



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN SALUD
MENTAL Y PSIQUIATRÍA

Trabajo Académico

Sobrecarga laboral y estrés en el personal asistencial y administrativo de los
centros de salud mental comunitarios, Ancash -2026

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría

Presentado por:

Autora: Zavaleta Pumaricra, Laly Rosy

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-2914-3862>

Asesora: Dra. Rojas Delgado, Lucila

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4575-3722>

Lima – Perú

2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, **Laly Rosy Zavaleta Pumaricra** ... egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “Sobrecarga laboral y estrés en el personal asistencial y administrativo de los centros de Salud mental Comunitarios, Ancash -2026.” Asesorado por el docente: **Dra. Rojas Delgado, Lucila** DNI 09235762 ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4575-3722> tiene un índice de similitud de (13) (TRECE) % con código OID: trn:oid:: 14912:588247651-verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
Firma de autor

LALY ROSY ZAVALA PUMARICRA
DNI: 43692381



.....
Firma

ROJAS DELGADO, LUCILA
DNI 09235762

Lima, 13 de...Mayo de 2026

ÍNDICE

RESUMEN	4
1. EL PROBLEMA	5
1.1.Planteamiento del problema	5
1.2.Formulación del problema	7
1.2.1. Problema general	7
1.2.2. Problema específico	7
1.3.Objetivo de la investigación	8
1.3.1. Objetivo general	8
1.3.2. Objetivos específicos	8
1.4. Justificación de la investigación	9
1.4.1. Teórica	9
1.4.2. Metodológica	9
1.4.3. Práctica.	10
1.5.Delimitantes de la investigación	10
1.5.1. Delimitación temporal.	10
1.5.2. Delimitación espacial.	10
1.5.3. Población y unidad de análisis	10
2. MARCO TEÓRICO	11
2.1.Antecedentes.	11
2.2.Bases teóricas	15
2.3. Formulación de hipótesis	20
3. METODOLOGIA	21
3.1.Metodología de la investigación	21
3.2.Enfoque de la investigación	21
3.3.Tipo de la investigación	21

3.4.Diseño de la investigación	21
3.5.Población, muestra y muestreo	21
3.6.Variable y operacionalización	23
3.7.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.7.1. Técnica	26
3.7.2. Descripción de instrumento	26
3.7.3. Validación	26
3.7.4. Confiabilidad	27
3.8.Plan de procesamiento y análisis de datos	28
3.9.Aspectos éticos	28
4. ASPECTOS AMINISTRATIVOS	30
4.1.Cronograma de actividades	30
4.2.Presupuesto	31
BIBLIOGRAFIA	32
ANEXOS	40
ANEXO 1: Matriz de consistencia	40
ANEXO 2: Instrumentos	44
ANEXO 3: Consentimiento informado	55

RESUMEN

La presente investigación aborda la problemática de la sobrecarga laboral y el estrés en el personal asistencial y administrativo de los Centros de Salud Mental Comunitario en Áncash, durante el año 2026. El incremento de la demanda asistencial en salud mental, sumado a la insuficiencia de recursos humanos y la presión administrativa, ha generado un entorno crítico que compromete el bienestar de los profesionales y la calidad del servicio. El objetivo general será determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en el personal asistencial y administrativo de los centros de Salud mental Comunitarios, Ancash -2026. En cuanto a material y métodos, el estudio posee un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un diseño no experimental, transversal y correlacional. La población estará conformada por 60 profesionales de salud, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Para la recolección de datos se emplearán dos instrumentos validados: un cuestionario de respuesta dicotómica para la variable sobrecarga laboral y una escala tipo Likert para la variable estrés. El análisis estadístico se realizará mediante el software SPSS v.26, utilizando la prueba de Rho de Spearman para verificar las hipótesis. Se espera que los resultados permitan diseñar estrategias de intervención psicosocial que mejoren las condiciones laborales y la salud integral del cuidador.

Palabras clave: Carga de trabajo; Estrés laboral; Personal de salud; Salud mental; Agotamiento profesional; Salud ocupacional, Salud y bienestar.

1. PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

A nivel global, el exceso de trabajo y el estrés emergen como problemas prominentes entre los profesionales de la salud con consecuencias adversas en su bienestar físico, mental y emocional. En Sudáfrica, la ausencia de apoyo institucional y la carga de trabajo pesada son causantes principales de agotamiento laboral, donde los profesionales de salud enfrentan jornadas extenuantes sin mecanismos de contención organizacional, generando síndrome de burnout y deterioro significativo de su calidad de vida (1). Por otro lado, en el Reino Unido, el personal especialista en salud mental soporta altos niveles de estrés por la carga emocional inherente a la atención de pacientes con trastornos mentales, ya que la exposición continua a situaciones de crisis emocional, sufrimiento psicológico y riesgo de autolesión genera un desgaste emocional acumulativo que afecta la salud mental de los cuidadores (2). En China, el estrés ocupacional derivado de la falta de reconocimiento y aprecio profesional es crítico para la retención de talento, pues los profesionales reportan sentimientos de invisibilidad y falta de valoración social que impactan negativamente en su motivación, compromiso laboral y decisión de permanecer en la profesión (3).

En Estados Unidos, se han iniciado enfoques innovadores de mente y cuerpo dirigidos a líderes de salud para mejorar su capacidad de afrontamiento, integrando técnicas de mindfulness, meditación y ejercicio físico para fortalecer la resiliencia emocional y proporcionar herramientas prácticas de manejo del estrés a nivel ejecutivo (4), mientras que en Indonesia, la falta de personal adecuado eleva significativamente el estrés en enfermeras de emergencia, comprometiendo la calidad de atención, ya que la insuficiencia de recursos humanos obliga a los profesionales a trabajar en condiciones de sobrecarga extrema, afectando

tanto su bienestar como la seguridad y satisfacción de los pacientes (5). En Finlandia, el bienestar laboral se correlaciona directamente con la capacidad individual de lidiar efectivamente con la sobrecarga de trabajo, demostrando que cuando los profesionales cuentan con estrategias personales de afrontamiento sólidas y apoyo organizacional, logran mantener mejor equilibrio entre vida laboral y personal (6). En Italia, la fatiga ocupacional aumentó considerablemente durante la pandemia, aunque la resiliencia personal amortiguó el impacto negativo en algunos profesionales, pues aquellos trabajadores con mayor capacidad de adaptación y redes de apoyo personal lograron mitigar los efectos más severos del agotamiento (7).

En Omán, se vincula el estrés laboral con el miedo a perderse oportunidades de desarrollo profesional, generando ansiedad adicional por la incertidumbre sobre el crecimiento laboral y la falta de claridad en las trayectorias profesionales (8). Finalmente, en Estados Unidos, los programas comunitarios de apoyo aliviaron la carga psicológica post-pandemia en profesionales de salud (9) y en el Reino Unido se llega a observar que la falta de apoyo emocional institucional complica significativamente el rendimiento laboral y la satisfacción profesional (10), siendo que las iniciativas comunitarias que proporcionan espacios de contención, asesoramiento psicológico y redes de pares han demostrado ser efectivas para reducir síntomas de depresión, ansiedad y agotamiento emocional.

A nivel nacional, los profesionales del sector salud enfrentan un escenario complejo por la falta de recursos, donde Lizardo y Brunella señalan que la carga excesiva, largas horas y presión constante son determinantes del estrés, siendo que las áreas rurales agravan el agotamiento físico por la baja densidad de personal y alta demanda, reflejando una crisis de

recursos humanos donde los profesionales deben atender a poblaciones amplias con equipos mínimos, generando un ciclo de agotamiento insostenible (11).

Frente a esta problemática, el presente proyecto propondrá de manera concisa la implementación de un Programa de Intervención Psicosocial y Gestión de Carga Laboral. Este programa busca establecer pausas activas obligatorias, talleres de manejo de estrés basados en evidencia y una reestructuración de los turnos para asegurar el descanso del personal. Esta propuesta se relaciona directamente con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N° 3: Salud y Bienestar, específicamente en su meta de fortalecer la salud mental y el bienestar de los trabajadores, y con el ODS N° 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico, al promover un entorno de trabajo seguro y protegido para quienes sostienen el sistema de salud pública.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral y estrés en el personal asistencial y administrativo de los centros de Salud mental Comunitarios, Ancash -2026?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral en su dimensión ausentismo laboral en el estrés del personal asistencial y administrativo de los centros de Salud mental Comunitarios, Ancash -2026?
- ¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral en su dimensión agotamiento y el estrés del personal asistencial y administrativo de los centros de Salud Mental Comunitarios, Ancash - 2026?

- ¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral en su dimensión fatiga y el estrés del personal asistencial y administrativo de los centros de Salud Mental Comunitarios, Ancash - 2026?
- ¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral en su dimensión burnout y el estrés del personal asistencial y administrativo de los centros de Salud Mental Comunitarios, Ancash - 2026?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre sobrecarga laboral y estrés en el personal asistencial y administrativo de los centros de Salud mental Comunitarios, Ancash -2026.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre sobrecarga laboral en su dimensión ausentismo y el estrés en el personal asistencial y administrativo de los centros de Salud Mental Comunitarios, Ancash - 2026.
- Determinar la relación entre sobrecarga laboral en su dimensión agotamiento y el estrés en el personal asistencial y administrativo de los centros de Salud Mental Comunitarios, Ancash - 2026.
- Determinar la relación entre sobrecarga laboral en su dimensión fatiga y el estrés en el personal asistencial y administrativo de los centros de Salud Mental Comunitarios, Ancash - 2026.
- Determinar la relación entre sobrecarga laboral en su dimensión burnout y el estrés en el personal asistencial y administrativo de los centros de Salud Mental Comunitarios, Ancash - 2026.

1.4 Justificación de la investigación

El presente estudio acerca de la carga excesiva de trabajo y el estrés en los profesionales del sector salud de los Centros de Salud Mental Comunitario Santa y Dos de Junio reviste especial importancia, puesto que aborda una situación problemática que impacta tanto en el bienestar integral de los colaboradores como en la calidad de la atención en salud mental brindada a la población. Este estudio tiene como objetivo generar conocimiento que ayude a comprender las causas, consecuencias y posibles soluciones a este problema en un esfuerzo por facilitar el desarrollo de estrategias que mejoren el ambiente laboral y el rendimiento operativo del personal sanitario.

1.4.1 Justificación teórica

Desde un enfoque teórico, es importante ampliar el conocimiento sobre los factores que causan estrés y sobrecarga dentro del campo de la salud mental, ya que esto ha sido muy documentado en el ámbito internacional, aunque aún no existe suficiente evidencia local, específicamente en la provincia del Santa. Este trabajo ayudará a construir teorías y modelos explicativos sobre cómo las condiciones laborales afectan la salud emocional, física y mental del personal del sector salud, así como los servicios que proporcionan. También servirá para determinar factores primarios y de riesgo relacionados con el estrés ocupacional, que pueden ser útiles para la investigación en salud ocupacional.

1.4.2 Justificación metodológica

Este proyecto es relevante desde una perspectiva metodológica, ya que proporciona un nuevo enfoque para abordar el problema de la sobrecarga de trabajo y el estrés dentro del personal sanitario. El uso de instrumentos fiables y válidos permite una recopilación de datos integral que representa con precisión diferentes perspectivas del problema en cuestión. Al

mismo tiempo, el diseño metodológico permitirá vincular las diferentes variables estudiadas, lo que ayudará en el desarrollo de propuestas específicas para aliviar el estrés laboral entre el talento humano de los Centros de Salud Mental Comunitario Santa y Dos de Junio.

1.4.3 Justificación práctica

Desde una perspectiva más aplicada, este estudio se propone formular propuestas y lineamientos que puedan ser implementados por los gestores del sector salud con el fin de optimizar el ambiente laboral de los trabajadores de los Centros de Salud Mental Comunitario Santa y Dos de Junio. Los resultados obtenidos en esta investigación pueden ser aplicados en el diseño de iniciativas de intervención orientadas a reducir el estrés ocupacional, fortalecer la calidad de vida del personal y, como resultado, incrementar la excelencia de la atención en salud mental brindada a la población. Este estudio también puede servir como referente para otras instituciones sanitarias en la región que enfrenten desafíos similares, contribuyendo así a la consolidación integral de la infraestructura sanitaria nacional.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Delimitación temporal

El proyecto se trabajará en el año 2026 y tendrá una duración de 3 meses de enero a marzo.

1.5.2 Delimitación espacial

El proyecto se centra en los Centros de Salud Mental Comunitario Santa y Dos de Junio ubicados en la región de Ancash, Perú.

1.5.3 Población o unidad de análisis

Se tendrá de población para que participen en el estudio a los 60 profesionales de los Centros de Salud Mental Comunitario Santa y Dos de Junio.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Internacionales

Qutishat y Al Sabei (12), bajo su investigación realizada en Omán durante el año 2024, tuvieron como objetivo “investigar la relación entre el burnout laboral y el Fear of Missing Out (FOMO) en el personal de enfermería”. La metodología empleada fue un diseño transversal con muestreo por conveniencia, donde participaron 211 enfermeras de Muscat entre septiembre y diciembre de 2023, utilizando instrumentos estandarizados para medir FOMO y burnout. Los resultados evidenciaron que el 60 % de los involucrados como población, presentaron niveles medios de FOMO, por otro lado, el 62% mostró niveles moderados de burnout, identificándose además una asociación positiva significativa de las variables, lo que indica que a mayor FOMO, mayor burnout experimentado. Los autores concluyeron que las enfermeras que experimentan mayores niveles de FOMO tienden a presentar mayor agotamiento laboral, fenómeno atribuido a la frecuencia de actividades relacionadas con el trabajo y la ausencia del equilibrio siendo específicos entre la vida laboral y personal, recomendando a las organizaciones de salud proporcionar información clara sobre la carga laboral, ofrecer oportunidades de crecimiento profesional y fomentar límites saludables entre trabajo y vida personal.

Torres-Romero et al. (13), en Colombia durante el año 2022, trabajaron una investigación con el objetivo de “analizar la sobrecarga laboral y sus consecuencias en la salud de los trabajadores mediante una revisión sistemática de publicaciones científicas del período 2012-2022”. La metodología consistió en un estudio de revisión documental que analizó investigaciones sobre los efectos de la sobrecarga laboral en diversos contextos

organizacionales, evaluando factores organizacionales, características de las tareas y tipos de sobrecarga. Los resultados demostraron que la sobrecarga laboral constituye un desencadenante de problemas de salud que excede las capacidades físicas y cognitivas de los trabajadores debido a las demandas del puesto y el diseño de las actividades, identificándose dos tipos principales: sobrecarga cuantitativa (exceso de trabajo en poco tiempo) y sobrecarga cualitativa (excesiva demanda intelectual). Los investigadores concluyeron que los factores organizacionales, especialmente el diseño organizacional deficiente, incrementan los riesgos para la salud emocional, mental y física de los trabajadores, manifestándose en fatiga mental, muscular, emocional y de habilidades, lo que evidencia la necesidad de intervenciones organizacionales para prevenir estas consecuencias adversas.

Cárdenas y Osorio (14), investigadores de la Universidad de San Buenaventura en Colombia, trabajaron un estudio de revisión con el propósito de “analizar el concepto de estrés laboral, sus modelos explicativos y variables asociadas, considerando investigaciones de los últimos cinco años”. La metodología empleada fue un estudio de revisión sistemática que analizó 62 artículos científicos publicados entre 2011 y 2015 en inglés y español, utilizando el Programa CASPe para la lectura crítica de artículos científicos y excluyendo estudios sobre burnout y diseños cualitativos. Los resultados evidenciaron que de 29 artículos que definen el estrés, todos convergen en aspectos clave: como respuesta psico-fisiológica a estímulos externos percibidos como amenazantes, como tensión generada por factores de riesgo, y mediante modelos teóricos fundamentales como los de Karasek (demanda-control) y Siegrist (desequilibrio esfuerzo-recompensa), siendo los instrumentos más utilizados el JCQ de Karasek (11 usos), el ERI de Siegrist (6 usos) y

el CoPsoQ (4 usos). Los autores concluyeron que los modelos teóricos de Karasek y Siegrist son críticos para la comprensión y medición del estrés laboral, destacando que el estrés no es exclusivamente tensión, sino un estado multifactorial influenciado por dinámicas laborales y psicosociales, con aplicaciones en variables como satisfacción emocional, estrategias de afrontamiento y salud física.

Antecedentes Nacionales

Portilla Ayala (15), en su estudio realizado en Lima, Perú, durante el año 2017, tuvo como objetivo “identificar los factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza”. La metodología tomada en cuenta llegó a clasificarse como descriptivo-correlacional que involucró a 162 enfermeras, utilizando instrumentos para evaluar factores psicosociales y niveles de estrés laboral, analizando dimensiones relacionadas con el contenido y características de las tareas, así como aspectos de interacción social y organización. En los hallazgos se observó que el 36.4% del personal de enfermería manifestó síntomas compatibles con estrés, siendo particularmente frecuentes la dificultad para conciliar el sueño, los despertares nocturnos, cefaleas y molestias gástricas. De manera paralela, el 47.5% del personal identificó la presencia de elementos psicosociales adversos en su entorno laboral, principalmente caracterizados por exigencias laborales elevadas e inadecuación de las condiciones en que se realiza el trabajo. El análisis permitió como conclusión, establecer que existe una relación estadísticamente significativa entre la percepción de elementos psicosociales adversos y la manifestación de estrés en el personal de enfermería, especialmente en aquellas dimensiones vinculadas con la naturaleza de las actividades desempeñadas y la dinámica de interacción en el contexto organizacional, lo que subraya la importancia de

revisar y mejorar las circunstancias laborales en las que se desempeña el personal de enfermería, así como de implementar intervenciones orientadas al fortalecimiento de competencias para la gestión del estrés.

Villena Ortega (16), en su estudio desarrollado en Lima, en el año 2022, planteó como objetivo “determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés laboral en el personal de salud de la sede de Red Salud Pacífico Sur en el contexto de la pandemia por COVID-19”. La metodología tomada en cuenta fue un tipo aplicada, un enfoque netamente cuantitativo, también se tuvo en consideración un diseño correlacional, aplicado al personal de salud que laboró durante la pandemia, empleando instrumentos validados para medir tanto la sobrecarga laboral como el estrés percibido. Los hallazgos indicaron que el 57.3% de los empleados experimentó un nivel medio en la dimensión de sobrecarga, mientras que respecto al estrés percibido, el 51% presentó un nivel bajo, el 41.7% un nivel medio y el 7.3% un nivel alto, evidenciándose además diferencias significativas relacionadas con factores sociodemográficos y condiciones de trabajo durante la emergencia sanitaria. El investigador concluyó la existencia de una relación positiva así como significativa entre las dimensiones de estrés percibido (tensión, agotamiento e impotencia) y el desempeño laboral, aunque no se encontró relación del estrés percibido por sobrecarga y el desempeño laboral, lo que sugiere que la sobrecarga laboral durante la pandemia impactó de manera diferenciada en las manifestaciones del estrés de los profesionales del sector salud.

Espinoza (17), en su estudio titulado "Estrés laboral y sobrecarga de trabajo en los trabajadores sociales del área de promoción de la salud, Lima 2022", desarrollada en Perú durante el año 2022, tuvo como objetivo general determinar cómo el estrés laboral se relaciona con la sobrecarga de trabajo en trabajadores sociales de centros de salud de Lima.

La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo e inferencial y diseño no experimental, trabajando con una muestra de 65 trabajadores sociales a quienes se les aplicó una guía de entrevista estructurada con 22 ítems para medir estrés laboral basados en el Maslach Burnout Inventory y 13 ítems para evaluar sobrecarga de trabajo fundamentados en el modelo de Karasek. Los resultados evidenciaron que en la variable estrés laboral predominó el nivel medio con 35% de los participantes, mientras que en la variable sobrecarga de trabajo también predominó el nivel medio con 37%, identificándose además patrones específicos en las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. La autora concluyó que el estrés laboral y sus dimensiones se relacionan significativamente con la sobrecarga de trabajo en los trabajadores sociales del área de promoción de la salud, lo que implica que a mayores niveles de sobrecarga laboral, se incrementan las manifestaciones de estrés en esta población profesional.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Sobrecarga laboral

2.2.1.1 Definición de Sobrecarga laboral

La sobrecarga de trabajo aparece como un “costo” asociado a una carga laboral pesada que no se cumple (18). Se define como un estado en el que las demandas laborales son mayores a lo que un trabajador es capaz de realizar de manera efectiva, lo que lleva al desequilibrio entre la carga de las labores y los recursos en disponibilidad para abordarla (19). Puede ser tanto física como mental; la mayoría de los empleados (>80%) informan que experimentan niveles elevados de estrés, agotamiento y fatiga (20).

2.2.1.2 Características de la sobrecarga laboral

Entre las características destacadas de la sobrecarga de trabajo se encuentra el exceso de trabajo, la reducción significativa de la fuerza laboral que lleva a muchas personas a perder sus empleos en un corto período de tiempo, la falta de apoyo organizacional y la percepción de recursos insuficientes para completar el trabajo (21). Además, se ha observado que la sobrecarga laboral puede crear sentimientos de resentimiento, baja motivación e insatisfacción con el trabajo (22).

2.2.1.3 Teoría de Sobrecarga de Trabajo

La teoría de sobrecarga de trabajo está fundamentada por la relación entre las demandas de los empleados por casos laborales y la cantidad de recursos disponibles. Para esta teoría, cuando las demandas de ciertas tareas sobrepasan los recursos necesarios para completarlas, existe un estado de estrés que afecta negativamente la productividad y el bienestar del trabajador (23). Este modelo también enfatiza el impacto de la red social o la sobrecarga de trabajo que permite el control sobre el trabajo (24).

2.2.1.4 Dimensiones de la Sobrecarga de Trabajo

La sobrecarga de trabajo puede analizarse con base en diferentes dimensiones, algunas de ellas son:

- a. Ausentismo laboral: La carga de trabajo es proporcional al incremento del ausentismo porque los trabajadores pueden tener algún tipo de insuficiencia de salud física y/o mental que les impide asistir al trabajo (25).
- b. Agotamiento: El agotamiento es una de las muchas consecuencias de la sobrecarga de trabajo que se caracteriza por el extremo cansancio que no permite subir y obtener energía para hacer las actividades cotidianas (26).

c. Fatiga: Refiere a la falta de energía física o mental como uno de los efectos de la sobrecarga de trabajo que paraliza la productividad y la efectividad del trabajo (27).

d. Burnout: El burnout o síndrome se define como un estado crónico resultado de años de esfuerzo y trabajo en situaciones de alta carga laboral y que se siente a través del desgano emocional, la despersonalización y una falta de apego a los logros personales (28).

2.2.1.5 Teoría de la enfermería, en relación con la variable

En el ámbito de la enfermería, se conoce que la sobrecarga de ámbito laboral se analiza bajo la Teoría de la Conservación de Recursos (COR) de Stevan Hobfoll constituye un marco teórico fundamental para comprender la sobrecarga laboral en enfermería. Esta teoría postula que el estrés surge cuando los individuos enfrentan la amenaza de pérdida de distintos recursos, la pérdida real de estos o la falta de ingresos tras una inversión significativa de esfuerzo. En el contexto de enfermería, la sobrecarga constante actúa como un estresor que agota los recursos energéticos, cognitivos y emocionales del profesional, generando una 'espiral de pérdida' donde el agotamiento de sus capacidades personales impacta directamente en la seguridad de los pacientes y la calidad de su cuidado. Sin embargo, la teoría también sostiene que el apoyo organizacional, la capacitación técnica y el fortalecimiento de recursos personales funcionan como amortiguadores que pueden frenar este desgaste, permitiendo al personal de enfermería mantener su bienestar y eficacia operativa a pesar de las altas exigencias del entorno laboral (29, 30).

2.2.2 Estrés

2.2.2.1 Definición de Estrés

El estrés llega a definirse como una reacción fisiológica natural así como psicológica del cuerpo a estímulos externos que son percibidos como desafiantes o amenazantes (31).

Dentro del marco del trabajo, el estrés puede aparecer cuando las demandas laborales son mayores a lo que la persona puede afrontar, lo que resulta en sensaciones de presión y malestar (32).

2.2.2.2 Características del Estrés

El estrés en el trabajo se tipifica por síntomas como irritabilidad, falta de concentración, trastornos del sueño y ciertas enfermedades del cuerpo como dolor de cabeza o hipertensión (33). Además, puede expresarse en comportamientos como el retiro social, disminución de la productividad y aumento del conflicto interpersonal (34).

2.2.2.3 Teoría del Estrés

Esta teoría proviene de un modelo transaccional que tiene y define el estrés como una función entre la persona y su entorno. Para el modelo, el estrés está presente cuando la persona llega a percibir que las demandas de su entorno son mayores que los recursos que tiene para enfrentar esas demandas (35). Este modelo también señala las estrategias para afrontarlo y el apoyo social como factores importantes en la gestión efectiva del estrés (36).

2.2.2.4 Dimensiones del Estrés

El estrés se puede considerar a través de varias dimensiones, que incluyen:

- a. Estrés por Estímulo: Se refiere a las demandas externas que sirven como fuentes de estrés, como la carga de trabajo o las fechas límite (37).
- b. Estrés por Respuesta: Encapsula las reacciones fisiológicas y emocionales que un individuo tiene hacia un estresor, como el aumento de la frecuencia cardíaca o la inquietud (38).
- c. Estrés por Transacción: Esta perspectiva considera el estrés como un proceso de múltiples etapas que requiere cierta evaluación cognitiva de la demanda y los recursos disponibles para satisfacer la demanda (39).

d. Estrés por Interacción: Enfatiza la relación entre la persona y el entorno y cómo tanto factores situacionales como personales modelan la experiencia del estrés (40).

2.2.2.5 Teoría de enfermería relacionada con la variable

La Teoría Transaccional del Estrés y Afrontamiento de Lazarus y Folkman proporciona un marco fundamental para comprender cómo los profesionales de enfermería experimentan y manejan el estrés laboral. Conforme a este enfoque teórico, el estrés emerge como producto de un proceso evaluativo de naturaleza cognitiva mediante el cual la persona valora la brecha existente entre las exigencias que le impone su contexto y el conjunto de capacidades o herramientas de que dispone para hacerles frente. En enfermería, la aplicación de esta teoría facilita el desarrollo de intervenciones dirigidas a modificar tanto la percepción de las demandas como el fortalecimiento de estrategias de afrontamiento, contribuyendo a la prevención del síndrome de burnout y mejorando la calidad de vida laboral (41).

En relación con la enfermería, se ha investigado el estrés como un factor que impacta la salud del talento humano y la calidad prestada en su atención para con los pacientes. Un afrontamiento y adaptación logrados aplicados a la enfermería indican que los profesionales que operan en condiciones exigentes deben adoptar estrategias de afrontamiento utilizables que aseguren su bienestar y rendimiento. Además, se ha encontrado que el apoyo organizacional y el establecimiento de un entorno laboral de apoyo son importantes para reducir los niveles de estrés en este sentido (42).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral y estrés en el personal asistencial y administrativo de los centros de Salud mental Comunitarios, Ancash -2026.

2.3.2 Hipótesis específicas

Existe relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral en su dimensión ausentismo y el estrés en el personal asistencial y administrativo de los centros de Salud Mental Comunitarios, Ancash - 2026.

Existe relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral en su dimensión agotamiento y el estrés en el personal asistencial y administrativo de los centros de Salud Mental Comunitarios, Ancash - 2026.

Existe relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral en su dimensión fatiga y el estrés en el personal asistencial y administrativo de los centros de Salud Mental Comunitarios, Ancash - 2026.

Existe relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral en su dimensión burnout y el estrés en el personal asistencial y administrativo de los centros de Salud Mental Comunitarios, Ancash - 2026.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Se trabajará con el método hipotético-deductivo en la presente investigación porque se trabajará con el afán de comprobar hipótesis que esclarezcan ciertos factores que ayuden a trabajar la problemática (43).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque de este proyecto es denominado cuantitativo. Este enfoque llega a permitir establecer de forma cuantitativa, con detalles numéricos y porcentuales, la relación que existe entre las variables por lo que se usará en el estudio (43).

3.3. Tipo de investigación

Llegará a ser un proyecto de tipo básica, porque su finalidad está centrada en la producción de un conocimiento teórico sobre la relación de las variables, sin que se tenga la expectativa de que exista alguna aplicación práctica inmediata (43).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño que se escogerá para la investigación llegará a ser no experimental debido a que no habrá manipulación de las variables independientes o dependientes ni control de las condiciones del entorno. Las variables se estudian en la forma en que ocurren dentro del ecosistema de la organización. Además, el diseño es transversal, puesto que los datos se recopilarán en un solo momento en espacio-tiempo (44).

3.5. Población, muestra y muestreo

Se entiende por población el agrupamiento de sujetos que poseen atributos o propiedades comunes entre sí (44). Por lo que la población será de los 60 empleados de los Centros de Salud Mental Comunitario Santa y Dos de Junio.

Criterios de inclusión

- Personal asistencial y administrativo con vínculo laboral vigente (nombrado, CAS o contrato temporal) en los Centros de Salud Mental Comunitarios de la región Áncash.
- Trabajadores con una antigüedad laboral mínima de 6 meses.
- Trabajadores que manifiesten su voluntad de poder participar a través de la firma del consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Personal con menos de 6 meses de permanencia en el centro de salud.
- Trabajadores que se encuentren gozando de licencia médica, vacaciones, suspensión laboral o comisión de servicios durante la etapa de aplicación de instrumentos.
- Personal en condición de internos, practicantes o personal de servicio social.
- Personal que decida no otorgar su consentimiento informado.

La muestra es una fracción de la población (44). Por lo tanto, como la población es pequeña no habrá muestra.

El muestreo es el proceso para poder obtener una muestra desde la población existiendo solo 2 tipos de muestreo, probabilístico y no probabilístico (44) Así que se utilizará un método de muestreo por conveniencia no probabilístico, puesto que se seleccionarán a los que participarán del estudio en función de su disposición y capacidad para participar.

3.6 Variables y operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa
Sobrecarga laboral	Se define como el exceso de demandas laborales que superan las capacidades físicas, cognitivas y emocionales del trabajador, afectando su salud física y mental, así como su desempeño y bienestar organizacional (19).	Se medirá a través de un cuestionario que consta de 68 preguntas. Elaborado por: Córdova Santosa En el año 2022	Ausentismo laboral	- Frecuencia de ausencias al trabajo. - Percepción de insatisfacción laboral. - Factores asociados (carga de trabajo, falta de planificación).	Escala dicotómica con respuestas SI y NO	Baja, media, alta.
			Agotamiento	- Sentimientos de agotamiento emocional. - Aparición de síntomas físicos: insomnio, fatiga. - Frecuencia de episodios de despersonalización o desconexión emocional. - Percepción de recompensa y seguridad laboral.		
			Fatiga	- Frecuencia de alteraciones en el ritmo circadiano. - Duración e interrupción del sueño. - Percepción de esfuerzo físico y cognitivo prolongado. - Nivel de cansancio laboral reportado.		
			Burnout	- Incidencia de agotamiento crónico. - Percepción de pérdida de motivación y compromiso laboral. - Factores asociados (excesiva carga de trabajo, falta de autonomía). - Aparición de síntomas emocionales y		

				físicos (ansiedad, insomnio, dolores musculares).		
Estrés laboral	Estado psicológico generado por la interacción entre las demandas laborales, los recursos disponibles y las respuestas del trabajador, que afecta su bienestar físico, mental y emocional (31).	Se medirá a través de un cuestionario que consta de 34 preguntas. Elaborado por: Córdova Santosa En el año 2022	Estrés como estímulo	- Identificación de estresores laborales y extralaborales (sobrecarga de trabajo, ambiente laboral). - Demandas emocionales percibidas. - Falta de estimulación ambiental.	Escala tipo Likert (1-5): 1=Nunca 2= Casi nunca 3=A veces 4= Casi siempre 5=Siempre	Baja, media, alta.
			Estrés como respuesta	- Reacciones ante los estresores: • Fisiológicas: insomnio, fatiga, dolores musculares. • Emocionales: ansiedad, depresión, cambios de humor. • Conductuales: irritabilidad, consumo de alcohol o tabaco. - Incidencia de burnout como respuesta crónica.		
			Estrés como transacción	- Evaluación cognitiva de demandas: • Percepción de sobrecarga laboral. • Recursos disponibles: - Apoyo organizacional. - Recursos sociales. • Estrategias de afrontamiento personales. • Desequilibrio esfuerzo-recompensa.		
			Estrés como interacción	- Interacción entre demandas y control: • Percepción de demandas laborales		

		(altas o bajas). • Percepción de control sobre el trabajo. • Disponibilidad de recursos laborales (autonomía, herramientas, apoyo organizacional). • Impactos en la salud (físicos y emocionales).		
--	--	---	--	--

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Entre los procedimientos de mayor utilidad para este estudio destaca la encuesta, entendida como un método que permite la obtención de información mediante la formulación de interrogantes a los participantes. La herramienta cuantitativa específica que se empleará corresponde al cuestionario (43).

3.7.2 Descripción de instrumentos

Se usarán dos instrumentos de medición. El primer instrumento titulado "Cuestionario para medir la variable sobrecarga laboral," emplea una métrica de respuesta dicotómica mostradas en 68 ítems. A su vez, a los encuestados en este caso se les solicita seleccionar "Sí" o "No". Este enfoque permite identificar de manera sencilla la presencia de condiciones laborales que pueden indicar sobrecarga. El segundo instrumento "Cuestionario para medir la variable estrés" hace uso de una escala Likert de cinco puntos y tendrá 34 ítems. Las opciones de respuesta incluyen "Nunca" (1) y "Siempre" (5). Con esta escala, se captura la frecuencia de ocurrencia de situaciones estresantes entre los encuestados en sus lugares de trabajo, en relación con las opciones proporcionadas, dando lugar a un rango más amplio de respuestas.

3.7.3 Validación

Bernal argumenta en su libro que la validación constituye la certificación que será otorgada a un instrumento creado o modificado, por ejemplo, a través del juicio de expertos (43). Este proceso será fundamental para garantizar que el instrumento mida efectivamente lo que pretenderá medir y que sea apropiado para la población objetivo, evitando sesgos y asegurando la relevancia de cada pregunta o ítem. La validación de los instrumentos que serán

usados en el presente proyecto pertenece a la autora Córdova Santosa y tuvo la evaluación rigurosa de 5 expertos en la materia, quienes poseen amplio conocimiento y experiencia en el área de estudio. Estos expertos analizarán minuciosamente la pertinencia de cada ítem, evaluando si las preguntas se alinearán con los objetivos de la investigación, la claridad del lenguaje que será utilizado para asegurar que sea comprensible para la población objetivo, y la coherencia interna del instrumento para garantizar que todos los ítems contribuirán de manera consistente a la medición de las variables de interés. Ambos instrumentos fueron validados en Perú durante el año 2022, asegurando que su aplicación sea contextualmente relevante y culturalmente apropiada para la población peruana, considerando las particularidades del contexto sanitario y sociocultural del país.

3.7.4 Confiabilidad

La confiabilidad, también denominada prueba de fiabilidad o consistencia interna, se definirá como el cálculo de la estabilidad y consistencia que otorgarán cada uno de los ítems de un instrumento, reflejando el grado en que las mediciones serán reproducibles, libres de error aleatorio y capaces de producir resultados similares en mediciones repetidas (44). La confiabilidad será un aspecto crítico en la investigación cuantitativa, ya que un instrumento confiable asegurará que los datos recolectados sean precisos y que las variaciones observadas en los resultados se deban a diferencias reales en las variables medidas y no a errores de medición. Para el Instrumento 1, la confiabilidad será evaluada mediante la prueba de Kuder-Richardson (KR), una técnica estadística específicamente diseñada para instrumentos con respuestas dicotómicas o binarias, obteniéndose un coeficiente de 0.920, lo que indicará una excelente consistencia interna y una muy alta correlación entre los ítems del instrumento. Este valor de 0.920 sugerirá que los ítems del instrumento medirán de manera consistente y

coherente el constructo de interés, minimizando la variabilidad debida al error de medición. Este instrumento fue adaptado en Perú por Córdova Santosa en el año 2022, utilizando una prueba piloto con 34 participantes seleccionados de la población objetivo, lo que permitirá evaluar el funcionamiento del instrumento en condiciones similares a las de la investigación principal. Para el Instrumento 2, la confiabilidad será determinada mediante el Alfa de Cronbach, una medida de consistencia interna ampliamente utilizada en investigación social y de salud que evaluará la correlación promedio entre los ítems de una escala, alcanzando un valor de 0.901, que también reflejará una consistencia interna muy satisfactoria y una alta homogeneidad entre los ítems.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Luego de la recopilación de información, se procederá a tabular la información en Microsoft Excel. Posteriormente, las tablas y figuras que formarán parte de los resultados consolidados serán elaboradas en SPSS v.26. También se realizarán pruebas de hipótesis para verificar las asociaciones entre los distintos factores.

3.9. Aspectos éticos

El desarrollo de este estudio se regirá conforme a los lineamientos establecidos por el Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, así como a los postulados bioéticos derivados de la Declaración de Belmont, específicamente los principios de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia.

Autonomía: Se respetará la decisión voluntaria de los colaboradores que participarán a través de un consentimiento informado.

Beneficencia: El estudio tendrá como objetivo mejorar el bienestar de los colaboradores mediante la planificación de acciones para reducir la sobrecarga laboral y el estrés, lo que también beneficia a las organizaciones.

No maleficencia: Se asegurará que no haya riesgo de daño físico, psicológico o emocional para los participantes. Su participación se limitará a actividades seguras, como cuestionarios o entrevistas. Estos principios garantizarán el respeto ético, el bienestar y los derechos de los colaboradores que participan.

Justicia: En la presente investigación, el principio de justicia se materializará mediante una distribución de manera equitativa tanto de los beneficios así como de las cargas derivadas del proceso investigativo. Esto implica que la selección de los participantes se realizará bajo criterios estrictamente técnicos y de representatividad, garantizando un proceso inclusivo y no discriminatorio.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2026		
	enero	febrero	Marzo
Búsqueda de la realidad problemática	X		
Identificación de las fuentes bibliográficas	X		
Situación problemática y marco teórico	X		
Importancia y justificación de la investigación	X		
Planteamiento de problemas y objetivos		X	
Enfoque y diseño de investigación		X	
Población, muestra y muestreo		X	
Técnicas e instrumentos de recolección de datos		X	
Aspectos bioéticos		X	
Métodos de análisis de información		X	
Aspectos administrativos del estudio		X	
Elaboración de los anexos		X	
Aprobación del proyecto			X
Sustentación del trabajo			X

4.2. Presupuesto

Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	Total (S/.)
Servicios				
Tiempo de documentos	Hojas	60	2.50	150.00
Conectividad	Horas	25	4.00	100.00
Anillado	Unidad	12	6.00	72.00
Desplazamiento	Unidad	6	25.00	150.00
Transporte	Unidad	12	12.00	144.00
Subtotal				616.00
Recursos materiales				
Hojas blancas	Millar	3	30.00	90.00
Bolígrafos	Unidad	15	2.00	30.00
Carpetas	Docena	3	15.00	45.00
USB 32GB KINGSTON	Unidad	3	35.00	105.00
Subtotal				270.00
N°	Ítems			Costo (S/.)
1	Servicios			616.00
2	Recursos materiales			270.00
TOTAL				886.00

BIBLIOGRAFÍA

1. Dlamini NG, Dlamini ND. Understanding the well-being challenges confronting academic staff in South African universities: a narrative review. *Discover Education*. 2024;3(1). Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s44217-024-00089-8>
2. Groome E, Blinkhorn V, Kewley S, Forshaw M, Petalas M, McGuirk L-J. ‘The most stressful thing...was never the content, really’: The emotional impact PICS practitioners experience during consultation and formulation. *European Journal of Probation*. 2024;16(3):203-25. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/20662203241292484>
3. Hongyi X, Aziz NAA. Teaching profession is stressful: lesson learned from Heilongjiang Province. *International Journal of Evaluation and Research in Education*. 2024;13(6):4138-52. Disponible en: <https://doi.org/10.11591/ijere.v13i6.29150>
4. Kelly L, Rowe C, Choudhury A, Woo-Cater S, Greenwood L. Evaluating a peer-support mind–body medicine intervention for healthcare leaders. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*. 2024;21(6):626-33. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/wvn.12750>
5. Kusumawati HI, Galischawati S, Warsini S, Achmad BF, Fatma NA, Tiyani NS, et al. Determinants of work stress among emergency department nurses in Sleman, Yogyakarta, Indonesia. *Australasian Emergency Care*. 2024;27(4):254-58. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.auec.2024.06.002>
6. Lähteenmäki SF, Fagerström LM, Forsman AK. Investigating self-rated health and wellbeing among teachers in Finland from a salutogenic perspective. *Psychology, Society and Education*. 2024;16(3):31-40. Disponible en: <https://doi.org/10.21071/pse.v16i3.17096>

7. Morando M, Gruttadauria SV, Platania S. The effect of dispositional resilience on the relationship between professional quality of life and psychological distress factors of nurses during the pandemic: A three-wave longitudinal study. *International Journal of Nursing Practice*. 2024;30(6). Disponible en: <https://doi.org/10.1111/ijn.13287>
8. Qutishat M, Al Sabei S. Relationship between burnout and fear of missing out among nurses in Oman: Implication for nursing practice. *Journal of Education and Health Promotion*. 2024;13(1). Disponible en: https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_429_24
9. Rosenberger CA, Elias C, Ruiz Y, Toombs A, Lee S, Marceau K, et al. Community members as design partners: Codesign workshops of the families tackling tough times together program. *Family Relations*. 2024;73(5):3419-39. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/fare.13072>
10. Stonehouse C, O'Meara JM. Investigating student perspectives on alternate final assessment approaches in upper-level physics courses. *Physics Education*. 2024;59(6). Disponible en: <https://doi.org/10.1088/1361-6552/ad6f66>
11. Lizardo O, Brunella Y. Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada. *Industrial Data*. 2022;25(2):71-90. Disponible en: <https://doi.org/10.15381/idata.v25i2.21830>
12. Qutishat M, Al Sabei S. Relationship between burnout and fear of missing out among nurses in Oman: Implication for nursing practice. *Journal of Education and Health Promotion*. 2024;13(1). Disponible en: https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_429_24
13. Torres-Romero K, Salas-Olivos MP, Villarroel-Carvajal A, Gonzales-Tenorio CA. Sobrecarga laboral y sus consecuencias en la salud. Repositorio UCC. [Internet]. 2022

[citado el 24 de enero de 2025]. Disponible en:
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/3a837d7d-4f22-48cd-bbd9-12d0bca05304/content>

14. Cárdenas y Osorio. Redalyc. Estrés laboral: estudio de revisión [Internet]. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/679/67952833006/html/>
15. Portilla Ayala NL. Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza, Lima 2017 [Internet]. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14324/Portilla_ANL.pdf?sequence=1
16. Villena Ortega OLJ. Sobrecarga laboral y estrés laboral en el personal de salud de la sede de Red Salud Pacífico Sur en tiempos de pandemia, 2022 [Internet]. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98177/Villena_OLJ-SD.pdf?sequence=1
17. Espinoza, E. Estrés laboral y sobrecarga de trabajo en los trabajadores sociales del área de promoción de la salud, Lima 2022 [Internet]. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94364>
18. Alvarado Y. Estrés laboral en el personal de salud en Latinoamérica durante la pandemia por COVID-19 [Internet]. Disponible en:
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/13448/Estres_AlvaradoBegazo_Yohana.pdf?sequence=1

19. Carlotto MS, Vieira LS, Wendt GW. Testing the indirect effects of personality traits on the relationship between work overload and technostress. *Analise Psicologica*. 2024;42(1):35-44. <https://doi.org/10.14417/ap.2078>.
20. De Clercq D, Mustafa MJ. How transformational leaders get employees to take initiative and display creativity: the catalytic role of work overload. *Personnel Review*. 2024;53(2):488-507. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2022-0090>.
21. Durand R. Work overload: Psychological harassment, breach of the employer's safety obligation, and nullity of the dismissal. *Sante Mentale et Droit*. 2024;24(5):905-9. <https://doi.org/10.1016/j.smed.2024.08.011>.
22. Fuentes-Olavarria D, Rodríguez-Rivas ME, Romo-Neira J. Workload and psychosocial risks among nurses in mental health and psychiatry in Chile. *International Journal of Mental Health Nursing*. 2024;33(4):869-84. <https://doi.org/10.1111/inm.13286>.
23. Moreno-Martínez M, Sánchez-Martínez I. The Associated Factors of Work Engagement, Work Overload, Work Satisfaction, and Emotional Exhaustion and Their Effect on Healthcare Workers: A Cross-Sectional Study. *Healthcare (Switzerland)*. 2025;13(2). <https://doi.org/10.3390/healthcare13020162>.
24. Kim BJ, Kim MJ, Lee J. Examining the impact of work overload on cybersecurity behavior: highlighting self-efficacy in the realm of artificial intelligence. *Current Psychology*. 2024;43(19):17146-62. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-05692-4>.
25. Kim BJ, Lee J. The safety implications of work overload: the sequential mediating roles of the meaningfulness of work and perceived organizational support, and the moderating

- effect of coaching leadership. *Current Psychology*. 2024;43(41):31933-54. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-06710-1>.
26. Kopuz K, Akman E, Orhan S. WORK OVERLOAD, EMOTIONAL EXHAUSTION, EMOTIONAL CONTAGION, AND COMPASSION FATIGUE IN NURSES DURING COVID-19 PANDEMIC: A MODERATED MEDIATION MODEL. *Asia Pacific Journal of Health Management*. 2024;19(3). <https://doi.org/10.24083/apjhm.v19i3.2939>.
 27. Mukherjee N, Haider SA, Choudhury S. A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW ON THE IMPACT OF JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH SPECIAL REFERENCE TO THE BANKING SECTOR. *Dynamic Relationships Management Journal*. 2024;13(2):37-54. <https://doi.org/10.17708/DRMJ.2024.v13n02a03>.
 28. Quezada Díaz B, Hindrichs I, Castellanos Simons D. Emerging psychosocial factors and work overload perceptions of Mexican university teachers and students working and studying from home during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*. 2024;15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1349458>.
 29. Ramírez J, Lermenda V, Aguirre A, et al. The caregiving work experience of healthcare workers in Chile during the COVID-19 pandemic and its impact on mental health: A qualitative study based on the international initiative HEROES. *Medwave*. 2024;24(7). <https://doi.org/10.5867/medwave.2024.07.2952>.
 30. Sibilio S, Zaboli A, Parodi M, et al. Objective assessment of nursing workload in an intermediate care unit: A prospective observational study. *Intensive and Critical Care Nursing*. 2025;86. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2024.103767>.

31. Patlán Pérez, J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Revista Científica. [Internet]. 2019 [citado el 24 de enero de 2025];35(1):156-184. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81762945010>
32. Wong KP, Zhang B, Xie YJ, et al. Impacts of Job Demands on Turnover Intention Among Registered Nurses in Hong Kong Public Hospitals: Exploring the Mediating Role of Burnout and Moderating Effect of Pay Level Satisfaction. Journal of Nursing Management. 2024. <https://doi.org/10.1155/2024/3534750>.
33. Xu J, Xia C, Zhu H, Ding X. The Nexus Between Medical Care Policy Alienation and Career Success: A Cross-Sectional Study. Journal of Nursing Management. 2024. <https://doi.org/10.1155/2024/5598520>.
34. Alehegn S, Abraha M, Fikadu A, et al. Magnitude and Determinants of job Stress among pre-Hospital Care Providers Working in Ambulance Centers, Addis Ababa. SAGE Open Nursing. 2024;10. <https://doi.org/10.1177/23779608241299507>.
35. Brailovskaia J, Siegel J, Precht LM, et al. Less smartphone and more physical activity for a better work satisfaction, motivation, work-life balance, and mental health: An experimental intervention study. Acta Psychologica. 2024;250. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104494>.
36. Bruzeguini MV, Viana MC, Sarti TD. Perceptions of physicians on the use of screening tools for mental disorders in primary health care in Brazil. Early Intervention in Psychiatry. 2025;19(1). <https://doi.org/10.1111/eip.13582>.

37. Fumagalli S, Panzeri M, Borrelli S, et al. Midwives' stress and burnout during the Omicron wave in Italy: An observational survey. *Journal of Advanced Nursing*. 2024;80(11):4510-22. <https://doi.org/10.1111/jan.16065>.
38. Khan AN, Moin MF, Zhu Q, Lahlouh K. Abusive supervision and service employee's wellbeing. *Current Psychology*. 2024;43(13):11507-13. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05265-x>.
39. Yang Z, Lu F, Zhan X, et al. Mechanical properties and mesoscopic damage characteristics of basalt fibre-reinforced seawater sea-sand slag-based geopolymer concrete. *Journal of Building Engineering*. 2024;84. <https://doi.org/10.1016/j.jobbe.2024.108688>.
40. Yang Y, Lu P, Liu Z, et al. Effect of steel fibre with different orientations on mechanical properties of 3D-printed steel-fibre reinforced concrete: Mesoscale finite element analysis. *Cement and Concrete Composites*. 2024;150. <https://doi.org/10.1016/j.cemconcomp.2024.105545>.
41. Yahyaee T, Elize HS. A comprehensive study on mechanical properties, durability, and environmental impact of fiber-reinforced concrete incorporating ground granulated blast furnace slag. *Case Studies in Construction Materials*. 2024;20. <https://doi.org/10.1016/j.cscm.2024.e03190>.
42. Lazarus RS, Folkman S. *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company; 1984.
43. Bernal CA. *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* [Internet]. 2010. <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

44. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 1ra ed. Ciudad de México: McGraw Hill; 2018.
Disponible en: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
45. Cordova Lopez S. Sobrecarga laboral y estrés en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Barranca, 2022 [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/7344>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de la investigación: **Sobrecarga laboral y estrés en el personal asistencial y administrativo de los centros de Salud mental Comunitarios, Ancash -2026**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1:	Tipo de
¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral y estrés en el personal asistencial y administrativo de los centros de Salud mental Comunitarios, Ancash - 2026?	Determinar la relación entre sobrecarga laboral y estrés en el personal asistencial y administrativo de los centros de Salud mental Comunitarios, Ancash - 2026.	H1: Existe relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral y estrés en el personal asistencial y administrativo de los centros de Salud mental	Sobrecarga laboral Dimensiones - Ausentismo laboral - Agotamiento - Fatiga - Burnout	investigación: Básica

Comunitarios, Ancash - 2026.				
• ¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral en su dimensión ausentismo laboral en el estrés del personal asistencial y administrativo de los centros de Salud mental Comunitarios, Ancash - 2026?	• Determinar la relación entre sobrecarga laboral en su dimensión ausentismo y el estrés en el personal asistencial y administrativo de los centros de Salud Mental Comunitarios, Ancash - 2026.	• Existe relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral en su dimensión ausentismo y el estrés en el personal asistencial y administrativo de los centros de Salud Mental Comunitarios, Ancash - 2026.	Variable 2: Estrés Dimensiones - Estrés por estímulo - Estrés por respuesta - Estrés por transacción - Estrés por interacción	Método: Hipotético – deductivo Diseño de la investigación: No experimental de corte transversal Población: 60 colaboradores Muestra: No hay muestra
• ¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral en su dimensión agotamiento y el estrés	• Determinar la relación entre sobrecarga laboral en su dimensión agotamiento y el estrés en el personal asistencial y	• Existe relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral en su		

del personal asistencial y administrativo de los centros de Salud Mental Comunitarios, Ancash - 2026?	administrativo de los centros de Salud Mental Comunitarios, Ancash - 2026.	dimensión agotamiento y el estrés en el personal asistencial y administrativo de los centros de Salud Mental Comunitarios, Ancash - 2026.
• ¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral en su dimensión fatiga y el estrés del personal asistencial y administrativo de los centros de Salud Mental Comunitarios, Ancash - 2026?	• Determinar la relación entre sobrecarga laboral en su dimensión fatiga y el estrés en el personal asistencial y administrativo de los centros de Salud Mental Comunitarios, Ancash - 2026.	• Existe relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral en su dimensión fatiga y el estrés en el personal asistencial y administrativo de los centros de Salud Mental Comunitarios, Ancash - 2026.
• ¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral en su dimensión burnout y	• Determinar la relación entre sobrecarga laboral en su dimensión burnout y	

en su dimensión burnout y el estrés del personal asistencial y administrativo de los centros de Salud Mental Comunitarios, Ancash - 2026?	el estrés en el personal asistencial y administrativo de los centros de Salud Mental Comunitarios, Ancash - 2026.	• Existe relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral en su dimensión burnout y el estrés en el personal asistencial y administrativo de los centros de Salud Mental Comunitarios, Ancash - 2026.
---	--	---

Anexo 2: Instrumentos

Instrumento 1: Sobrecarga laboral

Ítem	Pregunta	Respuesta (Sí/No)	
1	El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado.	☐ Sí	☐ No
2	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado.	☐ Sí	☐ No
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral.	☐ Sí	☐ No
4	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro.	☐ Sí	☐ No
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada laboral.	☐ Sí	☐ No
6	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg.	☐ Sí	☐ No
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente.	☐ Sí	☐ No
8	Para realizar la tarea es necesario el uso de la fuerza de las manos.	☐ Sí	☐ No
9	Se cuentan con las herramientas necesarias para el desempeño de las tareas.	☐ Sí	☐ No
10	Se manipulan cargas estáticas con pesos menores a 3 kilos.	☐ Sí	☐ No
11	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.	☐ Sí	☐ No
12	El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad.	☐ Sí	☐ No
13	El contenido se adapta al tipo de esfuerzo que se debe realizar.	☐ Sí	☐ No
14	Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	☐ Sí	☐ No

- | | | | |
|----|---|-----------------------------|-----------------------------|
| 15 | Se manipula el manejo de las cargas de manera correcta. | ☐ Sí | ☐ No |
| 16 | El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado. | ☐ Sí | ☐ No |
| 17 | Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial. | ☐ Sí | ☐ No |
| 18 | El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral. | ☐ Sí | ☐ No |
| 19 | Puede suceder algún error sin que provoque daños sobre otras personas. | ☐ Sí | ☐ No |
| 20 | El ritmo de trabajo no es por causas externas. | ☐ Sí | ☐ No |
| 21 | El ritmo de trabajo es fácilmente realizable por un trabajador con experiencia. | ☐ Sí | ☐ No |
| 22 | El trabajo se basa en los procesos de información. | ☐ Sí | ☐ No |
| 23 | La información se percibe correctamente. | ☐ Sí | ☐ No |
| 24 | Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos. | ☐ Sí | ☐ No |
| 25 | La cantidad de información que se recibe es razonable. | ☐ Sí | ☐ No |
| 26 | La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos. | ☐ Sí | ☐ No |
| 27 | El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida. | ☐ Sí | ☐ No |
| 28 | El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos. | ☐ Sí | ☐ No |
| 29 | El trabajo suele realizarse sin interrupciones. | ☐ Sí | ☐ No |
| 30 | El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea. | ☐ Sí | ☐ No |
| 31 | El trabajo que se realiza es a turnos. | ☐ Sí | ☐ No |
| 32 | El calendario de turnos se conoce con anticipación. | ☐ Sí | ☐ No |
| 33 | Los trabajadores participan en la determinación de los grupos. | ☐ Sí | ☐ No |

- 34 Los equipos de trabajo son estables. ☐ Sí ☐ No
- 35 Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada. ☐ Sí ☐ No
- 36 Se realiza una evaluación de la salud antes de iniciar la jornada laboral. ☐ Sí ☐ No
- 37 El trabajo implica los turnos nocturnos. ☐ Sí ☐ No
- 38 Se respeta el ciclo sueño/vigilia. ☐ Sí ☐ No
- 39 Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo. ☐ Sí ☐ No
- 40 La descripción de un turno nocturno no es inferior a un turno diurno. ☐ Sí ☐ No
- 41 Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los adecuados para el entorno de trabajo. ☐ Sí ☐ No
- 42 La carga de trabajo se encuentra dentro de los límites normales. ☐ Sí ☐ No
- 43 Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno. ☐ Sí ☐ No
- 44 El trabajo permite realizar tareas claras, muy sencillas y repetitivas. ☐ Sí ☐ No
- 45 El trabajo permite realizar la ejecución de tareas propias. ☐ Sí ☐ No
- 46 Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión). ☐ Sí ☐ No
- 47 La preparación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan. ☐ Sí ☐ No
- 48 El trabajador conoce la totalidad del proceso. ☐ Sí ☐ No
- 49 El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final. ☐ Sí ☐ No
- 50 La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado. ☐ Sí ☐ No

- 51 El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias. ☐ Sí ☐ No
- 52 Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite. ☐ Sí ☐ No
- 53 Puede elegir el modo de trabajo. ☐ Sí ☐ No
- 54 Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado. ☐ Sí ☐ No
- 55 Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo. ☐ Sí ☐ No
- 56 Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores. ☐ Sí ☐ No
- 57 Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales. ☐ Sí ☐ No
- 58 Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado. ☐ Sí ☐ No
- 59 Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores. ☐ Sí ☐ No
- 60 Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores. ☐ Sí ☐ No
- 61 Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo. ☐ Sí ☐ No
- 62 Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores. ☐ Sí ☐ No
- 63 La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas. ☐ Sí ☐ No
- 64 Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa. ☐ Sí ☐ No
- 65 Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.). ☐ Sí ☐ No

- 66 En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación. ☐ Sí ☐ No
- 67 Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.). ☐ Sí ☐ No
- 68 En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas, está establecido un programa de actuación. ☐ Sí ☐ No

Instrumento 2: Estrés

1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre						
Ítem	Pregunta	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	Sus labores en su servicio implican tareas no relacionadas con su ámbito de desempeño.	[]	[]	[]	[]	[]
2	El tiempo para completar sus labores dentro del ámbito de hospitalización es insuficiente.	[]	[]	[]	[]	[]
3	Durante su turno en su servicio ha sido transferido (a) a otras áreas por escasez de personal.	[]	[]	[]	[]	[]
4	El personal de salud es insuficiente para desarrollar un servicio adecuado.	[]	[]	[]	[]	[]
5	Se siente afectado cuando conversan con un paciente sobre su inminente deceso.	[]	[]	[]	[]	[]
6	Se siente confundido cuando observa el sufrimiento de los pacientes.	[]	[]	[]	[]	[]

7	Le es difícil superar el fallecimiento de un paciente con el que estableció estrecha relación.	[]	[]	[]	[]	[]
8	El fallecimiento de un paciente le entristece abrumadoramente.	[]	[]	[]	[]	[]
9	Le es complicado tomar decisiones para atender un paciente cuando la autoridad responsable no está.	[]	[]	[]	[]	[]
10	Se siente frustrado (a) cuando un paciente consulta algo para lo que no tiene respuesta inmediata.	[]	[]	[]	[]	[]
11	Le faltan oportunidades para compartir con otros miembros de su unidad sentimientos negativos hacia los pacientes.	[]	[]	[]	[]	[]
12	Saber que no está en la capacidad de ayudar a los familiares de pacientes a su cargo le hace sentir desmoralizado.	[]	[]	[]	[]	[]

13	El insuficiente conocimiento para el manejo de equipos especializados le hace sentir contrariado (a).	[]	[]	[]	[]	[]
14	Le afecta emocionalmente no poder brindar apoyo emocional a los pacientes que lo requieren.	[]	[]	[]	[]	[]
15	Le genera temor realizar procedimientos dolorosos para los pacientes.	[]	[]	[]	[]	[]
16	Tener desconocimiento de la situación médica de un paciente o su tratamiento le incomoda sobremanera.	[]	[]	[]	[]	[]
17	Le asusta cometer algún error en el tratamiento de un paciente.	[]	[]	[]	[]	[]
18	Le genera sentimientos de culpabilidad el no tener preparación adecuada para ayudar a un paciente.	[]	[]	[]	[]	[]
19	Le faltan oportunidades para conversar	[]	[]	[]	[]	[]

	con otras personas del ámbito de hospitalización acerca de problemas relacionados a los pacientes.					
20	Se siente impotente ante casos de pacientes que no presentan mejoría.	[]	[]	[]	[]	[]
21	Siente que las roturas de equipos tecnológicos como ordenador o equipos electrónicos le irritan demasiado.	[]	[]	[]	[]	[]
22	La falta de disponibilidad del personal y las atenciones a los pacientes fuera del horario le hacen perder la cordura.	[]	[]	[]	[]	[]
23	Le da temor la muerte súbita de un paciente sin que exista motivo aparente.	[]	[]	[]	[]	[]
24	Le genera pánico la ausencia de personal ante una situación de urgencia.	[]	[]	[]	[]	[]

25	Tiene conflictos con el personal de salud.	[]	[]	[]	[]	[]
26	Le enfurece ser criticado por especialistas de otras áreas.	[]	[]	[]	[]	[]
27	Le estresa estar en desacuerdo con el tratamiento que otro especialista indica.	[]	[]	[]	[]	[]
28	Si un colega o superior prescribe un tratamiento inadecuado para un paciente usted le contradice.	[]	[]	[]	[]	[]
29	Cuando un especialista da información inadecuada sobre la condición de un paciente usted le critica.	[]	[]	[]	[]	[]
30	Tiene conflictos con sus superiores.	[]	[]	[]	[]	[]
31	Las dificultades al trabajar con colegas en su propia área disminuyen su eficiencia.	[]	[]	[]	[]	[]
32	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con	[]	[]	[]	[]	[]

	otras personas del área de hospitalización.					
33	Le dificulta trabajar con colegas externos al área de hospitalización.	[]	[]	[]	[]	[]
34	Ser criticado por un superior le produce sentimientos de odio.	[]	[]	[]	[]	[]

Anexo 3: Consentimiento informado

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Instituciones:

Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores:

ZVALETA PUMARICRA, LALY ROSY

Título:

“Sobrecarga laboral y estrés en el personal asistencial y administrativo de los centros de Salud mental Comunitarios, Ancash -2026”

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Sobrecarga laboral y estrés en el personal asistencial y administrativo de los centros de Salud mental Comunitarios, Ancash -2026”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener. El propósito de este estudio es recopilar información sobre la problemática en estudio. Su ejecución ayudará a/permitirá conocer detalles de las variables en estudio.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se realizará lo siguiente:

- Completar un primer cuestionario relacionado con la SOBRECARGA LABORAL, el cual tomará aproximadamente 20 minutos.
- Completar un segundo cuestionario relacionado con el ESTRÉS, el cual tomará aproximadamente 15 minutos.

Ambos cuestionarios serán entregados de manera física o digital, según su preferencia, y se garantizará la confidencialidad de sus respuestas. La participación total no excederá de 35 minutos y se respetará su disponibilidad para realizar estas actividades.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Riesgos

Los participantes en este estudio no incurren en riesgos significativos asociados con su colaboración con el Centro de Salud Mental Comunitario. Algunos participantes pueden experimentar cierto nivel de malestar emocional al reflexionar sobre su carga laboral y niveles de estrés al responder a los cuestionarios. Tales emociones, si surgen, probablemente serán de naturaleza efímera y no impactarán a largo plazo. Si algún participante se siente incómodo, podrá optar por no participar en el estudio en cualquier momento sin consecuencias. También se garantizará que la confidencialidad de las respuestas esté protegida para que no se genere preocupación indebida sobre la privacidad de la información presentada.

Beneficios

Los participantes de este estudio podrán disfrutar de beneficios a nivel personal e institucional. A nivel personal, los participantes colaboradores podrán analizar la carga laboral que tienen y sus fuentes de estrés, por lo que podrían determinar cambios necesarios en su bienestar emocional y profesional. A nivel institucional, los resultados del estudio probablemente serán de utilidad para el diseño de políticas estratégicas que motiven el establecimiento de un clima laboral más favorable, que haya sobrecarga de trabajo y estrés en el personal, y que se utilicen métodos para abordarlos. Todo esto puede llevar a una mayor calidad de servicios en el Centro de Salud Mental Comunitario-Santa, en el sentido de que los trabajadores del centro y los usuarios se verán beneficiados. También, estos resultados podrían ser utilizados en otros contextos de la salud mental laboral para el diseño de políticas e investigaciones posteriores.

Participante

Nombres: _____

DNI: _____

Investigador

Nombres: _____

DNI: _____

13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	4%
2	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-03-01	2%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-09-29	1%
4	Internet	core.ac.uk	<1%
5	Internet	repositorio.unac.edu.pe	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-06-13	<1%
7	Internet	repositorio.uct.edu.pe	<1%
8	Internet	www.coursehero.com	<1%
9	Internet	repositorio.uancv.edu.pe	<1%
10	Trabajos entregados	Submitted on 1686868511709	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Europea de Madrid on 2025-09-11	<1%