoy tenso				
4	Me siento alterado				
5	Me siento cómodo				
6	Me siento nervioso				
7	Me siento agitado				
8	Me siento descansado				
9	Me siento preocupado				
10	Me siento satisfecho				

11	Me siento indeciso				
12	Me siento relajado				
13	Me siento confundido				
14	Me siento a gusto				
15	Me siento perturbado				
16	Me siento contento				
17	Me siento preocupado por posibles desgracias				
18	Me siento aturdido y sobreexcitado				
19	Me siento alegre				
20	Me siento bien				

Parte II: Ansiedad-Rasgo (A/R)

Instrucciones: Ahora, indique con qué frecuencia **en general** (es decir, en su vida cotidiana) se siente de la manera descrita en cada afirmación. Marque con una "X" la opción que mejor lo describa.

Escala:

1 = Casi nunca, 2 = A veces, 3 = Frecuentemente, 4 = Casi siempre

Nº	Ítem	1	2	3	4
21	Me siento calmado habitualmente				
22	Me siento tenso con frecuencia				
23	Me preocupa fácilmente				
24	Me siento seguro de mí mismo usualmente				
25	Me siento nervioso por cualquier cosa				

26	Me siento relajado en mi día a día				
27	Me siento agitado con frecuencia				
28	Me cuesta tomar decisiones				
29	Me siento satisfecho con mi vida				
30	Me siento preocupado por el futuro				
31	Me siento a gusto en mi entorno				
32	Me siento desbordado fácilmente				
33	Me siento alegre con facilidad				
34	Me siento desanimado gran parte del tiempo				
35	Me siento confiado en mis capacidades				
36	Me siento muy irritable				
37	Me siento bien conmigo mismo				
38	Me preocupo incluso sin razones claras				
39	Me siento emocionalmente equilibrado				
40	Me siento constantemente al límite				

Corrección de ítems invertidos

Existen ítems redactados en forma positiva, cuya puntuación debe **invertirse antes del cómputo total**. Estos ítems se corrigen así:

Opción marcada	Valor corregido
1	4
2	3
3	2

4	1
---	---

Ítems con puntuación invertida:

- **Ansiedad Estado (A/E):** 1, 2, 5, 8, 10, 12, 14, 16, 19, 20
- **Ansiedad Rasgo (A/R):** 21, 24, 26, 29, 31, 33, 35, 37, 39

Una vez corregidos los ítems, se suman las puntuaciones para obtener el **puntaje total** de cada subescala.

Interpretación por subescala

A. Ansiedad Estado (A/E)

Refleja cómo se siente la persona **en el momento actual**.

Rango total: 20–80 puntos

Puntaje	Nivel de ansiedad
20–35	Ansiedad baja
36–49	Ansiedad media
50–80	Ansiedad alta

B. Ansiedad Rasgo (A/R)

Mide la disposición general de una persona a experimentar ansiedad.

Rango total: 20–80 puntos

Puntaje	Nivel de ansiedad
20–35	Ansiedad baja
36–49	Ansiedad media
50–80	Ansiedad alta

ANEXO 3: INSTRUMENTO 2: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones:

Lea cada afirmación con atención y asigne un puntaje objetivo del 1 al 5 según el nivel de desempeño observado. Marque solo una opción por cada ítem.

Muy Bajo : 1. Desempeño laboral no aceptable

Bajo : 2. Desempeño laboral poco regular

Moderado : 3. Desempeño Regular

Alto : 4. Desempeño laboral bueno

Muy Alto : 5. Desempeño laboral excelente

Ítem	Descripción	1	2	3	4	5	PUNTAJE
Dimensión Orientación a resultados							
1	Termina su trabajo oportunamente	☐	☐	☐	☐	☐	
2	Cumple adecuadamente con las tareas	☐	☐	☐	☐	☐	
3	Realiza un volumen adecuado de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐	
Dimensión Calidad del trabajo							
4	No comete errores	☐	☐	☐	☐	☐	
5	Usa racionalmente los recursos	☐	☐	☐	☐	☐	
6	No requiere supervisión frecuente	☐	☐	☐	☐	☐	
7	Se muestra profesional	☐	☐	☐	☐	☐	
8	Es respetuoso y amable	☐	☐	☐	☐	☐	
Dimensión Relaciones interpersonales							

9	Es cortés con colegas y pacientes	☐	☐	☐	☐	☐	
10	Brinda orientación adecuada al paciente	☐	☐	☐	☐	☐	
11	Evita conflictos en el equipo	☐	☐	☐	☐	☐	
Dimensión Iniciativa							
12	Propone ideas de mejora	☐	☐	☐	☐	☐	
13	Se muestra abierto al cambio	☐	☐	☐	☐	☐	
14	Se anticipa a dificultades	☐	☐	☐	☐	☐	
15	Resuelve problemas con eficacia	☐	☐	☐	☐	☐	
Dimensión Trabajo en equipo							
16	Se integra fácilmente al equipo	☐	☐	☐	☐	☐	
17	Comparte los objetivos del grupo	☐	☐	☐	☐	☐	
18	Colabora con otros	☐	☐	☐	☐	☐	
Dimensión Organización							
19	Planifica sus actividades	☐	☐	☐	☐	☐	
20	Ejecuta según procedimientos	☐	☐	☐	☐	☐	
21	Se esfuerza por alcanzar metas	☐	☐	☐	☐	☐	
PUNTAJE TOTAL							

ANEXO 4: PERMISO INSTITUCIONAL



DIRECCIÓN
REGIONAL
DE SALUD



“Año de la recuperación y
consolidación de la economía peruana”
“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

MEMORANDUM CIRC. N° 906 – 2025 – DIRESA – HRM/01

A : Jefe de Unidad de Seguros
Jefe de Unidad de Epidemiología Y Salud Ambiental
Jefe de Unidad de Gestión De La Calidad
Jefe de Departamento de Consulta Externa y Hospitalización
Jefe de Departamento de Medicina
Jefe de Departamento de Cirugía
Jefe de Departamento de Gineco Obstetricia
Jefe de Departamento de Pediatría
Jefe de Departamento de Enfermería
Jefe de Departamento de Emergencia y Cuidado Críticos
Jefe de Departamento de Anestesiología Y Centro Quirúrgico
Jefe de Departamento de Patología Clínica Anatomía Patológica
Jefe de Departamento de Diagnostico por Imágenes
Jefe de Departamento de Apoyo al Tratamiento

ASUNTO : SE BRINDE FACILIDADES A LAS SOLICITANTES, a la Srta.
Alisson Raquel Tapia Nieto y al Sr. Jorge Abner Machicao Nuñez

FECHA : Moquegua, 26 de diciembre del 2025



Por medio del presente tengo a bien saludarlo cordialmente y, a la vez. Solicitar que se brinde facilidades necesarias a las solicitantes, a la **Srta. ALISSON RAQUEL TAPIA NIETO** y al **Sr. JORGE ABNER MACHICAO NUÑEZ**, quienes se encuentra desarrollando el proyecto de investigación **“ANSIEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL SANITARIO DEL HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA 2025”**.

En virtud de la relevancia de esta investigación para el ámbito de la salud, se solicita a las jefaturas mencionadas se le pueda proporcionar el apoyo correspondiente, permitiendo la recolección de datos y demás acciones necesarias para el adecuado desarrollo del mencionado proyecto. La colaboración del departamento es fundamental para garantizar el éxito de esta iniciativa y contribuir el avance del conocimiento en el ámbito laboral y emocional de los profesionales de la salud.

Agradezco de antemano su disposición y colaboración en este importante proceso.

Atentamente,

HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA

DR. OTTO OLIVEROS SUAREZ ANGLES
CNP 034223 - RNE 038198
DIRECTOR EJECUTIVO

OOSA/DE HRM
RMRS/J UADI
C.c.: Archivo 2025

ANEXO 5: BASE DE DATOS

PARTICIPANTE	EDAD	SEXO	LABOR	CARGO	TRABAJO	TURNO	ANSIEDAD-E	ANSIEDAD-R	ANSIEDAD_TOTAL	DESEMPEÑO	DM EN BION CALIDAD DEL TRABAJO	DM EN BION INICIATIVA	DM EN BION DE RELACIONES INTERPERSONALES	DM EN BION LOGRO DE METAS
1	30	2	2	2	1	4	37	41	78	43	9	9	6	19
2	37	2	3	2	1	4	38	38	76	84	20	16	12	36
3	50	2	4	1	2	4	37	37	74	101	23	20	15	43
4	29	2	5	2	1	4	48	45	93	83	19	16	12	36
5	30	2	3	1	2	4	37	39	76	84	20	16	12	36
6	31	2	4	1	2	4	40	37	77	80	19	15	12	34
7	37	1	2	1	2	4	46	45	91	89	20	16	13	40
8	33	2	2	1	2	4	34	37	71	84	18	17	12	37
9	33	2	2	1	3	4	44	39	83	103	23	20	15	46
10	40	2	2	1	1	4	37	41	78	92	24	16	11	41
11	34	1	2	1	2	4	41	40	81	80	17	16	12	35
12	32	1	5	1	2	4	46	47	93	88	21	17	14	36
13	43	1	3	1	1	4	44	46	90	91	22	16	14	39
14	35	1	2	1	2	4	47	45	92	83	19	16	12	36
15	55	2	2	1	2	4	37	37	74	81	19	15	12	35
16	37	1	2	1	2	4	47	40	87	85	20	15	12	38
17	39	2	4	2	1	4	42	40	82	63	15	12	9	27
18	39	2	3	2	1	4	36	35	71	70	17	15	12	26
19	33	2	1	2	1	4	33	39	72	84	20	16	12	36
20	38	2	3	2	2	4	44	44	88	100	24	18	15	43
21	38	1	3	1	2	4	46	44	89	85	22	15	14	34
22	33	2	4	2	2	4	43	46	89	92	19	18	15	40
23	34	1	3	1	1	4	42	39	81	91	22	18	14	37
24	34	2	1	2	1	4	35	42	77	71	14	14	8	35
25	29	2	3	2	1	4	47	47	94	56	14	12	9	21
26	38	2	4	2	1	4	43	44	87	91	20	16	12	43
27	34	2	4	2	1	4	42	39	81	91	22	16	13	40
28	42	1	3	1	2	4	46	42	87	89	18	17	12	42
29	57	1	3	1	2	4	40	41	81	92	20	19	15	38
30	30	2	2	1	2	4	47	44	91	105	25	20	15	46
31	49	2	3	2	2	4	41	51	92	83	20	16	12	35
32	32	2	1	2	2	4	41	44	85	74	18	13	10	33
33	34	1	2	1	1	4	41	38	79	102	23	20	15	44
34	36	2	3	2	2	4	37	38	75	78	20	14	10	34
35	72	1	4	1	2	4	37	37	74	87	20	16	14	37
36	44	1	4	1	2	4	46	46	91	96	25	16	15	40
37	35	1	3	1	2	4	38	33	71	84	20	16	12	36
38	39	1	5	1	2	4	39	36	75	81	19	16	11	35
39	38	2	5	1	2	4	36	40	76	82	18	15	12	37
40	37	1	3	1	2	4	39	45	84	90	16	19	13	42
41	41	2	2	1	2	4	41	45	86	102	24	19	15	44
42	29	2	4	2	1	4	39	47	86	95	21	18	15	41
43	34	2	4	2	2	4	40	55	95	84	20	16	12	36
44	36	2	4	2	2	4	54	51	105	100	24	20	14	42
45	29	1	1	1	3	4	38	33	71	62	15	12	9	26
46	35	2	1	2	1	4	36	32	68	77	18	14	11	34
47	54	2	2	2	2	4	40	39	79	97	24	17	14	42
48	42	2	1	2	1	4	36	37	73	63	15	12	9	27
49	43	2	1	2	1	4	42	50	92	96	23	20	15	38
50	47	2	3	2	1	4	56	50	106	101	22	19	15	46
51	52	2	2	2	2	4	44	51	95	105	25	20	15	46
52	45	2	1	2	2	4	37	42	79	81	16	16	13	36
53	42	2	5	1	2	4	42	57	99	82	20	16	12	34
54	33	2	3	2	2	4	40	41	81	73	19	11	12	31
55	41	1	1	2	2	4	48	44	92	95	23	18	13	41
56	34	2	1	2	2	4	40	50	99	102	25	20	14	43
57	51	1	1	2	2	4	52	50	102	82	19	16	11	36
58	64	2	1	2	1	4	46	40	86	88	18	19	13	38
59	36	2	2	2	1	4	44	43	87	97	17	20	15	46
60	35	2	3	2	1	4	32	44	76	79	16	16	11	38
61	31	2	2	2	1	4	41	42	89	91	22	16	15	38
62	37	2	4	2	1	4	43	47	90	89	23	16	14	36
63	38	2	1	2	1	4	39	53	92	89	20	17	13	39
64	33	2	1	2	1	4	40	61	110	82	18	16	11	37
65	39	2	1	2	1	4	42	50	92	86	20	16	12	38
66	37	2	2	2	1	4	55	49	104	84	20	16	12	36
67	51	2	4	2	1	4	48	47	95	90	21	17	13	39
68	48	2	1	2	1	4	39	42	81	88	21	18	13	36
69	34	2	1	2	1	4	42	40	82	82	20	16	12	34
70	68	1	3	1	2	4	38	39	77	105	25	20	15	46
71	45	2	2	2	1	4	32	41	73	90	20	19	15	36
72	43	2	4	2	1	4	46	38	84	92	23	18	13	38
73	56	2	4	2	1	4	40	39	88	97	23	18	14	42
74	57	2	4	2	1	4	36	42	78	97	24	18	13	42
75	43	2	4	2	1	4	43	39	82	96	25	18	14	39
76	64	2	4	2	1	4	56	44	100	89	20	17	12	40
77	31	2	4	1	2	4	43	44	87	91	22	18	13	38
78	59	2	4	2	2	4	50	53	103	86	22	18	13	33
79	36	2	4	2	1	4	47	47	94	96	22	18	13	43
80	62	1	4	1	2	4	40	41	81	80	20	15	12	33

81	48	2	4	1	2	4	46	39	84	91	20	18	14	39
82	37	1	4	1	2	4	44	43	87	98	23	18	14	43
83	36	2	5	1	2	4	43	39	82	60	15	10	8	27
84	69	1	3	1	2	4	38	43	81	88	22	15	11	40
85	65	1	3	1	2	4	41	37	78	104	25	20	15	44
86	31	1	3	1	2	4	46	49	94	89	22	16	11	40
87	38	2	5	2	2	4	40	41	81	95	22	18	13	42
88	34	2	1	1	2	4	43	41	84	88	21	17	11	39
89	38	2	1	1	2	4	43	44	87	91	22	18	12	39
90	53	1	1	1	2	4	44	45	89	92	21	18	14	39
91	44	2	3	2	2	4	36	40	76	95	22	18	13	42
92	39	2	2	1	2	4	43	36	79	105	25	20	15	45
93	64	2	2	1	2	4	44	40	84	103	25	19	15	44
94	46	2	3	1	2	4	42	42	84	70	24	7	8	31
95	37	1	3	1	3	4	39	40	79	90	22	17	14	37
96	37	2	3	1	2	4	39	39	78	95	22	18	14	41
97	37	2	3	1	2	4	42	39	81	98	22	19	14	43
98	43	1	3	1	2	4	44	37	81	90	20	16	12	42
99	45	1	3	1	2	4	41	42	83	98	22	20	14	42
100	36	1	3	1	2	4	46	42	88	95	21	16	15	43
101	38	2	2	1	2	4	38	45	83	82	19	16	11	36
102	43	2	3	1	2	4	41	50	91	95	22	18	14	41
103	44	2	1	2	1	4	42	40	82	97	21	19	15	42
104	29	2	3	2	1	4	40	39	79	60	13	11	8	28
105	47	2	5	2	2	4	46	41	86	100	24	19	13	44
106	29	2	3	2	2	4	41	38	79	87	19	14	14	40
107	65	2	2	2	2	4	41	38	79	58	13	9	9	27
108	39	1	2	2	2	4	38	39	77	89	20	18	12	39
109	35	2	2	1	2	4	40	44	84	97	23	19	13	42
110	33	1	2	2	2	4	40	39	79	89	22	16	11	40
111	38	1	3	1	2	4	35	45	80	76	20	12	11	33
112	42	2	2	1	2	4	41	41	82	89	18	18	14	39
113	28	2	2	2	1	4	36	40	76	89	20	15	13	41
114	28	2	1	2	2	4	38	38	76	82	18	16	12	36
115	47	2	3	2	2	4	35	37	72	82	18	16	12	36
116	56	2	3	2	1	4	38	38	76	104	24	20	15	45
117	31	1	2	2	1	4	37	37	74	81	18	16	12	35
118	44	2	5	2	1	4	35	37	72	79	18	15	11	35
119	36	2	5	2	1	4	35	34	69	74	18	13	11	32
120	29	2	2	2	1	4	39	37	76	82	18	16	12	36
121	41	2	2	2	1	4	38	33	71	82	18	16	12	36
122	36	2	5	2	1	4	34	36	70	84	20	16	12	36
123	45	2	2	2	1	4	36	36	72	78	18	14	12	34
124	33	2	1	2	1	4	34	37	71	86	20	14	14	38
125	37	2	2	2	1	4	35	34	69	82	19	14	13	36
126	60	2	2	2	2	4	34	36	70	84	20	16	12	36
127	25	2	1	2	2	4	35	34	69	73	16	13	11	32
128	41	2	1	2	2	4	38	36	72	86	20	15	14	37
129	44	2	1	2	2	4	36	35	71	81	18	15	12	36
130	42	2	1	2	2	4	42	44	86	100	23	19	14	44
131	37	2	2	2	2	4	39	40	79	90	20	18	13	39
132	39	2	2	2	1	4	39	42	81	105	25	20	15	45
133	42	1	2	1	2	4	40	40	80	87	24	15	11	37
134	41	1	2	1	1	4	40	48	88	81	20	15	11	35
135	37	1	3	1	2	4	44	39	83	96	23	18	14	41
136	46	2	3	2	1	4	32	35	67	83	18	15	14	36
137	31	2	3	2	1	4	33	35	68	74	17	12	10	35
138	35	2	1	2	2	4	38	40	78	89	17	18	12	42
139	44	2	5	2	2	4	36	38	74	94	21	19	14	40
140	29	2	2	2	1	4	36	45	81	78	18	15	9	36
141	35	1	3	1	2	4	41	49	90	93	23	17	14	39
142	40	1	2	1	2	4	39	41	80	88	23	16	13	36
143	40	2	1	2	1	4	34	36	70	84	20	16	12	36
144	38	2	4	2	1	4	35	34	69	84	21	15	13	35
145	39	2	4	2	1	4	34	38	72	87	21	16	13	37
146	29	2	4	2	2	4	35	40	75	99	24	16	15	44
147	43	2	4	2	1	4	38	38	76	102	24	20	14	44
148	32	2	4	2	1	4	36	37	73	96	22	17	14	43
149	45	2	4	2	1	4	39	41	80	95	23	17	14	41
150	63	2	4	2	1	4	36	39	75	102	24	19	14	45
151	35	2	4	2	1	4	38	37	75	94	21	19	14	40
152	41	2	4	2	1	4	36	40	76	86	20	16	12	38
153	36	1	1	2	1	4	34	35	69	84	20	16	12	36
154	36	2	1	2	1	4	37	34	71	84	20	16	12	36
155	55	2	1	2	2	4	37	39	76	83	20	15	13	35
156	31	1	1	2	1	4	44	41	85	105	25	20	15	45
157	59	2	1	2	1	4	39	40	79	101	23	20	14	44
158	34	2	1	2	1	4	32	38	70	72	17	13	11	31
159	36	2	1	2	2	4	38	41	79	100	24	19	14	43
160	45	2	4	2	1	4	36	37	73	94	23	18	13	40
161	29	2	2	2	1	4	41	36	77	79	17	15	14	33
162	37	2	1	2	1	4	43	41	84	97	22	18	15	42
163	41	2	4	2	1	4	35	42	77	84	20	16	12	38
164	30	2	1	2	1	4	37	34	71	96	23	19	14	40
165	44	2	2	2	1	4	34	36	70	78	18	14	12	34
166	34	2	4	2	1	4	36	38	74	95	21	18	13	43
167	35	2	3	2	1	4	35	45	80	83	20	15	11	37
168	49	2	4	2	1	4	35	39	74	59	15	10	8	26
169	34	1	3	1	3	4	39	39	78	93	25	17	14	37
170	40	1	1	1	2	4	44	41	85	88	17	16	12	43
171	36	1	1	2	1	4	41	39	80	89	19	17	15	38
172	44	2	4	2	1	4	37	35	72	98	24	18	13	43
173	36	2	4	2	1	4	38	40	78	85	19	16	12	38
174	29	2	3	2	1	4	37	42	79	100	22	19	14	45
175	21	2	2	2	1	4	46	48	94	87	20	17	11	39