

## **Condiciones de trabajo y carga laboral en una municipalidad distrital de Cusco, 2024**

### **Working Conditions and Workload in a District Municipality of Cusco, 2024**

**Gisela Salinas Choque**

**Afiliación Institucional: Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú**

 <https://orcid.org/0009-0006-8097-0964>

**Autor para la correspondencia: lizmey14@gmail.com**

**Líneas de publicación:** Administración, Turismo, Marketing, diseño, tecnología y comunicación Innovación Tecnológica

**Fecha de recepción: 23 de octubre del 2024**

**Fecha De aceptación: 25 de enero 2025**

**Artículo revisado por doble pares ciego**

#### **Resumen.**

El objetivo de este estudio fue analizar las condiciones de trabajo y la carga laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de Cusco, evaluando su impacto en el bienestar físico y emocional de los trabajadores. La metodología empleada fue cuantitativa, con un diseño no experimental y descriptivo-correlacional. Se aplicaron encuestas a 95 trabajadores para recolectar datos sobre las variables investigadas. Los principales hallazgos revelan que, a pesar de que las relaciones interpersonales y la percepción de seguridad laboral son en general positivas, existen problemas significativos en torno a la ergonomía, el exceso de trabajo y la falta de reconocimiento. Estos factores incrementan los niveles de estrés y afectan la salud mental de los empleados. El estudio concluye que mejorar las condiciones de trabajo puede facilitar una gestión más eficiente de la carga laboral. Sin embargo, también destaca la importancia de implementar políticas que aseguren una distribución adecuada de las tareas, evitando así sobrecargas. El aporte de esta investigación radicó en la identificación de la correlación entre las condiciones de trabajo y la carga laboral, proporcionando datos valiosos

Esta obra se comparte bajo la licencia Creative Common Atribución-No Comercial 4.0

International (CC BY-NC 4.0) Revista Trimestral del Instituto Superior Universitario Espíritu Santo



para la implementación de políticas que promuevan un entorno laboral más saludable y equilibrado en el sector público.

**Palabras claves:** condiciones de trabajo; carga laboral; bienestar emocional; ergonomía; salud mental.

### Abstract

The objective of this study is to analyze the working conditions and workload of employees in a district municipality of Cusco, evaluating their impact on the physical and emotional well-being of the workers. The methodology employed was quantitative, with a non-experimental, descriptive-correlational design. Surveys were applied to 95 employees to collect data on the variables investigated. The main findings reveal that, although interpersonal relationships and job security are generally perceived as positive, there are significant issues regarding ergonomics, excessive workload, and lack of recognition. These factors increase stress levels and affect the mental health of employees. The study concludes that improving working conditions can lead to more efficient workload management. However, it also highlights the importance of implementing policies that ensure an appropriate distribution of tasks, thus preventing overloads. The contribution of this research lies in identifying the correlation between working conditions and workload, providing valuable data for the implementation of policies that promote a healthier and more balanced work environment in the public sector.

**Keywords:** working conditions; workload; emotional well-being; ergonomics; mental health.

### Introducción

En las últimas décadas, la relación entre las condiciones de trabajo y la carga laboral ha cobrado relevancia global, debido a su impacto en la salud emocional y el bienestar físico de los empleados. Diversos estudios realizados por la OMS y la OIT (2022) subrayan que jornadas de más de 55 horas semanales incrementan el riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares y accidentes cerebrovasculares. En el contexto municipal, la gestión de la carga laboral cobra especial relevancia, ya que no solo afecta a los trabajadores, sino también a la calidad de los servicios públicos ofrecidos a la comunidad.

Esta obra se comparte bajo la licencia Creative Common Atribución-No Comercial 4.0

International (CC BY-NC 4.0) Revista Trimestral del Instituto Superior Universitario Espíritu Santo



Según la OIE (2023), en países menos desarrollados, la falta de atención a la salud mental sigue representando un desafío considerable. La mala salud mental afecta tanto la vida personal de los trabajadores como su productividad y el rendimiento de las empresas. Es esencial que las organizaciones adopten políticas que protejan los derechos de los empleados y gestionen eficazmente los problemas de salud mental, creando un entorno que promueva tanto el bienestar como la eficiencia.

Además de la sobrecarga laboral, la CIDH (2020) advierte que la brecha salarial y la falta de empleos decentes son problemas persistentes en muchos sectores. Mejorar las condiciones de trabajo es clave para asegurar que todos los trabajadores, sin importar su entorno, accedan a empleos dignos y equitativos. Este desafío debe enfrentarse con programas que promuevan los derechos laborales en el sector público y privado, reduciendo desigualdades y garantizando entornos de trabajo justos y productivos.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2024) indica que la depresión y la ansiedad generan la pérdida de millones de días laborales cada año. Estos problemas, en gran medida, son consecuencia de una mala gestión de la carga laboral, la presión en el trabajo y relaciones inadecuadas con los superiores. En el sector público, la situación se agrava debido a contratos laborales que no reflejan la verdadera carga laboral, lo que resulta en más estrés, agotamiento y una disminución en la calidad de los servicios ofrecidos.

La SUNAFIL (2020) ha destacado que en muchos casos las condiciones de trabajo no son adecuadas, citando problemas como la falta de descanso, la sobrecarga física y psicológica, y la remuneración insuficiente. Estas situaciones no solo ponen en riesgo la salud de los trabajadores, sino que también afectan negativamente la productividad y eficiencia. Mejorar estas condiciones es urgente para proteger el bienestar de los empleados y fomentar un mejor desempeño general.

En una municipalidad distrital de Cusco, el análisis de las condiciones de trabajo muestra una clara relación entre la jornada de trabajo, la seguridad social, los factores psicosociales y la gestión de riesgos. Se identificaron no solo riesgos físicos y ambientales, sino también psicosociales, como el estrés causado por las relaciones interpersonales en el

Esta obra se comparte bajo la licencia Creative Common Atribución-No Comercial 4.0

International (CC BY-NC 4.0) Revista Trimestral del Instituto Superior Universitario Espiritu Santo



trabajo. Este estudio busca reducir el agotamiento y mejorar el bienestar emocional de los empleados municipales, promoviendo un ambiente laboral más eficiente y saludable.

El estudio radica en la necesidad de comprender cómo mejorar el estilo de vida de los servidores municipales, enfocándose en las condiciones de trabajo y la carga laboral. Esta investigación se apoya teóricamente en estudios previos que han demostrado cómo factores como la seguridad y la ergonomía influyen directamente en el bienestar y la productividad de los colaboradores, afectando tanto su salud emocional como su satisfacción en el trabajo. Se adoptó una metodología correlacional para analizar la relación entre las condiciones de trabajo, particularmente la seguridad y la ergonomía, y la carga laboral en una municipalidad, sin manipular las variables. Este enfoque permitió medir con precisión la intensidad de dicha relación.

### **Marco Teórico**

Este estudio se basa en investigaciones que demuestran la importancia de las condiciones de trabajo y la carga laboral en la salud emocional y el desempeño de los empleados. Acosta et al. (2022), en un centro de salud en Colombia, evidencian que tanto la carga mental como física afectan de manera negativa el bienestar emocional de los trabajadores, lo que repercute en la calidad del servicio.

Comezaguira et al. (2021) identifican que una elevada carga laboral afecta el rendimiento del personal de enfermería, lo que impacta directamente en la calidad del servicio en instituciones de salud. De manera similar, Beltrán y Arévalo (2023) señalan que la alta demanda laboral incrementa los niveles de estrés, lo que afecta tanto la salud física como mental de los trabajadores. Por su parte, Merino et al. (2019) revelan que, en Ecuador, un alto porcentaje de trabajadores, especialmente hombres, labora más de 40 horas semanales, lo que provoca problemas de salud.

Peña et al. (2022) evalúan que la carga laboral es un problema frecuente que afecta la salud de los trabajadores, provocando agotamiento y trastornos del sueño, lo que a su vez reduce la productividad. En una de las municipalidades distritales de Cusco, esta situación podría tener consecuencias similares, ya que la sobrecarga de trabajo y la falta de reconocimiento son identificados como factores de estrés. Loayza et al. (2022) analizan que la



carga laboral es mayor en el sector público, mientras que el estrés predominaba en el sector privado. Esto se manifiesta en tensiones musculares y fatiga, agravadas por largas jornadas laborales que no siempre respetan las normativas de 8 horas diarias ni el descanso semanal obligatorio.

Rosales y Miguel (2021) hallan que mejorar las condiciones de trabajo en una empresa de seguridad en Huancayo no solo aumenta la satisfacción laboral, sino también la protección emocional de los empleados. Estos hallazgos subrayan la importancia de implementar políticas que promuevan un entorno laboral seguro, un factor que también resulta relevante en el contexto de las municipalidades distritales de Cusco. Fernández (2022) encuentra en un hospital de Chimbote que la carga laboral incrementa la notificación de eventos adversos. Susanibar (2021) evidencia en la municipalidad de Huaura que la carga física eleva el estrés en el personal administrativo, sugiriendo medidas para prevenir el agotamiento.

Navarro (2022) encuentra una relación inversa entre la carga laboral y la satisfacción del personal, subrayando la necesidad de ajustar las demandas laborales tanto en clínicas como en municipalidades. Torres (2023) y Navarrete et al. (2022) destacan cómo las malas condiciones de trabajo, incluido el teletrabajo y la vulnerabilidad de las mujeres rurales, agravan la carga laboral. Estos hallazgos refuerzan la urgencia de implementar políticas que promuevan un entorno laboral más saludable y equilibrado.

Las condiciones de trabajo incluyen aspectos como la seguridad, el salario, los beneficios, las horas de trabajo y el ambiente laboral, lo que impacta positivamente en la satisfacción y el desempeño de los colaboradores (Loterio et al., 2024). Estos factores también abarcan el entorno físico, como la iluminación, el ruido y la temperatura, que influyen en la comodidad y seguridad de los trabajadores (Suárez et al., 2020). Sin embargo, la presencia de irregularidades como rotación constante, abusos y contratos no claros genera incertidumbre y afecta negativamente a los empleados (Capogrossi, 2020).

La carga laboral, tanto en términos cuantitativos (número de tareas) como cualitativos (complejidad de las mismas), incrementa los niveles de estrés y ansiedad, lo que afecta tanto la calidad del trabajo como la salud emocional de los colaboradores (Viteri et al., 2022; Morales, 2023). Esta sobrecarga puede derivar en agotamiento físico y mental, impactando la

Esta obra se comparte bajo la licencia Creative Common Atribución-No Comercial 4.0

International (CC BY-NC 4.0) Revista Trimestral del Instituto Superior Universitario Espiritu Santo



atención y el estado emocional del personal (Rodríguez y Huapaya, 2020). Además, la gestión ineficiente del tiempo, la ambigüedad en las tareas y la falta de ergonomía en el lugar de trabajo agravan estos efectos (Cruz et al., 2023).

## **Materiales y Métodos**

El estudio se realizó bajo un diseño no experimental y transversal, recolectando datos en un único momento sin manipular las variables, como señala Romero et al. (2021). El enfoque descriptivo-correlacional permitió examinar las relaciones entre las variables sin intervenir directamente en los fenómenos observados, típico en investigaciones que buscan identificar correlaciones o asociaciones entre variables, según Hernández et al. (2019). Además, se empleó el método hipotético-deductivo, formulando hipótesis basadas en datos empíricos, siguiendo el paradigma positivista, que busca medir objetivamente las relaciones entre variables a través del análisis cuantitativo (González y Santiago, 2023).

La población del estudio consistió en 100 empleados de una municipalidad distrital en Cusco, quienes participaron voluntariamente, garantizando así su disposición y consentimiento informado. De estos, 95 formaron parte de la muestra final, representando un porcentaje significativo de la población total. La muestra fue obtenida mediante un muestreo no probabilístico de tipo intencional, centrado en aquellos empleados que cumplían con los criterios de inclusión establecidos. Los datos fueron recolectados utilizando un cuestionario validado por expertos, asegurando la validez y fiabilidad de los instrumentos utilizados.

El estudio se realizó en una municipalidad distrital de Cusco, con el fin de evaluar las condiciones de trabajo del sector público, dado su contexto relevante para entender las dinámicas organizacionales. Se analizaron factores como el clima laboral, la ergonomía y la seguridad en el trabajo, además de las demandas físicas y mentales a las que están expuestos los empleados, siguiendo los principios de Charria et al. (2022) y las definiciones de Villacrés y Velásquez (2022).

Los datos se recolectaron mediante un cuestionario estructurado y validado que incluyó preguntas sobre las condiciones de trabajo y la carga laboral, utilizando una escala de Likert. La confiabilidad del cuestionario fue evaluada con el coeficiente alfa de Cronbach,



obteniendo valores de 0.851 y 0.835, lo que indica una alta consistencia interna, Hernández et al. (2019). El análisis de los datos se realizó con Microsoft Excel y SPSS versión 26, facilitando el procesamiento y la contrastación de hipótesis.

El estudio siguió un enfoque cuantitativo, permitiendo la recolección y análisis de datos numéricos relacionados con las variables investigadas, siguiendo la definición de Jiménez (2020). Se aplicaron técnicas de estadística descriptiva, como frecuencias y medidas de tendencia central, para describir las características demográficas y laborales de los participantes, y se utilizó la prueba de correlación de Spearman para contrastar las hipótesis, dado que las variables no seguían una distribución normal. Todo el análisis se realizó con un nivel de significancia del 5% ( $p < 0.05$ ), presentando los resultados en tablas para una mejor interpretación visual.

## Resultados y Discusión

Las condiciones de trabajo son diversas en una de las municipalidades distritales de Cusco. El 56.8% de los empleados considera que su lugar de trabajo es confiable. Sin embargo, solo el 6.3% ha reportado accidentes laborales recientes, lo cual es un dato positivo. A pesar de esto, solo el 26.3% de los trabajadores cree que las medidas de protección implementadas son adecuadas. En cuanto a la ergonomía, aunque el 65.3% encuentra el mobiliario adecuado, solo el 28.4% se siente realmente cómodo en su espacio.

La iluminación fue suficiente para la mayoría, el 41.1% consideró el ruido un problema, y menos del 18% tuvo acceso a equipos ergonómicos de manera regular. El trabajo en equipo fue valorado positivamente por el 62.1% de los empleados, mientras que un 52.6% consideró que recibió apoyo adecuado de sus supervisores. El 82.1% recibió buen trato por parte de sus superiores, pero solo el 35.8% se sintió valorado en su trabajo.

Si bien persistían áreas de mejora en términos de protección percibida, ergonomía y comodidad en el espacio de trabajo, especialmente en cuanto al ruido y la falta de acceso a equipos ergonómicos, las condiciones de trabajo eran satisfactorias.

Esta obra se comparte bajo la licencia Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0



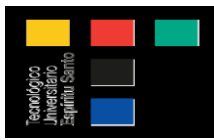
Había oportunidades de mejora, especialmente en el confort ergonómico y en la percepción de reconocimiento y valoración del personal. El trabajo en equipo y el respeto con los superiores eran bien valorados, pero muchos empleados no se sentían suficientemente reconocidos o valorados, lo que afectaba su motivación y bienestar.

Si bien persistían áreas de mejora en términos de protección percibida, ergonomía y comodidad en el espacio de trabajo, especialmente en cuanto al ruido y la falta de acceso a equipos ergonómicos, las condiciones de trabajo eran satisfactorias. Había oportunidades de mejora, especialmente en el confort ergonómico y en la percepción de reconocimiento y valoración del personal. El trabajo en equipo y el respeto con los superiores eran bien valorados, pero muchos empleados no se sentían suficientemente reconocidos o valorados, lo que afectaba su motivación y bienestar.

El estrés fue un factor crítico, con un 55.7% de los empleados reportando niveles elevados. Además, un 64.3% consideró que el estrés impactaba negativamente en su bienestar físico y mental. Estos datos indicaron una clara relación entre la sobrecarga laboral y el malestar psicológico, lo que sugirió la necesidad de implementar medidas para reducir la carga laboral y promover la salud mental. El estrés también afectó el descanso de muchos empleados, con el 43.2% reportando problemas para dormir o descansar adecuadamente. El 46.3% de los empleados consideró que la carga laboral afectaba su salud fuera del trabajo, mientras que solo el 14.7% recibió apoyo para gestionar este estrés.

La dificultad para manejar la carga laboral generó una alta dependencia de las horas extras, lo que afectó significativamente el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados. La presión constante dificultó la planificación y redujo la calidad del trabajo. Por otro lado, el estrés laboral fue un problema generalizado que afectó el bienestar físico y mental de muchos empleados, e incluso interfirió en su descanso. A pesar de estas dificultades, muy pocos recibieron apoyo para gestionar el estrés, lo que conllevó la necesidad de mejorar y ofrecer más respaldo emocional.





Asimismo, se han planteado la hipótesis en la tabla 1, con la respectiva interpretación.

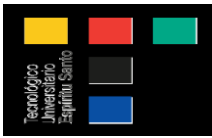
**Tabla 1**

*Contrastación de prueba de hipótesis*

<b>Hipótesis</b>	<b>Prueba de correlación de spearman</b>	<b>Decisión</b>	<b>Interpretación</b>
H1: Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la carga laboral en los trabajadores de una municipalidad distrital de Cusco, 2024.	Rho = .597 p=.000	Rechaza la hipótesis nula	El coeficiente de correlación de 0.597 muestra una relación positiva moderada, lo que significa que, cuando las condiciones de trabajo mejoran, es probable que también aumente la carga laboral. El p-valor es 0.000 (menor a 0.05), lo que indica que esta correlación es estadísticamente significativa.
H2: La seguridad en el trabajo se relaciona con la carga laboral en una municipalidad distrital de Cusco, 2024	Rho = .623 p=.000	Rechaza la hipótesis nula	El coeficiente de correlación de 0.623 muestra una relación positiva moderada, lo que significa que a medida la seguridad en el trabajo mejora, los empleados tienden a manejar mejor la carga laboral. El p-valor es 0.000 (menor a 0.05), lo que indica que esta correlación es estadísticamente significativa.
H3: La ergonomía se relaciona con la carga laboral en una	Rho = .340 p=.001	Rechaza la hipótesis nula	El coeficiente de correlación de 0.340 muestra una relación positiva débil, lo que significa que la ergonomía contribuye a una mejor gestión de la

Esta obra se comparte bajo la licencia Creative Common Atribución-No Comercial 4.0

International (CC BY-NC 4.0) Revista Trimestral del Instituto Superior Universitario Espiritu Santo



municipalidad distrital de Cusco, 2024.

H4: El ambiente laboral se relaciona con la carga laboral en una municipalidad distrital de Cusco, 2024.

Rechaza la hipótesis nula

carga laboral. El p-valor es 0.001 (menor a 0.05), lo que indica que esta correlación es estadísticamente significativa.

El coeficiente de correlación de 0.420 muestra una relación positiva débil, lo que significa que, aunque un ambiente laboral positivo contribuye a una mejor gestión de la carga laboral. El p-valor es 0.000 (menor a 0.05), lo que indica que esta correlación es estadísticamente significativa.

Fuente: Elaborada por los autores

Acosta et al. (2022) y Loayza et al. (2022) resaltan la necesidad de optimizar las condiciones de trabajo para mejorar el bienestar físico y mental de los empleados. En sus estudios, se utiliza un análisis de correlación de Spearman, a través del cual identifican que factores como la seguridad en el trabajo, la ergonomía y el ambiente laboral están positivamente correlacionados con la percepción de la carga laboral, aunque en grados distintos. Esto indica que, si bien todos estos factores influyen, lo hacen de manera diferente en la percepción y experiencia del trabajador.

En cuanto a la seguridad en el trabajo, los resultados del estudio respaldan lo señalado por Peña et al. (2022), quienes afirman que un entorno seguro no solo reduce los accidentes, sino que también brinda tranquilidad a los empleados, mejorando su capacidad para gestionar la carga laboral. La baja incidencia de accidentes (4.2%) confirma la eficacia de las medidas adoptadas por la municipalidad. No obstante, aunque la mayoría percibe seguridad en el ambiente laboral, solo un 26.3% de los trabajadores cree que estas medidas se aplican de forma consistente, lo que indica la necesidad de mejorar la comunicación y reforzar la percepción de seguridad.

Esta obra se comparte bajo la licencia Creative Common Atribución-No Comercial 4.0

International (CC BY-NC 4.0) Revista Trimestral del Instituto Superior Universitario Espíritu Santo



Loayza et al. (2022) afirman que una buena ergonomía reduce la fatiga física y mental. Sin embargo, un punto de divergencia es que, aunque el 34.7% de los trabajadores percibe condiciones ergonómicas adecuadas, todavía una parte considerable enfrenta problemas con el mobiliario y la comodidad. Comezaquira et al. (2021) indican cómo la falta de equipos ergonómicos adecuados afecta la salud física a largo plazo, impactando la productividad. En este estudio, solo el 6.3% de los trabajadores reporta acceso constante a herramientas ergonómicas, lo que señala una clara oportunidad de mejora.

El ambiente laboral se destaca cómo un entorno de apoyo y cooperación mejora la adaptabilidad a la carga laboral (Rodríguez et al., 2020). El 82.1% de los trabajadores reporta buenas relaciones interpersonales, lo cual ayuda a reducir la percepción de carga. Sin embargo, el 55.7% aún experimenta altos niveles de estrés, lo que, según Navarrete et al. (2022), está relacionado con una mala planificación y distribución del trabajo, sugiriendo la necesidad de mejorar estos aspectos organizacionales.

El apoyo del supervisor y el bienestar emocional se muestran como factores que influyen en cómo los empleados perciben la carga laboral, en línea con los hallazgos de Jiménez et al. (2022). El 17.5% de los empleados reporta recibir apoyo constante de su supervisor, lo que resalta una oportunidad de mejora. Implementar programas de formación para supervisores que incluyan gestión emocional y manejo del estrés podría ser clave, especialmente en la consistencia de medidas de seguridad, acceso a herramientas ergonómicas y el apoyo emocional de los supervisores.

## Conclusiones

El estudio revela que las condiciones de trabajo en la municipalidad distrital de Cusco impactan negativamente la salud física y mental de los empleados, especialmente debido a la falta de ergonomía, la dependencia de horas extras y el estrés elevado. Aunque la mayoría percibe un entorno laboral confiable y buenas relaciones interpersonales, persisten deficiencias en ergonomía y comodidad. Esto resalta la



urgencia de implementar políticas laborales que equilibren la carga laboral y mejoren el bienestar de los empleados

En la carga laboral, se observa una fuerte dependencia de las horas extras y un bajo equilibrio entre la vida personal y laboral. La presión constante y la sobrecarga de trabajo dificultan la planificación adecuada y reducen la calidad del desempeño. Solo un pequeño porcentaje de empleados logra completar sus tareas dentro de su horario regular, lo que indica que se deben implementar medidas para gestionar mejor el tiempo y distribuir las tareas de manera más equitativa.

El estrés laboral es otro factor crítico identificado en el estudio. Más de la mitad de los empleados reporta altos niveles de estrés, lo que repercute en su bienestar general y afecta su capacidad para descansar adecuadamente. Además, solo una minoría recibe apoyo para gestionar este estrés, lo que subraya la necesidad de programas de bienestar emocional y de salud mental que permitan a los empleados manejar de manera efectiva estas cargas.

Se encontró una relación positiva entre las condiciones de trabajo y la carga laboral. Aunque mejorar las condiciones de trabajo puede contribuir a una mejor gestión de la carga, también podría aumentar la cantidad de trabajo asignado, lo que plantea un reto para las políticas de recursos humanos. Es necesario encontrar un equilibrio que promueva un entorno de trabajo saludable, donde los empleados no solo se sientan seguros y cómodos, sino también valorados y apoyados en la gestión de su carga laboral.

## Referencias

Acosta, M. F., Castro, D. A., y Bravo, D. F. (2022). Carga Laboral en personal de salud asistencial y administrativo en una institución de II nivel en Colombia. *Revista Investigación en Enfermería imagen y desarrollo*, 24(1), 1-9. <https://doi.org/10.11144/juveriana.ic24.clps>

Esta obra se comparte bajo la licencia Creative Common Atribución-No Comercial 4.0

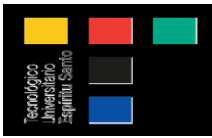
International (CC BY-NC 4.0) Revista Trimestral del Instituto Superior Universitario Espiritu Santo



- Beltrán, M., y Arévalo, R. (2023). Carga laboral y su relación con el estrés del profesional de enfermería del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, Perú 2023. *Revista latinoamericana de ciencias sociales y humanidades*, 4(2), 4920-4933. <https://orcid.org/0000-0002-4633-2997>
- Capogrossi, L. (2020). La época de los esclavos se acabo: género y condiciones de trabajo en las empresas de limpieza en Argentina. *Revista de Ciencias Sociales*, 24(1), 173-190. <https://doi.org/10.17141/iconos.66.2020.3753>
- Charria, V., Romero, M., y Sarsosa, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *Revista Ces psicología*, 15(3), 63-80. <https://dx.doi.org/10.21615/cesp.5984>
- CIDH. (2020). *Derechos laborales y sindicales estándares interamericanos*. <https://repositorio.dpe.gob.ec/handle/39000/3162>
- Comezaguira, A., Terán, G., y Quijada, P. (2021). Carga laboral y obtaculos de rendimiento del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos. *Revista cubana de enfermeria*, 37(4), 3942-3964. [https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es\\_ES](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es_ES)
- Cruz, L., Quintero, J., Melo, J., y Henao, A. (2023). Carga laboral de profesionales de enfermería en Unidad de Cuidado Intensivo según Nursing Activities Score. *Revista Cuidarte*. 14(1), 1-5. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.2680>
- González, R., y Santiago, Y. (2023). El Método hipotético deductivo de Karl Popper en los estudiantes de la educacion básica regular en el Perú. *revista internacional*, 29(2), 1-15. <https://doi.org/10.33539/educacion.2023.v29n2.3045>
- Hernandez, R., y Mendoza, C. (2019). *Metodologia de investigacion. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill. [https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92\\_95.pdf](https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf)

Esta obra se comparte bajo la licencia Creative Common Atribución-No Comercial 4.0

International (CC BY-NC 4.0) Revista Trimestral del Instituto Superior Universitario Espíritu Santo



Jiménez. (2020). Impacto de la investigación cuantitativa en la actualidad. *Revista científica*, 4(1), 59-68.

<https://revista.sudamericano.edu.ec/index.php/convergence/article/view/35/2>

Jiménez, D., Villaseñor, K., y Cano, A. (2022). Condiciones de trabajo de los docentes de la FFYL BUAP antes y durante el confinamiento por COVID-19. *Revista de investigación educativa de la rediech*, 13(0), 1-19.

[https://doi.org/10.33010/ie\\_rie\\_rediech.v13i0.1523](https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v13i0.1523)

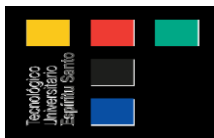
Loayza, G., Troya, L., Gonzales, E., y Sanchez, L. (2022). La sobrecarga y el estrés en el ámbito laboral, analizado desde la óptica del trabajador. *Revista multidisciplinar*, 6(3), 3569-3586. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2485](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2485)

Lotero, D., Muñoz, J., y Hernandez, A. (2024). Relación entre trabajo emocional y condiciones laborales: un estudio de caso en mototaxistas. *Revista Mikarimin*, 10(1), 122-138. <https://doi.org/10.61154/mrcm.v10i1.3199>

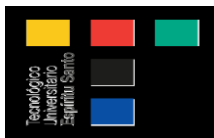
Merino, S., Benavides, F., Lopez, M., Gomez, A., y Peña, M. (2019). La salud ocupacional en Ecuador: una comparación con las encuestas sobre condiciones de trabajo en América Latina. *Revista Brasileira de saúde ocupacional*, 45(20), 1-7. <https://www.scielo.br/j/rbso/a/tHMyXrBb9cwQQ4rbkbcWbvP/?lang=es>

Morales. (2023). Metodología para la medición de carga laboral en puestos con actividades diversificadas y no secuenciales. *Revista Ciencia Multidisciplinaria CUNORI*, 7(1), 31-45. <https://doi.org/10.36314/cunori.v7i1.206>

MTPE. (2024). *Importancia de la salud mental y ergonomía en los centros laborales*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/5505496-seminario-la-importancia-de-salud-mental-y-la-ergonomia-en-el-centro-de-trabajo>



- Navarrete, J., Valle, M., y Pambaquishpe, C. (2022). Carga laboral y salud desde la percepción de la mujer indígena. *Revista de investigación en salud*, 5(1), 444-455. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v5i14.159>
- Navarro, J. (2022). *Carga laboral y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización de la clínica Madre Zoraida 2022*. (Tesis de licenciatura). Universidad Norbert Wiener. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8490>
- OIE. (2023). *Bienestar y salud mental en el trabajo*. International organization of employers. <https://www.ioe-emp.org/>
- OMS/OIT. (2022). *Mental health at work. international labour organization*. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms\\_856976.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_856976.pdf)
- Peña, D., Toala, M., y Toala, P. (2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *Revista científica mundo de la investigación y el conocimiento*, 6(1), 29-40. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.29-40](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.29-40)
- Rodriguez, M., y Huapaya, A. (2020). Carga laboral y el síndrome de burnout en el personal administrativo y docente universitario. *Revista ecuatoriana de psicología*, 4(8), 5-17. <https://doi.org/10.33996/repsi.v4i8-47>
- Romero, H., Real, J., Ordoñez, J., Gavino, G., y Saldarriaga, G. (2021). *Metodología de investigación* (1.<sup>a</sup> ed.). EDICUMBRE. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/ACLIB0017>
- Rosales, P., y Miguel, M. (2021). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del nivel operativo de la empresa de seguridad privada Calderón & Ventura S.A.C., provincia de Huancayo 2020*. (Tesis de bachillerato). Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/8759>



- Suárez, R., Campos, L., Socorro, J., y Mendoza, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista electrónica de conocimientos saberes y prácticas*, 3(1), 104-119. <https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9794>
- SUNAFIL. (2020). *Fiscalización en seguridad y salud en el trabajo*. [https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/presentaciones/Proceso\\_fiscalizacion.pdf](https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/presentaciones/Proceso_fiscalizacion.pdf)
- Susanibar, K. (2021). *Carga laboral y el estrés del personal de la gerencia de desarrollo humano de la municipalidad provincial de Huaura - Huacho, año 2020*. (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/4794>
- Torres, L. (2023). *Condiciones de teletrabajo y carga laboral en los colaboradores de una empresa de servicios, Lima, 2023* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120107>
- Villacres, I., y Velásquez, M. (2022). Estudio de la carga laboral en el desempeño de trabajo del personal operativo del cuerpo de bomberos del Cantón Quevedo. *Revista International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(7), 197-214. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i7.532>
- Viteri, E., Noroña, D., Vega, V., y Criollo, A. (2022). Relación entre carga laboral y nivel de ansiedad en personal de enfermería de un hospital ecuatoriano. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud*. 6(2), 86-94. <http://dx.doi.org/10.35381/s.v.v6i2.2044>