

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA**



**UDH**  
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
<http://www.udh.edu.pe>

**TESIS**

---

**“Relación entre carga laboral y síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea - 2025”**

---

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA: Domínguez Apolinario, Chela

ASESOR: Calderón Carrillo, Manuel Santiago

HUÁNUCO – PERÚ

2026

# U

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

- Tesis ( x )
- Trabajo de Suficiencia Profesional( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Salud Mental  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

**CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:**

**Área:** Ciencias sociales

**Sub área:** Psicología

**Disciplina:** Psicología (incluye terapias de aprendizaje, habla, visual y otras discapacidades físicas mentales)

# D

**DATOS DEL PROGRAMA:**

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de licenciada en psicología

Código del Programa: P05

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

**DATOS DEL AUTOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI):45655051

**DATOS DEL ASESOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22414679

Grado/Título: Magister en psicología educativa

Código ORCID: 0009-0004-7493-863X

# H

**DATOS DE LOS JURADOS:**

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Miraval Tarazona, Lincoln Abraham	Magister en psicología educativa	22404062	0000-0003-0269-8599
2	Cornejo Cervantes, Cyndi Melissa	Maestra en administración de la educación	43665542	0000-0001-6724-1915
3	Mendoza Morales, Carmen	Maestra en gestión pública	22515653	0000-0002-5360-1649



**Facultad de Ciencias de la Salud**  
**Programa Académico Profesional de Psicología**

*"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"*

**"AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA"**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 11:00 A.M. horas del día 07 del mes de mayo del año dos mil veintiséis, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ciudad universitaria La Esperanza en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el **Jurado Calificador** integrado por los docentes:

- MG. LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA **PRESIDENTE**
- MG. CYNDI MELISSA CORNEJO CERVANTES VDA. DE HURTADO **SECRETARIO**
- MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI **VOCAL**
- MG. CARMEN MENDOZA MORALES, (**JURADO ACCESITARIO**)
- **ASESOR DE TESIS MG. MANUEL SANTIAGO CALDERÓN CARRILLO**

Nombrados mediante Resolución N° 3415-2025-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. **"RELACIÓN ENTRE CARGA LABORAL Y SÍNTOMAS DE ANSIEDAD EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD PERÚ COREA - 2025"**; Presentado por la Bachiller en Psicología, **SRA. DOMINGUEZ APOLINARIO, CHELA**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobado por unanimidad con el calificativo cuantitativo de 13 y cualitativo de suficiente.

Siendo las 11:57 am Horas del día 07 del mes de mayo del año 2026, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

**MG. LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA**

0000-0003-0269-8599- DNI: 72404062

**PRESIDENTE**

**MG. CYNDI MELISSA CORNEJO CERVANTES VDA. DE HURTADO**

0000-0001-6724-1915- DNI: 43665542

**SECRETARIA**

**MG. CARMEN MENDOZA MORALES**

0000-0002-5360-1649- DNI: 22515653

**VOCAL**



## UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: CHELA DOMÍNGUEZ APOLINARIO, de la investigación titulada "RELACIÓN ENTRE CARGA LABORAL Y SÍNTOMAS DE ANSIEDAD EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD PERÚ COREA - 2025", con asesor(a) MANUEL SANTIAGO CALDERÓN CARRILLO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1126-2025-D-FCS-UDH del P. A. de PSICOLOGÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 19 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 24 de noviembre de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA  
D.N.I.: 71345687  
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

# 197. Domínguez Apolinario, Chela.docx

## INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.udh.edu.pe">repositorio.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="http://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
3	<a href="http://repositorio.unac.edu.pe">repositorio.unac.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://repositorio.unheval.edu.pe">repositorio.unheval.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego 2025 Trabajo del estudiante	1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA

D.N.I.: 71345687

cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a todas las personas que, de manera visible o silenciosa, fueron parte de este proceso.

A quienes me brindaron su apoyo con paciencia, comprensión y confianza en los momentos más exigentes.

A las circunstancias difíciles que, lejos de detenerme, fortalecieron mi determinación.

Este trabajo representa no solo el cierre de una etapa académica, sino también el reflejo del compromiso, la perseverancia y el aprendizaje construido a lo largo del camino.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad de Huánuco y al equipo docente del Programa Académico de Psicología, por su compromiso formativo y por haber cultivado en mí una profunda admiración por la carrera, así como el deseo constante de superación personal y profesional.

A mi asesor de tesis, cuya orientación y disposición fueron fundamentales en cada etapa de esta investigación; su acompañamiento académico ha sido clave para alcanzar este objetivo.

Al Centro de Salud Perú Corea y a los profesionales que laboran en esta institución, por permitirme el acceso necesario para la recolección de datos y por su colaboración desinteresada durante el trabajo de campo.

Finalmente, extendiendo mi gratitud a todas las personas que, desde distintos espacios, me brindaron su aliento, su tiempo y su confianza. Este logro también les pertenece.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VII
RESUMEN .....	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN .....	X
CAPÍTULO I.....	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	15
1.3. OBJETIVO GENERAL .....	16
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	16
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....	16
1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	17
1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	18
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO .....	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	20
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....	21
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES .....	23
2.2. BASES TEÓRICAS.....	24
2.2.1. CARGA LABORAL.....	26
2.2.2. SÍNTOMAS DE ANSIEDAD .....	30
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	34

2.4. HIPÓTESIS .....	35
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	35
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	35
2.5. VARIABLES .....	36
2.5.1. VARIABLE 1 .....	36
2.5.2. VARIABLE 2 .....	36
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	37
CAPÍTULO III .....	40
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	40
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	40
3.1.1. ENFOQUE .....	40
3.1.2. ALCANCE O NIVEL .....	40
3.1.3. DISEÑO .....	40
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	41
3.2.1. POBLACIÓN .....	41
3.2.2. MUESTRA .....	42
3.2.3. MUESTREO.....	43
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.....	43
3.4. TÉCNICA PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS ....	48
3.5. ASPECTOS ÉTICOS .....	49
CAPÍTULO IV.....	50
RESULTADOS.....	50
4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS .....	50
4.2. RESULTADOS INFERENCIALES .....	56
CAPÍTULO V.....	60
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	60
CONCLUSIONES .....	64
RECOMENDACIONES.....	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	67
ANEXOS.....	72

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población del personal de salud del Centro de Salud Perú Corea, 2025 .....	41
Tabla 2 Muestra estratificada del personal de salud del Centro de Salud Perú Corea, 2025 .....	43
Tabla 3 Características personales del personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025 .....	50
Tabla 4 Características laborales del personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025 .....	51
Tabla 5 Nivel de la carga laboral del personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025 .....	52
Tabla 6 Nivel de la carga laboral según sus dimensiones del personal de salud del centro de Salud Perú Corea-2025.....	53
Tabla 7 Nivel de los síntomas de ansiedad del personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025 .....	54
Tabla 8 Nivel de los síntomas de ansiedad del personal de salud según sus dimensiones del personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025.	55
Tabla 9 Prueba de normalidad de los datos .....	55
Tabla 10 Relación entre la carga laboral y los síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025.....	56
Tabla 11 Relación entre la carga laboral y la dimensión síntomas físicos de los síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025 .....	57
Tabla 12 Relación entre la carga laboral y la dimensión síntomas cognitivos y emocionales de los síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025 .....	58
Tabla 13 Relación entre la carga laboral y la dimensión síntomas conductuales y sociales de los síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025 .....	59

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Proporción del nivel de la carga laboral del personal de salud del centro de Salud Perú Corea-2025 .....	52
Figura 2 Proporción del nivel de los síntomas de ansiedad del personal de salud del centro de Salud Perú Corea-2025 .....	54

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la carga laboral y los síntomas de ansiedad en el personal de salud del centro de salud Perú Corea-2025. La investigación fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental-transversal y correlacional. Para la recolección de datos, se empleó dos escalas, la carga laboral en el personal de salud y la de síntomas de ansiedad en el personal de salud, el cual fue aplicado a una muestra de 96 personales de salud del Centro de Salud Perú Corea. Asimismo, el análisis de datos se realizó a través del estadístico Rho de Spearman. Los resultados mostraron que la mayoría del personal de salud, un 66,7% (64 personas), indicó tener una carga laboral moderada, así mismo la mayoría del personal de salud, un 59,4% (57), señaló tener síntomas mínimos de ansiedad. Del mismo modo los resultados evidenciaron que existe correlación fuerte, positiva y estadísticamente significativa ( $r = 0,646$ ;  $p = 0,000$ ) entre la carga laboral y los síntomas de ansiedad. Respecto a las dimensiones, la carga laboral mostró relaciones positivas y estadísticamente significativas con todas las dimensiones de los síntomas de ansiedad: moderada con síntomas físicos ( $r = 0,589$ ;  $p = 0,000$ ), fuerte con síntomas cognitivos y emocionales ( $r = 0,659$ ;  $p = 0,000$ ) y fuerte con síntomas conductuales y sociales ( $r = 0,649$ ;  $p = 0,000$ ). Se concluyó en la aceptación de la hipótesis de investigación lo que sugiere que un incremento en la carga laboral se asocia con el aumento de los síntomas de ansiedad en los profesionales de salud del centro de salud Perú Corea-2025.

**Palabras clave:** carga laboral, ansiedad, síntomas, físicos, cognitivos y emocionales, conductuales, sociales.

## ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship between workload and anxiety symptoms among healthcare personnel at the Peru-Korea Health Center in 2025. The research was basic, with a quantitative approach, and a non-experimental, cross-sectional, correlational design. Data was collected using two scales: one measuring workload and the other anxiety symptoms. These scales were administered to a sample of 96 healthcare personnel from the Peru-Korea Health Center. Data analysis was performed using Spearman's rho correlation coefficient. The results showed that the majority of healthcare personnel, 66.7% (64 individuals), reported a moderate workload, while the majority, 59.4% (57 individuals), reported minimal anxiety symptoms. The results also demonstrated a strong, positive, and statistically significant correlation ( $r = 0.646$ ;  $p = 0.000$ ) between workload and anxiety symptoms. Regarding the dimensions, workload showed positive and statistically significant relationships with all dimensions of anxiety symptoms: moderate with physical symptoms ( $r = 0.589$ ;  $p = 0.000$ ), strong with cognitive and emotional symptoms ( $r = 0.659$ ;  $p = 0.000$ ), and strong with behavioral and social symptoms ( $r = 0.649$ ;  $p = 0.000$ ). The research hypothesis was accepted, suggesting that an increase in workload is associated with an increase in anxiety symptoms among healthcare professionals at the Peru-Korea-2025 Health Center.

**Keywords:** workload, anxiety symptoms, physical, cognitive and emotional, behavioral and social.

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la salud mental del personal de salud ha cobrado creciente importancia debido al incremento de síntomas psicológicos como la ansiedad, relacionados con exigencias laborales intensas. Factores como la presión constante, la extensión de las jornadas, la alta carga asistencial y la falta de recursos afectan su bienestar emocional y desempeño profesional. Organismos internacionales han alertado sobre los riesgos de estos entornos laborales, tanto para los trabajadores como para la calidad del servicio. En países latinoamericanos y en regiones peruanas como Huánuco, diversos estudios confirman niveles preocupantes de ansiedad en el personal sanitario.

El personal de salud, especialmente en establecimientos de primer nivel de atención, enfrenta altas exigencias laborales que pueden afectar su salud mental. En este contexto, el Centro de Salud Perú Corea enfrenta condiciones similares, se ha observado una creciente presencia de síntomas de ansiedad, lo que podría estar relacionado con la carga laboral que enfrentan los trabajadores, por lo que se vuelve urgente investigar la relación entre la carga laboral y los síntomas de ansiedad, con el fin de proponer mejoras que favorezcan la salud mental y el rendimiento de estos profesionales.

La presente investigación se orienta a identificar y analizar dicha relación, aportando tanto al campo teórico como a la práctica institucional. Desde una perspectiva teórica, se sustenta en modelos reconocidos como la Teoría del Estrés y Afrontamiento de Lazarus y Folkman, el Modelo de Demandas y Recursos Laborales de Bakker y Demerouti, y la Teoría de la Organización del Trabajo de Karasek, los cuales permiten comprender cómo las exigencias del entorno laboral influyen en la salud mental de los trabajadores.

En cuanto a su relevancia práctica, los resultados de esta investigación podrán ser utilizados para diseñar estrategias de gestión orientadas a mejorar el ambiente laboral, prevenir trastornos ansiosos y fortalecer el bienestar emocional del personal de salud. Asimismo, el enfoque cuantitativo y el uso de instrumentos validados garantizan la rigurosidad metodológica del estudio.

La tesis se estructura en cinco capítulos. El capítulo I aborda la descripción del problema, los objetivos, la justificación, limitaciones y

factibilidad. El capítulo II presenta el marco teórico, incluyendo antecedentes, bases conceptuales, hipótesis y variables. En el capítulo III se describen los materiales y métodos utilizados. El capítulo IV expone los resultados mediante tablas y figuras. Finalmente, el capítulo V discute los hallazgos y plantea conclusiones y recomendaciones pertinentes.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La relación entre la carga laboral y los síntomas de ansiedad en el personal de salud es un problema de creciente preocupación a nivel mundial. La sobrecarga de trabajo a la que están expuestos estos profesionales no solo compromete su desempeño, sino que también tiene efectos adversos en su bienestar psicológico y físico. Diversos estudios han demostrado que jornadas laborales extenuantes, el alto volumen de pacientes y la presión constante generan un aumento significativo en los niveles de ansiedad entre el personal sanitario (González y Rodríguez, 2021).

En este sentido, la ansiedad derivada del estrés laboral puede tener consecuencias graves para la salud de los trabajadores de este sector, afectando su estabilidad emocional y su capacidad para brindar atención de calidad. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), un entorno laboral exigente sin medidas adecuadas de apoyo puede propiciar la aparición de trastornos psicológicos, como el síndrome de burnout y la ansiedad severa, además de contribuir al desarrollo de enfermedades cardiovasculares y alteraciones del sistema inmunológico.

La relación entre la carga laboral y los síntomas de ansiedad en el personal de salud es un tema de creciente preocupación a nivel mundial debido a su impacto en el bienestar de los trabajadores y en la eficiencia de los sistemas sanitarios. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) estima que, cada año, se pierden aproximadamente 12,000 millones de días de trabajo debido a la ansiedad y la depresión, lo que representa una pérdida económica de alrededor de 1 billón de dólares en productividad. Esta situación evidencia la gravedad del problema y la necesidad de abordar sus causas y consecuencias.

Además, un estudio conjunto de la OMS y la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) identificó que jornadas laborales prolongadas, específicamente aquellas que superan las 55 horas semanales, incrementan en un 35% el riesgo de accidente cerebrovascular y en un 17% el riesgo de fallecimiento por cardiopatía isquémica, en comparación con jornadas

estándar de 35 a 40 horas semanales. Estos hallazgos subrayan la relación directa entre la sobrecarga laboral y el deterioro de la salud física y mental del personal de salud.

En el mismo sentido, la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2022) advierte que condiciones laborales precarias o insatisfactorias pueden generar accidentes, enfermedades y muertes en el trabajo, enfatizando que el empleo y el ambiente laboral son determinantes sociales clave de la salud. La exposición continua a entornos de trabajo exigentes, con escasez de recursos y altas demandas asistenciales, puede generar estrés crónico y afectar significativamente la estabilidad emocional de los profesionales sanitarios.

En América Latina, los síntomas de ansiedad están asociados a la carga laboral en el personal de salud, dicha relación, se ha convertido en una preocupación creciente debido al impacto negativo que las condiciones laborales tienen en la salud mental de los trabajadores del sector sanitario. Diversos estudios han evidenciado que las altas exigencias laborales, la falta de recursos y la presión constante por brindar atención de calidad contribuyen significativamente al desarrollo de sintomatología ansiosa en este grupo profesional (OMS, 2022).

En México, una investigación realizada por García y Pérez (2025) revelan que el 52% del personal de salud presenta ansiedad, lo que refleja una tendencia preocupante hacia la presencia de ansiedad en este sector. Asimismo, en Ecuador, un estudio realizado por Perugachi y Aguagallo (2022) reveló que el 45,5% del personal de salud presentó ansiedad moderada, mientras que un 5,4% manifestó ansiedad severa; mostrando que una parte considerable de los trabajadores sanitarios enfrenta niveles elevados de ansiedad, lo que podría derivar en un deterioro de su salud mental y física, así como en una disminución de la calidad del servicio de salud.

En el Perú, el personal de salud enfrenta una carga laboral significativa, caracterizada por largas jornadas, alta demanda asistencial, escasez de recursos y condiciones laborales adversas. Esta sobrecarga ha sido identificada como un factor de riesgo para el desarrollo de trastornos de salud mental, siendo la ansiedad uno de los más prevalentes. Según el Ministerio de Salud (MINSa, 2017), los trastornos mentales representan el 17,5% de la

carga total de enfermedades en el país, afectando especialmente a los profesionales de la salud, quienes están expuestos a altos niveles de estrés y presión laboral. Además, la sobrecarga de trabajo y la falta de apoyo institucional contribuyen al deterioro de su bienestar emocional, lo que puede impactar negativamente en su desempeño y, en consecuencia, en la calidad de atención brindada a los pacientes. La ansiedad en el personal de salud no solo compromete su estabilidad mental, sino que también aumenta el riesgo de agotamiento profesional (burnout) y disminuye su capacidad de respuesta ante situaciones críticas.

Por otro lado, Canchihuamán (2020) halló que los síntomas ansiosos aumentan a medida que la carga laboral se intensifica, por cuanto se ha evidenciado que los profesionales de la salud, incluidos médicos, enfermeras y otros trabajadores del sector, enfrentan diariamente jornadas extenuantes que aumentan significativamente sus niveles de estrés y ansiedad. Como resultado, el 52% de ellos presenta síntomas de ansiedad moderada o severa, siendo los principales factores asociados la sobrecarga laboral, la falta de equipo de protección adecuado, el riesgo constante de contagio y la insuficiencia de personal sanitario. Estos hallazgos subrayan el impacto de un entorno laboral altamente exigente en la estabilidad emocional de los trabajadores de la salud, resaltando la urgencia de implementar estrategias que reduzcan la carga laboral y proporcionen apoyo psicológico adecuado para este grupo profesional. (Aliaga, 2020)

En la región de Huánuco, estudios han evidenciado que la ansiedad, el estrés laboral y el síndrome de burnout son problemas recurrentes en los hospitales públicos. Pacheco (2022) encontró que el personal de enfermería en unidades críticas del Hospital Hermilio Valdizán Medrano experimenta altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización, lo que contribuye al incremento de síntomas ansiosos. De manera similar, Janampa et al. (2024) hallaron relación entre la ansiedad y el síndrome de burnout en personal de emergencias, concluyendo que el alto nivel de demanda laboral impacta negativamente en su estabilidad emocional.

En el Centro de Salud Perú Corea, los trabajadores sanitarios desempeñan jornadas extensas, especialmente en áreas de atención primaria y emergencia, lo que incrementa su vulnerabilidad a desarrollar síntomas de

ansiedad. Investigaciones en contextos similares han señalado que la sobrecarga laboral está fuertemente relacionada con el agotamiento emocional, la disminución de la satisfacción laboral y el incremento en los niveles de ansiedad entre los profesionales de la salud, factores que no solo afectan el bienestar de los trabajadores, sino que también comprometer la calidad del servicio brindado a los pacientes (Rodríguez y Gómez, 2023).

La situación actual de la relación entre la carga laboral y la ansiedad en el personal del Centro de Salud Perú Corea evidencia la necesidad de llevar a cabo la presente investigación, con el propósito de diseñar estrategias de intervención fundamentadas en resultados que permitan reducir el estrés ocupacional. La implementación de programas de apoyo psicológico, la optimización en la distribución de turnos y el fortalecimiento de las condiciones laborales son medidas esenciales para proteger la salud mental del personal y garantizar una atención eficiente a la población. En este sentido, el estudio busca analizar la relación de la carga laboral en los niveles de ansiedad de los profesionales de este centro de salud, proporcionando datos que contribuyan a la formulación de políticas de bienestar y a la mejora en la gestión del recurso humano en el sector sanitario.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es la relación entre la carga laboral y los síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- a) ¿Cuál es relación entre la carga laboral y los síntomas físicos de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025?
- b) ¿Cuál es relación entre la carga laboral y los síntomas cognitivos y emocionales de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025?
- c) ¿Cuál es relación entre la carga laboral y los síntomas conductuales y sociales de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025?

### **1.3. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación entre la carga laboral y los síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025.

### **1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a) Establecer relación entre la carga laboral y los síntomas físicos de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025.
- b) Evidenciar la relación entre la carga laboral y los síntomas cognitivos y emocionales de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025.
- c) Identificar la relación entre la carga laboral y los síntomas conductuales y sociales de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025.

### **1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

Desde una perspectiva teórica, este estudio contribuyó al conocimiento en el campo de la psicología de la salud ocupacional, al analizar cómo la sobrecarga laboral se relacionó con la aparición de síntomas de ansiedad en los profesionales de la salud. Se sustentó en teorías como la Teoría del Estrés y Afrontamiento de Lazarus y Folkman, que explicó cómo el estrés laboral podía desencadenar respuestas emocionales negativas cuando los recursos para afrontarlo eran insuficientes, y la Teoría de la Organización del Trabajo y Estrés Laboral de Karasek, que estableció que una alta demanda laboral con bajo control sobre las tareas incrementaba el riesgo de trastornos psicológicos como la ansiedad.

Además, este estudio se enmarcó en el modelo de Demandas y Recursos Laborales de Bakker y Demerouti, el cual postuló que el equilibrio entre las exigencias del trabajo y los recursos disponibles influyó directamente en el bienestar de los trabajadores. Cuando las demandas laborales superaban los recursos personales y organizacionales, el riesgo de agotamiento emocional y síntomas de ansiedad aumentaba significativamente.

Desde esta perspectiva teórica, la investigación permitió validar y aplicar estos marcos conceptuales en el contexto del personal de salud, y también contribuyó a la generación de nuevos conocimientos sobre los factores psicosociales que intervinieron en la relación entre carga laboral y ansiedad. Además, sus hallazgos orientaron futuras investigaciones en el desarrollo de estrategias de intervención efectivas para la prevención y manejo del estrés y la ansiedad ocupacional en este sector.

### **1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

En el ámbito práctico, esta investigación resultó relevante porque el personal de salud enfrentó jornadas extensas, alta carga asistencial y condiciones laborales desafiantes, lo que incrementó su vulnerabilidad a desarrollar síntomas de ansiedad. Identificar el impacto de estos factores permitió diseñar estrategias de intervención orientadas a reducir el estrés ocupacional, mejorar la distribución de turnos, fortalecer el apoyo psicológico y optimizar las condiciones laborales.

Asimismo, comprender la relación entre las condiciones laborales y la salud mental del personal de salud permitió fundamentar políticas institucionales que promovieron un ambiente laboral más saludable y sostenible. Esto no solo benefició el bienestar del personal, sino que también impactó positivamente en la calidad del servicio brindado a los pacientes, ya que un equipo de salud menos afectado por el estrés y la ansiedad pudo desempeñar sus funciones con mayor eficacia y empatía.

De igual forma, los hallazgos de esta investigación sirvieron de base para la implementación de programas de prevención y promoción de la salud mental en los establecimientos de salud, incluyendo estrategias como capacitaciones en manejo de la ansiedad, acceso a espacios de descanso adecuados y el fomento de una cultura organizacional que priorizó el bienestar emocional de los trabajadores.

En este sentido, los resultados fueron de utilidad tanto para los gestores hospitalarios como para los responsables de la formulación de políticas en el sector salud, brindando evidencia para la toma de decisiones que contribuyeron a la mejora de las condiciones laborales y, en consecuencia, al fortalecimiento del sistema de salud en su conjunto.

### **1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Desde el punto de vista metodológico, la investigación se fundamentó en un enfoque riguroso que permitió obtener datos fiables y pertinentes para comprender esta problemática.

En primer lugar, el estudio adoptó un enfoque cuantitativo, lo cual permitió identificar tendencias, establecer relaciones estadísticas y generar evidencia objetiva que contribuyó al conocimiento en el área de salud ocupacional. En cuanto a la recolección de datos, se empleó un muestreo probabilístico con la aplicación de instrumentos estandarizados, como escalas validadas para medir ansiedad, tales como la escala de carga laboral y la escala de síntomas de ansiedad.

Finalmente, el análisis de los datos se realizó mediante técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, lo que permitió interpretar de manera objetiva la relación entre las variables estudiadas. El uso de software estadístico facilitó la precisión en los resultados y su posterior interpretación en términos de impacto en la salud mental del personal de salud.

### **1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Una de las principales limitaciones previstas en esta investigación fue la limitada disponibilidad de tiempo del personal de salud para completar las escalas de evaluación, debido a su alta carga laboral. Sin embargo, esta dificultad fue subsanada adecuadamente mediante una coordinación previa con los participantes y la flexibilización de los horarios de aplicación, lo que permitió obtener una adecuada tasa de respuesta y garantizar la calidad de los datos recopilados.

### **1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

El presente estudio fue viable tanto a nivel técnico como logístico, ya que se contó con los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución. El Centro de Salud Perú Corea fue seleccionado como escenario de investigación por su accesibilidad y por la disposición institucional para facilitar el desarrollo de la recolección de datos, lo que garantizó la posibilidad de aplicar los instrumentos sin mayores inconvenientes.

Asimismo, la metodología planteada resultó factible dentro del tiempo y los recursos disponibles, ya que se emplearon técnicas de recolección de datos de bajo costo, como cuestionarios estandarizados y validados, que permitieron obtener información precisa en un tiempo relativamente corto. El personal investigador contó con la capacitación y experiencia necesarias para la correcta aplicación de los instrumentos y el análisis de la información.

Desde el punto de vista ético y administrativo, se obtuvieron las autorizaciones correspondientes por parte del director del Centro de Salud y se gestionó la firma del consentimiento informado por parte de los participantes, lo cual contribuyó a la factibilidad del estudio y al cumplimiento de los principios bioéticos.

Por tanto, la combinación de la disponibilidad de la población objetivo, los recursos metodológicos y la accesibilidad al entorno institucional respaldaron adecuadamente la viabilidad de la investigación.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

Tafur, et al. (2022), en Turquía, en su estudio “Anxiety, Burnout and Depression, Psychological Well-Being as Predictor of Healthcare Professionals Turnover during the COVID-19 Pandemic: Study in a Pandemic Hospital”. Con el objetivo de explorar el impacto del bienestar emocional de los profesionales de la salud en su intención de renunciar durante la pandemia de COVID-19, enfocándose en emociones como la ansiedad, el agotamiento (burnout) y la depresión, utilizaron un diseño de encuesta transversal. Se seleccionaron aleatoriamente profesionales de la salud (enfermeras, médicos, parteras, técnicos, entre otros) que trabajaban en un hospital designado para pacientes con COVID-19 en Turquía. Se distribuyeron 700 cuestionarios, de los cuales se devolvieron y analizaron 345. Las emociones se midieron utilizando escalas validadas. Inventario de Ansiedad Estado-Rasgo (STAI), Cuestionario de Salud del Paciente (PHQ-9) y el Inventario de Burnout de Copenhague (CBI). Los hallazgos indicaron que la pandemia de COVID-19 aumentó la intención de renuncia, especialmente entre médicos y enfermeras: La ansiedad relacionada con la presión laboral y el agotamiento fueron los principales predictores emocionales de la intención de renuncia. Concluyeron que la ansiedad y el agotamiento inducidos por la pandemia incrementaron significativamente la intención de renuncia entre los profesionales de la salud, especialmente médicos y enfermeras.

Yilmaz y Erdoğan (2021), en Turquía, en su estudio “Association between burnout, anxiety and insomnia in healthcare workers: a cross-sectional study”, con el objetivo de analizar la relación entre el síndrome de burnout, la ansiedad y el insomnio en los trabajadores de la salud, se llevó a cabo un estudio transversal en el que participaron 232 profesionales de la salud de un hospital universitario en Turquía. Los datos se recopilaron mediante cuestionarios autoadministrados que incluían: el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), el Inventario de

Ansiedad de Beck (BAI) y el Índice de Gravedad de Insomnio (ISI). Los resultados mostraron que, el 52% de los participantes presentaron niveles altos de agotamiento emocional, el 35% mostraron alta despersonalización y el 28% reportaron baja realización personal. El 45% de los profesionales de la salud experimentaron síntomas de ansiedad moderada a severa y el 38% de los encuestados presentaron insomnio clínicamente significativo. Además, se encontraron correlaciones positivas significativas entre el agotamiento emocional y la ansiedad ( $r= 0.62$ ,  $p< 0.01$ ), así como entre el agotamiento emocional y el insomnio ( $r= 0.58$ ,  $p< 0.01$ ). Concluyeron que, alta prevalencia de estos problemas sugiere la necesidad de implementar intervenciones dirigidas a mejorar las condiciones laborales y promover la salud mental entre los profesionales sanitarios.

Ruiz (2024), en México, en su estudio “Burnout y estrés laboral: Factores que afectan la salud mental de los trabajadores en México”, con el objetivo de identificar los factores laborales que contribuyen al estrés y burnout en el personal de salud, se realizó la revisión de literatura y análisis de datos secundarios sobre estrés laboral y burnout en el sector salud mexicano. Los resultados identificaron factores como carga excesiva de trabajo, jornadas prolongadas, bajos salarios y presión por resultados como contribuyentes al estrés laboral y burnout en trabajadores de la salud. Concluyó que abordar estos factores es esencial para mejorar la salud mental y el bienestar del personal de salud en México.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Montufar, et al. (2022), en Ancash, en su estudio “Carga laboral y síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos del hospital subregional de Andahuaylas, 2022”, con el objetivo de determinar la relación entre la carga laboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermería, se llevó a cabo una investigación de tipo básico, con un diseño no experimental y descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por 40 profesionales de enfermería, incluyendo enfermeros y técnicos de enfermería. Utilizaron

la técnica de cuestionario autoinformado, empleando el cuestionario del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) para medir la carga laboral y el cuestionario de Maslach Burnout Inventory para evaluar el síndrome de burnout. Los resultados mostraron que, el 51,8% de los profesionales de enfermería presentaron una carga laboral moderada, el 35,2% una carga laboral alta y el 13% una carga laboral baja. En cuanto al síndrome de burnout, el 37% de los trabajadores de enfermería presentaron un nivel alto, el 35% un nivel moderado y el 28% un nivel bajo. Concluyeron que la correlación entre la carga laboral y el síndrome de burnout fue significativa, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.612 y un valor p de 0.000.

Trujillo (2024), en Chimbote, en su estudio “Factores psicosociales laborales y sintomatología ansiosa y depresiva en cuidados intensivos de un hospital público de Nuevo Chimbote”, con el objetivo de determinar la asociación entre los factores psicosociales laborales y la presencia de sintomatología de ansiedad o depresión en el personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), se diseñó un estudio cuantitativo, observacional, no experimental, de corte transversal y descriptivo-correlacional. La población consistió en 70 trabajadores de la UCI del hospital, seleccionados mediante muestreo censal. Utilizaron como instrumentos el Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo, la Escala de ansiedad de Lima y la Escala de psicopatología depresiva. Los resultados mostraron respecto a la sintomatología de ansiedad, el 22,9% del personal presentó síntomas, siendo más afectados los enfermeros (15,7%) y sobre la sintomatología de depresión, el 17,1% del personal presentó síntomas, con mayor incidencia en enfermeros (12,9%). Concluyó que las dimensiones laborales asociadas a la sintomatología ansiosa fueron las condiciones laborales, carga de trabajo, exigencias laborales, contenido y características de la tarea y dimensiones asociadas a la sintomatología depresiva fueron, el contenido y características de la tarea, exigencias, papel laboral y desarrollo de la tarea.

Becerra et al. (2021), en el Callao, en su estudio “Tensión laboral y salud mental del personal sanitario en el contexto de la pandemia de

Coronavirus en el Perú” con el objetivo de determinar la relación entre la tensión laboral y la salud mental del personal sanitario, diseñó un estudio transversal y analítico, donde la población lo conformó 352 trabajadores asistenciales de hospitales y centros de atención primaria en una región del Perú, seleccionados entre marzo y mayo de 2020. Utilizaron como instrumentos el cuestionario de tensión laboral y el cuestionario de Salud General de Goldberg. Los resultados mostraron que, el 73,6% de los participantes experimentó tensión laboral, siendo más frecuente en enfermeras (83,8%), seguidas por médicos (70,2%) y obstetras (76,1%). El 51,7% presentó mala salud mental; específicamente, el 45,5% mostró disforia general y el 59,4% disfunción social. Finalmente se encontró una correlación directa y significativa entre la tensión laboral y la mala salud mental, así como con sus componentes de disforia general y disfunción social. Concluyeron que es esencial implementar estrategias que promuevan el bienestar de estos trabajadores, abordando los factores que contribuyen a la tensión y mejorando su salud mental.

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Mansilla y Sobrado (2022), en Huánuco, en su estudio “Los problemas de salud mental en el contexto del COVID-19 de los trabajadores de un Centro de Salud Huánuco – 2021”, con el objetivo de determinar el problema de salud mental predominante en el contexto del COVID-19 entre los trabajadores del Centro de Salud Aparicio Pomares de Huánuco en 2021, se desarrolló un estudio descriptivo con diseño transversal, realizado con una muestra de 55 trabajadores del mencionado centro de salud. Se utilizaron instrumentos como el Inventario de Depresión de Beck-II, el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Escala de Autoevaluación de la Ansiedad de Zung (EAA). Los resultados mostraron que el 76.4% de los participantes no presentaron ansiedad, el 49,1% tuvo depresión mínima y el 92,7% mostró un nivel moderado de síndrome de burnout. Concluyeron que es necesario implementar estrategias para abordar los problemas de salud mental en el personal de salud.

Janampa (2021), en Huánuco, en su estudio “Factores psicosociales y su relación con el estrés laboral en el personal médico del Hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020”, con el objetivo de establecer la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal médico, se realizó un estudio de nivel relacional con diseño no experimental y corte transversal, realizado con una muestra de 62 médicos. Se emplearon técnicas de encuesta y los instrumentos validados correspondientes. Como resultado se identificó una relación significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral, con correlaciones específicas en dimensiones como exigencias psicosociales y control sobre el trabajo. Se concluyó que la gestión adecuada de los factores psicosociales laborales es esencial para reducir el estrés y mejorar el bienestar del personal médico.

Ordoñez (2023), en Huánuco, en su estudio “Ansiedad y miedo de contraer COVID-19 en el personal de salud en Centros de Salud Mental Comunitarios, Huánuco – 2022”, con el objetivo de determinar la relación entre el estrés y la preocupación de contraer COVID-19 entre el personal sanitario de los centros de salud mental comunitarios de Huánuco, se realizó un estudio correlacional, descriptivo y exploratorio, con una muestra de 65 participantes. Se utilizaron las escalas de ansiedad y miedo a COVID-19 previamente validadas. Los resultados mostraron que el 61,54% presentó niveles de ansiedad de leve a moderada, y el 52,31% mostró preocupación moderada por contraer COVID-19. Se encontró una correlación negativa significativa entre ambas variables. Concluyó que la ansiedad y el miedo a contraer COVID-19 están inversamente correlacionados, sugiriendo la necesidad de estrategias de apoyo psicológico para el personal de salud.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **TEORÍA DE ESTRÉS LABORAL**

Planteado por Karasek (1979), este modelo de demanda-control es una de las teorías más influyentes en el campo del estrés laboral. Este modelo sostiene que el estrés se produce cuando los empleados enfrentan altas demandas laborales sin tener el control suficiente sobre sus tareas o su

entorno de trabajo. En el contexto del personal de salud, las jornadas largas, la alta carga de trabajo y la presión constante pueden generar un desajuste entre las demandas del trabajo y la capacidad para controlarlas, lo que puede desembocar en síntomas de ansiedad. Por lo tanto, este modelo fundamenta la presente investigación al sugerir que una carga laboral elevada y un control limitado sobre las tareas podrían ser factores clave en la ansiedad de los trabajadores de la salud del Centro de Salud Perú Corea.

### **TEORÍA DE DEMANDA Y CONTROL**

Planteado por Johnson y Hall (1988), este modelo de demanda-control es una extensión del trabajo de Karasek, pero introduce el concepto de apoyo social como un factor clave en la mitigación del estrés laboral. Según este modelo, los trabajadores que enfrentan altas demandas laborales, pero tienen bajo control y poco apoyo social, experimentan niveles elevados de estrés y ansiedad. Este modelo es particularmente relevante para el presente estudio, ya que permite analizar cómo el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea, al enfrentar una alta carga de trabajo, podría estar sufriendo de ansiedad debido a la falta de control sobre su entorno y a un apoyo social limitado en su lugar de trabajo.

### **TEORÍA DEL APOYO SOCIAL**

Planteado por Cohen y Wills, (1985), quienes explican que el apoyo social se considera un factor clave para moderar el impacto negativo del estrés. Según Cohen y Wills, un sistema de apoyo robusto (ya sea en el ámbito familiar, social o laboral) puede reducir los efectos del estrés y la ansiedad. En el contexto del personal de salud, la falta de apoyo social o la dificultad para compartir las experiencias laborales pueden aumentar los niveles de ansiedad. La implementación de programas de apoyo psicológico y emocional en el Centro de Salud Perú Corea podría ser una estrategia efectiva para mitigar la ansiedad asociada a la carga laboral.

### **TEORÍA DE LA ANSIEDAD**

Planteado por Spielberger (1972), quien distingue entre ansiedad estado (temporal, provocada por una situación específica) y ansiedad rasgo (más persistente y vinculada a características personales). La teoría de Spielberger

es útil para este estudio porque permite diferenciar si los síntomas de ansiedad en el personal de salud son producto de la carga laboral a corto plazo (ansiedad estado) o si se han convertido en un rasgo permanente debido a una exposición prolongada al estrés laboral (ansiedad rasgo). Esta distinción es importante para entender la naturaleza de la ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea.

### **2.2.1. CARGA LABORAL**

Según Cañizares (2022), la carga laboral se refiere a la cantidad de trabajo que una persona debe realizar dentro de un periodo determinado, así como a las exigencias y presiones físicas, emocionales y mentales asociadas con ese trabajo. Esta carga no solo está vinculada al volumen de tareas o a las horas de trabajo, sino también a las expectativas sobre el rendimiento y la calidad del trabajo, la complejidad de las responsabilidades y los recursos disponibles para llevarlas a cabo. La carga laboral puede ser objetiva (basada en la cantidad de trabajo y tiempo asignado) y subjetiva (relacionada con la percepción del trabajador sobre el esfuerzo necesario y las dificultades que enfrenta).

La carga laboral excesiva puede llevar a situaciones de estrés, agotamiento y, a largo plazo, problemas de salud tanto físicos como psicológicos. En el ámbito de la salud, los trabajadores se enfrentan a una carga laboral elevada debido a la naturaleza exigente y demandante de sus funciones, lo que hace que este tema sea especialmente relevante ().

Las causas de la carga laboral pueden ser diversas y varían según el contexto y el entorno laboral. Entre las principales causas se incluyen la sobrecarga de trabajo, que es cuando el volumen de tareas asignadas a un empleado excede su capacidad de cumplimiento dentro de las horas laborales. Esto ocurre en muchos sectores, pero es particularmente común en el ámbito de la salud, donde la demanda de atención es constante y creciente; las condiciones laborales inadecuadas, que se refiere a la falta de recursos adecuados, como personal suficiente, tecnología de apoyo, materiales o equipos necesarios, incrementa la carga laboral. Esta falta de recursos se

convierte en una carga adicional para los empleados, que deben adaptarse y hacer más con menos.

Asimismo, se encuentran dentro de las causas las expectativas poco realistas, la presión por cumplir con objetivos altos, metas inalcanzables o plazos muy estrictos genera una carga adicional sobre el trabajador, que se ve obligado a esforzarse más allá de sus capacidades; la falta de control sobre el trabajo, se da cuando los empleados no tienen la autonomía suficiente para organizar sus tareas o tomar decisiones sobre cómo realizar su trabajo, su carga laboral se incrementa debido a la percepción de estar bajo control externo o restricciones innecesarias, Los horarios laborales extendidos, las jornadas laborales largas y los turnos nocturnos son causas comunes de la carga laboral, especialmente en profesiones como la de salud, donde los turnos irregulares son frecuentes.

La carga laboral excesiva tiene una serie de consecuencias físicas, psicológicas y sociales tanto para los trabajadores como para las organizaciones. Entre las consecuencias más destacadas están: Las consecuencias físicas como la fatiga y agotamiento: La sobrecarga de trabajo lleva a los empleados a experimentar fatiga constante, que puede afectar su capacidad de concentración, coordinación y rendimiento general; los problemas de salud, ya que la exposición prolongada a una carga laboral alta puede derivar en trastornos como problemas musculoesqueléticos, trastornos del sueño y enfermedades cardiovasculares.

Dentro de las consecuencias psicológicas, se destaca el estrés y la ansiedad, porque, una carga laboral alta genera niveles elevados de estrés, que pueden convertirse en ansiedad crónica, especialmente cuando el trabajador no percibe control sobre las tareas o no cuenta con el apoyo necesario, además incluye al burnout (Síndrome de Agotamiento Profesional), ya que la carga laboral sostenida y sin un adecuado balance entre demandas y recompensas puede provocar el burnout, que se manifiesta en agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Finalmente, la depresión, debido a que el estrés prolongado y las emociones negativas

asociadas con la carga laboral pueden desencadenar trastornos depresivos, afectando gravemente la salud mental de los trabajadores.

Dentro de las consecuencias sociales y organizacionales, se encuentra la disminución del rendimiento laboral, pues la sobrecarga de trabajo y la fatiga afectan la productividad y la calidad del trabajo, lo que puede tener repercusiones negativas para la organización. También se encuentra el ausentismo y rotación de personal, porque los empleados que experimentan una alta carga laboral son más propensos a ausentarse o abandonar sus empleos debido al agotamiento físico y emocional y finalmente los conflictos laborales, el estrés relacionado con la carga laboral también puede generar tensiones entre compañeros de trabajo o con los superiores, afectando el ambiente organizacional y las relaciones laborales.

### **DIMENSIONES DE LA CARGA LABORAL**

Karasek (1979) y la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2016), señalan que la carga laboral puede analizarse desde diversas dimensiones, que ayudan a comprender los aspectos específicos que contribuyen a este fenómeno:

#### **a) DEMANDAS LABORALES**

Las demandas laborales hacen referencia a las exigencias físicas, emocionales y psicológicas que el trabajo impone a los empleados. Estas incluyen la cantidad de trabajo que se requiere, la complejidad de las tareas, las expectativas de rendimiento y las interacciones con otros trabajadores o con los usuarios del servicio.

Estas cargas pueden ser cognitivas y emocionales, las tareas que requieren una gran concentración, como tomar decisiones rápidas o gestionar situaciones de alta presión, pueden aumentar la carga cognitiva y emocional del trabajador y las cargas físicas, en profesiones como la de salud, las exigencias físicas, como estar de pie por largos períodos o manejar materiales pesados, también influyen en la carga laboral.

## **b) TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSO**

El tiempo de trabajo y descanso es otra dimensión crucial. Las largas horas de trabajo, los turnos nocturnos y la falta de tiempo adecuado para descansar y recuperarse afectan negativamente a la salud del trabajador, provocando estrés y ansiedad.

En esta dimensión se caracteriza porque incluye al exceso de horas laborales, es decir, al trabajo prolongado sin descansos adecuados puede generar agotamiento físico y mental. Asimismo, se caracteriza porque, se realiza una inadecuada gestión del tiempo libre, por tanto, la falta de descanso y de tiempo personal aumenta el estrés y disminuye la capacidad de recuperación emocional, lo que eleva el riesgo de ansiedad.

## **c) PRESIÓN EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL**

El estrés laboral es una consecuencia directa de la presión emocional a la que se enfrenta el trabajador. La sobrecarga de tareas, la falta de apoyo, las demandas altas y las expectativas de rendimiento constante contribuyen a un ambiente laboral estresante. La presión emocional se produce cuando las condiciones de trabajo son emocionalmente demandantes, se evidencia en los trabajadores de la salud a menudo, siendo que estos deben enfrentarse a situaciones de vida o muerte, lo que genera una alta carga emocional y la presión por cumplir objetivos o metas sin un soporte adecuado aumenta la presión emocional y genera altos niveles de ansiedad.

## **d) CONSECUENCIAS DE LA CARGA LABORAL**

La carga laboral excesiva se refiere al nivel de exigencia física, mental y emocional que un trabajador enfrenta en su entorno laboral, y sus consecuencias pueden afectar diversos ámbitos de su vida. A nivel físico, puede provocar fatiga crónica, trastornos musculoesqueléticos, problemas cardiovasculares y alteraciones del sueño. En el ámbito psicológico, se asocia con altos niveles de estrés, ansiedad, depresión y el síndrome de burnout. Socialmente, puede generar conflictos familiares, aislamiento y deterioro de las relaciones interpersonales. Además, en el contexto organizacional, una carga laboral excesiva

puede reducir la productividad, aumentar el ausentismo y la rotación de personal, así como incrementar el riesgo de errores y accidentes. Por ello, es fundamental que las organizaciones adopten medidas para gestionar y equilibrar la carga laboral, promoviendo el bienestar integral de los trabajadores.

## **2.2.2. SÍNTOMAS DE ANSIEDAD**

La American Psychiatric Association (2022) afirma que la ansiedad es una respuesta emocional compleja que involucra sensaciones de miedo, preocupación o tensión frente a situaciones que se perciben como amenazantes o estresantes. Aunque es una reacción normal y adaptativa en ciertas situaciones, cuando la ansiedad se vuelve excesiva o crónica puede interferir en la vida cotidiana de una persona. Los síntomas de ansiedad son las manifestaciones físicas, cognitivas, emocionales y conductuales que acompañan esta sensación de temor o preocupación constante.

La ansiedad es un fenómeno complejo cuyas causas pueden estar relacionadas con múltiples factores, desde aspectos biológicos hasta condiciones psicológicas y sociales. En el plano biológico, la genética juega un papel fundamental, ya que se ha observado que las personas con antecedentes familiares de ansiedad tienen una mayor predisposición a desarrollar estos trastornos. A ello se suman los desbalances químicos en el cerebro, donde un desequilibrio en neurotransmisores como la serotonina, la dopamina y el GABA puede influir significativamente en la regulación de las emociones y, por lo tanto, en la aparición de la ansiedad.

Desde una perspectiva psicológica, el estrés crónico es uno de los principales detonantes. La exposición constante a situaciones de alta presión, como la sobrecarga laboral, los problemas familiares o las dificultades económicas, puede activar y agravar la ansiedad. Asimismo, las experiencias traumáticas juegan un rol crucial, ya que quienes han vivido episodios de abuso físico o emocional, o han enfrentado eventos estresantes como la pérdida de un ser querido, presentan un mayor

riesgo de desarrollar trastornos de ansiedad debido al impacto profundo que estos acontecimientos generan en la mente.

El entorno social también influye en la manifestación de la ansiedad. Un ambiente laboral hostil, caracterizado por una carga de trabajo excesiva, falta de autonomía y presión constante, puede convertirse en un factor de estrés prolongado que contribuye al desarrollo de este trastorno. Del mismo modo, las relaciones interpersonales pueden convertirse en un desencadenante, ya que la falta de apoyo social, el aislamiento o los conflictos personales pueden intensificar la sensación de angustia y vulnerabilidad.

Por último, los factores ambientales desempeñan un papel clave en la regulación de la ansiedad. La exposición prolongada a situaciones de peligro o a contextos altamente estresantes puede generar una respuesta ansiosa constante, dificultando la adaptación emocional. Asimismo, los cambios significativos en la vida, como mudanzas, modificaciones en la dinámica familiar o transiciones laborales, pueden actuar como desencadenantes de episodios de ansiedad, especialmente cuando ocurren de manera abrupta o sin una red de apoyo adecuada. En conjunto, estos factores reflejan la naturaleza multifacética de la ansiedad y la importancia de comprender sus causas para abordarla de manera efectiva.

La ansiedad, cuando es intensa y persistente, puede afectar gravemente la vida de una persona en diversos ámbitos. A nivel físico, el cuerpo reacciona con fatiga constante y agotamiento debido a la tensión muscular y los problemas de sueño, lo que puede derivar en una sensación de cansancio extremo. Además, el sistema cardiovascular también se ve afectado, ya que la ansiedad puede acelerar el ritmo cardíaco y aumentar la presión arterial, incrementando el riesgo de padecer enfermedades como la hipertensión o incluso problemas cardíacos más graves. El sistema digestivo tampoco es ajeno a sus efectos, ya que el estrés prolongado puede desencadenar trastornos gastrointestinales como dolor abdominal, diarrea o el síndrome del intestino irritable.

En el plano psicológico, la ansiedad puede convertirse en un factor predisponente para la depresión, pues las personas que la padecen suelen sentirse atrapadas en un ciclo de preocupación constante y pensamientos negativos. Asimismo, en algunos casos, puede llevar a la despersonalización, una sensación de desconexión de uno mismo y del entorno, generando alienación y dificultad para relacionarse con la realidad.

A nivel social, la ansiedad puede empujar a quienes la padecen hacia el aislamiento, ya que el miedo al juicio ajeno o la sobrecarga emocional los lleva a evitar situaciones sociales. Esto, a su vez, puede derivar en la disminución de redes de apoyo y en un deterioro de la calidad de vida. Además, la irritabilidad y la dificultad para manejar el estrés pueden generar conflictos interpersonales, afectando tanto las relaciones familiares como laborales. En conjunto, estas consecuencias evidencian la importancia de reconocer y abordar la ansiedad de manera temprana para mitigar sus efectos y mejorar el bienestar integral de quienes la experimentan.

### **DIMENSIONES DE LOS SÍNTOMAS DE ANSIEDAD**

Desde la perspectiva de Spielberger (1972) y López et al. (2023) los síntomas de ansiedad se manifiestan en varias dimensiones, que incluyen aspectos físicos, cognitivos, emocionales, conductuales y sociales. Cada una de estas dimensiones afecta la vida diaria de la persona de diferentes maneras.

#### **a) SÍNTOMAS FÍSICOS DE ANSIEDAD**

Los síntomas físicos de la ansiedad son respuestas del organismo ante situaciones percibidas como amenazantes, activando el sistema nervioso autónomo y desencadenando una reacción de lucha o huida. Entre las manifestaciones más comunes se encuentran la aceleración del ritmo cardíaco (taquicardia), tensión muscular, sudoración excesiva, dificultad para respirar o sensación de ahogo, así como molestias gastrointestinales, como náuseas y malestar estomacal. Además, pueden presentarse mareos, sensación de desmayo, sequedad bucal, temblores y una fatiga persistente sin causa aparente.

Estos síntomas pueden llegar a ser tan intensos que interfieren en la vida diaria, afectando el desempeño laboral, académico y social de la persona. La preocupación constante por estas manifestaciones físicas puede generar un círculo vicioso en el que la ansiedad se intensifica, dificultando el bienestar y la calidad de vida.

#### **b) SÍNTOMAS COGNITIVOS Y EMOCIONALES**

Los síntomas cognitivos y emocionales de la ansiedad están relacionados con los pensamientos y las emociones que experimenta la persona cuando está ansiosa. Estos síntomas incluyen: preocupación excesiva, donde están presentes pensamientos constantes sobre situaciones futuras, en su mayoría con un enfoque negativo, como el miedo al fracaso o a situaciones difíciles.

Asimismo, incluye los pensamientos intrusivos, que son ideas o imágenes que aparecen de manera involuntaria y suelen ser aterradoras o perturbadoras. La dificultad para concentrarse, donde las personas con ansiedad pueden encontrar difícil concentrarse o tomar decisiones debido a la distracción mental constante; el miedo o pánico, que son los sentimientos intensos de temor irracional o terror sin una causa clara; la tensión interna, que es una sensación de estar constantemente en alerta, como si algo malo fuera a suceder. Estos síntomas pueden generar angustia emocional significativa y afectan la capacidad de las personas para manejar las demandas diarias.

#### **c) SÍNTOMAS CONDUCTUALES Y SOCIALES**

Los síntomas conductuales y sociales de la ansiedad reflejan los cambios en la manera en que una persona actúa y se relaciona con los demás, impactando tanto su vida personal como profesional. La evitación es una de las manifestaciones más comunes, ya que quienes padecen ansiedad tienden a evitar situaciones o lugares que les generan incomodidad, lo que puede limitar sus oportunidades y afectar su desempeño laboral o académico. En algunos casos, esto se acompaña de comportamientos compulsivos, donde las personas adoptan acciones repetitivas, como la limpieza excesiva o la necesidad constante de verificación, en un intento de controlar su ansiedad.

El aislamiento social es otro síntoma frecuente, pues el miedo al juicio o al rechazo puede llevar a la persona a reducir sus interacciones con los demás, aumentando la sensación de soledad y disminuyendo el apoyo emocional disponible. Esta dificultad para relacionarse también se traslada al ámbito laboral, donde la ansiedad puede afectar el rendimiento debido a problemas de concentración, evitación de tareas complejas o fatiga persistente. En consecuencia, estos síntomas pueden generar conflictos interpersonales y dificultar la adaptación en entornos sociales y profesionales, exacerbando el impacto negativo de la ansiedad en la vida cotidiana.

### **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

- 1. Carga laboral:** Se refiere al conjunto de exigencias físicas, mentales y emocionales que un trabajador enfrenta en el desempeño de sus funciones, influenciadas por la cantidad de tareas, el tiempo disponible y las condiciones laborales.
- 2. Demandas laborales:** Son las exigencias del trabajo, como la cantidad y complejidad de tareas, la responsabilidad asignada y la necesidad de mantener un alto rendimiento, lo que puede generar fatiga y estrés.
- 3. Tiempo de trabajo y descanso:** Hace referencia a la distribución de la jornada laboral y los periodos de recuperación. Un desequilibrio entre largas horas de trabajo y el tiempo insuficiente para el descanso puede afectar la salud y el desempeño.
- 4. Presión emocional y estrés laboral:** Se relaciona con la carga psicológica del trabajo, derivada de factores como la toma de decisiones bajo presión, el trato con clientes o pacientes, y la falta de apoyo, lo que puede incrementar el riesgo de ansiedad y agotamiento.
- 5. Consecuencias de la carga laboral:** Incluyen problemas de salud física y mental, como fatiga, ansiedad, depresión y síndrome de burnout, además de efectos negativos en la productividad, la motivación y las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.
- 6. Síntomas de ansiedad:** Son respuestas físicas, emocionales y cognitivas que se producen cuando una persona percibe una amenaza o situación estresante, afectando su bienestar general.

7. **Síntomas físicos de ansiedad:** Se manifiestan en el cuerpo e incluyen taquicardia, tensión muscular, sudoración excesiva, dificultad para respirar, náuseas, mareos y fatiga inexplicada, como resultado de la activación del sistema nervioso autónomo.
8. **Síntomas cognitivos y emocionales de ansiedad:** Implican pensamientos recurrentes y preocupaciones excesivas, así como emociones de miedo, nerviosismo o irritabilidad. La persona puede sentirse abrumada, perdiendo capacidad para concentrarse o pensar con claridad.
9. **Síntomas conductuales y sociales de ansiedad:** Se refieren a cambios en el comportamiento, como evitar situaciones o actividades que causan incomodidad, o retirarse de interacciones sociales por temor al juicio o al rechazo, lo que puede afectar las relaciones interpersonales.

## 2.4. HIPÓTESIS

### 2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Hi: Existe relación entre la carga laboral y los síntomas de ansiedad en el personal de salud del centro de salud Perú Corea-2025.

Ho: No existe relación entre la carga laboral y los síntomas de ansiedad en el personal de salud del centro de salud Perú Corea-2025.

### 2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Hi1: Existe relación entre la carga laboral y los síntomas físicos de ansiedad en el personal de salud del centro de salud Perú Corea-2025.

Ho1: No existe relación entre la carga laboral y los síntomas físicos de ansiedad en el personal de salud del centro de salud Perú Corea-2025.

Hi2: Existe relación entre la carga laboral y los síntomas cognitivos y emocionales de ansiedad en el personal de salud del centro de salud Perú Corea-2025.

Ho2: No existe relación entre la carga laboral y los síntomas cognitivos y emocionales de ansiedad en el personal de salud del centro de salud Perú Corea-2025.

Hi3: Existe relación entre la carga laboral y los síntomas conductuales y sociales de ansiedad en el personal de salud del centro de salud Perú Corea-2025.

Ho3: No existe relación entre la carga laboral y los síntomas conductuales y sociales de ansiedad en el personal de salud del centro de salud Perú Corea-2025.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE 1**

**Carga laboral.** Se refiere al conjunto de exigencias físicas, mentales y emocionales que un trabajador enfrenta en el desempeño de sus funciones, influenciadas por la cantidad de tareas, el tiempo disponible y las condiciones laborales (Peiró & Salvador, 1993).

### **2.5.2. VARIABLE 2**

**Síntomas de ansiedad.** Son respuestas físicas, emocionales y cognitivas que se producen cuando una persona percibe una amenaza o situación estresante, afectando su bienestar general (Bados, 2005).

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	N° ítems	Instrumento
<b>V.1 Carga laboral</b>	Se entiende como la cantidad de trabajo y exigencias que un trabajador debe cumplir dentro de su jornada laboral. Puede afectar la salud y el desempeño del personal. (Moreno-Jiménez et al., 2001).	La variable carga laboral se operacionaliza a través de dimensiones e indicadores y será medido a través del cuestionario de carga laboral en personal de salud (Karasek, 1979; González y Landero, 2007; OIT, 2016).	Demandas laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de tareas asignadas por turno</li> <li>• Número de pacientes atendidos por jornada</li> <li>• Complejidad de los casos atendidos</li> <li>• Necesidad de realizar tareas simultáneas</li> <li>• Carga administrativa adicional</li> </ul>	Ordinal	1,2,3,4 y 5	Cuestionario de carga laboral en el personal de salud
			Tiempo de trabajo y descanso	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Horas trabajadas por día/semana</li> <li>• Horas extras realizadas</li> <li>• Disponibilidad de pausas en la jornada</li> <li>• Tiempo de recuperación entre turnos</li> <li>• Necesidad de llevar trabajo a casa</li> </ul>	Ordinal	6,7,8,9 y 10	
			Presión emocional y estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensación de estrés o ansiedad laboral</li> <li>• Exposición a situaciones de alta presión (emergencias, quejas de pacientes)</li> <li>• Apoyo recibido de superiores y compañeros</li> <li>• Sensación de agotamiento físico y mental</li> <li>• Capacidad para manejar la carga emocional del trabajo</li> </ul>	Ordinal	11,12,13,14 y 15	
			Consecuencias de la carga laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fatiga física y mental</li> <li>• Ausentismo laboral por problemas de salud</li> <li>• Disminución del rendimiento en el trabajo</li> <li>• Dificultades en la toma de decisiones</li> <li>• Impacto en el desempeño profesional</li> </ul>	Ordinal	16,17,18,19 y 20	

<b>V. 2 Síntomas de Ansiedad</b>	Se define como un estado emocional caracterizado por preocupación, tensión y síntomas físicos como palpitaciones o dificultad para respirar. (Spielberger, 1972).	La variable síntomas de ansiedad se operacionaliza mediante dimensiones e indicadores y será medida a través del cuestionario de síntomas de ansiedad en personal de salud (Beck, 1988; Hamilton, 1989; Spielberger et al., 1970).	Síntomas físicos de ansiedad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tensión muscular y rigidez corporal</li> <li>• Sudoración excesiva sin causa aparente</li> <li>• Palpitaciones o taquicardia</li> <li>• Dificultad para respirar o sensación de opresión en el pecho</li> <li>• Mareos o sensación de inestabilidad</li> <li>• Problemas digestivos (dolor estomacal, náuseas, diarrea)</li> <li>• Temblores o sensación de inquietud física</li> </ul>	Ordinal	1,2,3,4,5,6 y 7	Cuestionario de síntomas de ansiedad en personal de salud
			Síntomas cognitivos y emocionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preocupación excesiva por situaciones laborales</li> <li>• Dificultad para controlar pensamientos ansiosos</li> <li>• Problemas de concentración en el trabajo</li> <li>• Irritabilidad o impaciencia frecuente</li> <li>• Sensación de miedo intenso o temor a que algo malo suceda</li> <li>• Bloqueo mental o dificultad para pensar con claridad en momentos de presión</li> </ul>	Ordinal	8,9,10,11,12 y 13	
			Síntomas conductuales y sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evitación de ciertas actividades laborales por miedo al error o juicio</li> <li>• Necesidad de revisar varias veces el trabajo por inseguridad</li> <li>• Dificultad para relajarse fuera del horario laboral</li> <li>• Cambios en el apetito (comer en exceso o pérdida del apetito debido a la ansiedad)</li> <li>• Problemas para dormir (insomnio o despertares nocturnos por preocupaciones laborales)</li> </ul>	Ordinal	14, 15, 16, 17,18,19 y 20	

- 
- Episodios de crisis de ansiedad o ataques de pánico en el trabajo
  - Impacto negativo en el desempeño profesional y relaciones con compañeros
-

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La presente investigación fue de tipo básico, ya que se centró en comprender la relación entre la carga laboral y la ansiedad en el personal de salud. No buscó una aplicación inmediata, sino generar conocimiento que ayude a entender cómo se relacionaron estas variables en un contexto específico (Hernández y Mendoza, 2018).

##### **3.1.1. ENFOQUE**

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, ya que se buscó medir de forma objetiva la carga laboral y los síntomas de ansiedad en el personal de salud. Para ello, se utilizaron escalas estandarizadas que permitieron obtener datos numéricos. Con esta información, se realizó un análisis estadístico para identificar la relación entre ambas variables.

Este enfoque permitió describir con precisión el problema y detectar posibles patrones entre la carga laboral y la ansiedad, con la posibilidad de generalizar los hallazgos a contextos similares. (Hernández y Mendoza, 2018).

##### **3.1.2. ALCANCE O NIVEL**

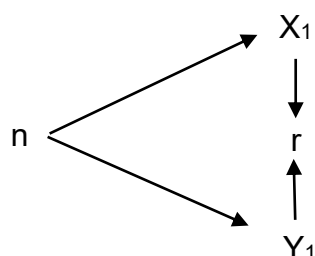
Esta investigación fue de nivel descriptivo correlacional, ya que se centró en identificar si existía una relación entre la carga laboral y los síntomas de ansiedad en el personal de salud. No se realizó ningún tipo de intervención ni manipulación de variables, pues el objetivo fue observar cómo se vinculaban estas dos variables dentro de su entorno laboral real (Hernández y Mendoza, 2018).

##### **3.1.3. DISEÑO**

El diseño de esta investigación fue no experimental y de corte transversal. Se consideró no experimental porque no se manipuló ninguna de las variables, sino que se observaron tal como se presentaban en su contexto natural. El propósito fue identificar la relación

entre la carga laboral y los síntomas de ansiedad sin alterar las condiciones en las que se encontraban los participantes.

Del mismo modo, fue de corte transversal, ya que los datos se recolectaron en un solo momento, sin realizar seguimiento a lo largo del tiempo.



Donde:

M: Muestra en estudio (un solo grupo)

X1: Observación de la variable Carga laboral

R: Relación entre variables

Y1: Observación de la variable síntomas de ansiedad

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. POBLACIÓN

Una población se define como un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes a los cuales se generalizarán los hallazgos de un estudio. (Hernández y Mendoza, 2018).

Para el estudio, la población estuvo conformada por 140 personales de salud del Centro de Salud Perú Corea.

**Tabla 1**

*Población del personal de salud del Centro de Salud Perú Corea, 2025*

<b>Categoría profesional</b>	<b>N°</b>
Profesionales de enfermería	35
Profesionales de obstetricia	30
Profesional Médico	20
Técnicos farmacéuticos	10
Técnicos en laboratorio	10
Técnicos en Enfermería	20
Profesionales de Psicología	3
Profesionales de odontología	8

Profesionales médicos veterinarios	4
<b>TOTAL</b>	<b>140</b>

*Nota.* Relación nominal de recursos humanos del C.S. Perú Corea

### 3.2.2. MUESTRA

El término muestra, se refiere al subgrupo de población del cual se recopilan datos y que debe ser representativo de esa población (Hernández y Mendoza 2018).

Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula para poblaciones conocidas:

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

Donde:

N = 140 personales de salud

Z = 1,96, constante según el nivel de confianza del 95%

p = 50% (Probabilidad de éxito)

q = 50% (Probabilidad de fracaso)

e<sup>2</sup> = 5% error de precisión

**Aplicando la fórmula se tiene:**

$$n = \frac{(1,96)^2(0,50) (0,50) (140)}{(0,05)^2 (139) + (1,96)^2(0,50) (0,50)}$$

$$n = \frac{(3,84) (35)}{(0,0025) (139) + (3,84) (0,25)}$$

$$n = \frac{134}{0,4 + 1,0}$$

$$n = \frac{134}{1,4}$$

$$n = 96$$

La muestra estuvo conformada por 96 personales de salud

### 3.2.3. MUESTREO

El tipo de muestreo, fue de tipo probabilístico, aleatorio estatificado, donde se eligió al personal de salud de manera proporcional según grupo profesional.

**El cálculo del factor de proporción será:**

$$f = n/N \quad f = 96/140 \quad f = 68,5\%$$

**Tabla 2**

*Muestra estratificada del personal de salud del Centro de Salud Perú Corea, 2025*

<b>Categoría profesional</b>	<b>N°</b>	<b>Muestra estratificada</b>
Profesionales de enfermería	35	24
Profesionales de obstetricia	30	21
Profesional Médico	20	14
Técnicos farmacéuticos	10	7
Técnicos en laboratorio	10	7
Técnicos en Enfermería	20	14
Profesionales de Psicología	3	2
Profesionales de odontología	8	5
Profesionales médicos veterinarios	4	3
<b>TOTAL</b>	<b>140</b>	<b>96</b>

*Nota.* Relación nominal de recursos humanos del C.S. Perú Corea

### 3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

La técnica utilizada fue de tipo psicométrica, ya que se aplicaron instrumentos estandarizados que permitieron medir de manera objetiva y confiable las variables de carga laboral y síntomas de ansiedad. Esta técnica resultó adecuada para evaluar aspectos psicológicos y obtener datos cuantitativos que luego fueron analizados estadísticamente.

El uso de la técnica psicométrica aseguró la validez y confiabilidad de la información recolectada, debido a que se emplearon escalas previamente validadas y adaptadas a las características de la población participante.

**En la presente investigación se usaron dos escalas:**

a) **La escala de carga laboral en el personal de salud**

La escala de carga laboral, fue una adaptación diseñada específicamente para el personal del Centro de Salud Perú Corea, integrando dimensiones relevantes para su contexto laboral; es decir se

trató de una adaptación basada en modelos teóricos ampliamente validados sobre la carga laboral, principalmente: el Modelo de demanda-control de Karasek (1979), ampliamente utilizado para medir carga laboral y estrés laboral en trabajadores de la salud; la Escala NASA-TLX de González y Landero (2007), utilizada para evaluar carga de trabajo en contextos sanitarios y laborales en general y el fundamento de la Organización Internacional de Trabajo (2016) de que la sobrecarga laboral afecta la salud mental y el desempeño de los trabajadores de la salud a nivel mundial.

La escala de carga laboral, constó de 20 ítems, con 5 alternativas de respuesta que van de: 1=Nunca a 5= siempre. Asimismo, estuvo distribuido en 4 dimensiones: demandas laborales (5 ítems) tiempo de trabajo y descanso (5 ítems) presión emocional y estrés laboral (5 ítems), consecuencias de la carga laboral (5 ítems). La categoría de medición fue de siguiente manera.

**Categoría de medición de la carga laboral:**

80-100: Carga laboral extrema

60-79: Alta carga laboral

40-59: Carga laboral moderada

20-39: Baja carga laboral

**Categoría de medición de las dimensiones**

20-25: Carga laboral extrema

15-19: Alta carga laboral

10-14: Carga laboral moderada

05-09: Baja carga laboral

**Carga laboral extrema**, indica que el personal de salud experimenta una carga de trabajo muy alta, lo que puede incluir excesivas demandas laborales, estrés constante y dificultades para manejar las tareas debido a la sobrecarga.

**Alta carga laboral**, indica que el personal de salud experimenta una carga significativa de trabajo, con exigencias que pueden generar estrés, aunque no tan extremo

**Carga laboral moderada**, significa que el personal de salud tiene una cantidad de trabajo considerable, pero es manejable y no genera una sobrecarga importante.

**Baja carga laboral**, en este grupo el personal de salud experimenta una carga laboral ligera, con pocas exigencias o presiones.

<b>FICHA TÉCNICA</b>	
<b>Nombre de la prueba</b>	Escala de carga laboral en el personal de salud
Autor (Adaptado)	Modelo de demanda-control de Karasek (1979), la Escala NASA-TLX de González y Landero (2007), y el fundamento de la Organización Internacional de Trabajo (2016) de la sobrecarga laboral.
Año	2025
Procedencia	Huánuco-Perú
Objetivo	Medir el nivel de carga laboral percibida por los trabajadores en función de diferentes factores como la cantidad de trabajo, las demandas emocionales, la presión temporal, el estrés y otros aspectos relacionados con el entorno laboral.
Ámbito de aplicación	Personal de salud
Tipo de instrumento	Escala tipo Likert de 5 opciones de respuesta, donde: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
Administración	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 -20 minutos aproximadamente
Número de ítems	20 ítems distribuidos en 5 dimensiones (5 ítems por dimensión)
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandas laborales: Refleja las exigencias físicas, emocionales y cognitivas del trabajo.</li> <li>• Tiempo de trabajo y descanso: Evalúa el equilibrio entre las horas de trabajo y los períodos de descanso.</li> <li>• Presión emocional y estrés laboral: Mide el impacto del estrés derivado de las responsabilidades laborales.</li> <li>• Consecuencia de la carga laboral: Evalúa los síntomas físicos, emocionales y psicológicos.</li> </ul>
Sistema de puntuación y baremo	80-100: Carga laboral extrema 60-79: Alta carga laboral 40-59: Carga laboral moderada 20-39: Baja carga laboral
Validez:	Se realizará a través de juicio de expertos (5)
Confiabilidad:	Prueba piloto con personal de salud para evaluar claridad y pertinencia de los ítems y posterior análisis de fiabilidad (Alfa de Cronbach) para medir la consistencia interna.

#### **b) Escala de síntomas de ansiedad en el personal de salud**

La escala de síntomas de ansiedad, fue una adaptación diseñada específicamente para el personal del C.S. Perú Corea, integrando

dimensiones relevantes para su contexto laboral; es decir fue una adaptación basada en modelos teóricos reconocidos sobre la ansiedad, incluyendo: El Inventario de Ansiedad de Beck (1988), utilizado para evaluar síntomas físicos y emocionales de la ansiedad en poblaciones laborales y clínicas; la Escala de Ansiedad de Hamilton (1989), una de las herramientas más usadas para evaluar síntomas físicos y psicológicos de la ansiedad y el Inventario de Ansiedad Estado-Rasgo de Spielberger et al. (1970), una de las escalas más utilizadas para evaluar ansiedad en trabajadores de la salud y otros ámbitos clínicos.

La escala de síntomas de ansiedad, consta de 20 ítems con 5 alternativas de respuesta que va desde 1= Nunca 5= Siempre. Se encuentra agrupado en 3 dimensiones: Síntomas físicos de ansiedad (7 ítems), síntomas cognitivos y emocionales (6 ítems) y síntomas conductuales y sociales (7 ítems). La categoría de medición fue:

**La categoría de los síntomas de ansiedad:**

80-100: Síntomas graves de ansiedad

60-79: Síntomas moderados de ansiedad

40-59: Síntomas leves de ansiedad

20-39: Síntomas mínimos de ansiedad

**La categoría de síntomas físicos de ansiedad:**

28-35: Síntomas graves de ansiedad

21-27: Síntomas moderados de ansiedad

14-20: Síntomas leves de ansiedad

07-13: Síntomas mínimos de ansiedad

**La categoría de síntomas cognitivos y emocionales:**

24-30: Síntomas graves de ansiedad

18-23: Síntomas moderados de ansiedad

12-17: Síntomas leves de ansiedad

06-11: Síntomas mínimos de ansiedad

**La categoría de síntomas conductuales y sociales:**

28-35: Síntomas graves de ansiedad

21-27: Síntomas moderados de ansiedad

14-20: Síntomas leves de ansiedad

07-13: Síntomas mínimos de ansiedad

**Ansiedad mínima o inexistente:** No hay signos preocupantes de ansiedad.

**Ansiedad leve:** Puede haber síntomas ocasionales, pero no interfieren gravemente en la vida laboral.

**Ansiedad moderada:** Hay síntomas frecuentes que pueden afectar el desempeño en el trabajo.

**Ansiedad grave:** La ansiedad es intensa y puede afectar significativamente la salud y la capacidad de trabajo.

<b>FICHA TÉCNICA</b>	
Nombre de la prueba	Escala de síntomas de ansiedad
Autora (Adaptado)	Del Inventario de Ansiedad de Beck (1988); la Escala de Ansiedad de Hamilton (1989), y el Inventario de Ansiedad Estado-Rasgo de Spielberger et al. (1970).
Año	2025
Procedencia	Huánuco-Perú
Objetivo	Evaluar los síntomas de ansiedad en el personal de salud, específicamente en tres dimensiones: síntomas físicos, cognitivos y emocionales, y conductuales y sociales.
Ámbito de aplicación	Personal de salud
Tipo de instrumento	Escala tipo Likert de 5 opciones de respuesta, donde: 1 = Nunca 2 = Rara vez 3 = A veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre
Administración	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 -20 minutos aproximadamente
Número de ítems	20 ítems distribuidos en 3 dimensiones
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Síntomas físicos</b>, evalúa la manifestación física de la ansiedad en el cuerpo.</li> <li>• <b>Síntomas cognitivos y emocionales</b>, mide los efectos de la ansiedad sobre los pensamientos, las emociones y la capacidad de concentración.</li> <li>• <b>Síntomas conductuales y sociales</b>, analiza los cambios en el comportamiento y las interacciones sociales a consecuencia de la ansiedad.</li> </ul>
Sistema de puntuación y baremo	80-100: Síntomas graves de ansiedad 60-79: Síntomas moderados de ansiedad 40-59: Síntomas leves de ansiedad 20-39: Síntomas mínimos de ansiedad
Validez:	Se realizará a través de juicio de expertos (3)
Confiabilidad:	Prueba piloto con personal de salud para evaluar claridad y pertinencia de los ítems y posterior análisis de fiabilidad (Alfa de Cronbach) para medir la consistencia interna.

Expertos que realizaron la validez de los instrumentos		
Profesional	Especialidad	Nivel
Mg. Psic. Nila Gloria Quispe Ramón	Psicóloga asistencial	Excelente
Mg. Psic. Janet Elvira Picoy Zambrano	Psicóloga, docente universitaria	Excelente
Mag. Psic. Ronald Alexanders Salas Alarcón	Psicólogo, docente universitario	Excelente

### 3.4. TÉCNICA PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

La codificación de los datos se realizó transformando las respuestas en valores numéricos, de acuerdo con las categorías establecidas para cada variable del estudio.

La clasificación se llevó a cabo según la naturaleza de los datos, empleando categorías cualitativas, valores numéricos o rangos ordinales.

La presentación de los resultados se efectuó mediante tablas y figuras académicas, facilitando su interpretación y análisis.

Se realizó un análisis estadístico descriptivo e inferencial de los datos para examinar la relación entre las dos variables cualitativas ordinales del estudio —carga laboral (extrema, alta, moderada y baja) y síntomas de ansiedad (graves, moderados, leves y mínimos)— se aplicó la prueba no paramétrica rho de Spearman.

Se adoptó un nivel de significancia de  $p < 0,05$  como criterio para aceptar o rechazar las hipótesis planteadas. El análisis se efectuó utilizando el software estadístico SPSS, versión 26, y se trabajó con un nivel de confianza del 95%.

#### Parámetros de fuerza de relación rho de Spearman

Valor de $\rho$ (Spearman)	Interpretación de la fuerza de correlación
0.00 a $\pm 0.19$	Muy débil
$\pm 0.20$ a $\pm 0.39$	Débil
$\pm 0.40$ a $\pm 0.59$	Moderada
$\pm 0.60$ a $\pm 0.79$	Fuerte
$\pm 0.80$ a $\pm 1.00$	Muy fuerte

### **3.5. ASPECTOS ÉTICOS**

Durante la ejecución de esta investigación, se respetaron estrictamente los principios éticos que rigen la investigación científica.

Se garantizó la autonomía de cada participante mediante la entrega y explicación del consentimiento informado, asegurando su derecho a participar voluntariamente y a retirarse en cualquier momento sin consecuencias.

Se consideraron en todo momento los principios de beneficencia y no maleficencia, procurando que los resultados del estudio contribuyeran a promover intervenciones que beneficien al personal de salud, sin causarles daño alguno.

Asimismo, en cumplimiento del principio de justicia, la participación se ofreció equitativamente al personal de salud seleccionado según los criterios establecidos en la muestra.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

**Tabla 3**

*Características personales del personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025*

Características personales	Nº (n=96)	%
<b>Edad:</b>		
20 a 24 años	2	2,1
25 a 29 años	3	3,1
30 a 34 años	17	17,7
35 a 39 años	17	17,7
40 a 44 años	25	26,0
45 a 50 años	17	17,7
51 a 55 años	10	10,4
56 a 60 años	5	5,2
<b>Sexo</b>		
Masculino	16	16,7
Femenino	80	83,3

*Nota.* Escala de carga laboral en el personal de salud (Anexo 2)

La tabla 3, indica que la mayoría de los trabajadores están en un rango de edad madura. Un 26% (25) tienen entre 40 y 44 años, y un 17,7% (17) tienen de 30-34 años, 35-39 años y de 45 a 50 años respectivamente. Estos datos sugieren una población de trabajadores mayormente adulta, lo cual puede reflejar una combinación de experiencia en el ámbito laboral y una posible estabilidad en los roles desempeñados.

Asimismo, el 83,3% (80) de los trabajadores son de sexo femenino, mientras que solo el 16,7% (16) son masculinos. Esta distribución sugiere una predominancia de mujeres en el equipo de trabajo, lo cual es una tendencia común en la profesión de enfermería en muchos contextos.

**Tabla 4***Características laborales del personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025*

<b>Características laborales</b>	<b>Nº (n=96)</b>	<b>%</b>
<b>Categoría Profesional</b>		
Médico	9	9,4
Obstetra	21	21,9
Psicólogo/a	3	3,1
Tec. Enfermería	17	17,7
Enfermero/a	27	28,1
Odontólogo/a	6	6,3
Tec. Farmacéutico	4	4,1
Tecnólogo medico	4	4,2
Tec. Laboratorio	4	4,2
Médico veterinario	1	1,0
<b>Tiempo de servicio en la institución:</b>		
> 1 año	8	8,3
1 a 5 años	28	29,2
6 a 10 años	25	26,0
11 a 15 años	14	14,6
16 a 20 años	10	10,4
21 a 25 años	6	6,3
26 a 30 años	3	3,1
31 a 35 años	2	2,1
<b>Condición laboral:</b>		
Nombrado	35	36,5
Contratado	61	63,5

*Nota.* Escala de carga laboral en el personal de salud (Anexo 2)

La tabla 4, revela que el 28,1% (27) de los profesionales son enfermeros, seguido del 21,9% (21) que son obstetras. Asimismo, se evidencia que el 29,2% (28) tiene entre 1-5 años de experiencia en el centro de salud, lo cual indica trabajadores con experiencia específica en centros de salud relativamente reciente. Asimismo, se observa que el 63,5% (61) de los trabajadores están contratados en su posición laboral, lo que significa que no tienen una permanente estabilidad laboral formal.

**Tabla 5**

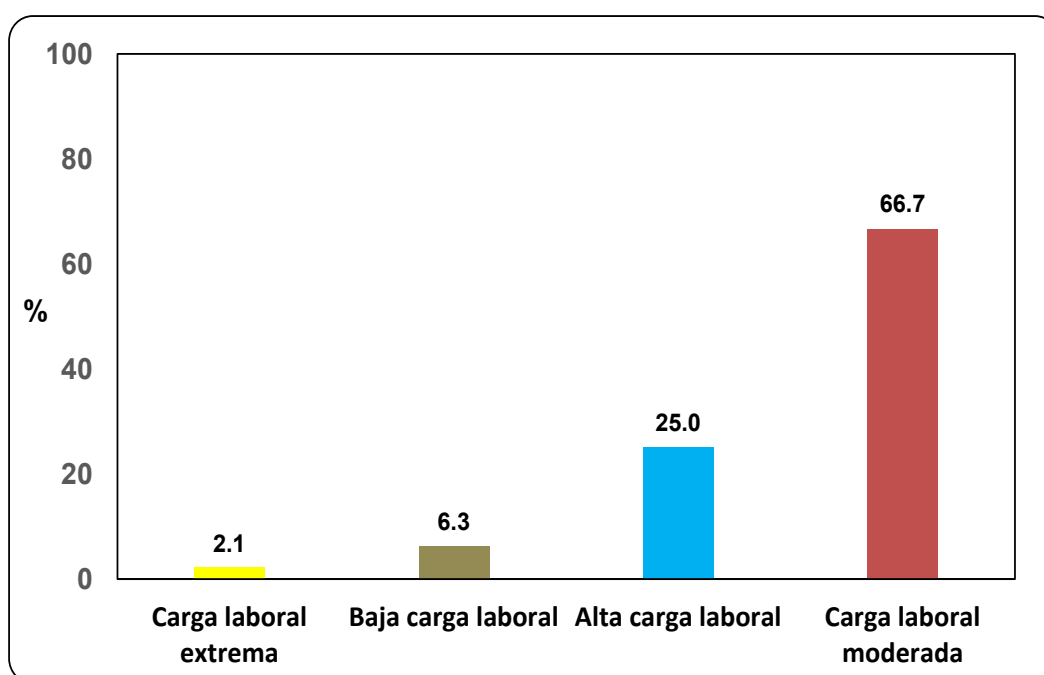
*Nivel de la carga laboral del personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025*

<b>Nivel de carga laboral</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Carga laboral extrema	2	2,1
Alta carga laboral	24	25,0
Carga laboral moderada	64	66,7
Baja carga laboral	6	6,3
<b>TOTAL</b>	<b>96</b>	<b>100,0</b>

*Nota.* Escala de carga laboral en el personal de salud (Anexo 2)

**Figura 1**

*Proporción del nivel de la carga laboral del personal de salud del centro de Salud Perú Corea-2025*



La tabla 5 y la figura 1 muestran que la mayoría del personal de salud, un 66,7% (64 personas), indicó tener una carga laboral moderada, lo cual podría estar relacionado con una adecuada capacitación y experiencia en el área. Por otro lado, el 25% (24) reportó una carga laboral alta, el 6,3% (6) manifestó una carga laboral baja y el 2,1% (2) señaló tener una carga laboral extrema. La percepción predominante de una carga laboral moderada entre el personal del centro Perú Corea-2025 es positiva e indica un entorno de trabajo mayormente saludable.

**Tabla 6**

*Nivel de la carga laboral según sus dimensiones del personal de salud del centro de Salud Perú Corea-2025*

Carga laboral según dimensiones	Carga extrema		Alta carga		Carga moderada		Baja carga laboral	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Demandas laborales	6	6,3	40	41,7	35	36,5	15	15,6
Tiempo de trabajo y descanso	4	4,2	35	36,5	54	56,3	3	3,1
Presión emocional y estrés laboral	13	13,5	24	25,0	49	51,0	10	10,4
Consecuencias de la carga laboral	4	4,2	15	15,6	45	46,9	32	33,3

*Nota.* Escala de carga laboral en el personal de salud (Anexo 2)

La tabla 6 muestra que, el 41,7% (40) del personal de salud indicó tener una alta carga laboral atribuida a las exigencias del trabajo. Asimismo, el 56,3% (54) señaló una carga laboral moderada relacionada con el tiempo destinado al trabajo y al descanso. Por otro lado, el 51% (49) reportó una carga moderada debido a la presión emocional y al estrés laboral, mientras que el 46,9% (45) manifestó una carga moderada como resultado de las consecuencias acumuladas del trabajo. Estos resultados representan una alerta para la gestión institucional. Estos hallazgos indican la necesidad de reforzar estrategias de organización del trabajo, apoyo emocional y equilibrio laboral-personal, con el fin de prevenir el desgaste profesional y mantener la calidad del servicio en el centro de salud.

**Tabla 7**

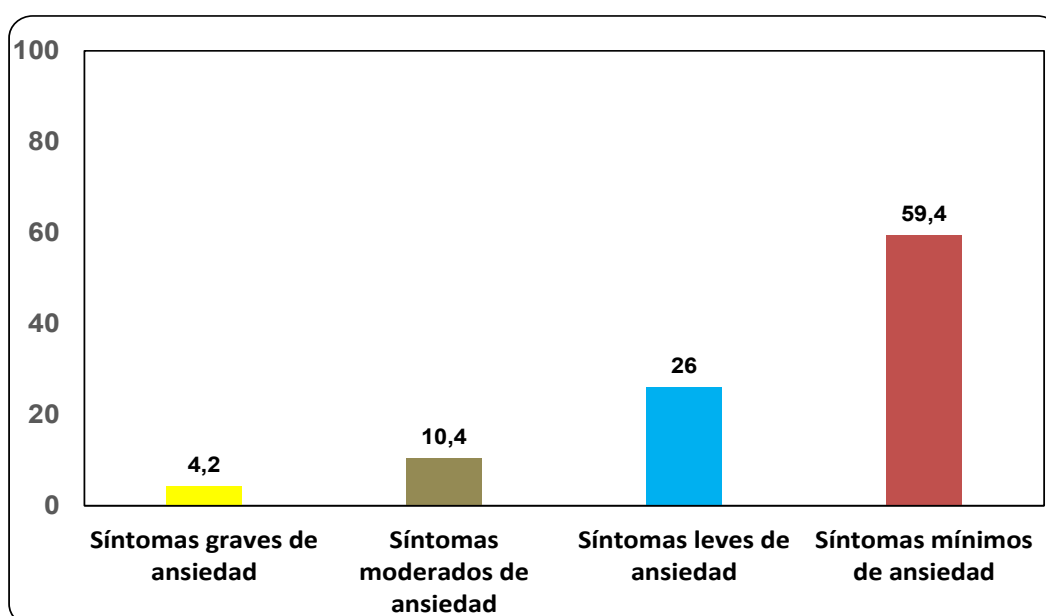
*Nivel de los síntomas de ansiedad del personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025*

<b>Nivel de síntomas de ansiedad</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Síntomas graves de ansiedad	4	4,2
Síntomas moderados de ansiedad	10	10,4
Síntomas leves de ansiedad	25	26,0
Síntomas mínimos de ansiedad	57	59,4
<b>TOTAL</b>	<b>96</b>	<b>100,0</b>

*Nota.* Escala de síntomas de ansiedad en el personal de salud (Anexo 2)

**Figura 2**

*Proporción del nivel de los síntomas de ansiedad del personal de salud del centro de Salud Perú Corea-2025*



La tabla 7 y figura 2 muestran que la mayoría del personal de salud, un 59,4% (57), señaló tener síntomas mínimos de ansiedad, lo cual podría estar relacionado con un buen control de las emociones y el saber manejar adecuadamente la presión en el trabajo. Por otro lado, el 26% (25) manifestó síntomas leves de ansiedad, el 10,4% (10) evidenció síntomas moderados de ansiedad y el 4,2% (4) señaló tener síntomas graves de ansiedad. Esto señala lo fundamental que sería que la institución mantenga y refuerce sus estrategias de promoción de la salud mental, incorporando intervenciones preventivas, espacios de contención emocional y apoyo psicológico especializado para quienes lo necesiten.

**Tabla 8**

*Nivel de los síntomas de ansiedad del personal de salud según sus dimensiones del personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025*

Síntomas de ansiedad según dimensiones	Síntomas graves		Síntomas moderados		Síntomas leves		Síntomas mínimos	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Síntomas físicos de ansiedad	2	2,13	16	16,7	28	29,2	50	52,1
Síntomas cognitivos y emocionales	4	4,2	9	9,4	31	32,3	52	54,2
Síntomas conductuales y sociales	4	4,2	9	9,4	23	24,0	60	62,5

*Nota.* Escala de síntomas de ansiedad en el personal de salud (Anexo 2)

La tabla 8, muestra que el 52,1% (50) del personal de salud indicó presentar síntomas físicos mínimos. Asimismo, el 54,2% (52) reportó síntomas cognitivos y emocionales mínimos, y el 62,5% (60) manifestó síntomas conductuales y sociales mínimos. Este perfil sugiere un entorno laboral que, en términos generales, favorece el equilibrio psicosocial del equipo. No obstante, se recomienda mantener y fortalecer las estrategias de prevención y promoción de la salud mental para conservar estos niveles y atender a quienes puedan estar desarrollando síntomas leves o latentes.

**Tabla 9**

*Prueba de normalidad de los datos*

Variables	Prueba de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl.	p (sig).
Carga laboral	0,158	96	0,000
Síntomas de ansiedad	0,203	96	0,000

*Nota.* Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

A través del nivel de significancia ( $< 0,05$ ) obtenido en ambas variables, se evidenció que los datos no siguen una distribución normal. Por esta razón, se optó por aplicar una prueba no paramétrica, específicamente la Rho de Spearman, utilizada para analizar la relación entre dos variables categóricas ordinales: la carga laboral (extrema, alta, moderada y baja) y los síntomas de ansiedad (grave, moderado, leve y mínimo).

## 4.2. RESULTADOS INFERENCIALES

**Tabla 10**

*Relación entre la carga laboral y los síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025*

Carga laboral	Síntomas de ansiedad								Total	Rho de Spearman	P (Valor)	
	Graves		Moderados		Leves		Mínimos					
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%				
Carga laboral extrema	2	2,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	2,1		
Alta carga laboral	2	2,1	10	10,4	8	8,3	4	4,2	24	25,0		
Carga laboral moderada	0	0,0	0	0,0	17	17,7	47	49,0	64	66,7	0,646	0,000
Baja carga laboral	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	6,3	6	6,3		
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>4,2</b>	<b>10</b>	<b>10,4</b>	<b>25</b>	<b>26,0</b>	<b>57</b>	<b>59,4</b>	<b>96</b>	<b>100,0</b>		

La tabla 10 muestra que, entre el personal de salud que presentó síntomas graves de ansiedad, el 2,1% (2) tenía una carga laboral alta o extrema. Por otro lado, el 10,4% (10) que manifestó síntomas moderados de ansiedad también reportó una carga laboral alta. Asimismo, el 17,7% (17) con síntomas leves de ansiedad indicó tener una carga laboral moderada, mientras que el 49% (47) que presentó síntomas mínimos de ansiedad señaló tener una carga laboral moderada.

La hipótesis general fue confirmada al encontrarse una relación significativa entre la carga laboral y los síntomas de ansiedad, mediante la prueba Rho de Spearman ( $r = 0,646$ ;  $p = 0,000$ ), lo que indica una correlación fuerte, positiva y estadísticamente significativa. Lo que sugiere que un incremento en la carga laboral se asocia con el aumento de los síntomas de ansiedad en los profesionales de salud.

**Tabla 11**

*Relación entre la carga laboral y la dimensión síntomas físicos de los síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025*

Carga laboral	Síntomas físicos								Total	Rho de Spearman	P (Valor)	
	Graves		Moderados		Leves		Mínimos					
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%				Nº
Carga laboral extrema	2	2,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	2,1		
Alta carga laboral	0	0,0	13	13,5	7	7,3	4	4,2	24	25,0		
Carga laboral moderada	0	0,0	3	3,1	21	21,9	40	41,7	64	66,7	0,589	0,000
Baja carga laboral	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	6,3	6	6,3		
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2,1</b>	<b>16</b>	<b>16,7</b>	<b>28</b>	<b>29,2</b>	<b>50</b>	<b>52,1</b>	<b>96</b>	<b>100,0</b>		

La tabla 11 muestra que, entre el personal de salud que presentó síntomas físicos graves el 2,1% (2) tenía una carga laboral extrema. Por otro lado, el 13,5% (13) que manifestó síntomas físicos moderados reportó una carga laboral alta. Asimismo, el 21,9% (21) con síntomas físicos leves indicó tener una carga laboral moderada, mientras que el 41,7% (40) que presentó síntomas físicos mínimos señaló tener una carga laboral moderada. Los resultados ponen en evidencia que un exceso de trabajo no solo afecta la salud emocional, sino también la física. Este hallazgo subraya la importancia de regular la carga de trabajo, promover el autocuidado, y adoptar estrategias preventivas que protejan la salud integral del personal de salud.

La primera hipótesis específica fue confirmada al encontrarse una relación significativa entre la carga laboral y los síntomas físicos causadas por la ansiedad, mediante la prueba Rho de Spearman ( $r= 0,589$ ;  $p= 0,000$ ), lo que indica una correlación moderada, positiva y estadísticamente significativa. Es decir, que, a mayor carga laboral, más síntomas físicos de ansiedad presenta el personal de salud.

**Tabla 12**

*Relación entre la carga laboral y la dimensión síntomas cognitivos y emocionales de los síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025*

Carga laboral	Síntomas cognitivos y emocionales								Total	Rho de Spearman	P (Valor)	
	Graves		Moderados		Leves		Mínimos					
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%				
Carga laboral extrema	2	2,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	2,1		
Alta carga laboral	2	2,1	8	8,3	12	12,5	2	2,1	24	25,0		
Carga laboral moderada	0	0,0	1	1,0	19	19,8	44	45,8	64	66,7	0,659	0,000
Baja carga laboral	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	6,3	6	6,3		
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>4,2</b>	<b>9</b>	<b>9,4</b>	<b>31</b>	<b>32,3</b>	<b>52</b>	<b>54,2</b>	<b>96</b>	<b>100,0</b>		

La tabla 12 muestra que, entre el personal de salud que presentó síntomas cognitivos y emocionales graves el 2,1% (2) tenía una carga laboral extrema y alta. Por otro lado, el 8,3% (8) que manifestó síntomas cognitivos y emocionales moderados también reportó una carga laboral alta. Asimismo, el 19,8% (19) con síntomas cognitivos y emocionales leves indicó tener una carga laboral moderada, mientras que el 45,8% (44) que presentó síntomas cognitivos y emocionales mínimos señaló tener una carga laboral moderada. Estos hallazgos resaltan la importancia de mantener entornos laborales saludables, monitorear los niveles de estrés, y brindar apoyo psicológico oportuno al personal de salud que enfrenta mayores cargas o presenta síntomas emocionales incipientes.

La segunda hipótesis específica fue confirmada al encontrarse una relación significativa entre la carga laboral y los síntomas cognitivos y emocionales causadas por la ansiedad, mediante la prueba Rho de Spearman ( $r = 0,659$ ;  $p = 0,000$ ), lo que indica una correlación fuerte, positiva y estadísticamente significativa. Es decir, a mayor carga laboral, mayores son los síntomas cognitivos (como dificultad para concentrarse, pensamientos negativos) y emocionales (como irritabilidad, tristeza o preocupación) vinculados a la ansiedad.

**Tabla 13**

*Relación entre la carga laboral y la dimensión síntomas conductuales y sociales de los síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025*

Carga laboral	Síntomas conductuales y sociales								Total	Rho de Spearman	P (Valor)	
	Graves		Moderados		Leves		Mínimos					
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%				
Carga laboral extrema	2	2,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	2,1		
Alta carga laboral	2	2,1	8	8,3	10	10,4	4	4,2	24	25,0		
Carga laboral moderada	0	0,0	1	1,0	13	13,5	50	52,1	64	66,7	0,649	0,000
Baja carga laboral	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	6,3	6	6,3		
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>4,2</b>	<b>9</b>	<b>9,4</b>	<b>23</b>	<b>24,0</b>	<b>60</b>	<b>62,5</b>	<b>96</b>	<b>100,0</b>		

La tabla 13 muestra que entre el personal de salud que presentó síntomas conductuales y sociales graves el 2,1% (2) tenía una carga laboral extrema y alta. Por otro lado, el 8,3% (8) que manifestó síntomas conductuales y sociales moderados también reportó una carga laboral alta. Asimismo, el 13,5% (13) con síntomas conductuales y sociales leves indicó tener una carga laboral moderada, mientras que el 52,1% (50) que presentó síntomas conductuales y sociales mínimos señaló tener una carga laboral moderada. Estos hallazgos resaltan la importancia de mantener entornos laborales saludables, monitorear los niveles de estrés, y brindar apoyo psicológico oportuno al personal de salud que enfrenta mayores cargas o presenta síntomas emocionales incipientes.

La tercera hipótesis específica fue confirmada al encontrarse una relación significativa entre la carga laboral y los síntomas conductuales y sociales causadas por la ansiedad, mediante la prueba Rho de Spearman ( $r=0,649$ ;  $p=0,000$ ), lo que indica una correlación fuerte, positiva y estadísticamente significativa. Es decir, cuando aumenta la carga laboral, también se incrementan los síntomas de ansiedad relacionados con el comportamiento (como insomnio, hiperactividad, evitación) y las relaciones sociales (aislamiento, conflictos, retraimiento, etc.).

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

El presente estudio evidenció, mediante la prueba Rho de Spearman, una correlación fuerte, positiva y estadísticamente significativa ( $r = 0,646$ ;  $p = 0,000$ ) entre la carga laboral y los síntomas de ansiedad. En consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación y se concluye que un mayor nivel de carga laboral se asocia con un incremento en los síntomas de ansiedad en los profesionales de la salud del Centro de Salud Perú Corea. Los resultados son respaldados en el modelo transaccional del estrés propuesto por Lazarus y Folkman (1984), donde se enfatiza que el estrés no radica únicamente en la situación, sino en la evaluación que hace la persona sobre su capacidad para enfrentarla. Así, cuando la carga laboral es percibida como excesiva y supera los recursos personales, emocionales o contextuales del profesional, se desencadenan reacciones como la ansiedad, que actúan como señales de sobrecarga o amenaza. De forma complementaria, el modelo demanda-control de Karasek (1979) aporta una visión estructural del entorno de trabajo, indicando que los niveles de malestar psicológico tienden a elevarse cuando coexisten altas demandas laborales con un bajo margen de decisión o autonomía. En ese sentido, los profesionales de la salud expuestos a exigencias constantes, horarios extensos y decisiones urgentes, pero con poco control sobre sus condiciones laborales, están más propensos a desarrollar síntomas ansiosos.

Asimismo, los hallazgos de este estudio, se alinean con los resultados obtenidos por Tafur et al. (2022) quienes encontraron que, los niveles elevados de ansiedad, se relacionaban significativamente con la intención de abandono laboral, siendo la sobrecarga de trabajo uno de los factores más determinantes. Estos hallazgos refuerzan la evidencia de que la carga laboral no solo afecta la salud mental, sino que también repercute en la estabilidad del recurso humano en salud. La consistencia entre ambos estudios, permite sostener el vínculo entre la exigencia laboral y la ansiedad, especialmente en contextos de alta presión como los vividos durante y después de la pandemia. En este sentido, la ansiedad aparece como una respuesta frecuente ante ambientes laborales intensos, prolongados y emocionalmente demandantes.

El estudio también demostró relación significativa entre la carga laboral y los síntomas físicos causadas por la ansiedad ( $r = 0,589$ ;  $p = 0,000$ ), lo que indica una correlación moderada, positiva y estadísticamente significativa. Es decir, que, a mayor carga laboral, más síntomas físicos de ansiedad presenta el personal de salud. Este hallazgo indica que a medida que se incrementa la carga de trabajo, también lo hacen los síntomas físicos asociados a estados ansiosos, como cefaleas, tensiones musculares, fatiga crónica, trastornos gastrointestinales y alteraciones del sueño. Esta asociación es coherente con lo reportado por Yilmaz y Erdoğan (2021) quienes demostraron que los trabajadores sanitarios con mayor carga de trabajo presentaban niveles más altos de ansiedad e insomnio, lo cual se reflejaba en síntomas físicos y emocionales similares a los hallados en nuestra investigación. La relación encontrada refuerza la idea de que la sobreexigencia laboral tiene efectos somáticos claramente perceptibles en el día a día de los profesionales de la salud.

De igual forma, Ruiz (2024) reportó que el estrés generado por la sobrecarga de funciones en entornos laborales exigentes desencadena manifestaciones físicas de ansiedad, como tensión muscular, palpitations y alteraciones digestivas. Sus resultados permiten entender que no solo se trata de una vivencia emocional, sino también de un deterioro físico progresivo asociado al contexto laboral. Asimismo, Montufar et al. (2022) identificaron que la carga laboral excesiva estaba directamente relacionada con síntomas físicos de agotamiento y ansiedad en el personal de salud. Igualmente, Trujillo (2024), en su estudio, concluyó que los factores psicosociales como la sobrecarga, la presión y la tensión organizacional se relacionaban con síntomas físicos derivados de la ansiedad, como dolores musculares y problemas de sueño, muy similares a los reportados en la presente investigación.

De manera similar el estudio también comprobó una relación fuerte, positiva y estadísticamente significativa entre la carga laboral y los síntomas cognitivos y emocionales causadas por la ansiedad ( $r = 0,659$ ;  $p = 0,000$ ). Este hallazgo indica que, a mayor sobrecarga de trabajo, el personal de salud experimenta con más intensidad dificultades en el plano cognitivo (como problemas de concentración, pensamientos intrusivos, dificultad para tomar

decisiones) y en el plano emocional (como irritabilidad, sensación de angustia, tristeza persistente y pérdida de motivación). Este resultado encuentra respaldo en el estudio de Yılmaz y Erdoğan (2021), quienes identificaron que el burnout, alimentado por una excesiva carga laboral, se asociaba con un aumento en los síntomas emocionales y deterioro de funciones cognitivas en trabajadores de la salud. El estrés acumulado y la presión laboral prolongada afectaban la capacidad de pensar con claridad y generaban inestabilidad emocional.

En el contexto latinoamericano, Ruiz (2024) halló que los altos niveles de carga laboral generaban sintomatología emocional como ansiedad generalizada, irritabilidad y sentimientos de desbordamiento, así como dificultades cognitivas como olvidos frecuentes y disminución de la atención. Estos efectos se intensificaban en condiciones de carga laboral sostenida. Por su parte, Montufar et al. (2022), documentaron que el síndrome de burnout presente en el personal de salud estaba acompañado por manifestaciones emocionales intensas (desmotivación, agotamiento emocional, angustia) y alteraciones en el rendimiento cognitivo, producto de la sobrecarga laboral continua. Finalmente, Mansilla y Sobrado (2022), señalaron que la sobrecarga de trabajo y la presión institucional durante la emergencia sanitaria intensificó en los trabajadores de salud estados de ansiedad, angustia, irritabilidad y bloqueo mental, todos ellos signos compatibles con los síntomas cognitivos y emocionales encontrados en nuestra investigación.

Finalmente, el presente estudio evidenció una relación fuerte, positiva y estadísticamente significativa entre la carga laboral y los síntomas conductuales y sociales causadas por la ansiedad ( $r= 0,649$ ;  $p= 0,000$ ). Es decir, que a medida que la carga laboral se incrementa, también lo hacen los comportamientos desadaptativos —como el aislamiento, la evitación de responsabilidades, los cambios en los hábitos de alimentación o sueño, y el deterioro en las relaciones interpersonales—, que se manifiestan como una respuesta conductual y social al malestar ansioso. Este hallazgo se encuentra en concordancia con los resultados de Yılmaz y Erdoğan (2021), quienes en su estudio destacaron que la ansiedad provocada por el exceso de trabajo no solo afectaba emocionalmente a los profesionales de salud, sino que se reflejaba en su conducta diaria: aumento en los conflictos interpersonales,

retraimiento social y alteraciones en sus rutinas personales, lo que valida los patrones observados en población de la presente investigación También, Ruiz (2024) reportó que la ansiedad derivada del estrés laboral tenía repercusiones directas en el comportamiento social de los trabajadores, reflejándose en irritabilidad, conductas evitativas, ausentismo laboral y dificultades para mantener relaciones saludables tanto en el entorno profesional como familiar. Montufar et al. (2022), también evidenciaron que la sobrecarga laboral en personal de salud provocaba conductas como el retraimiento, la baja participación en equipos de trabajo y la alteración del comportamiento organizacional. Finalmente, Mansilla y Sobrado (2022) observaron que la alta carga laboral y el contexto crítico del COVID-19 originaron en los trabajadores de la salud conductas como el retraimiento, la pérdida de interés por sus funciones, conflictos entre compañeros y deterioro de la convivencia institucional, conductas similares a las descritas en la presente investigación.

## CONCLUSIONES

1. Se identificó una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre la carga laboral y los síntomas de ansiedad en los profesionales de salud del Centro de Salud Perú Corea en 2025 ( $r = 0,646$ ;  $p < 0,001$ ). Este hallazgo indica que incrementos en la carga laboral se asocian con un aumento en la manifestación de síntomas ansiosos, evidenciando la relevancia de la gestión del trabajo para la salud psicológica del personal.
2. Se observó una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la carga laboral y la dimensión de síntomas físicos de ansiedad ( $r = 0,589$ ;  $p < 0,001$ ). Esto sugiere que una menor carga laboral se relaciona con una reducción de los síntomas físicos derivados de la ansiedad, reflejando el impacto del entorno laboral sobre el bienestar somático de los profesionales.
3. Se evidenció una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre la carga laboral y la dimensión de síntomas cognitivos y emocionales de ansiedad ( $r = 0,659$ ;  $p < 0,001$ ). El resultado indica que una menor carga laboral se asocia con menores niveles de síntomas cognitivos y emocionales, subrayando la influencia de la organización del trabajo sobre la salud mental del personal sanitario.
4. Se comprobó una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre la carga laboral y la dimensión de síntomas conductuales y sociales de ansiedad ( $r = 0,649$ ;  $p < 0,001$ ). Este hallazgo implica que una reducción en la carga laboral se relaciona con menores síntomas conductuales y sociales derivados de la ansiedad, destacando la importancia de la gestión del trabajo para el clima social y el funcionamiento colectivo en el centro de salud.

## **RECOMENDACIONES**

### **A los directivos del centro de salud Perú Corea**

1. Dado que se identificó una correlación significativa entre la carga laboral y los síntomas de ansiedad, se recomienda que la gestión institucional implemente un sistema de monitoreo periódico de la carga de trabajo. Este sistema permitirá evaluar y redistribuir las funciones de manera equitativa, previniendo el desgaste emocional del personal y garantizando condiciones laborales que favorezcan la estabilidad psicológica y el bienestar general del equipo de salud.
2. Considerando la asociación entre la carga laboral y los síntomas conductuales y sociales vinculados a la ansiedad, se recomienda fomentar dinámicas colaborativas y encuentros periódicos de integración entre los equipos de trabajo. Estas instancias deben orientarse a fortalecer la cohesión grupal, prevenir el aislamiento laboral y consolidar los vínculos interpersonales dentro del establecimiento de salud, promoviendo así un clima organizacional positivo y de apoyo mutuo.
3. Promover e implementar programas de promoción y prevención de la salud mental dirigidos a los profesionales de la salud, que incluyan actividades de psicoeducación, manejo del estrés, fortalecimiento de habilidades de afrontamiento, técnicas de relajación y estrategias de autocuidado emocional.

### **A los profesionales de la salud**

4. En vista de la relación moderada entre la carga laboral y los síntomas físicos asociados a la ansiedad, se sugiere implementar pausas activas programadas y rutinas breves de cuidado corporal a lo largo de la jornada laboral. Estas prácticas contribuirán a mitigar las tensiones físicas acumuladas, prevenir la fatiga muscular y favorecer la recuperación del organismo frente a demandas laborales prolongadas, promoviendo así la salud física y el bienestar integral del personal.
5. Dado que se evidenció una fuerte relación entre la sobrecarga laboral y los síntomas cognitivos y emocionales, se plantea la necesidad de establecer espacios institucionales de contención emocional y programas de entrenamiento en habilidades de afrontamiento. Estos

espacios deben permitir que los profesionales expresen sus preocupaciones, compartan experiencias y fortalezcan su autorregulación emocional frente a situaciones de alta exigencia, contribuyendo así a mejorar el bienestar psicológico y la resiliencia del personal.

### **A la universidad**

6. Fortalecer la investigación y extensión universitaria en salud ocupacional y salud mental mediante convenios con establecimientos de salud, para desarrollar programas preventivos, generar evidencia científica y promover políticas de bienestar laboral en el personal de salud.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aliaga Tinoco, S. (2020). *Síntomas ansiosos y depresivos en población general y personal médico del Hospital Cayetano Heredia asociados a la cuarentena y atención de la pandemia COVID-19 en Lima* [Tesis de especialidad, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio Institucional UPCH. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/7889>
- American Psychiatric Association. (2022). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed., Text Rev.). American Psychiatric Association.
- Bados, A. (2005). Trastornos de ansiedad. Universidad de Barcelona. Recuperado de: <http://www.ub.edu>
- Becerra Huamán, D., Becerra Canales, B. D., & Quintanilla Villar, F. L. (2021). Tensión laboral y salud mental del personal sanitario en el contexto de la pandemia de coronavirus en el Perú. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(4).
- Beck, A. T., Epstein, N., Brown, G., & Steer, R. A. (1988). An inventory for measuring clinical anxiety: Psychometric properties. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 56(6), 893–897. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.56.6.893>
- Canchihuamán, W. (2020). *Relación entre síndrome de burnout y ansiedad en profesionales de la salud de la región Junín* [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio de la Universidad Continental. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/15512/1/IV\\_FHU\\_501\\_TE\\_Camayo\\_Cochachi\\_Julca\\_2024.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/15512/1/IV_FHU_501_TE_Camayo_Cochachi_Julca_2024.pdf)
- Cañizares, G. (2022). *Carga laboral y estrés ocupacional en el personal de salud: Definiciones, consecuencias y dimensiones*. Editorial Salud y Trabajo.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- García, J. M., & Pérez, L. A. (2025). Ansiedad y estrés laboral en el personal de salud en el contexto de la pandemia por COVID-19. *Revista de Investigación en Psicología*, 23(1), 45–58.

[https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2739-00632025000102002&script=sci\\_arttext](https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2739-00632025000102002&script=sci_arttext)

- González, J. L., & Landero, R. (2007). Propiedades psicométricas del cuestionario de carga de trabajo NASA-TLX en una muestra de empleados mexicanos. *Salud y Trabajo*, 15(1), 15–25.
- González, M. P., & Rodríguez, E. T. (2021). La sobrecarga laboral en el personal sanitario y sus efectos sobre la salud física y psicológica. *Revista Internacional de Salud Ocupacional*, 34(2), 123–135.
- Hamilton, M. (1959). The assessment of anxiety states by rating. *British Journal of Medical Psychology*, 32(1), 50–55. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8341.1959.tb00467.x>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Janampa Nieto, J. K. (2021). *Factores psicosociales y su relación con el estrés laboral en el personal médico del Hospital Hermilio Valdizán Huánuco 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/7018>
- Janampa-Delgado, Y., Trujillo-Alvarado, L., & Vallejos-Nuñez, O. (2024). Síndrome de burnout y afrontamiento del personal de salud de emergencia de un hospital público de Huánuco, Perú. *Revista Peruana de Ciencias de la Salud*, 6(1), 41–50. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9604480.pdf>
- Johnson, J., & Hall, E. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336–1342.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- López-Santiago, M., Vázquez-Pérez, A., & Arámburo-Gálvez, L. (2021). Ansiedad y estrés en personal de salud durante la pandemia de

- COVID-19: una revisión sistemática. *Revista de Salud Mental*, 44(3), 123–135. <https://doi.org/10.1016/j.rpsm.2021.06.003>
- Mansilla Hermosilla, L., & Sobrado Pineda, D. A. (2022). *Los problemas de salud mental en el contexto del COVID-19 de los trabajadores de un Centro de Salud Huánuco – 2021* [Tesis de titulación, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/8040>
- Ministerio de Salud del Perú. (2017). *Plan Nacional de Fortalecimiento de Servicios de Salud Mental Comunitaria 2018-2021*. <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4422.pdf>
- Montúfar Lizarazo, Z., Guizado Alvarado, E., & Naveros Loa, E. (2022). *Carga laboral y síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos del hospital subregional de Andahuaylas, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Callao]. <https://hdl.handle.net/20.500.12952/7766>
- Ordoñez Toledo, J. K. (2023). *Ansiedad y miedo de contraer COVID-19 en el personal de salud en Centros de Salud Mental Comunitarios, Huánuco – 2022* [Tesis de titulación, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional de la Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/20.500.14257/4193>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Workplace stress: A collective challenge*. International Labour Office.
- Organización Mundial de la Salud, & Organización Internacional del Trabajo. (2021). *WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2000–2016: Global monitoring report*. WHO & ILO. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240034945>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *World mental health report: Transforming mental health for all*. WHO. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>
- Pacheco Venancio, Á. A. (2022). *Estrés laboral en el personal de enfermería de los servicios de unidades críticas del Hospital Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio de la Universidad de Huánuco. <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3898>

- Perugachi, M., & Aguagallo, L. (2022). Relación entre la carga laboral y la ansiedad en el personal de salud en el Hospital General Docente Ambato, Ecuador. *Revista Arbitrada de Investigación en Trabajo Social y Ciencias Sociales*, 5(2), 96-112. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8966324.pdf>
- Peiró, J. M., & Salvador, A. (1993). *Psicología del trabajo: Un enfoque psicológico*. Madrid: Síntesis.
- Rodríguez, M., & Gómez, P. (2023). Estados afectivos emocionales y desgaste profesional durante la atención de pacientes con COVID-19. *Revista Científica Ciencia Médica*, 26(1), 73–80. <https://rccm-umss.com/index.php/revistacientificacienciamedica/article/view/10/4>
- Ruiz, L. (2024). *Burnout y estrés laboral: Factores que afectan la salud mental de los trabajadores en México*. Voz Pro Salud Mental CDMX. <https://www.vozprosaludmental.org.mx>
- Spielberger, C. D. (1972). *Anxiety: Current trends in theory and research*. Academic Press.
- Spielberger, C. D., Gorsuch, R. L., & Lushene, R. E. (1970). *Manual for the State-Trait Anxiety Inventory (STAI)*. Consulting Psychologists Press.
- Tabur, A., Elkefi, S., Emhan, A., Mengenci, C., Bez, Y., & Asan, O. (2022). Anxiety, burnout and depression, psychological well-being as predictor of healthcare professionals' turnover during the COVID-19 pandemic: Study in a pandemic hospital. *Healthcare*, 10(3), 525. <https://doi.org/10.3390/healthcare10030525>
- Trujillo Ulloa, W. A. (2024). Factores psicosociales laborales y sintomatología ansiosa y depresiva en cuidados intensivos de un hospital público de Nuevo Chimbote. *Horizonte Médico (Lima)*, 24(1), 56–64. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2024.v24n1.08>
- Yılmaz, Y., & Erdoğan, A. (2021). Association between burnout, anxiety and insomnia in healthcare workers: A cross-sectional study. *Journal of Health Psychology*, 27(2), 386–400. <https://doi.org/10.1080/13548506.2021.1874434>

## **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Domínguez Apolinario, C. (2026). *Relación entre carga laboral y síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea - 2025* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>RELACIÓN ENTRE CARGA LABORAL Y SÍNTOMAS DE ANSIEDAD EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD PERÚ COREA-2025</b>			
<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>METODOLOGIA</b>
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL:</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL:</b>	
¿Cuál es la relación entre la carga laboral y los síntomas de ansiedad en el personal de salud del centro de salud Perú Corea-2025?	Determinar la relación entre la carga laboral y los síntomas de ansiedad en el personal de salud del centro de salud Perú Corea-2025.	<b>Hi:</b> Existe relación entre la carga laboral y los síntomas de ansiedad en el personal de salud del centro de salud Perú Corea-2025.  <b>Ho:</b> No existe relación entre la carga laboral y los síntomas de ansiedad en el personal de salud del centro de salud Perú Corea-2025.	<b>DISEÑO:</b> No experimental, transversal
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b>	<b>Hipótesis específicas:</b>	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> De tipo básica.
a) ¿Cuál es relación entre la carga laboral y los síntomas físicos de ansiedad en el personal de salud del centro de salud Perú Corea-2025?	a. Establecer relación entre la carga laboral y los síntomas físicos de ansiedad en el personal de salud del centro de salud Perú Corea-2025.	Hi1: Existe relación entre la carga laboral y los síntomas físicos de ansiedad en el personal de salud del centro de salud Perú Corea-2025.	<b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</b> Nivel Correlacional.
b) ¿Cuál es relación entre la carga laboral y los síntomas cognitivos y emocionales de ansiedad en el personal de salud del centro de salud Perú Corea-2025?	b. Evidenciar la relación entre la carga laboral y los síntomas cognitivos y emocionales de ansiedad en el personal de salud del centro de salud Perú Corea-2025.	Ho1: No existe relación entre la carga laboral y los síntomas físicos de ansiedad en el personal de salud del centro de salud Perú Corea-2025.	<b>ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN:</b> Cuantitativo.
c) ¿Cuál es relación entre la carga laboral y los síntomas conductuales y sociales de ansiedad en el personal de salud	c. Identificar la relación entre la carga laboral y los síntomas conductuales y sociales de	Hi2: Existe relación entre la carga laboral y los síntomas cognitivos y emocionales de ansiedad en el personal de salud del centro de salud Perú Corea-2025.  Ho2: No existe relación entre la carga laboral y los síntomas cognitivos y emocionales de	<b>POBLACIÓN</b> 140 personales de salud, incluyendo médicos, enfermeras, obstetras, odontólogos, psicólogos y personal técnico.  <b>MUESTRA:</b> 96 personales de salud El muestreo será probabilístico estratificado, según grupo profesional

---

del centro de salud Perú Corea-2025?	ansiedad en el personal de salud del centro de salud Perú Corea-2025.	ansiedad en el personal de salud del centro de salud Perú Corea-2025.	<p><b>TÉCNICA:</b> Psicométrica</p> <p><b>INSTRUMENTOS:</b> Escala de carga laboral en el personal de salud</p> <p>Escala de síntomas de ansiedad en el personal de salud</p> <p><b>ANÁLISIS DE DATOS, PRUEBA DE HIPÓTESIS:</b></p> <p>Se efectuará el análisis descriptivo e inferencial.</p> <p>Para relacionar las variables se usará la prueba estadística Tau b de Kendall.</p>
--------------------------------------	---	---	--

---

## ANEXO 2

### INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### Escala de carga laboral en el personal de salud

**Título del proyecto:** Relación entre carga laboral y síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025.

**Instrucciones:** Estimado personal de salud se le pide que lea los ítems del cuestionario y responda marcando con un aspa (x) según corresponda a su percepción sobre la carga laboral en su centro de labor. Recuerde que las respuestas son confidenciales y la veracidad de sus respuestas será importante.

#### I. Datos personales

1. **Edad:** \_\_\_\_\_ años

2. **Sexo:**            a) Masculino                      b) Femenino

#### II. Datos laborales

3. **¿Cuál es su categoría profesional?**

Médico                                      ( )      Enfermero/a                                      ( )  
Obstetra                                      ( )      Odontólogo                                      ( )  
Psicólogo/a                                      ( )      Nutricionista                                      ( )  
Téc. en enfermería                                      ( )      Téc. Farmacéutico                                      ( )  
Otros                                      ( )      Especifique.....

4. **Tiempo de servicio** .....

5. **Condición laboral** .....

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	<b>Demandas laborales</b>					
1.	Sientes que tienes demasiadas tareas para completar en tu jornada laboral					
2.	El volumen de pacientes que atiendes excede tu capacidad de trabajo					
3.	Debes realizar múltiples tareas simultáneamente					
4.	Tu carga de trabajo afecta la calidad de atención que puedes brindar					
5.	Tienes que asumir responsabilidades adicionales fuera de tu rol habitual					
	<b>Tiempo de trabajo y descanso</b>					
6.	Tu jornada laboral suele extenderse más allá del horario establecido					
7.	Dispones de pausas suficientes para descansar durante tu turno					
8.	Sientes que el tiempo asignado para cada paciente es insuficiente					
9.	Debes llevar trabajo pendiente fuera del horario laboral					

10.	El tiempo entre turnos es suficiente para recuperarte					
	<b>Presión emocional y estrés laboral</b>					
11.	Sientes presión para atender a más pacientes de los que puedes manejar					
12.	Recibes apoyo de tus superiores para manejar la carga laboral					
13.	Tu trabajo te genera altos niveles de estrés o ansiedad					
14.	Has sentido agotamiento físico o mental debido a la carga laboral					
15.	Sientes que la carga laboral afecta tu bienestar emocional o personal					
	<b>Consecuencias de la carga laboral</b>					
16.	Has tenido que ausentarte del trabajo por problemas de salud relacionados con el estrés o la fatiga					
17.	Tu carga laboral afecta tu desempeño profesional					
18.	Has sentido que la fatiga te impide tomar decisiones adecuadas en tu trabajo					
19.	Tu carga laboral impacta negativamente en tu vida personal y familiar					
20.	Crees que tu centro de salud debería implementar estrategias para reducir la carga laboral					

## Escala de síntomas de ansiedad en el personal de salud

**Título del proyecto:** Relación entre carga laboral y síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025.

**Instrucciones:** Estimado personal de salud se le pide que lea los ítems del cuestionario y responda marcando con un aspa (x) según corresponda a algunos síntomas de ansiedad que se encuentran presente en su persona. Recuerde que las respuestas son confidenciales y la veracidad de sus respuestas será importante.

Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	<b>Síntomas físicos de ansiedad</b>					
1.	Has sentido tensión muscular o rigidez en el cuerpo					
2.	Has experimentado sudoración excesiva sin razón aparente					
3.	Sientes palpitaciones o aceleración del ritmo cardíaco sin motivo claro					
4.	Tienes dificultad para respirar o sensación de opresión en el pecho					
5.	Experimentas mareos o sensación de inestabilidad					
6.	¿Tienes molestias digestivas como dolor de estómago, náuseas o diarrea cuando estás bajo presión?					
7.	¿Has tenido temblores o sensación de inquietud en el cuerpo?					
	<b>Síntomas cognitivos y emocionales</b>					
8.	Te preocupas excesivamente por situaciones cotidianas de trabajo					
9.	Te sientes incapaz de controlar tus pensamientos de preocupación					
10.	Tienes dificultad para concentrarte en tus tareas laborales					
11.	Sientes que te irritas fácilmente o que tienes poca paciencia					
12.	Tienes episodios de miedo intenso o sensación de que algo malo va a suceder					
13.	Sientes que tu mente se queda en blanco en momentos de presión					
	<b>Síntomas conductuales y sociales</b>					
14.	Evitas ciertas actividades laborales por temor a equivocarte o a ser juzgado					
15.	Sientes la necesidad de revisar varias veces tu trabajo para asegurarte de que está bien					
16.	Tienes dificultades para relajarte incluso fuera del horario laboral					
17.	Has notado cambios en tu apetito (comer mucho o poco debido a la ansiedad)					
18.	Tienes problemas para dormir o te despiertas en la noche pensando en el trabajo					
19.	Has tenido episodios de crisis de ansiedad o ataques de pánico en el trabajo					
20.	Sientes que la ansiedad está afectando tu desempeño profesional o relaciones con colegas					

## ANEXO 3

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Domínguez Apolinario Chela, estudiante egresada del Programa Académico Profesional de Psicología de la Universidad de Huánuco, autora de la investigación titulada: "Relación entre carga laboral y síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025". Cuyo objetivo es determinar la relación entre carga laboral y síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea, con el fin de optar el título de Licenciada en Psicóloga.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar los instrumentos denominados, Escala de carga laboral y síntomas de ansiedad.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Lugar y fecha: 03-06-25



\_\_\_\_\_  
FIRMA

**Escala de carga laboral en el personal de salud**

**Título del proyecto:** Relación entre carga laboral y síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025".

**Instrucciones:** Estimado personal de salud se le pide que lea los ítems del cuestionario y responda marcando con un aspa (x) según corresponda a su percepción sobre la carga laboral en su centro de labor. Recuerde que las respuestas son confidenciales y la veracidad de sus respuestas será importante.

**I. Datos personales**

1. **Edad:** 20 años  
 2. **Sexo:**        a) Masculino         Femenino

**II. Datos laborales**

3. **¿Cuál es su categoría profesional?**

- Médico                    ( )    Enfermero/a                    ( )  
 Obstetra                ( )    Odontólogo                    (x)  
 Psicólogo/a            (x)    Nutricionista                ( )  
 Téc. en enfermería    ( )    Téc. Farmacéutico        ( )  
 Otros                    ( )    Especifique.....

4. **Tiempo de servicio** ..... 2 años

5. **Condición laboral** ..... C.S. 1053

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	<b>Demandas laborales</b>					
1.	Sientes que tienes demasiadas tareas para completar en tu jornada laboral		x			
2.	El volumen de pacientes que atiendes excede tu capacidad de trabajo	x				
3.	Debes realizar múltiples tareas simultáneamente			x		
4.	Tu carga de trabajo afecta la calidad de atención que puedes brindar		x			
5.	Tienes que asumir responsabilidades adicionales fuera de tu rol habitual	x				
	<b>Tiempo de trabajo y descanso</b>					
6.	Tu jornada laboral suele extenderse más allá del horario establecido	x				
7.	Dispones de pausas suficientes para descansar durante tu turno			x		
8.	Sientes que el tiempo asignado para cada paciente es insuficiente			x		
9.	Debes llevar trabajo pendiente fuera del horario laboral	x				
10.	El tiempo entre turnos es suficiente para recuperarte					x

<b>Presión emocional y estrés laboral</b>					
11.	Sientes presión para atender a más pacientes de los que puedes manejar		X		
12.	Recibes apoyo de tus superiores para manejar la carga laboral		X		
13.	Tu trabajo te genera altos niveles de estrés o ansiedad				
14.	Has sentido agotamiento físico o mental debido a la carga laboral	X			
15.	Sientes que la carga laboral afecta tu bienestar emocional o personal	X			
<b>Consecuencias de la carga laboral</b>					
16.	Has tenido que ausentarte del trabajo por problemas de salud relacionados con el estrés o la fatiga	X			
17.	Tu carga laboral afecta tu desempeño profesional	X			
18.	Has sentido que la fatiga te impide tomar decisiones adecuadas en tu trabajo		X		
19.	Tu carga laboral impacta negativamente en tu vida personal y familiar		X		
20.	Creer que tu centro de salud debería implementar estrategias para reducir la carga laboral			X	

### Escala de síntomas de ansiedad en el personal de salud

**Título del proyecto:** Relación entre carga laboral y síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025".

**Instrucciones:** Estimado personal de salud se le pide que lea los ítems del cuestionario y responda marcando con un aspa (x) según corresponda a algunos síntomas de ansiedad que se encuentran presente en su persona. Recuerde que las respuestas son confidenciales y la veracidad de sus respuestas será importante.

Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>Síntomas físicos de ansiedad</b>						
1.	Has sentido tensión muscular o rigidez en el cuerpo			X		
2.	Has experimentado sudoración excesiva sin razón aparente	X				
3.	Sientes palpitaciones o aceleración del ritmo cardíaco sin motivo claro		X			
4.	Tienes dificultad para respirar o sensación de opresión en el pecho	X				
5.	Experimentas mareos o sensación de inestabilidad		X			
6.	¿Tienes molestias digestivas como dolor de estómago, náuseas o diarrea cuando estás bajo presión?	X				
7.	¿Has tenido temblores o sensación de inquietud en el cuerpo?	X				
<b>Síntomas cognitivos y emocionales</b>						
8.	Te preocupas excesivamente por situaciones cotidianas de trabajo		X			
9.	Te sientes incapaz de controlar tus pensamientos de preocupación			X		
10.	Tienes dificultad para concentrarte en tus tareas laborales	X				
11.	Sientes que te irritas fácilmente o que tienes poca paciencia		X			
12.	Tienes episodios de miedo intenso o sensación de que algo malo va a suceder		X			
13.	Sientes que tu mente se queda en blanco en momentos de presión	X				
<b>Síntomas conductuales y sociales</b>						
14.	Evitas ciertas actividades laborales por temor a equivocarte o a ser juzgado	X				
15.	Sientes la necesidad de revisar varias veces tu trabajo para asegurarte de que está bien		X			
16.	Tienes dificultades para relajarte incluso fuera del horario laboral		X			
17.	Has notado cambios en tu apetito (comer mucho o poco debido a la ansiedad)			X		
18.	Tienes problemas para dormir o te despiertas en la noche pensando en el trabajo		X			
19.	Has tenido episodios de crisis de ansiedad o ataques de pánico en el trabajo	X				
20.	Sientes que la ansiedad está afectando tu desempeño profesional o relaciones con colegas		X			

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Domínguez Apolinario Chela, estudiante egresada del Programa Académico Profesional de Psicología de la Universidad de Huánuco, autora de la investigación titulada: "Relación entre carga laboral y síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025". Cuyo objetivo es determinar la relación entre carga laboral y síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea, con el fin de optar el título de Licenciada en Psicóloga.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar los instrumentos denominados, Escala de carga laboral y síntomas de ansiedad.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Lugar y fecha: 12-06-25



\_\_\_\_\_  
FIRMA

**Escala de carga laboral en el personal de salud**

**Título del proyecto:** Relación entre carga laboral y síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025".

**Instrucciones:** Estimado personal de salud se le pide que lea los ítems del cuestionario y responda marcando con un aspa (x) según corresponda a su percepción sobre la carga laboral en su centro de labor. Recuerde que las respuestas son confidenciales y la veracidad de sus respuestas será importante.

**I. Datos personales**

1. Edad: 40 años  
 2. Sexo:           a) Masculino           **DF** Femenino

**II. Datos laborales**

3. ¿Cuál es su categoría profesional?

- Médico                                       Enfermero/a                      
 Obstetra                                  Odontólogo                     
 Psicólogo/a                              Nutricionista                 
 Téc. en enfermería                  Téc. Farmacéutico         
 Otros                                      Especifique.....

4. Tiempo de servicio 12 años

5. Condición laboral CAS

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>Demandas laborales</b>						
1.	Sientes que tienes demasiadas tareas para completar en tu jornada laboral			x		
2.	El volumen de pacientes que atiendes excede tu capacidad de trabajo		x			
3.	Debes realizar múltiples tareas simultáneamente		x			
4.	Tu carga de trabajo afecta la calidad de atención que puedes brindar		x			
5.	Tienes que asumir responsabilidades adicionales fuera de tu rol habitual			x		
<b>Tiempo de trabajo y descanso</b>						
6.	Tu jornada laboral suele extenderse más allá del horario establecido			x		
7.	Dispones de pausas suficientes para descansar durante tu turno			x		
8.	Sientes que el tiempo asignado para cada paciente es insuficiente		x			
9.	Debes llevar trabajo pendiente fuera del horario laboral		x			
10.	El tiempo entre turnos es suficiente para recuperarte			x		

<b>Presión emocional y estrés laboral</b>					
11.	Sientes presión para atender a más pacientes de los que puedes manejar		4		
12.	Recibes apoyo de tus superiores para manejar la carga laboral		9		
13.	Tu trabajo te genera altos niveles de estrés o ansiedad		4		
14.	Has sentido agotamiento físico o mental debido a la carga laboral		4		
15.	Sientes que la carga laboral afecta tu bienestar emocional o personal		4		
<b>Consecuencias de la carga laboral</b>					
16.	Has tenido que ausentarte del trabajo por problemas de salud relacionados con el estrés o la fatiga		4		
17.	Tu carga laboral afecta tu desempeño profesional		4		
18.	Has sentido que la fatiga te impide tomar decisiones adecuadas en tu trabajo		4		
19.	Tu carga laboral impacta negativamente en tu vida personal y familiar		4		
20.	Creer que tu centro de salud debería implementar estrategias para reducir la carga laboral		4		

### Escala de síntomas de ansiedad en el personal de salud

**Título del proyecto:** Relación entre carga laboral y síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025".

**Instrucciones:** Estimado personal de salud se le pide que lea los ítems del cuestionario y responda marcando con un aspa (x) según corresponda a algunos síntomas de ansiedad que se encuentran presente en su persona. Recuerde que las respuestas son confidenciales y la veracidad de sus respuestas será importante.

Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
	<b>Síntomas físicos de ansiedad</b>					
1.	Has sentido tensión muscular o rigidez en el cuerpo		X			
2.	Has experimentado sudoración excesiva sin razón aparente		X			
3.	Sientes palpitaciones o aceleración del ritmo cardíaco sin motivo claro	X				
4.	Tienes dificultad para respirar o sensación de opresión en el pecho	X				
5.	Experimentas mareos o sensación de inestabilidad	X				
6.	¿Tienes molestias digestivas como dolor de estómago, náuseas o diarrea cuando estás bajo presión?	X				
7.	¿Has tenido temblores o sensación de inquietud en el cuerpo?	X				
	<b>Síntomas cognitivos y emocionales</b>					
8.	Te preocupas excesivamente por situaciones cotidianas de trabajo		X			
9.	Te sientes incapaz de controlar tus pensamientos de preocupación		X			
10.	Tienes dificultad para concentrarte en tus tareas laborales		X			
11.	Sientes que te irritas fácilmente o que tienes poca paciencia		X			
12.	Tienes episodios de miedo intenso o sensación de que algo malo va a suceder	X				
13.	Sientes que tu mente se queda en blanco en momentos de presión	X				
	<b>Síntomas conductuales y sociales</b>					
14.	Evitas ciertas actividades laborales por temor a equivocarte o a ser juzgado	X				
15.	Sientes la necesidad de revisar varias veces tu trabajo para asegurarte de que está bien	X				
16.	Tienes dificultades para relajarte incluso fuera del horario laboral	X				
17.	Has notado cambios en tu apetito (comer mucho o poco debido a la ansiedad)	X				
18.	Tienes problemas para dormir o te despiertas en la noche pensando en el trabajo	X				
19.	Has tenido episodios de crisis de ansiedad o ataques de pánico en el trabajo	X				
20.	Sientes que la ansiedad está afectando tu desempeño profesional o relaciones con colegas	X				

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Domínguez Apolinario Chela, estudiante egresada del Programa Académico Profesional de Psicología de la Universidad de Huánuco, autora de la investigación titulada: "Relación entre carga laboral y síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025". Cuyo objetivo es determinar la relación entre carga laboral y síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea, con el fin de optar el título de Licenciada en Psicóloga.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar los instrumentos denominados, Escala de carga laboral y síntomas de ansiedad.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Lugar y fecha: HCO 10-06-25.



\_\_\_\_\_  
FIRMA

### Escala de carga laboral en el personal de salud

**Título del proyecto:** Relación entre carga laboral y síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025".

**Instrucciones:** Estimado personal de salud se le pide que lea los ítems del cuestionario y responda marcando con un aspa (x) según corresponda a su percepción sobre la carga laboral en su centro de labor. Recuerde que las respuestas son confidenciales y la veracidad de sus respuestas será importante.

#### I. Datos personales

1. Edad: 39 años

2. Sexo: a) Masculino  b) Femenino

#### II. Datos laborales

3. ¿Cuál es su categoría profesional?

Médico ( ) Enfermero/a ( )  
 Obstetra (X) Odontólogo ( )  
 Psicólogo/a ( ) Nutricionista ( )  
 Téc. en enfermería ( ) Téc. Farmacéutico ( )  
 Otros ( ) Especifique.....

4. Tiempo de servicio .....3 años.....

5. Condición laboral .....CA5.....

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>Demandas laborales</b>						
1.	Sientes que tienes demasiadas tareas para completar en tu jornada laboral			X		
2.	El volumen de pacientes que atiendes excede tu capacidad de trabajo			X		
3.	Debes realizar múltiples tareas simultáneamente			X		
4.	Tu carga de trabajo afecta la calidad de atención que puedes brindar		X			
5.	Tienes que asumir responsabilidades adicionales fuera de tu rol habitual		X			
<b>Tiempo de trabajo y descanso</b>						
6.	Tu jornada laboral suele extenderse más allá del horario establecido			X		
7.	Dispones de pausas suficientes para descansar durante tu turno		X			
8.	Sientes que el tiempo asignado para cada paciente es insuficiente		X			
9.	Debes llevar trabajo pendiente fuera del horario laboral		X			
10.	El tiempo entre turnos es suficiente para recuperarte			X		

<b>Presión emocional y estrés laboral</b>					
11.	Sientes presión para atender a más pacientes de los que puedes manejar	X			
12.	Recibes apoyo de tus superiores para manejar la carga laboral		X		
13.	Tu trabajo te genera altos niveles de estrés o ansiedad		X		
14.	Has sentido agotamiento físico o mental debido a la carga laboral	X			
15.	Sientes que la carga laboral afecta tu bienestar emocional o personal	X			
<b>Consecuencias de la carga laboral</b>					
16.	Has tenido que ausentarte del trabajo por problemas de salud relacionados con el estrés o la fatiga		X		
17.	Tu carga laboral afecta tu desempeño profesional		X		
18.	Has sentido que la fatiga te impide tomar decisiones adecuadas en tu trabajo	X			
19.	Tu carga laboral impacta negativamente en tu vida personal y familiar		X		
20.	Creer que tu centro de salud debería implementar estrategias para reducir la carga laboral		X		

### Escala de síntomas de ansiedad en el personal de salud

**Título del proyecto:** Relación entre carga laboral y síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025".

**Instrucciones:** Estimado personal de salud se le pide que lea los ítems del cuestionario y responda marcando con un aspa (x) según corresponda a algunos síntomas de ansiedad que se encuentran presente en su persona. Recuerde que las respuestas son confidenciales y la veracidad de sus respuestas será importante.

Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	<b>Síntomas físicos de ansiedad</b>					
1.	Has sentido tensión muscular o rigidez en el cuerpo	X				
2.	Has experimentado sudoración excesiva sin razón aparente	X				
3.	Sientes palpitaciones o aceleración del ritmo cardíaco sin motivo claro	X				
4.	Tienes dificultad para respirar o sensación de opresión en el pecho	X				
5.	Experimentas mareos o sensación de inestabilidad		X			
6.	¿Tienes molestias digestivas como dolor de estómago, náuseas o diarrea cuando estás bajo presión?	X				
7.	¿Has tenido temblores o sensación de inquietud en el cuerpo?	X				
	<b>Síntomas cognitivos y emocionales</b>					
8.	Te preocupas excesivamente por situaciones cotidianas de trabajo		X			
9.	Te sientes incapaz de controlar tus pensamientos de preocupación	X				
10.	Tienes dificultad para concentrarte en tus tareas laborales	X				
11.	Sientes que te irritas fácilmente o que tienes poca paciencia	X				
12.	Tienes episodios de miedo intenso o sensación de que algo malo va a suceder	X				
13.	Sientes que tu mente se queda en blanco en momentos de presión	X				
	<b>Síntomas conductuales y sociales</b>					
14.	Evitas ciertas actividades laborales por temor a equivocarte o a ser juzgado		X			
15.	Sientes la necesidad de revisar varias veces tu trabajo para asegurarte de que está bien		X			
16.	Tienes dificultades para relajarte incluso fuera del horario laboral	X				
17.	Has notado cambios en tu apetito (comer mucho o poco debido a la ansiedad)	X				
18.	Tienes problemas para dormir o te despiertas en la noche pensando en el trabajo	X				
19.	Has tenido episodios de crisis de ansiedad o ataques de pánico en el trabajo	X				
20.	Sientes que la ansiedad está afectando tu desempeño profesional o relaciones con colegas	X				

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Domínguez Apolinario Chela, estudiante egresada del Programa Académico Profesional de Psicología de la Universidad de Huánuco, autora de la investigación titulada: "Relación entre carga laboral y síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025". Cuyo objetivo es determinar la relación entre carga laboral y síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea, con el fin de optar el título de Licenciada en Psicóloga.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar los instrumentos denominados, Escala de carga laboral y síntomas de ansiedad.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Lugar y fecha: Amarilis 10-06-25



\_\_\_\_\_  
FIRMA

**Escala de carga laboral en el personal de salud**

**Título del proyecto:** Relación entre carga laboral y síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025".

**Instrucciones:** Estimado personal de salud se le pide que lea los ítems del cuestionario y responda marcando con un aspa (x) según corresponda a su percepción sobre la carga laboral en su centro de labor. Recuerde que las respuestas son confidenciales y la veracidad de sus respuestas será importante.

**I. Datos personales**

1. **Edad:** 42 años

2. **Sexo:**        a) Masculino         Femenino

**II. Datos laborales**

3. **¿Cuál es su categoría profesional?**

- |                    |     |                   |                                     |
|--------------------|-----|-------------------|-------------------------------------|
| Médico             | ( ) | Enfermero/a       | ( )                                 |
| Obstetra           | ( ) | Odontólogo        | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Psicólogo/a        | ( ) | Nutricionista     | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Téc. en enfermería | ( ) | Téc. Farmacéutico | ( )                                 |
| Otros              | ( ) | Especifique.....  |                                     |

4. **Tiempo de servicio** ..... 9 años

5. **Condición laboral** ..... Nombrado

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>Demandas laborales</b>						
1.	Sientes que tienes demasiadas tareas para completar en tu jornada laboral			X		
2.	El volumen de pacientes que atiendes excede tu capacidad de trabajo			X		
3.	Debes realizar múltiples tareas simultáneamente		X			
4.	Tu carga de trabajo afecta la calidad de atención que puedes brindar		X			
5.	Tienes que asumir responsabilidades adicionales fuera de tu rol habitual			X		
<b>Tiempo de trabajo y descanso</b>						
6.	Tu jornada laboral suele extenderse más allá del horario establecido			X		
7.	Dispones de pausas suficientes para descansar durante tu turno			X		
8.	Sientes que el tiempo asignado para cada paciente es insuficiente			X		
9.	Debes llevar trabajo pendiente fuera del horario laboral		X			
10.	El tiempo entre turnos es suficiente para recuperarte		X			

<b>Presión emocional y estrés laboral</b>					
11.	Sientes presión para atender a más pacientes de los que puedes manejar	X			
12.	Recibes apoyo de tus superiores para manejar la carga laboral	X			
13.	Tu trabajo te genera altos niveles de estrés o ansiedad		X		
14.	Has sentido agotamiento físico o mental debido a la carga laboral		X		
15.	Sientes que la carga laboral afecta tu bienestar emocional o personal		X		
<b>Consecuencias de la carga laboral</b>					
16.	Has tenido que ausentarte del trabajo por problemas de salud relacionados con el estrés o la fatiga	X			
17.	Tu carga laboral afecta tu desempeño profesional	X			
18.	Has sentido que la fatiga te impide tomar decisiones adecuadas en tu trabajo	X			
19.	Tu carga laboral impacta negativamente en tu vida personal y familiar		X		
20.	Creés que tu centro de salud debería implementar estrategias para reducir la carga laboral		X		

### Escala de síntomas de ansiedad en el personal de salud

**Título del proyecto:** Relación entre carga laboral y síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025".

**Instrucciones:** Estimado personal de salud se le pide que lea los ítems del cuestionario y responda marcando con un aspa (x) según corresponda a algunos síntomas de ansiedad que se encuentran presente en su persona. Recuerde que las respuestas son confidenciales y la veracidad de sus respuestas será importante.

Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>Síntomas físicos de ansiedad</b>						
1.	Has sentido tensión muscular o rigidez en el cuerpo	X				
2.	Has experimentado sudoración excesiva sin razón aparente	X				
3.	Sientes palpitaciones o aceleración del ritmo cardíaco sin motivo claro	X				
4.	Tienes dificultad para respirar o sensación de opresión en el pecho	X				
5.	Experimentas mareos o sensación de inestabilidad		X			
6.	¿Tienes molestias digestivas como dolor de estómago, náuseas o diarrea cuando estás bajo presión?	X				
7.	¿Has tenido temblores o sensación de inquietud en el cuerpo?	X				
<b>Síntomas cognitivos y emocionales</b>						
8.	Te preocupas excesivamente por situaciones cotidianas de trabajo		X			
9.	Te sientes incapaz de controlar tus pensamientos de preocupación	X				
10.	Tienes dificultad para concentrarte en tus tareas laborales	X				
11.	Sientes que te irritas fácilmente o que tienes poca paciencia	X				
12.	Tienes episodios de miedo intenso o sensación de que algo malo va a suceder	X				
13.	Sientes que tu mente se queda en blanco en momentos de presión	X				
<b>Síntomas conductuales y sociales</b>						
14.	Evitas ciertas actividades laborales por temor a equivocarte o a ser juzgado	X				
15.	Sientes la necesidad de revisar varias veces tu trabajo para asegurarte de que está bien	X				
16.	Tienes dificultades para relajarte incluso fuera del horario laboral	X				
17.	Has notado cambios en tu apetito (comer mucho o poco debido a la ansiedad)	X				
18.	Tienes problemas para dormir o te despiertas en la noche pensando en el trabajo	X				
19.	Has tenido episodios de crisis de ansiedad o ataques de pánico en el trabajo	X				
20.	Sientes que la ansiedad está afectando tu desempeño profesional o relaciones con colegas	X				

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Domínguez Apolinario Chela, estudiante egresada del Programa Académico Profesional de Psicología de la Universidad de Huánuco, autora de la investigación titulada: "Relación entre carga laboral y síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025". Cuyo objetivo es determinar la relación entre carga laboral y síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea, con el fin de optar el título de Licenciada en Psicóloga.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar los instrumentos denominados, Escala de carga laboral y síntomas de ansiedad.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Lugar y fecha: Arequiva 12 Junio 2025



\_\_\_\_\_  
FIRMA

**Escala de carga laboral en el personal de salud**

**Título del proyecto:** Relación entre carga laboral y síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025".

**Instrucciones:** Estimado personal de salud se le pide que lea los ítems del cuestionario y responda marcando con un aspa (x) según corresponda a su percepción sobre la carga laboral en su centro de labor. Recuerde que las respuestas son confidenciales y la veracidad de sus respuestas será importante.

**I. Datos personales**

1. **Edad:** 52 años

2. **Sexo:**        a) Masculino         Femenino

**II. Datos laborales**

3. **¿Cuál es su categoría profesional?**

- |                    |                                     |                   |     |
|--------------------|-------------------------------------|-------------------|-----|
| Médico             | ( )                                 | Enfermero/a       | ( ) |
| Obstetra           | <input checked="" type="checkbox"/> | Odontólogo        | ( ) |
| Psicólogo/a        | ( )                                 | Nutricionista     | ( ) |
| Téc. en enfermería | ( )                                 | Téc. Farmacéutico | ( ) |
| Otros              | ( )                                 | Especifique.....  |     |

4. **Tiempo de servicio** ..... 20 años.....

5. **Condición laboral** ..... N. nombrado.....

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	<b>Demandas laborales</b>					
1.	Sientes que tienes demasiadas tareas para completar en tu jornada laboral		x			
2.	El volumen de pacientes que atiendes excede tu capacidad de trabajo		x			
3.	Debes realizar múltiples tareas simultáneamente			x		
4.	Tu carga de trabajo afecta la calidad de atención que puedes brindar		x			
5.	Tienes que asumir responsabilidades adicionales fuera de tu rol habitual		x			
	<b>Tiempo de trabajo y descanso</b>					
6.	Tu jornada laboral suele extenderse más allá del horario establecido		x			
7.	Dispones de pausas suficientes para descansar durante tu turno			x		
8.	Sientes que el tiempo asignado para cada paciente es insuficiente		x			
9.	Debes llevar trabajo pendiente fuera del horario laboral				x	
10.	El tiempo entre turnos es suficiente para recuperarte				x	

<b>Presión emocional y estrés laboral</b>					
11.	Sientes presión para atender a más pacientes de los que puedes manejar	X			
12.	Recibes apoyo de tus superiores para manejar la carga laboral	X			
13.	Tu trabajo te genera altos niveles de estrés o ansiedad		X		
14.	Has sentido agotamiento físico o mental debido a la carga laboral		X		
15.	Sientes que la carga laboral afecta tu bienestar emocional o personal		X		
<b>Consecuencias de la carga laboral</b>					
16.	Has tenido que ausentarte del trabajo por problemas de salud relacionados con el estrés o la fatiga		X		
17.	Tu carga laboral afecta tu desempeño profesional		X		
18.	Has sentido que la fatiga te impide tomar decisiones adecuadas en tu trabajo	X			
19.	Tu carga laboral impacta negativamente en tu vida personal y familiar		X		
20.	Crees que tu centro de salud debería implementar estrategias para reducir la carga laboral			X	

### Escala de síntomas de ansiedad en el personal de salud

**Título del proyecto:** Relación entre carga laboral y síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025".

**Instrucciones:** Estimado personal de salud se le pide que lea los ítems del cuestionario y responda marcando con un aspa (x) según corresponda a algunos síntomas de ansiedad que se encuentran presente en su persona. Recuerde que las respuestas son confidenciales y la veracidad de sus respuestas será importante.

Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>Síntomas físicos de ansiedad</b>						
1.	Has sentido tensión muscular o rigidez en el cuerpo	X				
2.	Has experimentado sudoración excesiva sin razón aparente	X				
3.	Sientes palpitaciones o aceleración del ritmo cardíaco sin motivo claro	X				
4.	Tienes dificultad para respirar o sensación de opresión en el pecho	X				
5.	Experimentas mareos o sensación de inestabilidad		X			
6.	¿Tienes molestias digestivas como dolor de estómago, náuseas o diarrea cuando estás bajo presión?	X				
7.	¿Has tenido temblores o sensación de inquietud en el cuerpo?	X				
<b>Síntomas cognitivos y emocionales</b>						
8.	Te preocupas excesivamente por situaciones cotidianas de trabajo	X				
9.	Te sientes incapaz de controlar tus pensamientos de preocupación	X				
10.	Tienes dificultad para concentrarte en tus tareas laborales		X			
11.	Sientes que te irritas fácilmente o que tienes poca paciencia		X			
12.	Tienes episodios de miedo intenso o sensación de que algo malo va a suceder	X				
13.	Sientes que tu mente se queda en blanco en momentos de presión	X				
<b>Síntomas conductuales y sociales</b>						
14.	Evitas ciertas actividades laborales por temor a equivocarte o a ser juzgado	X				
15.	Sientes la necesidad de revisar varias veces tu trabajo para asegurarte de que está bien	X				
16.	Tienes dificultades para relajarte incluso fuera del horario laboral	X				
17.	Has notado cambios en tu apetito (comer mucho o poco debido a la ansiedad)	X				
18.	Tienes problemas para dormir o te despiertas en la noche pensando en el trabajo	X				
19.	Has tenido episodios de crisis de ansiedad o ataques de pánico en el trabajo	X				
20.	Sientes que la ansiedad está afectando tu desempeño profesional o relaciones con colegas	X				

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Domínguez Apolinario Chela, estudiante egresada del Programa Académico Profesional de Psicología de la Universidad de Huánuco, autora de la investigación titulada: "Relación entre carga laboral y síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025". Cuyo objetivo es determinar la relación entre carga laboral y síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea, con el fin de optar el título de Licenciada en Psicóloga.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar los instrumentos denominados, Escala de carga laboral y síntomas de ansiedad.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Lugar y fecha: 12 Junio del 2025

  
FIRMA

**Escala de carga laboral en el personal de salud**

**Título del proyecto:** Relación entre carga laboral y síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025".

**Instrucciones:** Estimado personal de salud se le pide que lea los ítems del cuestionario y responda marcando con un aspa (x) según corresponda a su percepción sobre la carga laboral en su centro de labor. Recuerde que las respuestas son confidenciales y la veracidad de sus respuestas será importante.

**I. Datos personales**

1. Edad: 44 años  
 2. Sexo:      a) Masculino      b)  Femenino

**II. Datos laborales**

3. ¿Cuál es su categoría profesional?

- Médico                      ( )      Enfermero/a                      ( )  
 Obstetra                          Odontólogo                      ( )  
 Psicólogo/a                ( )      Nutricionista                    ( )  
 Téc. en enfermería        ( )      Téc. Farmacéutico              ( )  
 Otros                        ( )      Especifique.....

4. Tiempo de servicio ..... 6 años.....

5. Condición laboral ..... CAS.....

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	<b>Demandas laborales</b>					
1.	Sientes que tienes demasiadas tareas para completar en tu jornada laboral			<input checked="" type="checkbox"/>		
2.	El volumen de pacientes que atiendes excede tu capacidad de trabajo			<input checked="" type="checkbox"/>		
3.	Debes realizar múltiples tareas simultáneamente		<input checked="" type="checkbox"/>			
4.	Tu carga de trabajo afecta la calidad de atención que puedes brindar		<input checked="" type="checkbox"/>			
5.	Tienes que asumir responsabilidades adicionales fuera de tu rol habitual		<input checked="" type="checkbox"/>			
	<b>Tiempo de trabajo y descanso</b>					
6.	Tu jornada laboral suele extenderse más allá del horario establecido				<input checked="" type="checkbox"/>	
7.	Dispones de pausas suficientes para descansar durante tu turno		<input checked="" type="checkbox"/>			
8.	Sientes que el tiempo asignado para cada paciente es insuficiente		<input checked="" type="checkbox"/>			
9.	Debes llevar trabajo pendiente fuera del horario laboral		<input checked="" type="checkbox"/>			
10.	El tiempo entre turnos es suficiente para recuperarte		<input checked="" type="checkbox"/>			

**Escala de síntomas de ansiedad en el personal de salud**

**Título del proyecto:** Relación entre carga laboral y síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea-2025".

**Instrucciones:** Estimado personal de salud se le pide que lea los ítems del cuestionario y responda marcando con un aspa (x) según corresponda a algunos síntomas de ansiedad que se encuentran presente en su persona. Recuerde que las respuestas son confidenciales y la veracidad de sus respuestas será importante.

Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>Síntomas físicos de ansiedad</b>						
1.	Has sentido tensión muscular o rigidez en el cuerpo			X		
2.	Has experimentado sudoración excesiva sin razón aparente					
3.	Sientes palpitaciones o aceleración del ritmo cardíaco sin motivo claro			X		
4.	Tienes dificultad para respirar o sensación de opresión en el pecho			X		
5.	Experimentas mareos o sensación de inestabilidad		X			
6.	¿Tienes molestias digestivas como dolor de estómago, náuseas o diarrea cuando estás bajo presión?	X				
7.	¿Has tenido temblores o sensación de inquietud en el cuerpo?	X				
<b>Síntomas cognitivos y emocionales</b>						
8.	Te preocupas excesivamente por situaciones cotidianas de trabajo		X			
9.	Te sientes incapaz de controlar tus pensamientos de preocupación		X			
10.	Tienes dificultad para concentrarte en tus tareas laborales		X			
11.	Sientes que te irritas fácilmente o que tienes poca paciencia		X			
12.	Tienes episodios de miedo intenso o sensación de que algo malo va a suceder			X		
13.	Sientes que tu mente se queda en blanco en momentos de presión			X		
<b>Síntomas conductuales y sociales</b>						
14.	Evitas ciertas actividades laborales por temor a equivocarte o a ser juzgado		X			
15.	Sientes la necesidad de revisar varias veces tu trabajo para asegurarte de que está bien		X			
16.	Tienes dificultades para relajarte incluso fuera del horario laboral		X			
17.	Has notado cambios en tu apetito (comer mucho o poco debido a la ansiedad)	X				
18.	Tienes problemas para dormir o te despiertas en la noche pensando en el trabajo	X				
19.	Has tenido episodios de crisis de ansiedad o ataques de pánico en el trabajo		X			
20.	Sientes que la ansiedad está afectando tu desempeño profesional o relaciones con colegas		X			

<b>Presión emocional y estrés laboral</b>					
11.	Sientes presión para atender a más pacientes de los que puedes manejar	X			
12.	Recibes apoyo de tus superiores para manejar la carga laboral	X			
13.	Tu trabajo te genera altos niveles de estrés o ansiedad	X			
14.	Has sentido agotamiento físico o mental debido a la carga laboral	+			
15.	Sientes que la carga laboral afecta tu bienestar emocional o personal	X			
<b>Consecuencias de la carga laboral</b>					
16.	Has tenido que ausentarte del trabajo por problemas de salud relacionados con el estrés o la fatiga	X			
17.	Tu carga laboral afecta tu desempeño profesional	X			
18.	Has sentido que la fatiga te impide tomar decisiones adecuadas en tu trabajo			+	
19.	Tu carga laboral impacta negativamente en tu vida personal y familiar			+	
20.	Creer que tu centro de salud debería implementar estrategias para reducir la carga laboral	X			

## ANEXO 4

# AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



MICRORED  
AMARILIS



"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

Amarilis, 02 de junio del 2025

**CARTA N° 006 -2025-GRHCO-DRSH-RSH/MRA-CSPC-J-M. A**

Señora:  
**DOMÍNGUEZ APOLINARIO CHELA**

Presente.

**ASUNTO : Autorización de ingreso al Centro de Salud Perú Corea, para la ejecución del proyecto: "Relación entre carga laboral y síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea – 2025".**

**REF.: CARTA N°01-CHDA/UDHCO-2025**

Reciba un cordial saludo. Mediante el presente, me permito comunicarle que, tras la revisión del documento referente al proyecto de investigación titulado "Relación entre carga laboral y síntomas de ansiedad en el personal de salud del Centro de Salud Perú Corea – 2025", se ha otorgado autorización para que la alumna Domínguez Apolinario Chela pueda llevar a cabo la aplicación de su instrumento de investigación en los profesionales de salud de esta institución.

Esta actividad se realizará conforme a los principios éticos y previa obtención del consentimiento informado de los participantes, garantizando el respeto y confidencialidad de la información recopilada.

Sin otro particular, expreso a usted las muestras de mi especial consideración.

**Atentamente;**

AIVQ/alvq  
C.C Archivo  
02/06/2025

Dr. Alejandro Juan Vicente Quipe  
JEFE TURNO  
C.M.P. 321051

Urb. María Luisa S/N distrito de Amarilis

Celular 936791410-962760405

## ANEXO 5

### VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

#### ANEXO 4. VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: Psic. Ronald Alexander Salas Alarcón  
 PROFESIÓN: Psicólogo N° DE COLEGIATURA: 11788  
 INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: Universidad de Huánuco  
 CARGO QUE DESEMPEÑA: Magister en docencia Universitaria  
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de carga laboral en el personal de salud

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				4
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				4
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				4
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				4
5	Organicidad	Existe organización lógica				4
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y				4
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				4
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				4
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación			3	
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación			3	

4	Excelente (76% -100%)	30-40
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable  Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Lugar y fecha: Huánuco, 16 de mayo de 2025....



RONALD A. SALAS ALARCÓN  
 PSICÓLOGO  
 C.P. 11788

FIRMA/SELLO DEL  
 VALIDADOR

**ANEXO 4. VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO**

EVALUADOR: PSIC. RONALD ALEXANDER SALAS ALARCÓN  
 PROFESIÓN: Psicólogo N° DE COLEGIATURA: 11788  
 INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
 CARGO QUE DESEMPEÑA: MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA  
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de síntomas de ansiedad en el personal de salud

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado			3	
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos			3	
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables			3	
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia			3	
5	Organicidad	Existe organización lógica			3	
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y			3	
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar			3	
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				4
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				4
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				4

4	Excelente (76% -100%)	30-40
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Lugar y fecha: Huánuco, 16 de mayo de 2025....



  
 PSICÓLOGO  
 C.P.S.P. 11788

FIRMA/SELLO DEL  
VALIDADOR

**ANEXO 4. VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO**


EVALUADOR: Janet Elvira Picoy Zambrano  
 PROFESIÓN: Psicóloga N° DE COLEGIATURA: 14398  
 INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: Universidad de Huánuco  
 CARGO QUE DESEMPEÑA: Magister en docencia Universitaria  
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de carga laboral en el personal de salud

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				4
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos			3	
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				4
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia			3	
5	Organicidad	Existe organización lógica				4
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y				4
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				4
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos			3	
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				4
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación			3	

4	Excelente (76% -100%)	30-40
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable  Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Lugar y fecha: Huánuco, 15 de mayo de 2025....


FIRMA/SELLO DEL  
VALIDADOR

**ANEXO 4. VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO**


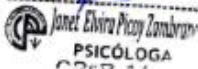
EVALUADOR: Janet Elvira Picoy Zambrano  
 PROFESIÓN: Psicóloga N° DE COLEGIATURA: 14398  
 INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: Universidad de Huánuco  
 CARGO QUE DESEMPEÑA: Magister en docencia Universitaria  
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de Síntomas de ansiedad en el personal de salud

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado			3	
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				4
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables			3	
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				4
5	Organicidad	Existe organización lógica			3	
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y			3	
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar			3	
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				4
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación			3	
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				4

4	Excelente (76% -100%)	30-40
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable  Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Lugar y fecha: Huánuco, 15 de mayo de 2025...

FIRMA/SELLO DEL  
VALIDADOR

**ANEXO 4. VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO**

EVALUADOR: Nila Gloria Quispe Ramón  
 PROFESIÓN: Psicóloga N° DE COLEGIATURA: 35368  
 INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: C.S. Naranjilla - Leoncio Prado  
 CARGO QUE DESEMPEÑA: Psicóloga  
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de carga laboral en el personal de Salud

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				4
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				4
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				4
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				4
5	Organicidad	Existe organización lógica				4
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y				4
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				4
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos			3	
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación			3	
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación			3	

4	Excelente (76% -100%)	30-40
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable  Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Lugar y fecha: Huánuco, 15 de mayo de 2025...

  
  
 Nila Gloria Quispe Ramón  
 PSICÓLOGA  
 C.P.A.R. 35368

FIRMA/SELLO DEL  
VALIDADOR

**ANEXO 4. VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO**

EVALUADOR: Nila Gloria Quispe Ramón  
 PROFESIÓN: Psicóloga N° DE COLEGIATURA: 35368  
 INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: C.S. Naranjillo - Leoncio Prado  
 CARGO QUE DESEMPEÑA: Psicóloga  
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de síntomas de ansiedad en el personal de salud

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado			3	
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos			3	
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables			3	
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				4
5	Organicidad	Existe organización lógica				4
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y				4
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				4
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				4
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				4
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				4

4	Excelente (76% -100%)	30-40
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Lugar y fecha: Huánuco, 15 de mayo, de 2025...


FIRMA/SELLO DEL  
VALIDADOR

**ANEXO 6**  
**EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS**



