INSTITUTO SUPERIOR TECNICO REY DAVID

CARRERA DE SALUD Y PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

TEMA:

“EVALUACIÓN DE LA CARGA DE TRABAJO MENTALY SU INFLUENCIA EN LA SALUD PSICOEMOCIONAL DEL PERSONAL AUXILIAR DE MANTENIMIENTO EN EL CUERPO DE INGENIEROS DEL EJÉRCITO PETRO ECUADOR”

TESIS DE GRADO

PREVIA A LA ODTENCIÓN DEL TÍTULO DE TÉCNICO SUPERIOR EN

TÉCNICO SUPERIOR EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

AUTORES:

JHONNY ENRIQUE JIMÉNEZ ARMIJOS

ISMAEL DAVID GERVACIO FONSECA

TUTOR:

ING. YISENNIS ROSSE REYES MAURERA.

DAULE – ECUADOR

2024

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS

TÍTULO

Evaluación de la Carga de Trabajo Mental y su Influencia en la Salud Psicoemocional del personal Auxiliar de mantenimiento en el Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador.

AUTOR/ES:	TUTOR:
Jhonny Enrique Jiménez Armijos Ismael David Gervacio Fonseca	Ing.Yisennis Rosse Reyes Maurera.
	REVISORES: Ab. Diana Vanegas Venegas. Ing. Jussen Facuy Delgado MSc.

INSTITUCIÓN:

Instituto tecnológico Rey David

CARRERA:

Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales

FECHA DE PUBLICACIÓN:	No. DE PÁGS:

TÍTULO OBTENIDO:

Técnico Superior En Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales.

ÁREAS TEMÁTICAS:

PALABRAS CLAVE: Carga de trabajo mental, salud mental, estrés laboral, satisfacción laboral.

RESUMEN:

La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que un trabajo decente promueve la salud mental, mientras que entornos laborales adversos, como la discriminación y la inseguridad laboral, pueden deteriorarla, con un 15% de adultos trabajadores sufriendo trastornos mentales. Anualmente, se pierden 12,000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad,

<table>
<tr><td colspan="4">costando 1 billón de dólares en productividad. Esta investigación incluyo un enfoque mixto con métodos cuantitativos y cualitativos. Se usaron cuestionarios para cuantificar la carga de trabajo mental y entrevistas semiestructuradas para explorar las percepciones de los empleados. La población de estudio son los colaboradores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador, específicamente los auxiliares de mantenimiento en Cuenca, seleccionados por su exposición significativa a cargas de trabajo mentales. La muestra fue 52 colaboradores, garantizando la validez estadística. La encuesta muestro que la mayoría de los empleados trabaja más de 8 horas diarias y percibe la carga de trabajo mental como moderadamente estresante. Un 56% considera que la falta de recursos contribuye a esta carga. La mayoría está satisfecha con la organización del trabajo y no ha experimentado síntomas frecuentes de ansiedad o depresión relacionados con el trabajo. El 62% del personal auxiliar de mantenimiento trabaja más de 8 horas diarias, y el 38% percibe una carga mental excesiva. Aunque el 44% considera su trabajo poco estresante, un 29% experimenta síntomas de ansiedad ocasionalmente. Fortalecer el apoyo interpersonal y mejorar recursos podría reducir esta carga y mejorar la satisfacción laboral.</td></tr>
<tr><td colspan="2">No. DE REGISTRO (en base de datos):</td><td colspan="2">No. DE CLASIFICACIÓN:</td></tr>
<tr><td colspan="4">DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</td></tr>
<tr><td>ADJUNTO PDF:</td><td colspan="2">☐ x SI</td><td>☐ NO</td></tr>
<tr><td>CONTACTO CON AUTOR/ES</td><td colspan="2">Teléfono: 0968336873</td><td>E-mail: mercedesarmijos718@gmail.com</td></tr>
<tr><td colspan="2">CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:</td><td colspan="2">Nombre: Ing. Elsy Alvarado Arevalo</td></tr>
<tr><td colspan="2"></td><td colspan="2">Teléfono:</td></tr>
<tr><td colspan="2"></td><td colspan="2">E-mail:</td></tr>
</table>

Aprobación Del Tutor Del Trabajo O Fin De Carrera

Guayaquil, 22 de junio de 2024

Ab. Bayardo Caicedo González

Rector del Instituto Tecnológico Superior Rey David

En su despacho.-

En virtud de la designación emitida por el Instituto Tecnológico Superior Rey David, de fecha 22 DE JUNIO DE 2024, en la cual me designa como Tutor del trabajo de grado para estudiantes de la carrera de: Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales, tengo a bien informar a usted que los estudiantes, Jhonny Enrique Jiménez Armijos e Ismael David Gervacio Fonseca ejecutaron el proyecto de grado titulado: **TÉCNICO SUPERIOR EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

La misma ha cumplido de manera satisfactoria las directrices y recomendaciones dadas por el suscrito y atendiendo a que ha desarrollado las diferentes etapas constitutivas de la tesis; se procede a APROBAR este documento como trabajo de titulación y pone a vuestra consideración el informe de rigor para los fines legales correspondientes.

Atentamente,

_____

ING. YISENNIS REYES MAURERA.

TUTOR

Declaración De Autoría Y Cesión De Derechos

Guayaquil, 22 de junio del 2024

Abg. Bayardo Caicedo González

Rector del Instituto Tecnológico Superior Rey David

En su despacho.-

Para los fines legales pertinentes comunico a usted que los derechos intelectuales de la Tesis de Investigación con el tema: **Evaluación de la Carga de Trabajo Mental y su Influencia en la Salud Psicoemocional del personal Auxiliar de mantenimiento en el Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador** es de nuestra única y absoluta autoría y los derechos pertenecen al Instituto Superior Tecnológico Rey David.

Sin otro particular nos suscribimos de usted.

Muy atentamente;

_____

Jhonny Enrique Jiménez Armijos

_____

Ismael David Gervacio Fonseca

Certificado De Revisión De La Redacción Y Ortografía

En virtud de la designación emitida por el Instituto Tecnológico Superior Rey David, de fecha 22 DE JUNIO DEL 2024, en la cual me designa como revisora de la redacción y ortografía de los trabajos de grado para titulación como TÉCNICO SUPERIOR EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, tengo a bien informar que he revisado la redacción y ortografía del contenido del Proyecto:

EVALUACIÓN DE LA CARGA DE TRABAJO MENTALY SU INFLUENCIA EN LA SALUD PSICOEMOCIONAL DEL PERSONAL AUXILIAR DE MANTENIMIENTO EN EL CUERPO DE INGENIEROS DEL EJÉRCITO PETRO ECUADOR

Elaborado por **JHONNY ENRIQUE JIMÉNEZ ARMIJOS, ISMAEL DAVID GERVACIO FONSECA** , con cédula de ciudadanía No. **1105896045, 1722913876**. previo a la obtención del título de: **"**TÉCNICO SUPERIOR EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**".** Para tal efecto he procedido a leer y analizar de manera profunda el estilo y la forma del contenido del texto:

- Se denota pulcritud en la escritura en todas sus partes
- La acentuación es precisa
- Se utilizan los signos de puntuación de manera acertada
- En todos los ejes temáticos se evita los vicios de dicción
- Hay concreción y exactitud en las ideas
- No incurre en errores en la utilización de las letras
- La aplicación de sinónimos y antónimos de manera correcta
- Se maneja con conocimiento y precisión la morfosintaxis
- El lenguaje es sencillo y directo por lo tanto de fácil comprensión

Por lo expuesto y en uso de mis derechos como especialista en ***Seguridad y Salud Ocupacional*** recomiendo la **VALIDEZ ORTOGRÁFICA** del presente proyecto previo la obtención del título de TÉCNICO SUPERIOR EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Atentamente;

Ing. Yisennis Reyes Maurera
CI: 0962644753

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO REY DAVID

TEMA

EVALUACIÓN DE LA CARGA DE TRABAJO MENTALY SU INFLUENCIA EN LA SALUD PSICOEMOCIONAL DEL PERSONAL AUXILIAR DE MANTENIMIENTO EN EL CUERPO DE INGENIEROS DEL EJÉRCITO PETRO ECUADOR.

_____	_____
Ab. Diana Venegas Venegas	Ing. Jussen Facuy Delgado MSc.
Miembro del tribunal examinador	Miembro del tribunal examinador

_____

Ing. Kelly Peña Moreno MSc.

Presidenta del tribunal

Ing. Elsy Alvarado Arevalo

Secretaria General

Sistema Antiplagio

Detector de plagio v. 2215 - Informe de originalidad 2/7/2024 10:13:16

Documento analizado: Jhonny Jiménez e Ismael Gervacio.pdf Licenciado para: DAVID CAICEDO

Preajuste de comparación: Palabra a palabra Idioma detectado: Es

Tipo de verificación: Control de internet

TEE y codificación: ifilter

Análisis detallado del cuerpo del documento:

Tabla de relaciones:

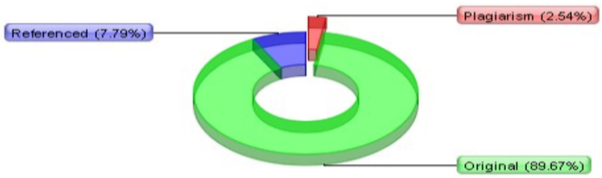
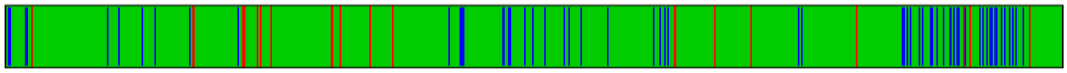


Gráfico de distribución:



Principales fuentes de plagio: 60

6%	678	1. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33140/1/656%20OE.pdf
4%	281	2. https://doi.org/https://doi.org/10.22463/17949831.2187
3%	245	3. https://doi.org/https://doi.org/10.15446/rsap.v24n2.97527

Detalles de recursos procesados: 194 - Okay / 1 - Ha fallado

Notas importantes:

Wikipedia:	Libros de Google:	Servicios de escritura fantasma:	Anti-trampa:
[no detectado]	[no detectado]	[no detectado]	[no detectado]

Informe anti trampas de UACE:

1. Estado: Analizador **Encendido** Normalizador **Encendido** similitud de caracteres establecida en **100%**
2. Porcentaje de contaminación UniCode detectado: **0%** con límite de: 2%
3. Documento no normalizado: porcentaje no alcanzado 2%
4. Todos los símbolos sospechosos se marcarán en color violeta: Abcd...
5. Símbolos invisibles encontrados: 0

Recomendación de evaluación:

No se requiere ninguna acción especial. El documento está bien.

Estadísticas del alfabeto y análisis de símbolos:

Referencias activas (URL extraídas del documento):

1. http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9566
2. http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/10714
3. http://www.spentamexico.org/v16n3/A4.16(3)1-23.pdf
4. https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6515/Proyecto.pdf?seq
5. https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/091c8ca3-9eeb4f5c-b2f8-40c2227e797f/content
6. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16728/Damian_
7. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7278296.pdf
8. https://doi.org/10.15517/enferm.actual.cr.v0i43.46933
9. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.18873.80489
10. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i55.2272
11. https://doi.org/https://doi.org/10.15446/rsap.v24n2.97527
12. https://doi.org/https://doi.org/10.17081/psico.25.47.4713
13. https://doi.org/https://doi.org/10.22463/17949831.2187
14. https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.29-40
15. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2485
16. https://doi.org/https://doi.org/10.56342/recip.vol13.n25.2023.4
17. https://payfit.com/es/contenidopractico/carga-de-trabajo/
18. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8038/1/T3477-MDTH-FrancoRelacion.pdf
19. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-OnofreInfluencia.pdf
20. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61976
21. https://repositorio.uniajc.edu.co/server/api/core/bitstreams/c3931ec7-1e99-41c7877b-ed9b23e91d20/content
22. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga
23. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32825/3/18._ortega_aldas_di
24. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33140/1/656%20OE.pdf
25. https://repository.udca.edu.co/bitstream/handle/11158/3710/LOZADA%20y%20
26. https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/256
27. https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/2187.
28. https://www.becarios.unam.mx/Portal2018/wpcontent/uploads/2024/03/Impacto-de-la-educacion-superior-en-laagenda-2030DIGITAL_.pdf#page=90
29. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang-es/index.htm
30. https://www.redalyc.org/journal/5636/563662154006/html/
31. https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-atwork

URL excluidas:

No se detectaron URL

URL incluidas:

No se detectaron URL

Análisis detallado del documento:

INSTITUTO SUPERIOR TECNICO REY DAVID CARRERA DE SALUD Y PREVENCION DE RIESGOS LABORALES TEMA:

Cotizaciones detectadas: **0,26%** id: **1**

"EVALUACIÓN DE LA CARGA DE TRABAJO MENTALY SU INFLUENCIA EN LA SALUD PSICOEMOCIONAL DEL PERSONAL AUXILIAR DE MANTENIMIENTO EN EL CUERPO DE INGENIEROS DEL EJÉRCITO PETRO ECUADOR"

TESIS DE GRADO PREVIA A LA ODTENCIÓN DEL TÍTULO DE TÉCNICO SUPERIOR EN TÉCNICO SUPERIOR

Referenciado: **0,07%** en:https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/IT... id: **2**

EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

AUTOR: JHONNY ENRIQUE JIMÉNEZ ARMIJOS ISMAEL DAVID GERVACIO FONSECA TUTOR: ING. JUSSEN PAUL FACUY DELGADO, MSC. DAULE - ECUADOR 2024 ii REPOSITORIO NACIONAL EN
CIENCIA Y TECNOLOGÍA FICHA DE REGISTRO DE TESIS TÍTULO Y SUBTÍTULO: Evaluación de la Carga de Trabajo Mental y su Influencia en la Salud Psicoemocional del personal Auxiliar de mantenimiento en el Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador. -Evaluar la influencia de la carga de trabajo mental en la salud mental de los colaboradores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador. AUTOR/ES: Jhonny Enrique Jiménez Armijos Ismael David Gervacio Fonseca TUTOR: Ing. Jussen Facuy Delgado MSc. REVISORES: Ing. Kelly Peña Moreno MSc. Ing. Jussen Facuy Delgado MSc. INSTITUCIÓN: Instituto tecnológico Rey David CARRERA: Salud Y Prevención de Riesgos Laborales FECHA DE PUBLICACIÓN: 22 DE JUNIO DEL 2024 No. DE PÁGS:
60 TÍTULO OBTENIDO: Técnico Superior

Referenciado: 0,07% en:https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/IT... id: 3

En Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales.

ÁREAS TEMÁTICAS: PALABRAS CLAVE: Carga de trabajo mental, salud mental, estrés laboral, satisfacción laboral.
RESUMEN: iii

Referenciado: 0,07% en:https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/han... id: 4

La Organización Mundial de la Salud (OMS

) señala que un trabajo decente promueve la salud mental, mientras que entornos laborales adversos, como la discriminación y la inseguridad laboral, pueden deteriorarla, con un 15% de adultos trabajadores sufriendo trastornos mentales. Anualmente,

Plagio detectado: 0,15% https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/... + 2 id: 5

se pierden recursos!12,000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad,

costando 1 billón de dólares en productividad. Esta investigación incluyo un enfoque mixto con métodos cuantitativos y cualitativos. Se usaron cuestionarios para cuantificar la carga de trabajo mental y entrevistas semiestructuradas para explorar las percepciones de los empleados. La población de estudio son los colaboradores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador, específicamente los auxiliares de mantenimiento en Cuenca, seleccionados por su exposición significativa a cargas de trabajo mentales. La muestra fue 52 colaboradores, garantizando la validez estadística. La encuesta muestro que la mayoría de los empleados trabaja más de 8 horas diarias y percibe la carga de trabajo mental como moderadamente estresante. Un 56% considera que la falta de recursos contribuye a esta carga. La mayoría está satisfecha con la organización del trabajo y no ha experimentado síntomas frecuentes de ansiedad o depresión relacionados con el trabajo. El 62% del personal auxiliar de mantenimiento trabaja más de 8 horas diarias, y el 38% percibe una carga mental excesiva. Aunque el 44% considera su trabajo poco estresante, un 29% experimenta síntomas de ansiedad ocasionalmente. Fortalecer el apoyo interpersonal y mejorar recursos podría reducir esta carga y mejorar la satisfacción laboral. No. DE REGISTRO (en base de datos): No. DE CLASIFICACIÓN: DIRECCIÓN URL (tesis en la web): ADJUNTO PDF: x SI NO CONTACTO CON AUTOR/ES Teléfono: 0968336873 E-mail: mercedesarmijos718@gmail.com
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN: Nombre: Ing. Elsy Alvarado Arevalo Teléfono: E-mail: x X x s iv
Sistema Antiplagio Firma de Responsabilidad v Tabla De Contenido Sistema Antiplagio
..... iv Índice De Tablas
..... viii Índice De
Figuras..... ix Lista De Anexos
..... x Agradecimiento

..... xi
Dedicatoria..... xii
Resumen xiii
Abstract xiv
Introducción ..... xv Capítulo I
..... 17 1. El
Problema..... 17 1.1.
Antecedentes Del Problema ..... 17 1.2. Planteamiento del Problema
..... 19 1.3. Justificación Del Estudio
..... 21 1.4. Preguntas De Investigación
..... 22 1.5. Objetivo General
..... 23 1.6. Objetivos Específicos

..... 23 Capítulo II
..... 24 2. Marco Teórico
..... 24 vi 2.1. Antecedentes Del
Estudio ..... 24 2.1.1. Antecedentes Históricos
..... 24 2.1.2. Condiciones En El Ambiente De Trabajo
..... 27 2.1.3. Modelo Síndrome De Burnout
..... 28 2.1.4. Causas Que Generan Estrés
..... 28 2.1.5. Influencia De La Salud Mental En Los
Trabajadores ..... 29 2.2. Marco Conceptual
..... 29 2.2.1. Sobrecarga De Tareas
..... 29 2.2.2. Desempeño Laboral
..... 30 2.2.3. Salud Mental
..... 31 2.3. Marco Contextual
..... 32 2.3.1.

Referenciado: **0,08%** en:https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456... id: **6** Origen Y Evolución De La Sobrecarga De Trabajo

..... 32 Capítulo III
..... 33 3. Metodología
..... 33 3.1. Metodología De La
Investigación..... 33 3.2. Métodos De Investigación
..... 33 3.3. Técnicas E Instrumentos De Investigación
..... 33 3.4. Encuesta
..... 34 3.5.

Referenciado: **0,04%** en:https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456... id: **7**

Población Y Muestra 34
3.6. Análisis E Interpretación De Los Resultados ..... 35 vii 3.7
Propuesta ..... 45 4. Conclusiones
..... 48 5. Recomendaciones
..... 50 6. Referencias
..... 51 7. Anexos
..... 57 viii Índice De
Tablas Figura 1. Distribución De Horas Laborales Del Personal De Mantenimiento ..... 35 Figura
2. Frecuencia De Carga De Trabajo Mental Percibida Como Excesiva ..... 36 Figura 3. Niveles De
Estrés En El Personal Auxiliar De Mantenimiento..... 37 Figura 4. Impacto De Los Plazos De
Trabajo En La Salud Mental Del Personal .... 38 Figura 5. Soporte Recibido Para Manejar La Carga De Trabajo Mental
..... 39 Figura 6. Influencia De Los Recursos En La Carga De Trabajo
Mental ..... 40 Figura 7. Satisfacción Con La Organización De Tareas Y Responsabilidades
..... 41 Figura 8. Prevalencia De Síntomas De Ansiedad Y Depresión En El Trabajo ..... 42 Figura 9. Efecto

Referenciado: **0,1%** en:https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/han... id: **8** De La Carga De Trabajo Mental En La Calidad De Vida

..... 43 Figura 10. Consideración De Ayuda Profesional Para El Estrés Laboral ..... 44 ix
Índice De Figuras Figura 1. Distribución De Horas Laborales Del Personal De Mantenimiento
..... 35 Figura 2. Frecuencia De Carga De Trabajo Mental Percibida Como Excesiva ..... 36 Figura 3. Niveles De Estrés
En El Personal Auxiliar De Mantenimiento..... 37 Figura 4.
Impacto De Los Plazos De Trabajo En La Salud Mental Del Personal .... 38 Figura 5. Soporte
Recibido Para Manejar La Carga De Trabajo Mental ..... 39 Figura 6. Influencia De Los
Recursos En La Carga De Trabajo Mental ..... 40 Figura 7. Satisfacción Con La
Organización De Tareas Y Responsabilidades ..... 41 Figura 8. Prevalencia De Síntomas De
Ansiedad Y Depresión En El Trabajo ..... 42 Figura 9. Efecto

Referenciado: **0,1%** en:https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/han... id: **9** De La Carga De Trabajo Mental En La Calidad De Vida

..... 43 Figura 10. Consideración De Ayuda Profesional Para El Estrés Laboral ..... 44 x Lista De Anexos Anexo
1. Formato De La
Encuesta..... 57 Anexo 2. Imágenes De Trabajo De Campo
..... 61 xi Agradecimiento Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a

todas las personas que contribuyeron de alguna manera en la realización de esta tesis. A nuestros padres, al Instituto Superior Técnico Rey David, al Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador, por su colaboración y asesoramiento en nuestro proyecto de investigación. Su dedicación y profesionalismo fueron de gran ayuda para alcanzar nuestros objetivos. A todas aquellas personas que de una u otra manera nos tendieron una mano en este camino, les extendemos nuestro más profundo agradecimiento. Sin su apoyo, este logro no habría sido posible. Que este trabajo sea también un reconocimiento a la generosidad y solidaridad de quienes nos rodean. Con gratitud, Jhonny Enrique Jiménez Armijos e Ismael David Gervacio Fonseca. xii Dedicatoria A nuestros amados padres, cuyo amor incondicional y sacrificio han sido el motor que nos impulsó a lo largo de esta travesía académica. Gracias por creer en nosotros, por brindarnos su apoyo inquebrantable y por ser nuestros pilares en los momentos de desafío. Al Instituto Superior Técnico Rey David, por ofrecernos una educación de calidad y por ser el escenario donde cultivamos nuestros conocimientos y habilidades. Agradecemos a todos los profesores y personal administrativo por su dedicación y orientación. Al valiente Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador, por su colaboración en nuestra investigación. Su compromiso con la seguridad y el servicio a la comunidad nos inspira y motiva a contribuir al bienestar de nuestra sociedad. Esta tesis es el fruto de nuestro esfuerzo conjunto y dedicación, pero también es el reflejo del apoyo inestimable que hemos recibido a lo largo de este viaje. A todos ustedes, les dedicamos este logro con profundo agradecimiento y cariño. ¡Que este trabajo sea un testimonio de nuestra gratitud y un tributo a su amor y apoyo constante! Con todo nuestro afecto, Jhonny Enrique Jiménez Armijos e Ismael David Gervacio Fonseca. xiii Resumen

Referenciado: **0,07%** en:https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/han... id: **10** La Organización Mundial de la Salud (OMS

) señala que un trabajo decente promueve la salud mental, mientras que entornos laborales adversos, como la discriminación y la inseguridad laboral, pueden deteriorarla, con un 15% de adultos trabajadores sufriendo trastornos mentales. Anualmente,

Plagio detectado: **0,15%** https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/... + 2 id: **11** se pierden recursos! 12,000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad,

costando 1 billón de dólares en productividad. Esta investigación incluyo un enfoque mixto con métodos cuantitativos y cualitativos. Se usaron cuestionarios para cuantificar la carga de trabajo mental y entrevistas semiestructuradas para explorar las percepciones de los empleados. La población de estudio son los colaboradores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador, específicamente los auxiliares de mantenimiento en Cuenca, seleccionados por su exposición significativa a cargas de trabajo mentales. La muestra fue 52 colaboradores, garantizando la validez estadística. La encuesta muestro que la mayoría de los empleados trabaja más de 8 horas diarias y percibe la carga de trabajo mental como moderadamente estresante. Un 56% considera que la falta de recursos contribuye a esta carga. La mayoría está satisfecha con la organización del trabajo y no ha experimentado síntomas frecuentes de ansiedad o depresión relacionados con el trabajo. El 62% del personal auxiliar de mantenimiento trabaja más de 8 horas diarias, y el 38% percibe una carga mental excesiva. Aunque el 44% considera su trabajo poco estresante, un 29% experimenta síntomas de ansiedad ocasionalmente. Fortalecer el apoyo interpersonal y mejorar recursos podría reducir esta carga y mejorar la satisfacción laboral. Palabras clave: Carga de trabajo mental, salud mental, estrés laboral, satisfacción laboral. xiv Abstract The World Health Organization (WHO) notes that decent work promotes mental health, while adverse work environments, such as discrimination and job insecurity, can deteriorate it, with 15% of working adults suffering from mental disorders. Annually, 12 billion workdays are lost due to depression and anxiety, costing $1 trillion in productivity. includes a mixed approach with quantitative and qualitative methods. Questionnaires were used to quantify mental workload and semi-structured interviews were used to explore employee perceptions. The study population is the employees of the Petro Ecuador Army Corps of Engineers, specifically maintenance assistants in Cuenca, selected for their significant exposure to mental workloads. The sample will be representative, guaranteeing statistical validity. The survey shows that the majority of the employees work more than 8 hours per day and perceive the mental workload as moderately stressful. Fifty-six percent consider that the lack of resources contributes to this burden. Most are satisfied with the work organization and have not experienced frequent work-related symptoms of anxiety or depression. 62% of the auxiliary maintenance staff work more than 8 hours per day, and 38% perceive an excessive mental workload. Although 44% consider their work not very stressful, 29% experience symptoms of anxiety occasionally. Strengthening interpersonal support and improving resources could reduce this burden and improve job satisfaction. Key words: Mental workload, mental health, job stress, job satisfaction. xv Introducción

Referenciado: **0,07%** en:https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/han... id: **12** La Organización Mundial de la Salud (OMS

) (2022), menciona que el trabajo decente promueve la salud mental, mientras que entornos laborales adversos, como la discriminación, cargas de trabajo excesivas y la inseguridad laboral, ponen en riesgo la salud mental, con un 15% de los adultos trabajadores sufriendo trastornos mentales.

Plagio detectado: **0,19%** https://es.weforum.org/agenda/2024/06/mejora... id: **13**

Se pierden anualmente 12,000 millones de días de trabajo por depresión y ansiedad, costando 1 billón de dólares en productividad. Medidas efectivas pueden prevenir

Plagio detectado: **0,13%** https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/... + 2 id: **14** riesgos par recursos! a la salud mental en el trabajo, apoyando a trabajadores con trastornos mentales
y promoviendo entornos laborales seguros y sanos que favorezcan la inclusión y recuperación. Sin embargo, Rondón (2019), indica que la gestión y comprensión de la salud mental en el entorno laboral constituyen una dimensión crítica dentro del estudio de la psicología organizacional y la salud ocupacional, marcando una relevancia sustancial tanto para el bienestar de los empleados como para la eficiencia y productividad de las empresas. El tema de la evaluación de la carga de trabajo mental emerge como un área de investigación de gran importancia, dada su capacidad para influir de manera significativa en la salud mental de los trabajadores. Este estudio se inscribe en un momento en el que las organizaciones buscan activamente estrategias para optimizar sus ambientes laborales, reconociendo la estrecha relación entre

Plagio detectado: **0,14%** https://espaciohr.com/carga-de-trabajo/ + 2 recursos! id: **15** la carga de trabajo mental, el estrés, y su impacto en la salud mental de

sus empleados. El propósito principal de este trabajo de investigación es evaluar

Plagio detectado: **0,15%** https://espaciohr.com/carga-de-trabajo/ + 2 recursos! id: **16** la carga de trabajo mental y analizar su influencia en la salud mental de los empleados

de una empresa específica. A través de una metodología mixta, que combina técnicas cualitativas y cuantitativas, se busca comprender cómo la percepción de la carga de trabajo afecta el xvi bienestar psicológico de los trabajadores, identificando factores de riesgo y mecanismos de soporte. La investigación se estructura en varios capítulos, comenzando con una revisión teórica que establece el marco conceptual del estudio, seguido de la metodología empleada para la recopilación y análisis de datos. Posteriormente, se presentan los resultados obtenidos, los cuales se discuten en relación con la literatura existente para finalmente, ofrecer conclusiones y recomendaciones que puedan ser implementadas por la empresa

Plagio detectado: **0,15%** https://es.indeed.com/orientacion-laboral/desa... + 2 id: **17**

par recursos! a mejorar la gestión de la carga de trabajo mental y promover la salud mental de
sus empleados. 17 Capítulo I 1. El Problema 1.1. Antecedentes Del Problema Loayza (2022) manifestó que, el derecho laboral, con raíces en la antigua Roma, ha evolucionado significativamente, especialmente tras la Revolución Industrial que marcó el inicio de su modernización. Ante las condiciones de explotación y la urgencia de una respuesta social, las legislaciones comenzaron a proteger a los trabajadores, evidenciando la necesidad de equidad en la distribución del bienestar generado por el trabajo. La creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919 catalizó este proceso, promoviendo normativas que garantizan derechos y bienestar para los empleados. Esta transformación refleja la lucha obrera y el reconocimiento de que el trabajo digno es fundamental para la justicia social y el desarrollo humano. Así mismo, Franco (2021), sostiene que basado en fuentes primarias y secundarias, se evidencia que la sobrecarga de trabajo impacta negativamente en la salud física y psicológica de los trabajadores, aumentando el estrés y el uso de servicios médicos. La extensión de jornadas laborales se asocia erróneamente con mayor productividad, algunos estudios muestran una disminución de la productividad con jornadas extendidas. La sobrecarga laboral también está relacionada con el síndrome de burnout, indicando la importancia de una gestión equilibrada de la carga laboral para el bienestar de los empleados. Estudios en diferentes contextos, como el de la Revista Mexicana de Psicología y el realizado por la OMS en Chile, corroboran la relación entre sobrecarga de trabajo y deterioro de la salud mental, destacando la necesidad de abordar esta problemática a través de una gestión adecuada y reformas organizacionales. 18 De la misma forma, Onofre (2021), opina que el interés por comprender la carga de trabajo mental y su impacto en la salud psicoemocional de los empleados ha crecido significativamente en las últimas décadas, emergiendo de un contexto donde el bienestar laboral se ha vuelto un pilar central para la productividad y la sostenibilidad empresarial. Históricamente, las
transformaciones económicas y tecnológicas han modificado profundamente la naturaleza del trabajo, incrementando las demandas cognitivas sobre los empleados en diversos sectores. Este cambio ha sido acompañado por una creciente conciencia de los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud mental, marcando un cambio desde la valoración de la productividad hacia una mayor consideración del bienestar del trabajador. En ese mismo sentido, Rivera et al. (2022) opina que, el trabajo puede ser beneficioso o perjudicial para los empleados, dependiendo de las condiciones organizativas y directivas. Ofrece bienestar y estabilidad económica, pero también puede causar problemas de salud física y psicológica debido a la carga mental de trabajo (CMT), especialmente en entornos con altas exigencias de productividad. La sobrecarga se refiere a demandas mentales excesivas, mientras que la infracarga implica tareas demasiado simples o con baja demanda cognitiva. Ambas condiciones pueden llevar a enfermedades crónicas, fatiga, problemas psicosociales y disminución de la satisfacción laboral, afectando negativamente tanto a individuos como a

organizaciones. Tal como lo menciona Palencia (2020), los riesgos psicosociales, cada vez más relevantes en el ámbito laboral global, afectan tanto la salud física y mental de los empleados como el desempeño organizacional. Su impacto en la reducción del desempeño y productividad ha llevado a organizaciones como la OMS y la OIT a priorizar su estudio. Estos riesgos, incluido el estrés por carga de trabajo y falta de autonomía, 19 varían en su impacto según la percepción individual, influenciando tanto negativa como positivamente en la calidad de vida laboral y la productividad. 1.2. Planteamiento del Problema La OIT (2022), indica que cada año, la depresión y la ansiedad causan la pérdida de 12.000 millones de días laborales, costando casi un billón de dólares a la economía global. Las nuevas

Plagio detectado: **0,13%** https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/... + 2 id: **18** directrices recursos! de la OMS abordan los riesgos para la salud mental en el trabajo,
incluyendo la sobrecarga laboral y el acoso, enfatizando la formación de directivos para prevenir entornos estresantes y apoyar a los trabajadores afectados. Destacan la importancia de intervenciones específicas para trabajadores con trastornos mentales y el cuidado de la salud mental de los trabajadores sanitarios y de emergencias, subrayando la necesidad de un enfoque preventivo y de apoyo en el ambiente laboral. Por otra parte, Xairo (2023) manifiesta que, en el ámbito laboral,

Plagio detectado: **0,16%** https://espaciohr.com/carga-de-trabajo/ + 2 recursos! id: **19** gestionar adecuadamente la carga de trabajo es crucial para la productividad y el bienestar de los empleados.

Un balance óptimo promueve eficiencia y satisfacción, mientras que un desequilibrio puede resultar en estrés, agotamiento y una menor calidad de trabajo. La carga implica la cantidad y complejidad de tareas a realizar, y su inadecuada gestión conlleva riesgos físicos y mentales. Para optimizar el rendimiento y el ambiente laboral, es esencial establecer plazos realistas, brindar recursos adecuados y fomentar la colaboración, abordando tanto las demandas físicas como mentales de los trabajos. Según Lozada et al. (2020), la normativa colombiana, aunque considera los derechos de los profesionales y promueve la salud mental, no especifica medidas para cuidadores formales de personas con enfermedades mentales. La carga mental, un tema de creciente importancia tanto a nivel nacional como internacional, carece de una definición unánime debido a la variedad de factores que la influencian y sus efectos en la 20 salud y el desempeño laboral de los profesionales de la salud. Este concepto implica una compleja interacción de factores internos del individuo y externos relacionados con el entorno laboral, demandas cognitivas y situacionales, destacando la importancia del descanso en su manejo. Para Vargas et al. (2020), la carga mental, definida por la interacción de factores internos y externos que afectan la capacidad para realizar tareas, carece de una definición unánime, pero es reconocida por su impacto en la salud y desempeño de los profesionales de la salud. Incluye aspectos como la habilidad, motivación, estado físico y emocional del individuo, así como demandas cognitivas y psicosociales del entorno laboral. Es especialmente relevante en enfermería, donde influye directamente en la calidad del cuidado y la satisfacción laboral, subrayando la necesidad de herramientas de evaluación y estrategias para manejar eficazmente. Asimismo, Acosta et al. (2023) manifiestan que, la evolución hacia trabajos con menor carga física pero mayor demanda mental destaca la importancia

Plagio detectado: **0,13%** http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script... + 3 recursos! id: **20** de la Ergonomía Cognitiva. La carga de trabajo mental, definida como el conjunto de

tensiones por exigencias cognitivas, y su relación con enfermedades ocupacionales ha sido objeto de estudio desde Ramazzini en el siglo XVII. La investigación moderna se enfoca en evaluar y gestionar la carga mental, crucial para prevenir condiciones como obesidad, trastornos cardiovasculares y estrés. Este estudio analiza modelos y normas internacionales para la valoración de la carga mental, orientando a investigadores sobre las herramientas más efectivas para su gestión en el ambiente laboral. Cabezas y Sinche (2022) indican que, en Ecuador, las organizaciones adoptan una cultura reactiva hacia la seguridad y salud ocupacional, actuando después de los incidentes en lugar de prevenirlos, a pesar de las normativas que exigen promover la 21 prevención de riesgos laborales. Los trabajadores del siglo XXI buscan seguridad en el trabajo, pero aún hay resistencia a adoptar una cultura preventiva. La carga mental, que implica el esfuerzo intelectual necesario en el trabajo, está vinculada a la fatiga, subrayando la importancia de identificar y mitigar los riesgos psicosociales mediante un análisis organizacional detallado y programas de mejora. Formulación del problema ?Cómo influye la carga de trabajo mental en la salud psicoemocional del personal auxiliar de mantenimiento de la cuadrilla del Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador en Cuenca, y cuáles son los factores que contribuyen a esta carga? 1.3. Justificación Del Estudio

Plagio detectado: **0,17%** https://www.insst.es/documents/94886/415570... + 6 id: **21**

La evaluac recursos! ión de la carga de trabajo mental y su influencia en la salud mental de los empleados de la empresa aborda un problema de creciente importancia en el mundo laboral

contemporáneo. A medida que la sociedad avanza hacia economías basadas en el conocimiento y el servicio, las demandas cognitivas sobre los trabajadores se intensifican, haciendo que la gestión adecuada de la carga mental sea crucial para la salud y la eficiencia organizacional. Teóricamente, este estudio enriquece el entendimiento de la

interacción entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico, aportando evidencia sobre cómo factores laborales específicos contribuyen al estrés, la ansiedad y otros trastornos mentales. Este conocimiento es vital para desarrollar modelos teóricos más completos que integren aspectos cognitivos y emocionales del trabajo, fundamentales para la psicología organizacional y la ergonomía cognitiva. 22 Desde una perspectiva práctica, los hallazgos pueden informar el diseño de intervenciones dirigidas a mejorar las condiciones laborales, promoviendo estrategias de gestión de recursos humanos que reduzcan la carga de trabajo mental excesiva. Esto tiene implicaciones directas en la productividad, la satisfacción laboral y la retención de talento, aspectos claves para la competitividad empresarial. Además, ofrece una guía para el desarrollo de políticas de bienestar laboral que fomenten ambientes de trabajo saludables y sustentables. Socialmente, este estudio aborda una preocupación creciente sobre el equilibrio entre vida laboral y personal, y los efectos de la carga laboral en la salud mental comunitaria. Al ofrecer un análisis profundo de cómo las prácticas laborales afectan el bienestar de los empleados, esta investigación puede contribuir a un cambio cultural hacia la valoración del capital humano y el reconocimiento de la salud mental como un derecho laboral fundamental. 1.4. Preguntas De Investigación : ?Cómo afecta la carga de trabajo mental a la salud mental de los empleados en la empresa Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador, estudio centrado en el personal auxiliar de mantenimiento de la cuadrilla en Cuenca? : ?Qué relación existe entre los niveles de carga de trabajo mental y los índices de satisfacción laboral y productividad en los empleados de la empresa Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador, estudio centrado en el personal auxiliar de mantenimiento de la cuadrilla en Cuenca? : ?Qué estrategias pueden implementar la empresa Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador, estudio centrado en el personal auxiliar de mantenimiento 23 de la cuadrilla en Cuenca, para minimizar el impacto negativo de la carga de trabajo mental sobre la salud mental de sus empleados? : ?Cómo varía el impacto de la carga de trabajo mental en la salud mental entre diferentes niveles jerárquicos de empleados en la empresa Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador, estudio centrado en el personal auxiliar de mantenimiento de la cuadrilla en Cuenca? 1.5. Objetivo General : Evaluar la influencia de la carga de trabajo mental en la salud mental de los empleados del Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador. 1.6. Objetivos Específicos : Identificar los principales factores internos y externos que contribuyen a la carga de trabajo mental de los colaboradores. : Determinar cómo varía el impacto de la carga de trabajo mental en la salud mental entre diferentes niveles jerárquicos de los colaboradores. : Detallar la relación existente entre la carga de trabajo mental y los niveles de estrés, ansiedad y satisfacción laboral de los colaboradores. : Desarrollar recomendaciones basadas en la evidencia para la gestión eficaz de la carga de trabajo mental 24 Capítulo II 2. Marco Teórico 2.1. Antecedentes Del Estudio 2.1.1. Antecedentes Históricos Mesta y López (2020), llevaron a cabo una investigación que examinó cómo la carga de trabajo puede influir en la salud mental de los

Referenciado: **0,1%** en:https://doi.org/http://dx.doi.org/10.13140/RG.2...id: **22** choferes de una empresa manufacturera en el Estado de México.

Se utilizó un enfoque cuantitativo y descriptivo, evaluando la carga de trabajo con el instrumento NASA-TLX y la salud mental con el GHQ-12. Se encontró que el 66.20% de los 71 trabajadores evaluados experimentaban sobrecarga de trabajo, y el 23.94% mostraba síntomas probables de alteración de la salud mental. Se descubrió una asociación significativa entre la carga de trabajo y la salud mental, con la carga de trabajo siendo un predictor significativo de problemas de salud mental. En otra investigación llevada a cabo por Russo et al. (2022), se exploró la carga mental experimentada por docentes universitarios durante la pandemia de COVID-19, particularmente debido

Referenciado: **0,09%** en:https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/IT... id: **23** al uso de tecnologías en clases virtuales y teletrabajo.

Se utilizó una metodología descriptiva de corte transversal con la herramienta FPSICO 3.1. Se evaluaron 19 docentes

Referenciado: **0,08%** en:https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/IT... id: **24** a tiempo completo en Quito, Ecuador, durante el segundo semestre de 2020. Los resultados mostraron

Referenciado: **0,09%** en:https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/IT... id: **25** niveles elevados de riesgo en la carga de trabajo

(11% moderado, 16% elevado, 47% muy elevado) y en la participación y supervisión (5% moderado, 32% elevado, 37% muy elevado). Se concluyó que las docentes mujeres experimentaron una carga mental mayor en comparación con los docentes hombres. 25 Otro estudio, realizado por Paz (2023) en el Instituto Tecnológico de Chetumal (ITCh) examinó las repercusiones de la transición de la actividad presencial a la virtual y nuevamente a la presencial durante la contingencia por el SARS-CoV-2. Esta dinámica provocó experiencias difíciles para los docentes, resultando en la pérdida de su bienestar laboral anterior a la pandemia. El objetivo fue determinar evidencias físicas, sociales o mentales postpandemia que pudieran atribuirse a riesgos psicosociales en los profesores de tiempo completo del ITCh. Se basó teóricamente en estudios sobre estrés, burnout y acoso psicológico, así como en la psicología de la salud ocupacional. Utilizando instrumentos como la Norma Oficial Mexicana 035, la Escala de Desgaste Ocupacional y el Manual Diagnóstico y

Estadístico de Enfermedades Mentales, se encontraron correlaciones entre los riesgos psicosociales y trastornos psicosomáticos. Gondón y Vielma (2020) realizaron un estudio que aborda los trastornos mentales graves (TMG), que representan un importante desafío a nivel mundial, siendo responsables del 12% de la discapacidad global. A nivel nacional, los TMG contribuyen significativamente a los años de vida ajustados por discapacidad (AVISA), con un impacto especialmente alto en México. La falta de acceso y calidad en los tratamientos agrava la carga de morbilidad asociada. El estigma en los profesionales de la salud mental hacia los pacientes con TMG es una barrera importante para la atención adecuada. La investigación, realizada en las regiones de Biobío, Ñuble y Maule, se propuso identificar las variables individuales y de los centros de salud que contribuyen al estigma hacia personas con TMG. Se utilizó un enfoque transversal y multinivel, evaluando el estigma mediante escalas actitudinales y de distancia social. Se identificaron correlaciones entre variables individuales (como profesión y nivel de educación) y del contexto laboral (como el clima organizacional) con el estigma. Se encontró que ciertas variables, como el tipo de profesión y la edad, estaban asociadas con niveles más altos de estigma, mientras que 26 el apoyo organizacional se relacionaba con niveles más bajos. Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar el estigma en los profesionales de la salud mental para mejorar la atención a las personas con TMG. Oliverio (2023), efectuó otro estudio en el cual se examinó el impacto

Referenciado: **0,08%** en:https://doi.org/https://doi.org/10.56342/recip.vo... id: **26** de los estresores y apoyos personales, sociales y

laborales en la salud mental de 242 policías municipales en México, quienes enfrentan condiciones laborales peligrosas y de alto estrés debido al contexto de delincuencia organizada y corrupción. Se utilizó el SWSSurvey para medir los estresores, apoyos y salud mental. Los resultados indicaron que los apoyos personales, sociales y laborales influyeron en

Referenciado: **0,09%** en:https://doi.org/https://doi.org/10.56342/recip.vo... id: **27** la salud mental funcional, mientras que el estrés personal,

social y laboral se relacionó

Referenciado: **0,18%** en:https://doi.org/https://doi.org/10.56342/recip.vo... id: **28** con la salud mental deficitaria. Las principales fuentes de estrés laboral fueron las condiciones laborales y las relaciones con

los mandos. En otro estudio por Villaroel y Ortega (2021), se investigó la relación entre los factores de riesgos psicosociales y los trastornos por carga mental en médicos de atención primaria. Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal con 84 médicos de 12 centros de salud. Los resultados indicaron que el 67% de los participantes percibieron un alto nivel de riesgos psicosociales, lo que se asoció con una carga mental global mediaalta. El acoso laboral fue identificado como el factor de riesgo más significativo, con un impacto particularmente elevado en mujeres. Se concluyó que los médicos de atención primaria experimentan factores psicosociales que afectan su salud y una sobrecarga mental, lo que genera un conflicto constante en su vida diaria. En estudio monográfico por Guevara y Paredes
(2022), se buscó caracterizar los

Referenciado: **0,07%** en:https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v... id: **29** modelos de evaluación de la carga mental

humana en estudios ergonómicos. Se investigaron los métodos más utilizados en las organizaciones laborales, como NASA 27 TLX, ESCAM, LEST, SWAT y el Método de Perfil de Carga. A través del análisis de estos modelos, se identificaron 9 variables que contribuyeron a entender la carga emocional. Se reconoce que las emociones son cruciales para el rendimiento laboral, y que el factor humano es fundamental para el éxito de las organizaciones al representar su esencia. Pinillos et al. (2022) realizaron un

Referenciado: **0,28%** en:https://doi.org/https://doi.org/10.15446/rsap.v2... id: **30** estudio cualitativo, con metodología fenomenológica, que exploró las experiencias de residentes de especialidades médicas en una institución de educación superior en Barranquilla. A través de entrevistas en profundidad, se

examinaron las vivencias y consideraciones de los residentes en su vida diaria y su salud mental, especialmente en relación con las situaciones laborales y las responsabilidades operativas. Los resultados revelaron cinco dimensiones principales de demandas laborales, con énfasis en el autocontrol emocional, demandas cuantitativas, carga mental, condiciones ambientales y esfuerzo físico, así como exigencias de responsabilidad. Se destaca la importancia de monitorear estas demandas a lo largo de la residencia en especialidades médico-quirúrgicas para mitigar

Referenciado: **0,06%** en:https://doi.org/https://doi.org/10.15446/rsap.v2... id: **31** los riesgos psicosociales en el desempeño

laboral. 2.1.2. Condiciones En El Ambiente De Trabajo En palabras de Ortiz (2021), la salud laboral de los colaboradores está estrechamente ligada a las condiciones proporcionadas por la organización para realizar sus actividades. Los accidentes y enfermedades laborales son consecuencia de condiciones deficientes en el ambiente de trabajo, considerados riesgos significativos. Elementos como agentes físicos y materiales, así como el diseño inadecuado de las

áreas de trabajo, aumentan el riesgo de accidentes. Los actos inseguros, motivados por la búsqueda de ahorro de tiempo o esfuerzo, también representan un riesgo importante. La 28 dirección de la organización influye en la conducta de seguridad de los trabajadores, creando un clima de seguridad adecuado que disminuye la accidentalidad. Los estudios indican que la motivación de los colaboradores hacia su trabajo afecta su propensión a asumir riesgos. Es esencial abordar el reconocimiento, evaluación y control de riesgos desde una perspectiva multidisciplinaria, considerando diversos factores influyentes. 2.1.3. Modelo Síndrome De Burnout A juicio de Blanco et al. (2021), el burnout, atribuido a Freudenberger en 1974, se caracteriza por síntomas físicos y psicosociales asociados con largas jornadas laborales, horarios variables, bajos salarios y alta exigencia laboral. Estos criterios se basaron en evidencias

Referenciado: **0,1%** en:https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/han... id: **32** obtenidas de casos reales en voluntarios de un área de asistencia

clínica, quienes experimentaron pérdida de energía, desmotivación, bajo interés en el trabajo, agotamiento y síntomas similares a la depresión y la ansiedad. Posteriormente, Gil-Monte lo señaló como una respuesta al estrés laboral crónico, caracterizado

Referenciado: **0,1%** en:https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/han... id: **33** por sentimientos y actitudes negativas hacia compañeros y el rol profesional.

Este síndrome no debe confundirse con el estrés psicológico, sino que se entiende como una respuesta específica al estrés crónico. 2.1.4. Causas Que Generan Estrés Para Adanaque (2020), el estrés en el ámbito laboral surge cuando hay una discrepancia entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles para cumplirlas. Esto afecta tanto el bienestar psicológico como físico de los trabajadores. Causas comunes de estrés laboral incluyen falta de control sobre las tareas, exigencias excesivas, y falta de apoyo de colegas y superiores. Otros factores estresantes incluyen ritmo y carga 29 laboral, monotonía, inestabilidad laboral, responsabilidad elevada, tareas insalubres, falta de reconocimiento, acoso laboral, y gestión inadecuada por parte de los superiores. En una investigación en

Referenciado: **0,1%** en:https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12... id: **34** los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana,

se busca determinar la relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral, así como identificar factores específicos que influyen en esta relación. Los resultados esperados ayudarán a implementar medidas preventivas y mejorar el manejo del estrés en el lugar de trabajo, contribuyendo al bienestar psicológico y físico de los colaboradores. 2.1.5. Influencia De La Salud Mental En Los Trabajadores Tomando las palabras de Damian y Ochoa (2021), el empleo se percibe como una vía de realización personal, por lo que el desempleo puede desencadenar efectos psicológicos como la depresión y otros trastornos, afectando la salud mental de los trabajadores. Sin embargo, el desgaste laboral no se limita únicamente al desempleo; incluso en entornos laborales activos, el exceso de trabajo, una mala organización laboral o un ambiente tóxico pueden tener consecuencias negativas en el bienestar de los empleados. Uno de los efectos más notables es el estrés, que puede dar lugar a trastornos adicionales como la ansiedad o la depresión. Estos trastornos tienen repercusiones en la organización, manifestándose en una disminución del rendimiento de los colaboradores, así como en tensiones, ausentismo laboral, conflictos, entre otros. 2.2. Marco Conceptual 2.2.1. Sobrecarga De Tareas Según Rodríguez (2020), las condiciones laborales de alta exigencia, incluyendo un ritmo productivo acelerado, la necesidad de tomar decisiones rápidas, la concentración 30 sostenida, y la burocracia excesiva. Estas condiciones pueden llevar a la fatiga y a mecanismos de regulación automáticos, como lapsus o bloqueos mentales. Además, la

Cotizaciones detectadas: **0,03%** id: **35**

"ley de hierro" implica que aquellos que demuestran eficiencia pueden ser asignados aún más trabajo, lo que puede ser perjudicial para su bienestar. Asimismo, Peña et al. (2022), manifiestan que la sobrecarga laboral es un problema común que puede desencadenar conflictos interpersonales, problemas de salud y afectar el rendimiento organizacional. Esta investigación destaca las posibles consecuencias de la sobrecarga laboral, incluyendo problemas de salud y una disminución en la calidad de vida a largo plazo. Se enfatiza la importancia de concienciar sobre estos efectos y tomar medidas preventivas para mitigar la sobrecarga laboral. Es un fenómeno ampliamente estudiado en la salud ocupacional debido a su relación con el estrés crónico y el burnout. En palabras de Quezada (2022) y citando a Gil-Monte (2005) y Veloutsou y Panigyrakis (2004), definen la sobrecarga como un exceso de demandas laborales en relación con las habilidades y recursos del trabajador. Asimismo, Quezada (2022) citando a Gil, García y Caro (2008) y Maslach (2009) confirman que esta sobrecarga es un factor crucial en el desarrollo del burnout, caracterizado por agotamiento, despersonalización e ineficacia. Pérez (2013) encontró que la sobrecarga de trabajo impacta positivamente en el burnout y el conflicto trabajofamilia en una investigación en México. 2.2.2. Desempeño Laboral El desempeño laboral, según Bustamante (2021) y citando a la OIT y otros autores, abarca el comportamiento profesional y técnico, así como las relaciones interpersonales en el ámbito de la atención a la salud. Este desempeño está íntimamente 31 ligado a la calidad de los servicios y las condiciones laborales y personales. Factores que influyen en el desempeño incluyen la oferta y demanda de profesionales, la infraestructura y recursos, aspectos económicos y sociales, y problemas personales. Las dimensiones del desempeño abarcan la planificación, responsabilidad,

iniciativa, calidad del trabajo, relaciones interpersonales, entre otros. La evaluación del desempeño se apoya en evidencias directas e indirectas, considerando la capacidad, habilidades, cumplimiento de funciones, entre otros. Modelos como el de Campbell y colaboradores analizan múltiples componentes del desempeño y sus determinantes individuales, como el conocimiento, habilidades y motivación del trabajador. 2.2.3. Salud Mental La comprensión de la salud mental es fundamental para comprender los aspectos emocionales y psicológicos que afectan la vida de las personas, impidiéndoles experimentar la felicidad o un sentido de plenitud. Desde una perspectiva clínica, cualquier tema relacionado con la salud mental tiende a ser clasificado y tratado como una enfermedad mental. Según Carrazana (1994), desde un enfoque psiquiátrico, la salud mental se define como un estado de equilibrio y adaptación activa y adecuada que permite al individuo interactuar creativamente con su entorno, fomentando su propio crecimiento y bienestar, así como el de su comunidad. Desde una perspectiva psicológica, Davini et al. (1978) describen la salud mental como un estado en el que una persona está adaptada de manera continua, lo que le permite realizar su potencial y experimentar satisfacción en la vida (Damian & Ochoa, 2021). 32 2.3. Marco Contextual 2.3.1.

Referenciado: **0,4%** en:https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456... id: **36**

Origen Y Evolución De La Sobrecarga De Trabajo Tacoamán (2020) sostiene que, en la época antigua, el concepto de trabajo no existía en las comunidades nómadas y primitivas donde la gente se dedicaba principalmente a la pesca y la recolección de frutas

debido a su nivel básico de conciencia y pensamiento crítico. Con el tiempo, especialmente con la revolución industrial, el trabajo evolucionó de ser no asalariado a ser asalariado, considerándose como un servicio

Referenciado: **0,06%** en:https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456... id: **37** prestado a cambio de ingresos económicos.

La revolución industrial también llevó a que los trabajadores fueran vistos como obreros, sujetos a explotación y deshumanización por parte de los dueños de fábricas, lo que dio origen al término

Cotizaciones detectadas: **0,03%** id: **38**

"sobrecarga de trabajo".

En respuesta a esta situación, surgieron organizaciones que abogaban por los derechos humanos y el bienestar de los trabajadores, buscando reducir la carga laboral y concientizar a los empleadores sobre la importancia de cuidar y proteger a sus empleados.

Referenciado: **0,1%** en:https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456... id: **39**

La escuela de las Relaciones Humanas, propuesta por Elton Mayo en los años treinta, ganó relevancia debido a la sobrecarga de trabajo y la explotación laboral, sosteniendo que los trabajadores son más productivos cuando se sienten valorados y reconocidos en su organización. 33 Capítulo III 3. Metodología 3.1. Metodología De La Investigación Se seguirá un enfoque mixto que combine elementos cuantitativos y cualitativos para abordar de manera integral

Plagio detectado: **0,16%** https://www.insst.es/documents/94886/415570... + 6 id: **40** la e[recursos!]valuación de la carga de trabajo mental y su impacto en la salud mental de los colaboradores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador. 3.2. Métodos De Investigación Se empleará un enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos: * Método Cuantitativo: Se utilizará para cuantificar la carga de trabajo mental mediante la aplicación de cuestionarios estandarizados y la recopilación de datos estadísticos. * Método Cualitativo: Se aplicará para comprender en profundidad las experiencias y percepciones de los colaboradores a través de entrevistas semiestructuradas. 3.3. Técnicas E Instrumentos De Investigación Para la recolección de datos se empleará la siguiente técnica e instrumento: Tabla 1. Encuesta: Se diseñará un cuestionario que permita evaluar la carga de trabajo mental percibida por los colaboradores, así como su impacto en la salud mental. La encuesta se administrará de manera electrónica o presencial, según la disponibilidad y preferencia de los participantes. 34 3.4. Encuesta Esta técnica de recolección de datos se articula fácilmente con el objeto de estudio planteado, ya que además de breve resulta muy útil para determinar un criterio bastante acertado de la opinión de la muestra. Por medio de esta los autores obtendrán toda la información necesaria por parte de las personas encuestadas. 3.5. Población Y Muestra La población objeto de estudio está compuesta por los colaboradores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador que desempeñan funciones de auxiliar de mantenimiento en la cuadrilla con sede en Cuenca. Esta población se selecciona debido a su relevancia en el contexto de la empresa y su exposición a cargas de trabajo mentales significativas. En este estudio, se encuestaron un total de 52 colaboradores que cumplen con estos criterios de selección. 35 3.6. Análisis E Interpretación De Los Resultados Pregunta 1: ?Cuántas horas al día dedica usted a sus labores como personal auxiliar de mantenimiento en el Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador? Tabla 1. Distribución De Horas Laborales Del Personal De Mantenimiento Variable Frecuencia Porcentaje Menos de 4 horas 4 8% Entre 4 y 6 horas 2 4% Entre 6 y 8 horas 14 27% Más de 8 horas 32 62% Total 52 100% Fuente. Encuesta realizada por el autor. Figura 1. Distribución De

Horas Laborales Del Personal De Mantenimiento Interpretación: Del total de 52 encuestados, la mayoría, que corresponde al 62% o 32 participantes, trabajó 'Más de 8 horas'. Un 27%, o 14 participantes, reportó trabajar 'Entre 6 y 8 horas'. Solo un 8%, que son 4 participantes, indicó trabajar 'Menos de 4 horas', y un 4%, equivalente a 2 participantes, trabajó 'Entre 4 y 6 horas'. Menos de 4 horas 8% Entre 4 y 6 horas 4% Entre 6 y 8 horas 27% Más de 8 horas 61% 36 Pregunta 2: ?Con Qué Frecuencia Siente

Plagio detectado: **0,15%** https://es.indeed.com/orientacion-laboral/desa... + 6 id: **41**

Que La Carrecursos!ga De Trabajo Mental Es Excesiva? Tabla 2. Frecuencia De Carga De Trabajo Mental Percibida Como Excesiva Variable Frecuencia Porcentaje Nunca 11 21% Casi nunca 11 21% Raramente 4 8% A veces 20 38% Frecuentemente 4 8% Siempre 2 4% Total 52 100% Fuente.
Encuesta realizada por el autor. Figura 2. Frecuencia De Carga De Trabajo Mental Percibida Como Excesiva Interpretación: Del total de 52 encuestados, la mayoría (38% o 20 participantes) respondió 'A veces'. Un 21% (o 11 participantes) indicó 'Nunca' o 'Casi nunca', y solo un 4% (o 2 participantes) respondió 'Siempre'. Nunca 21% Casi nunca 21% Raramente 8% A veces 38% Frecuentemente 8% Siempre 4% 37 Pregunta 3: ?Qué tan estresante considera usted su trabajo como personal auxiliar de mantenimiento? Tabla 3. Niveles De Estrés En El Personal Auxiliar De Mantenimiento Variable Frecuencia Porcentaje Nada estresante 12 23% Poco estresante 23 44% Moderadamente estresante 14 27% Bastante estresante 2 4% Muy estresante 1 2% Total 52
100% Fuente. Encuesta realizada por el autor. Figura 3. Niveles De Estrés En El Personal Auxiliar De Mantenimiento Interpretación: Del total de 52 encuestados, la mayoría, el 44% o 23 participantes, calificaron la situación como 'Poco estresante'. El 27% o 14 participantes la consideraron 'Moderadamente estresante', mientras que solo el 4% o 2 participantes la encontraron 'Bastante estresante'. Un 23% o 12 participantes la vieron como 'Nada estresante', y finalmente, el 2% o 1 participante la describió como 'Muy estresante'. Nada estresante 23% Poco estresante 44% Moderadamente estresante 27% Bastante estresante 4% Muy estresante 2% 38 Pregunta 4: ?Siente que la presión por cumplir con los plazos de trabajo afecta su salud mental?
Tabla 4. Impacto De Los Plazos De Trabajo En La Salud Mental Del Personal Variable Frecuencia Porcentaje Sí, mucho 3 6% Sí, algo 14 27% No, no afecta 31 60% No estoy seguro 4 8% Total 52
100% Fuente. Encuesta realizada por el autor. Figura 4. Impacto De Los Plazos De Trabajo En La Salud Mental Del Personal Interpretación: Del total de 52 encuestados, la mayoría (60% o 31 participantes) respondió 'No, no afecta'. El 27% (o 14 participantes) indicó 'Sí, algo', y solo el 6% (o 3 participantes) respondió 'Sí, mucho'. Un 8% (o 4 participantes) señaló 'No estoy seguro'. Sí, mucho 6% Sí, algo 27% No, no afecta 59% No estoy seguro 8% 39 Pregunta 5: ?Recibe usted elapoyo necesario por parte de sus superiores y compañeros

Plagio detectado: **0,17%** https://es.indeed.com/orientacion-laboral/desa... + 7 id: **42** parrecursos!a manejar la carga de trabajo mental? Tabla 5. Soporte Recibido Para Manejar La Carga De Trabajo Mental Variable Frecuencia Porcentaje Sí, siempre 23 44% A veces 21 40% Raramente 6 12% Nunca 2 4% Total 52 100% Fuente. Encuesta realizada por el autor. Figura 5. Soporte Recibido Para Manejar La Carga De Trabajo Mental Interpretación: Del total de 52 encuestados, la mayoría, con un 44% o 23 participantes, afirmó 'Sí, siempre'. Un 40%, que corresponde a 21 participantes, seleccionó la opción 'A veces'. Solo un 12%, es decir, 6 participantes, escogieron 'Raramente'. Y un pequeño porcentaje, el 4% o 2 participantes, respondió 'Nunca'. Sí, siempre 44% A veces 40% Raramente 12% Nunca 4% 40 Pregunta 6: ?Considera que la falta de recursos o herramientas adecuadas para realizar su trabajo contribuye a su carga de trabajo mental? Tabla 6. Influencia De Los Recursos En La Carga De Trabajo Mental Variable Frecuencia Porcentaje Sí, significativamente 3 6% Sí, un poco 29 56% No, no contribuye 15 29% No estoy seguro 5 10% Total 52 100% Fuente. Encuesta realizada por el autor. Figura 6. Influencia De Los Recursos En La Carga De Trabajo Mental Interpretación: Del total de 52 encuestados, un 56%, que corresponde a 29 participantes, respondió 'Sí, un poco'. Un 6%, o 3 participantes, afirmaron 'Sí, significativamente'. Un 29%, es decir, 15 participantes, indicaron 'No, no contribuye'. Finalmente, un 10%, que son 5 participantes, seleccionaron 'No estoy seguro'. Sí, significativamente 6% Sí, un poco 56% No, no contribuye 29% No estoy seguro 9% 41 Pregunta 7: ?Qué tan satisfecho/a está usted con la organización de las tareas y responsabilidades en su trabajo? Tabla 7. Satisfacción Con La Organización De Tareas Y Responsabilidades Variable Frecuencia Porcentaje Muy satisfecho 12 23% Satisfecho 24 46% Neutral 13 25% Insatisfecho 3 6% Muy insatisfecho 0 0%
Total 52 100% Fuente. Encuesta realizada por el autor. Figura 7. Satisfacción Con La Organización De Tareas Y Responsabilidades Interpretación: Del total de encuestados, un 46% o 24 participantes se sienten Satisfechos. Un 25%, que corresponde a 13 participantes, se consideran Neutrales. Un 23%, es decir, 12 participantes, están Muy satisfechos. Solo un 6%, o 3 participantes, se sienten Insatisfechos y ninguno de los participantes indicó estar Muy insatisfecho. Muy satisfecho 23% Satisfecho 46% Neutral 25% Insatisfecho 6% Muy insatisfecho 0% 42 Pregunta 8: ?Ha experimentado usted síntomas de ansiedad o depresión relacionados con su trabajo como personal auxiliar de mantenimiento? Tabla 8. Prevalencia De Síntomas De Ansiedad Y Depresión En El Trabajo Variable Frecuencia Porcentaje Sí, frecuentemente 0 0% Sí, ocasionalmente 15 29% No, nunca 37 71% Total 52 100% Fuente. Encuesta realizada por el autor. Figura 8. Prevalencia De Síntomas De Ansiedad Y Depresión En El Trabajo

Interpretación: Del total de encuestados, un 71% o 37 participantes respondieron 'No, nunca'. Un 29%, que corresponde a 15 participantes, seleccionó 'Sí, ocasionalmente'. Sorprendentemente, ningún participante indicó 'Sí, frecuentemente', lo que representa un 0%. Sí, frecuentemente 0% Sí, ocasionalmente 29% No, nunca 71% 43 Pregunta 9: ?Cree usted que la carga de trabajo mental influye en su calidad de vida fuera del trabajo? Tabla 9. Efecto

Referenciado: **0,1%** en:https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/han... id: **43** De La Carga De Trabajo Mental En La Calidad De Vida

Variable Frecuencia Porcentaje Sí, mucho 4 8% Sí, algo 19 37% No, no influye 27 52% No estoy seguro 2 4% Total 52 100% Fuente. Encuesta realizada por el autor. Figura 9. Efecto

Referenciado: **0,1%** en:https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/han... id: **44** De La Carga De Trabajo Mental En La Calidad De Vida

Interpretación: Del total de encuestados, un 52% o 27 participantes respondieron 'No, no influye'. Un 37%, que corresponde a 19 participantes, seleccionó 'Sí, algo'. Un 8%, es decir, 4 participantes, afirmaron 'Sí, mucho'. Finalmente, un 4%, que son 2 participantes, indicaron 'No estoy seguro'. Sí, mucho 8% Sí, algo 36% No, no influye 52% No estoy seguro 4% 44 Pregunta 10: ?Ha considerado usted buscar ayuda profesional o apoyo psicológico para manejar el estrés relacionado con su trabajo? Tabla 10. Consideración De Ayuda Profesional Para El Estrés Laboral Variable Frecuencia Porcentaje Sí 4 8% No 36 69% No estoy seguro 12 23% Total 52 100%
Fuente. Encuesta realizada por el autor. Figura 10. Consideración De Ayuda Profesional Para El Estrés Laboral
Interpretación: Se obtuvieron respuestas de un total de 52 participantes. De ellos, la mayoría (69% o 36 participantes) respondió 'No'. El 23% (o 12 participantes) indicó 'No estoy seguro', y solo el 8% (o 4 participantes) respondió 'Sí'. Sí 8% No 69% No estoy seguro 23% 45 3.7 Propuesta Tema Evaluación de la Carga de Trabajo Mental y su Influencia en la Salud Psicoemocional de los Colaboradores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador: Estudio
Centrado en el Personal Auxiliar de Mantenimiento de la Cuadrilla en Cuenca Objetivo General Evaluar la carga de trabajo mental y su influencia en la salud psicoemocional de los colaboradores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador, enfocado en el personal auxiliar de mantenimiento de la cuadrilla en Cuenca, en el contexto de los turnos rotativos 8/6. Objetivos Específicos : Determinar los niveles de carga de trabajo mental en el personal auxiliar de mantenimiento a través de instrumentos, tales como cuestionarios estandarizados. : Comparar los efectos de los turnos rotativos 8/6 y los turnos anteriores de 5/2 en términos de carga de trabajo mental y salud psicoemocional, analizando datos históricos y actuales. Justificación La salud psicoemocional de los trabajadores es fundamental para mantener un entorno laboral productivo y seguro. Este estudio busca proporcionar datos relevantes que 46 puedan guiar la implementación de políticas y estrategias de bienestar laboral, mejorando así la calidad de vida de los colaboradores y la eficiencia operativa del Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador. Metodología Se empleó un estudio descriptivo y correlacional con enfoque cuantitativo. La población incluyó a todo el personal auxiliar de mantenimiento de la cuadrilla en Cuenca, seleccionándose una muestra representativa de 52 personas. Se utilizó un cuestionario, y los datos fueron recolectados y tabulados para su análisis. Cronograma Mes Semana Actividad 1 1 Revisión final del marco teórico Ajuste del diseño metodológico Revisión y aprobación de instrumentos de recolección de datos Preparación y distribución de consentimientos informados 2 Ajustes finales a los instrumentos de recolección de datos 3 Inicio de la recolección de datos cuantitativos (encuestas) 4 Continuación de la recolección de datos cuantitativos 2 5 Finalización de la recolección de datos cuantitativos 6 Inicio del análisis preliminar de datos cuantitativos 7 Análisis detallado de datos cuantitativos 8 Continuación del análisis de datos cualitativos
Comienzo de la redacción de resultados cuantitativos 3 9 Integración de resultados cuantitativos 10 Redacción de las conclusiones y recomendaciones 11 Revisión y corrección del documento completo de la tesis Incorporación de comentarios y sugerencias del tutor 12 Preparación de la presentación de la tesis Revisión final 47 Resultados Esperados . Identificación de los principales factores que influyen en

Plagio detectado: **0,17%** https://es.indeed.com/orientacion-laboral/desa... id: **45** la carga de trabajo mental del personal auxiliar. : Evidencia del impacto de la carga de trabajo mental en la salud psicoemocional. 48 4. Conclusiones El análisis de la distribución de horas laborales muestra que el 62% del personal auxiliar de mantenimiento trabaja más de 8 horas al día, lo que sugiere una alta carga de trabajo. Además, el 38% de los encuestados indicó que sienten la carga de trabajo mental como excesiva 'a veces', lo que refleja una percepción significativa de sobrecarga mental. Estos datos resaltan la necesidad de investigar más a fondo los factores internos y externos, como la falta de recursos adecuados (indicada por el 56% de los encuestados) que contribuyen a esta carga. La mayoría del personal auxiliar de mantenimiento considera su trabajo 'poco estresante' (44%), pero un 27% lo encuentra 'moderadamente estresante'. Además, un 29% ha experimentado síntomas de ansiedad o depresión ocasionalmente debido a su trabajo. Sin embargo, un 71% nunca ha experimentado estos síntomas, indicando una diversidad en la percepción y manejo del estrés. La satisfacción con la organización de tareas y responsabilidades también es alta, con un 46% de los encuestados satisfechos. Esto sugiere que, aunque hay una carga mental considerable, existen factores mitigadores que ayudan a mantener una satisfacción laboral razonable. Los datos indican

que el apoyo de superiores y compañeros es crucial, ya que el 44% de los encuestados siente que siempre recibe el apoyo necesario. Además, el 60% no siente que la presión por cumplir plazos afecte su salud mental. Estos hallazgos sugieren que fortalecer el apoyo interpersonal y la gestión del tiempo puede ser una estrategia eficaz para reducir la carga de trabajo mental. Las recomendaciones deberían enfocarse en mejorar los recursos y herramientas disponibles, como indicó el 56% de los participantes que sienten una influencia negativa debido a la falta de recursos adecuados. 49 La percepción de la carga de trabajo mental y su impacto varía considerablemente, con un 52% indicando que la carga de trabajo no influye en su calidad de vida fuera del trabajo, mientras que un 37% siente que influye 'algo'. Estas variaciones sugieren que las estrategias de gestión deben ser personalizadas según el nivel jerárquico y las funciones específicas de los empleados. Además, el 69% de los encuestados no ha considerado buscar ayuda profesional, lo que subraya la necesidad de promover activamente los recursos de salud mental en todos los niveles de la organización. 50 5. Recomendaciones : Considerar la introducción de turnos rotativos o flexibles para distribuir mejor las horas de trabajo y permitir un mejor balance entre la vida laboral y personal. : Establecer pausas regulares durante la jornada laboral para reducir la fatiga mental. : Proponer que los empleados tomen descansos cortos cada dos horas para mejorar su rendimiento y bienestar. : Fomentar una cultura de apoyo mutuo entre los compañeros de trabajo. : Establecer grupos de apoyo o actividades de equipo que fortalezcan las relaciones interpersonales y reduzcan la percepción de carga mental. 51 6. Referencias

Acosta, J., Cuello, Y., García, J., & Almeda, Y. (septiembre de

Referenciado: **0,25%** en:http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script... id: **46**

2023). Modelos para la valoración de la carga mental de trabajo: una revisión sistemática. Revista San Gregorio(55), 158-180. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i55.2272 Adanaque , K. (2020).

Referenciado: **0,2%** en:https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12... id: **47**

Bienestar psicológico y estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Sullana, 2019.

Recuperado el 9 de mayo de 2024, de Universidad César Vallejo: https://

Referenciado: **0,06%** en:https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12... id: **48**

repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61976

Blanco, L., Cely, O., Paz, E., Ramirez, L., & Suarez, K. (12 de diciembre de 2021).

Referenciado: **0,2%** en:https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/han... id: **49**

Carga laboral e intensidad horaria como factores de riesgo para la calidad de vida y bienestar laboral en la empresa eléctrica.

Recuperado el 9 de mayo de 2024, de Politécnico Grancolombiano: https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6515/Proyecto.pdf?seq uence=1&isAllowed=y Bustamante, K. (2021). Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Emergencia. Recuperado el 9 de mayo de 2024, de Universidad Peruana Cayetano Heredia: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga _BustamanteVelazque_Kenia.pdf? Cabezas, E., & Sinche, P. (agosto de

Referenciado: **0,19%** en:https://core.ac.uk/download/pdf/229097987.pd... id: **50**

2022). Carga mental y desempeño laboral en los trabajadores de la microempresa "Lácteos Murillo" ubicada en la ciudad de Riobamba.

Recuperado el 31 de marzo de 2024, de Universidad Nacional de Chimborazo:

Referenciado: **0,04%** en:http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9566... id: **51**

http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9566

52 Damian, J., & Ochoa, M. (2021). Los factores psicológicos de la salud ocupacional y desempeño laboral del personal de los restaurantes de pizzas en Miraflores, en el contexto del covid-19. Recuperado el 9 de mayo de 2024, de Universidad Nacional Mayor de San Marcos: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16728/Damian_ pj.pdf?
sequence=3&isAllowed=y Franco, D. (2021). Relación de la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral en el área de. Recuperado el 27 de marzo de 2024, de Universidad Andina Simón Bolívar: https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/

Referenciado: **0,02%** en:https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/1064... id: **52** 10644/8038/1/T3477-

MDTH-FrancoRelacion.pdf Grandón, P., & Vielma, A. (2020).

Referenciado: **0,28%** en:https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/... id: **53**

Evaluación de variables individuales de dispositivos de salud que contribuyen a la

estigmatización de las personas con trastornos mentales graves por parte de los proveedores de la salud mental.

Recuperado el 9 de mayo de 2024, de Universidad de Concepción:

Referenciado: **0,03%** en:http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/10... id: **54**

http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/10714

Guevara, F., & Paredes, S. (2022). Caracterización de los

Referenciado: **0,07%** en:https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v... id: **55** modelos de evaluación de la

carga mental

en los estudios ergonómicos. Recuperado el 9 de mayo de 2024, de Institución Universitaria Antonio José Camacho: https://repositorio.uniajc.edu.co/server/api/core/bitstreams/c3931ec71e99-41c7877b-ed9b23e91d20/content Loayza, G., Troya, L., González, E., & Sánchez, L. (25 de mayo de 2022). La sobrecarga y el estrésen

Referenciado: **0,22%** en:https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.... id: **56** el ámbito laboral, analizado desde la óptica del trabajador. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(3), 3569-3586. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2485

53 Lozada, V., Rodríguez, D., Barreto, R., & Sanjuanelo, D. (2020). Carga mental del trabajo en personal: Médicos generales, psicólogos, terapeutas ocupacionales y físicos, que laboran en una institución hospitalaria de Bogotá a través del método NASA- TLX. Recuperado el 31 de marzo de 2024, de

Referenciado: **0,14%** en:http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script... id: **57**

Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A.: https://repository.udca.edu.co

/bitstream/handle/11158/3710/LOZADA%20y%20

RODRIGUEZ%20CARGA%20MENTAL%20DEL%20TRABAJO%2017-1120.pdf? sequence=1&isAllowed=y Mesta, F., & López, E. (Julio de 2020).

Referenciado: **0,26%** en:https://doi.org/http://dx.doi.org/10.13140/RG.2... id: **58**

Carga global de trabajo y salud mental general en choferes de una empresa manufacturera del

Estado de México. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.18873.80489 Oliverio, L. (Enero-junio de 2023).

Referenciado: **0,1%** en:https://doi.org/https://doi.org/10.56342/recip.vo... id: **59** Salud mental y estrés laboral en un grupo de policías municipales.

Referenciado: **0,07%** en:https://doi.org/https://doi.org/10.56342/recip.vo... id: **60**

Revista de Estudios Clínicos e Investigación Psicológica,

13(25), 32-90. https://doi.org/

Referenciado: **0,07%** en:https://doi.org/https://doi.org/10.56342/recip.vo... id: **61**

https://doi.org/10.56342/recip.vol13.n25.2023.4

Onofre, L. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la.

Recuperado el 25 de marzo de 2024, de Universidad Andina Simón Bolívar: https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/

Referenciado: **0,02%** en:https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/1064... id: **62** 10644/8191/1/T3576-MDTH-OnofreInfluencia.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (28 de septiembre de 2022).

Plagio detectado: **0,17%** https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/... + 3 id: **63**

La OMS y l'recursos!a OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo.

Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://

Referenciado: **0,05%** en:https://doi.org/https://doi.org/10.17081/psico.2... id: **64** www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang-es/index.htm Organización

Mundial de la Salud. (28 de septiembre de 2022). La salud mental en el trabajo. Recuperado el 25 de marzo de 2024, de

Plagio detectado: **0,09%** https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/... + 14 id: **65**

Orgrecursos!anización Mundial de la 54 Salud: https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/mental-health

-atwork Ortiz, A. (noviembre de 2021). Factores psicosociales que afectan a los empleados en las organizaciones. : International Journal of Good Conscience, 16(31), 1-23. Recuperado el 9 de mayo de 2024, de http://www.spentamexico.org/v16n3/A4.16(3)1-23.pdf Palencia, L. (2020).

Relación entre Riesgos Psicosociales y Calidad de Vida Laboral: Revisión Teórica. Recuperado el 29 de marzo de 2024, de Universidad de San Buenaventura: https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/091c8ca3-9eeb4f5c-b2f840c2227e797f/content Paz, J. (2023). Impacto de la educación superior en la agenda 2030. Recuperado el 9 de mayo de 2024, de https://www.becarios.unam.mx/

Referenciado: **0,02%** en:https://www.becarios.unam.mx/Portal2018/wpc... id: **66**

Portal2018/wpcontent/uploads/2024/03/Impacto-de-la-educacion-superior-en-la-agenda2030DIGITAL_.pdf

#page=90 Peña, D., Toala, M., & Toala, B. (junio de 2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. Recimundo, 6(1), 29-40. https://doi.org/https://doi.org/

Referenciado: **0,06%** en:https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimun... id: **67**

10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.29-40

Pinillos, Y., Acosta, M., Jiménez, S., & Gauna, A. (agosto de

Referenciado: **0,26%** en:https://doi.org/https://doi.org/10.15446/rsap.v2... id: **68**

2022). Factores psicosociales en residentes de especialidades médicas en Barranquilla. Dimensiones demandas de trabajo. Revista de Salud Pública, 24(2), 1-8. https://doi.org/https://doi.org/10.15446/rsap.v24n2.97527

Quezada, B., de la Hoz, A., & Hindrichs, I. (24 de enero de

Referenciado: **0,19%** en:https://doi.org/https://doi.org/10.17081/psico.2... id: **69**

2022). Construcción y propiedades psicométricas de tres escalas para evaluar la sobrecarga de trabajo 55 desde casa durante el covid-19.

Psicogente, 5(

Referenciado: **0,09%** en:https://doi.org/https://doi.org/10.17081/psico.2... id: **70**

47), 1-26. https://doi.org/https://doi.org/10.17081/psico.25.47.4713

Rivera, F., Macaya, M., Fuentes , I., Faundez, P., Ábrigo, V., & Olivares, J. (juliodiciembre de

Referenciado: **0,1%** en:https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_... id: **71**

2022). Percepción de carga mental de trabajo en personas funcionarias.

Revista Enfermería Actual en Costa Rica(43).

Referenciado: **0,07%** en:https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_... id: **72**

https://doi.org/10.15517/enferm.actual.cr.v0i43.46933

Rodríguez, S. (2020).

Referenciado: **0,15%** en:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/727... id: **73**

La promoción de la salud mental de los trabajadores ante la tecnificación de los procesos productivos.

REJIE: Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa(22), 39-72. Recuperado el 9 de mayo de 2024, de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7278296.pdf Rondón, E. (2019).

Referenciado: **0,1%** en:https://www.redalyc.org/journal/5636/56366215... id: **74**

Psicología Organizacional como Componente Determinante de la Gerencia Interdisciplinaria. Revista Scientific,

4(14), 101-119. Recuperado el 25 de marzo de 2024, de https://www.redalyc.org/journal/5636/563662154006/html/ Russo, S., Russo, A., Vilaret, A., & Rodríguez, A. (

Referenciado: **0,32%** en:https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/IT... id: **75**

2022). Evaluación de carga mental en docentes a tiempo completo en el ámbito del COVID-19. Revista Conecta Libertad, 6(1), 1-14. Recuperado el 9 de mayo de 2024, de https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/256

Tacoamán, V. (Junio de 2020).

Referenciado: **0,3%** en:https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456... id: **76**

La sobrecarga de trabajo y su incidencia en la calidad de vida del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, durante la pandemia

COVID 19.

Recuperado el 9 de mayo de 2024, de Universidad Técnica de Ambato:

Referenciado: **0,04%** en:https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456... id: **77**

https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789

/33140/1/656%20OE.pdf Vargas, L., Coral, R., & Barreto, R. (septiembre-diciembre de 2020).

Referenciado: **0,05%** en:https://doi.org/https://doi.org/10.22463/179498... id: **78**

https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/2187.

Revista 56 Ciencia y Cuidado, 17(3), 108-121. https://doi.org/https://doi.org/10.22463/17949831.2187 Villarroel, J., & Ortega, D. (1 de abril de 2021). Percepción de riesgos psicosociales y su incidencia en los trastornos por carga mental, en el personal médico de atención primaria, de los centros de salud, pertenecientes al distrito salud 18d02 del cantón Ambato, provincia de Tungurahua, en el año 2019. Recuperado el 9 de mayo de 2024, de Universdidad Técnica de Ambato:

Referenciado: **0,05%** en:https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456... id: **79**

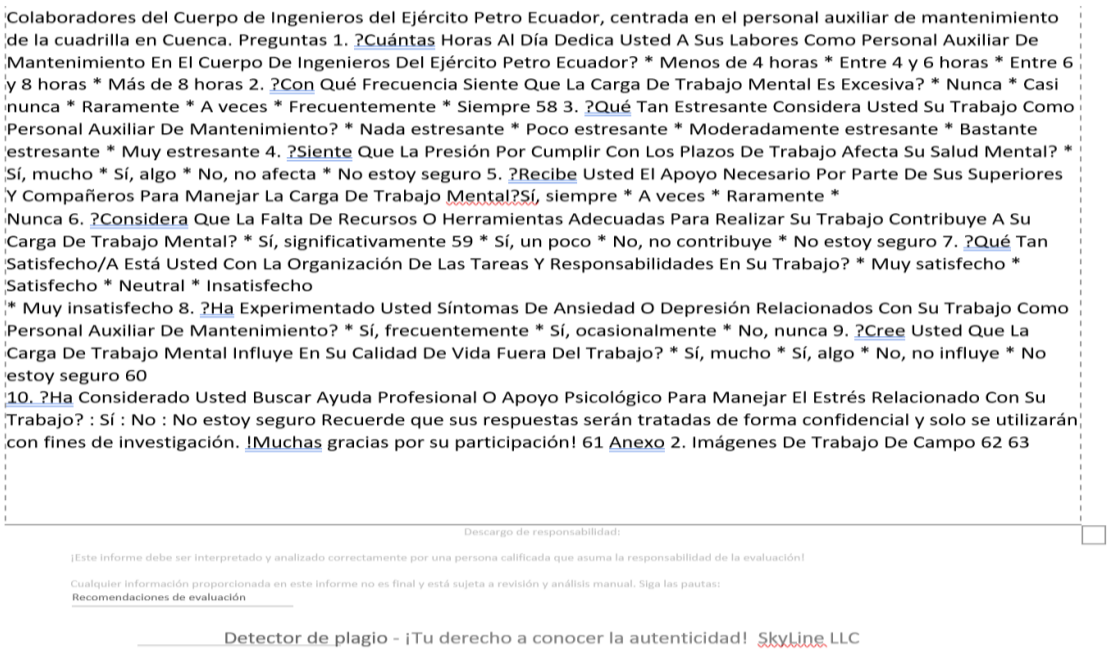
https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32825/3/18._ortega_aldas_di

ana_elizabeth.pdf Xairó, A. (24 de julio de 2023). ?Cómo afecta la carga de trabajo a tus empleados? Recuperado el 31 de marzo de 2024, de PayFit: https://payfit.com/es/contenidopractico/carga-de-trabajo/ 57 7. Anexos Anexo 1. Formato De La Encuesta Título: Encuesta sobre

Plagio detectado: **0,31%** https://www.insst.es/documents/94886/415570... + 6 id: **80**

eva[recursos!]luación de la carga de trabajo mental y su influencia en la salud mental. Descripción: Encuesta sobre evaluación de la carga de trabajo mental y su influencia en la salud mental de los

Colaboradores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador, centrada en el personal auxiliar de mantenimiento de la cuadrilla en Cuenca. Preguntas 1. ?Cuántas Horas Al Día Dedica Usted A Sus Labores Como Personal Auxiliar De Mantenimiento En El Cuerpo De Ingenieros Del Ejército Petro Ecuador? * Menos de 4 horas * Entre 4 y 6 horas * Entre 6 y 8 horas * Más de 8 horas 2. ?Con Qué Frecuencia Siente Que La Carga De Trabajo Mental Es Excesiva? * Nunca * Casi nunca * Raramente * A veces * Frecuentemente * Siempre 58 3. ?Qué Tan Estresante Considera Usted Su Trabajo Como Personal Auxiliar De Mantenimiento? * Nada estresante * Poco estresante * Moderadamente estresante * Bastante estresante * Muy estresante 4. ?Siente Que La Presión Por Cumplir Con Los Plazos De Trabajo Afecta Su Salud Mental? * Sí, mucho * Sí, algo * No, no afecta * No estoy seguro 5. ?Recibe Usted El Apoyo Necesario Por Parte De Sus Superiores Y Compañeros Para Manejar La Carga De Trabajo Mental?Sí, siempre * A veces * Raramente * Nunca 6. ?Considera Que La Falta De Recursos O Herramientas Adecuadas Para Realizar Su Trabajo Contribuye A Su Carga De Trabajo Mental? * Sí, significativamente 59 * Sí, un poco * No, no contribuye * No estoy seguro 7. ?Qué Tan Satisfecho/A Está Usted Con La Organización De Las Tareas Y Responsabilidades En Su Trabajo? * Muy satisfecho * Satisfecho * Neutral * Insatisfecho * Muy insatisfecho 8. ?Ha Experimentado Usted Síntomas De Ansiedad O Depresión Relacionados Con Su Trabajo Como Personal Auxiliar De Mantenimiento? * Sí, frecuentemente * Sí, ocasionalmente * No, nunca 9. ?Cree Usted Que La Carga De Trabajo Mental Influye En Su Calidad De Vida Fuera Del Trabajo? * Sí, mucho * Sí, algo * No, no influye * No estoy seguro 60 10. ?Ha Considerado Usted Buscar Ayuda Profesional O Apoyo Psicológico Para Manejar El Estrés Relacionado Con Su Trabajo? : Sí : No : No estoy seguro Recuerde que sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y solo se utilizarán con fines de investigación. !Muchas gracias por su participación! 61 Anexo 2. Imágenes De Trabajo De Campo 62 63



Firma de Responsabilidad

Tabla De Contenido

Aprobación Del Tutor Del Trabajo O Fin De Carrera iv

Declaración De Autoría Y Cesión De Derechos v

Certificado De Revisión De La Redacción Y Ortografía vi

Sistema Antiplagio viii

Índice De Tablas xxvii

Índice De Figuras xxviii

Lista De Anexos xxix

Agradecimiento xxx

Dedicatoria xxxi

Resumen xxxii

Abstract xxxiii

Introducción xxxiv

Capítulo I 1

1. El Problema 1

1.1. Antecedentes Del Problema 1

1.2. Planteamiento del Problema 3

1.3. Justificación Del Estudio 5

1.4. Preguntas De Investigación 6

1.5. Objetivo General 7

1.6. Objetivos Específicos 7

Capítulo II 8

2. Marco Teórico 8

2.1. Antecedentes Del Estudio 8

2.1.1. Antecedentes Históricos 8

2.1.2. Condiciones En El Ambiente De Trabajo 11
2.1.3. Modelo Síndrome De Burnout 12
2.1.4. Causas Que Generan Estrés 12
2.1.5. Influencia De La Salud Mental En Los Trabajadores 13
2.2. Marco Conceptual 13
2.2.1. Sobrecarga De Tareas 13
2.2.2. Desempeño Laboral 14
2.2.3. Salud Mental 15
2.3. Marco Contextual 16
2.3.1. Origen Y Evolución De La Sobrecarga De Trabajo 16
Capítulo III 17
3. Metodología 17
3.1. Metodología De La Investigación 17
3.2. Métodos De Investigación 17
3.3. Técnicas E Instrumentos De Investigación 17
3.4. Encuesta 18
3.5. Población Y Muestra 18
3.6. Análisis E Interpretación De Los Resultados 19
3.7 Propuesta 29
4. Conclusiones 32
5. Recomendaciones 34
6. Referencias 35
7. Anexos 41

Índice De Tablas

Figura 1. Distribución De Horas Laborales Del Personal De Mantenimiento..... 19

Figura 2. Frecuencia De Carga De Trabajo Mental Percibida Como Excesiva..... 20

Figura 3. Niveles De Estrés En El Personal Auxiliar De Mantenimiento 21

Figura 4. Impacto De Los Plazos De Trabajo En La Salud Mental Del Personal 22

Figura 5. Soporte Recibido Para Manejar La Carga De Trabajo Mental..... 23

Figura 6. Influencia De Los Recursos En La Carga De Trabajo Mental 24

Figura 7. Satisfacción Con La Organización De Tareas Y Responsabilidades 25

Figura 8. Prevalencia De Síntomas De Ansiedad Y Depresión En El Trabajo..... 26

Figura 9. Efecto De La Carga De Trabajo Mental En La Calidad De Vida..... 27

Figura 10. Consideración De Ayuda Profesional Para El Estrés Laboral..... 28

Índice De Figuras

Figura 1. Distribución De Horas Laborales Del Personal De Mantenimiento..... 19

Figura 2. Frecuencia De Carga De Trabajo Mental Percibida Como Excesiva..... 20

Figura 3. Niveles De Estrés En El Personal Auxiliar De Mantenimiento 21

Figura 4. Impacto De Los Plazos De Trabajo En La Salud Mental Del Personal 22

Figura 5. Soporte Recibido Para Manejar La Carga De Trabajo Mental..... 23

Figura 6. Influencia De Los Recursos En La Carga De Trabajo Mental 24

Figura 7. Satisfacción Con La Organización De Tareas Y Responsabilidades 25

Figura 8. Prevalencia De Síntomas De Ansiedad Y Depresión En El Trabajo..... 26

Figura 9. Efecto De La Carga De Trabajo Mental En La Calidad De Vida..... 27

Figura 10. Consideración De Ayuda Profesional Para El Estrés Laboral..... 28

Lista De Anexos

Anexo 1. Formato De La Encuesta 41

Anexo 2. Imágenes De Trabajo De Campo..... 45

Agradecimiento

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas que contribuyeron de alguna manera en la realización de esta tesis. A nuestros padres, al Instituto Superior Técnico Rey David, al Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador, por su colaboración y asesoramiento en nuestro proyecto de investigación. Su dedicación y profesionalismo fueron de gran ayuda para alcanzar nuestros objetivos. A todas aquellas personas que de una u otra manera nos tendieron una mano en este camino, les extendemos nuestro más profundo agradecimiento. Sin su apoyo, este logro no habría sido posible.

Que este trabajo sea también un reconocimiento a la generosidad y solidaridad de quienes nos rodean. Con gratitud, Jhonny Enrique Jiménez Armijos e Ismael David Gervacio Fonseca.

Dedicatoria

A nuestros amados padres, cuyo amor incondicional y sacrificio han sido el motor que nos impulsó a lo largo de esta travesía académica. Gracias por creer en nosotros, por brindarnos su apoyo inquebrantable y por ser nuestros pilares en los momentos de desafío. Al Instituto Superior Técnico Rey David, por ofrecernos una educación de calidad y por ser el escenario donde cultivamos nuestros conocimientos y habilidades. Agradecemos a todos los profesores y personal administrativo por su dedicación y orientación. Al valiente Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador, por su colaboración en nuestra investigación. Su compromiso con la seguridad y el servicio a la comunidad nos inspira y motiva a contribuir al bienestar de nuestra sociedad. Esta tesis es el fruto de nuestro esfuerzo conjunto y dedicación, pero también es el reflejo del apoyo inestimable que hemos recibido a lo largo de este viaje.

A todos ustedes, les dedicamos este logro con profundo agradecimiento y cariño. ¡Que este trabajo sea un testimonio de nuestra gratitud y un tributo a su amor y apoyo constante! Con todo nuestro afecto, Jhonny Enrique Jiménez Armijos e Ismael David Gervacio Fonseca.

Resumen

La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que un trabajo decente promueve la salud mental, mientras que entornos laborales adversos, como la discriminación y la inseguridad laboral, pueden deteriorarla, con un 15% de adultos trabajadores sufriendo trastornos mentales. Anualmente, se pierden 12,000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, costando 1 billón de dólares en productividad. Esta investigación incluyo un enfoque mixto con métodos cuantitativos y cualitativos. Se usaron cuestionarios para cuantificar la carga de trabajo mental y entrevistas semiestructuradas para explorar las percepciones de los empleados. La población de estudio son los colaboradores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador, específicamente los auxiliares de mantenimiento en Cuenca, seleccionados por su exposición significativa a cargas de trabajo mentales. La muestra fue 52 colaboradores, garantizando la validez estadística. La encuesta muestro que la mayoría de los empleados trabaja más de 8 horas diarias y percibe la carga de trabajo mental como moderadamente estresante. Un 56% considera que la falta de recursos contribuye a esta carga. La mayoría está satisfecha con la organización del trabajo y no ha experimentado síntomas frecuentes de ansiedad o depresión relacionados con el trabajo. El 62% del personal auxiliar de mantenimiento trabaja más de 8 horas diarias, y el 38% percibe una carga mental excesiva. Aunque el 44% considera su trabajo poco estresante, un 29% experimenta síntomas de ansiedad ocasionalmente. Fortalecer el apoyo interpersonal y mejorar recursos podría reducir esta carga y mejorar la satisfacción laboral.

Palabras clave: Carga de trabajo mental, salud mental, estrés laboral, satisfacción laboral.

Abstract

The World Health Organization (WHO) notes that decent work promotes mental health, while adverse work environments, such as discrimination and job insecurity, can deteriorate it, with 15% of working adults suffering from mental disorders. Annually, 12 billion workdays are lost due to depression and anxiety, costing $1 trillion in productivity. includes a mixed approach with quantitative and qualitative methods. Questionnaires were used to quantify mental workload and semi-structured interviews were used to explore employee perceptions. The study population is the employees of the Petro Ecuador Army Corps of Engineers, specifically maintenance assistants in Cuenca, selected for their significant exposure to mental workloads. The sample will be representative, guaranteeing statistical validity. The survey shows that the majority of the employees work more than 8 hours per day and perceive the mental workload as moderately stressful. Fifty-six percent consider that the lack of resources contributes to this burden. Most are satisfied with the work organization and have not experienced frequent work-related symptoms of anxiety or depression. 62% of the auxiliary maintenance staff work more than 8 hours per day, and 38% perceive an excessive mental workload. Although 44% consider their work not very stressful, 29% experience symptoms of anxiety occasionally. Strengthening interpersonal support and improving resources could reduce this burden and improve job satisfaction.

Key words: Mental workload, mental health, job stress, job satisfaction.

Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2022), menciona que el trabajo decente promueve la salud mental, mientras que entornos laborales adversos, como la discriminación, cargas de trabajo excesivas y la inseguridad laboral, ponen en riesgo la salud mental, con un 15% de los adultos trabajadores sufriendo trastornos mentales. Se pierden anualmente 12,000 millones de días de trabajo por depresión y ansiedad, costando 1 billón de dólares en productividad. Medidas efectivas pueden prevenir riesgos para la salud mental en el trabajo, apoyando a trabajadores con trastornos mentales y promoviendo entornos laborales seguros y sanos que favorezcan la inclusión y recuperación.

Sin embargo, Rondón (2019), indica que la gestión y comprensión de la salud mental en el entorno laboral constituyen una dimensión crítica dentro del estudio de la psicología organizacional y la salud ocupacional, marcando una relevancia sustancial tanto para el bienestar de los empleados como para la eficiencia y productividad de las empresas. El tema de la evaluación de la carga de trabajo mental emerge como un área de investigación de gran importancia, dada su capacidad para influir de manera significativa en la salud mental de los trabajadores. Este estudio se inscribe en un momento en el que las organizaciones buscan activamente estrategias para optimizar sus ambientes laborales, reconociendo la estrecha relación entre la carga de trabajo mental, el estrés, y su impacto en la salud mental de sus empleados.

El propósito principal de este trabajo de investigación es evaluar la carga de trabajo mental y analizar su influencia en la salud mental de los empleados de una empresa específica. A través de una metodología mixta, que combina técnicas cualitativas y cuantitativas, se busca comprender cómo la percepción de la carga de trabajo afecta el

bienestar psicológico de los trabajadores, identificando factores de riesgo y mecanismos de soporte. La investigación se estructura en varios capítulos, comenzando con una revisión teórica que establece el marco conceptual del estudio, seguido de la metodología empleada para la recopilación y análisis de datos. Posteriormente, se presentan los resultados obtenidos, los cuales se discuten en relación con la literatura existente para finalmente, ofrecer conclusiones y recomendaciones que puedan ser implementadas por la empresa para mejorar la gestión de la carga de trabajo mental y promover la salud mental de sus empleados.

Capítulo I

1. El Problema

1.1. Antecedentes Del Problema

Loayza (2022) manifestó que, el derecho laboral, con raíces en la antigua Roma, ha evolucionado significativamente, especialmente tras la Revolución Industrial que marcó el inicio de su modernización. Ante las condiciones de explotación y la urgencia de una respuesta social, las legislaciones comenzaron a proteger a los trabajadores, evidenciando la necesidad de equidad en la distribución del bienestar generado por el trabajo. La creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919 catalizó este proceso, promoviendo normativas que garantizan derechos y bienestar para los empleados. Esta transformación refleja la lucha obrera y el reconocimiento de que el trabajo digno es fundamental para la justicia social y el desarrollo humano.

Así mismo, Franco (2021), sostiene que basado en fuentes primarias y secundarias, se evidencia que la sobrecarga de trabajo impacta negativamente en la salud física y psicológica de los trabajadores, aumentando el estrés y el uso de servicios médicos. La extensión de jornadas laborales se asocia erróneamente con mayor productividad, algunos estudios muestran una disminución de la productividad con jornadas extendidas. La sobrecarga laboral también está relacionada con el síndrome de burnout, indicando la importancia de una gestión equilibrada de la carga laboral para el bienestar de los empleados. Estudios en diferentes contextos, como el de la Revista Mexicana de Psicología y el realizado por la OMS en Chile, corroboran la relación entre sobrecarga de trabajo y deterioro de la salud mental, destacando la necesidad de abordar esta problemática a través de una gestión adecuada y reformas organizacionales.

De la misma forma, Onofre (2021), opina que el interés por comprender la carga de trabajo mental y su impacto en la salud psicoemocional de los empleados ha crecido significativamente en las últimas décadas, emergiendo de un contexto donde el bienestar laboral se ha vuelto un pilar central para la productividad y la sostenibilidad empresarial. Históricamente, las transformaciones económicas y tecnológicas han modificado profundamente la naturaleza del trabajo, incrementando las demandas cognitivas sobre los empleados en diversos sectores. Este cambio ha sido acompañado por una creciente conciencia de los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud mental, marcando un cambio desde la valoración de la productividad hacia una mayor consideración del bienestar del trabajador.

En ese mismo sentido, Rivera et al. (2022) opina que, el trabajo puede ser beneficioso o perjudicial para los empleados, dependiendo de las condiciones organizativas y directivas. Ofrece bienestar y estabilidad económica, pero también puede causar problemas de salud física y psicológica debido a la carga mental de trabajo (CMT), especialmente en entornos con altas exigencias de productividad. La sobrecarga se refiere a demandas mentales excesivas, mientras que la infracarga implica tareas demasiado simples o con baja demanda cognitiva. Ambas condiciones pueden llevar a enfermedades crónicas, fatiga, problemas psicosociales y disminución de la satisfacción laboral, afectando negativamente tanto a individuos como a organizaciones.

Tal como lo menciona Palencia (2020), los riesgos psicosociales, cada vez más relevantes en el ámbito laboral global, afectan tanto la salud física y mental de los empleados como el desempeño organizacional. Su impacto en la reducción del desempeño y productividad ha llevado a organizaciones como la OMS y la OIT a priorizar su estudio. Estos riesgos, incluido el estrés por carga de trabajo y falta de autonomía,

varían en su impacto según la percepción individual, influenciando tanto negativa como positivamente en la calidad de vida laboral y la productividad.

1.2. Planteamiento del Problema

La OIT (2022), indica que cada año, la depresión y la ansiedad causan la pérdida de 12.000 millones de días laborales, costando casi un billón de dólares a la economía global. Las nuevas directrices de la OMS abordan los riesgos para la salud mental en el trabajo, incluyendo la sobrecarga laboral y el acoso, enfatizando la formación de directivos para prevenir entornos estresantes y apoyar a los trabajadores afectados. Destacan la importancia de intervenciones específicas para trabajadores con trastornos mentales y el cuidado de la salud mental de los trabajadores sanitarios y de emergencias, subrayando la necesidad de un enfoque preventivo y de apoyo en el ambiente laboral.

Por otra parte, Xairo (2023) manifiesta que, en el ámbito laboral, gestionar adecuadamente la carga de trabajo es crucial para la productividad y el bienestar de los empleados. Un balance óptimo promueve eficiencia y satisfacción, mientras que un desequilibrio puede resultar en estrés, agotamiento y una menor calidad de trabajo. La carga implica la cantidad y complejidad de tareas a realizar, y su inadecuada gestión conlleva riesgos físicos y mentales. Para optimizar el rendimiento y el ambiente laboral, es esencial establecer plazos realistas, brindar recursos adecuados y fomentar la colaboración, abordando tanto las demandas físicas como mentales de los trabajos.

Según Lozada et al. (2020), la normativa colombiana, aunque considera los derechos de los profesionales y promueve la salud mental, no especifica medidas para cuidadores formales de personas con enfermedades mentales. La carga mental, un tema de creciente importancia tanto a nivel nacional como internacional, carece de una definición unánime debido a la variedad de factores que la influencian y sus efectos en la

salud y el desempeño laboral de los profesionales de la salud. Este concepto implica una compleja interacción de factores internos del individuo y externos relacionados con el entorno laboral, demandas cognitivas y situacionales, destacando la importancia del descanso en su manejo.

Para Vargas et al. (2020), la carga mental, definida por la interacción de factores internos y externos que afectan la capacidad para realizar tareas, carece de una definición unánime, pero es reconocida por su impacto en la salud y desempeño de los profesionales de la salud. Incluye aspectos como la habilidad, motivación, estado físico y emocional del individuo, así como demandas cognitivas y psicosociales del entorno laboral. Es especialmente relevante en enfermería, donde influye directamente en la calidad del cuidado y la satisfacción laboral, subrayando la necesidad de herramientas de evaluación y estrategias para manejar eficazmente.

Asimismo, Acosta et al. (2023) manifiestan que, la evolución hacia trabajos con menor carga física pero mayor demanda mental destaca la importancia de la Ergonomía Cognitiva. La carga de trabajo mental, definida como el conjunto de tensiones por exigencias cognitivas, y su relación con enfermedades ocupacionales ha sido objeto de estudio desde Ramazzini en el siglo XVII. La investigación moderna se enfoca en evaluar y gestionar la carga mental, crucial para prevenir condiciones como obesidad, trastornos cardiovasculares y estrés. Este estudio analiza modelos y normas internacionales para la valoración de la carga mental, orientando a investigadores sobre las herramientas más efectivas para su gestión en el ambiente laboral.

Cabezas y Sinche (2022) indican que, en Ecuador, las organizaciones adoptan una cultura reactiva hacia la seguridad y salud ocupacional, actuando después de los incidentes en lugar de prevenirlos, a pesar de las normativas que exigen promover la

prevención de riesgos laborales. Los trabajadores del siglo XXI buscan seguridad en el trabajo, pero aún hay resistencia a adoptar una cultura preventiva. La carga mental, que implica el esfuerzo intelectual necesario en el trabajo, está vinculada a la fatiga, subrayando la importancia de identificar y mitigar los riesgos psicosociales mediante un análisis organizacional detallado y programas de mejora.

Formulación del problema

¿Cómo influye la carga de trabajo mental en la salud psicoemocional del personal auxiliar de mantenimiento de la cuadrilla del Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador en Cuenca, y cuáles son los factores que contribuyen a esta carga**?**

1.3. Justificación Del Estudio

La evaluación de la carga de trabajo mental y su influencia en la salud mental de los empleados de la empresa aborda un problema de creciente importancia en el mundo laboral contemporáneo. A medida que la sociedad avanza hacia economías basadas en el conocimiento y el servicio, las demandas cognitivas sobre los trabajadores se intensifican, haciendo que la gestión adecuada de la carga mental sea crucial para la salud y la eficiencia organizacional.

Teóricamente, este estudio enriquece el entendimiento de la interacción entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico, aportando evidencia sobre cómo factores laborales específicos contribuyen al estrés, la ansiedad y otros trastornos mentales. Este conocimiento es vital para desarrollar modelos teóricos más completos que integren aspectos cognitivos y emocionales del trabajo, fundamentales para la psicología organizacional y la ergonomía cognitiva.

Desde una perspectiva práctica, los hallazgos pueden informar el diseño de intervenciones dirigidas a mejorar las condiciones laborales, promoviendo estrategias de gestión de recursos humanos que reduzcan la carga de trabajo mental excesiva. Esto tiene implicaciones directas en la productividad, la satisfacción laboral y la retención de talento, aspectos claves para la competitividad empresarial. Además, ofrece una guía para el desarrollo de políticas de bienestar laboral que fomenten ambientes de trabajo saludables y sustentables.

Socialmente, este estudio aborda una preocupación creciente sobre el equilibrio entre vida laboral y personal, y los efectos de la carga laboral en la salud mental comunitaria. Al ofrecer un análisis profundo de cómo las prácticas laborales afectan el bienestar de los empleados, esta investigación puede contribuir a un cambio cultural hacia la valoración del capital humano y el reconocimiento de la salud mental como un derecho laboral fundamental.

1.4. Preguntas De Investigación

- ¿Cómo afecta la carga de trabajo mental a la salud mental de los empleados en la empresa Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador, estudio centrado en el personal auxiliar de mantenimiento de la cuadrilla en Cuenca?

- ¿Qué relación existe entre los niveles de carga de trabajo mental y los índices de satisfacción laboral y productividad en los empleados de la empresa Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador, estudio centrado en el personal auxiliar de mantenimiento de la cuadrilla en Cuenca?

- ¿Qué estrategias pueden implementar la empresa Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador, estudio centrado en el personal auxiliar de mantenimiento

de la cuadrilla en Cuenca, para minimizar el impacto negativo de la carga de trabajo mental sobre la salud mental de sus empleados?

- ¿Cómo varía el impacto de la carga de trabajo mental en la salud mental entre diferentes niveles jerárquicos de empleados en la empresa Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador, estudio centrado en el personal auxiliar de mantenimiento de la cuadrilla en Cuenca?

1.5. Objetivo General

- Evaluar la influencia de la carga de trabajo mental en la salud mental de los empleados del Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador.

1.6. Objetivos Específicos

- Identificar los principales factores internos y externos que contribuyen a la carga de trabajo mental de los colaboradores.
- Determinar cómo varía el impacto de la carga de trabajo mental en la salud mental entre diferentes niveles jerárquicos de los colaboradores.
- Detallar la relación existente entre la carga de trabajo mental y los niveles de estrés, ansiedad y satisfacción laboral de los colaboradores.
- Desarrollar recomendaciones basadas en la evidencia para la gestión eficaz de la carga de trabajo mental

Capítulo II

2. Marco Teórico

2.1. Antecedentes Del Estudio

2.1.1. Antecedentes Históricos

Mesta y López (2020), llevaron a cabo una investigación que examinó cómo la carga de trabajo puede influir en la salud mental de los choferes de una empresa manufacturera en el Estado de México. Se utilizó un enfoque cuantitativo y descriptivo, evaluando la carga de trabajo con el instrumento NASA-TLX y la salud mental con el GHQ-12. Se encontró que el 66.20% de los 71 trabajadores evaluados experimentaban sobrecarga de trabajo, y el 23.94% mostraba síntomas probables de alteración de la salud mental. Se descubrió una asociación significativa entre la carga de trabajo y la salud mental, con la carga de trabajo siendo un predictor significativo de problemas de salud mental.

En otra investigación llevada a cabo por Russo et al. (2022), se exploró la carga mental experimentada por docentes universitarios durante la pandemia de COVID-19, particularmente debido al uso de tecnologías en clases virtuales y teletrabajo. Se utilizó una metodología descriptiva de corte transversal con la herramienta FPSICO 3.1. Se evaluaron 19 docentes a tiempo completo en Quito, Ecuador, durante el segundo semestre de 2020. Los resultados mostraron niveles elevados de riesgo en la carga de trabajo (11% moderado, 16% elevado, 47% muy elevado) y en la participación y supervisión (5% moderado, 32% elevado, 37% muy elevado). Se concluyó que las docentes mujeres experimentaron una carga mental mayor en comparación con los docentes hombres.

Otro estudio, realizado por Paz (2023) en el Instituto Tecnológico de Chetumal (ITCh) examinó las repercusiones de la transición de la actividad presencial a la virtual y nuevamente a la presencial durante la contingencia por el SARS-CoV-2. Esta dinámica provocó experiencias difíciles para los docentes, resultando en la pérdida de su bienestar laboral anterior a la pandemia. El objetivo fue determinar evidencias físicas, sociales o mentales postpandemia que pudieran atribuirse a riesgos psicosociales en los profesores de tiempo completo del ITCh. Se basó teóricamente en estudios sobre estrés, burnout y acoso psicológico, así como en la psicología de la salud ocupacional. Utilizando instrumentos como la Norma Oficial Mexicana 035, la Escala de Desgaste Ocupacional y el Manual Diagnóstico y Estadístico de Enfermedades Mentales, se encontraron correlaciones entre los riesgos psicosociales y trastornos psicosomáticos.

Gondón y Vielma (2020) realizaron un estudio que aborda los trastornos mentales graves (TMG), que representan un importante desafío a nivel mundial, siendo responsables del 12% de la discapacidad global. A nivel nacional, los TMG contribuyen significativamente a los años de vida ajustados por discapacidad (AVISA), con un impacto especialmente alto en México. La falta de acceso y calidad en los tratamientos agrava la carga de morbilidad asociada. El estigma en los profesionales de la salud mental hacia los pacientes con TMG es una barrera importante para la atención adecuada. La investigación, realizada en las regiones de Biobío, Ñuble y Maule, se propuso identificar las variables individuales y de los centros de salud que contribuyen al estigma hacia personas con TMG. Se utilizó un enfoque transversal y multinivel, evaluando el estigma mediante escalas actitudinales y de distancia social. Se identificaron correlaciones entre variables individuales (como profesión y nivel de educación) y del contexto laboral (como el clima organizacional) con el estigma. Se encontró que ciertas variables, como el tipo de profesión y la edad, estaban asociadas con niveles más altos de estigma, mientras que

el apoyo organizacional se relacionaba con niveles más bajos. Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar el estigma en los profesionales de la salud mental para mejorar la atención a las personas con TMG.

Oliverio (2023), efectuó otro estudio en el cual se examinó el impacto de los estresores y apoyos personales, sociales y laborales en la salud mental de 242 policías municipales en México, quienes enfrentan condiciones laborales peligrosas y de alto estrés debido al contexto de delincuencia organizada y corrupción. Se utilizó el SWS-Survey para medir los estresores, apoyos y salud mental. Los resultados indicaron que los apoyos personales, sociales y laborales influyeron en la salud mental funcional, mientras que el estrés personal, social y laboral se relacionó con la salud mental deficitaria. Las principales fuentes de estrés laboral fueron las condiciones laborales y las relaciones con los mandos.

En otro estudio por Villaroel y Ortega (2021), se investigó la relación entre los factores de riesgos psicosociales y los trastornos por carga mental en médicos de atención primaria. Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal con 84 médicos de 12 centros de salud. Los resultados indicaron que el 67% de los participantes percibieron un alto nivel de riesgos psicosociales, lo que se asoció con una carga mental global media-alta. El acoso laboral fue identificado como el factor de riesgo más significativo, con un impacto particularmente elevado en mujeres. Se concluyó que los médicos de atención primaria experimentan factores psicosociales que afectan su salud y una sobrecarga mental, lo que genera un conflicto constante en su vida diaria.

En estudio monográfico por Guevara y Paredes (2022), se buscó caracterizar los modelos de evaluación de la carga mental humana en estudios ergonómicos. Se investigaron los métodos más utilizados en las organizaciones laborales, como NASA

TLX, ESCAM, LEST, SWAT y el Método de Perfil de Carga. A través del análisis de estos modelos, se identificaron 9 variables que contribuyeron a entender la carga emocional. Se reconoce que las emociones son cruciales para el rendimiento laboral, y que el factor humano es fundamental para el éxito de las organizaciones al representar su esencia.

Pinillos et al. (2022) realizaron un estudio cualitativo, con metodología fenomenológica, que exploró las experiencias de residentes de especialidades médicas en una institución de educación superior en Barranquilla. A través de entrevistas en profundidad, se examinaron las vivencias y consideraciones de los residentes en su vida diaria y su salud mental, especialmente en relación con las situaciones laborales y las responsabilidades operativas. Los resultados revelaron cinco dimensiones principales de demandas laborales, con énfasis en el autocontrol emocional, demandas cuantitativas, carga mental, condiciones ambientales y esfuerzo físico, así como exigencias de responsabilidad. Se destaca la importancia de monitorear estas demandas a lo largo de la residencia en especialidades médico-quirúrgicas para mitigar los riesgos psicosociales en el desempeño laboral.

2.1.2. Condiciones En El Ambiente De Trabajo

En palabras de Ortiz (2021), la salud laboral de los colaboradores está estrechamente ligada a las condiciones proporcionadas por la organización para realizar sus actividades. Los accidentes y enfermedades laborales son consecuencia de condiciones deficientes en el ambiente de trabajo, considerados riesgos significativos. Elementos como agentes físicos y materiales, así como el diseño inadecuado de las áreas de trabajo, aumentan el riesgo de accidentes. Los actos inseguros, motivados por la búsqueda de ahorro de tiempo o esfuerzo, también representan un riesgo importante. La

dirección de la organización influye en la conducta de seguridad de los trabajadores, creando un clima de seguridad adecuado que disminuye la accidentalidad. Los estudios indican que la motivación de los colaboradores hacia su trabajo afecta su propensión a asumir riesgos. Es esencial abordar el reconocimiento, evaluación y control de riesgos desde una perspectiva multidisciplinaria, considerando diversos factores influyentes.

2.1.3. Modelo Síndrome De Burnout

A juicio de Blanco et al. (2021)**,** el burnout, atribuido a Freudenberger en 1974, se caracteriza por síntomas físicos y psicosociales asociados con largas jornadas laborales, horarios variables, bajos salarios y alta exigencia laboral. Estos criterios se basaron en evidencias obtenidas de casos reales en voluntarios de un área de asistencia clínica, quienes experimentaron pérdida de energía, desmotivación, bajo interés en el trabajo, agotamiento y síntomas similares a la depresión y la ansiedad. Posteriormente, Gil-Monte lo señaló como una respuesta al estrés laboral crónico, caracterizado por sentimientos y actitudes negativas hacia compañeros y el rol profesional. Este síndrome no debe confundirse con el estrés psicológico, sino que se entiende como una respuesta específica al estrés crónico.

2.1.4. Causas Que Generan Estrés

Para Adanaque (2020), el estrés en el ámbito laboral surge cuando hay una discrepancia entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles para cumplirlas. Esto afecta tanto el bienestar psicológico como físico de los trabajadores. Causas comunes de estrés laboral incluyen falta de control sobre las tareas, exigencias excesivas, y falta de apoyo de colegas y superiores. Otros factores estresantes incluyen ritmo y carga

laboral, monotonía, inestabilidad laboral, responsabilidad elevada, tareas insalubres, falta de reconocimiento, acoso laboral, y gestión inadecuada por parte de los superiores. En una investigación en los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana, se busca determinar la relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral, así como identificar factores específicos que influyen en esta relación. Los resultados esperados ayudarán a implementar medidas preventivas y mejorar el manejo del estrés en el lugar de trabajo, contribuyendo al bienestar psicológico y físico de los colaboradores.

2.1.5. Influencia De La Salud Mental En Los Trabajadores

Tomando las palabras de Damian y Ochoa (2021), el empleo se percibe como una vía de realización personal, por lo que el desempleo puede desencadenar efectos psicológicos como la depresión y otros trastornos, afectando la salud mental de los trabajadores. Sin embargo, el desgaste laboral no se limita únicamente al desempleo; incluso en entornos laborales activos, el exceso de trabajo, una mala organización laboral o un ambiente tóxico pueden tener consecuencias negativas en el bienestar de los empleados. Uno de los efectos más notables es el estrés, que puede dar lugar a trastornos adicionales como la ansiedad o la depresión. Estos trastornos tienen repercusiones en la organización, manifestándose en una disminución del rendimiento de los colaboradores, así como en tensiones, ausentismo laboral, conflictos, entre otros.

2.2. Marco Conceptual

2.2.1. Sobrecarga De Tareas

Según Rodríguez (2020), las condiciones laborales de alta exigencia, incluyendo un ritmo productivo acelerado, la necesidad de tomar decisiones rápidas, la concentración

sostenida, y la burocracia excesiva. Estas condiciones pueden llevar a la fatiga y a mecanismos de regulación automáticos, como lapsus o bloqueos mentales. Además, la "ley de hierro" implica que aquellos que demuestran eficiencia pueden ser asignados aún más trabajo, lo que puede ser perjudicial para su bienestar.

Asimismo, Peña et al. (2022), manifiestan que la sobrecarga laboral es un problema común que puede desencadenar conflictos interpersonales, problemas de salud y afectar el rendimiento organizacional. Esta investigación destaca las posibles consecuencias de la sobrecarga laboral, incluyendo problemas de salud y una disminución en la calidad de vida a largo plazo. Se enfatiza la importancia de concienciar sobre estos efectos y tomar medidas preventivas para mitigar la sobrecarga laboral.

Es un fenómeno ampliamente estudiado en la salud ocupacional debido a su relación con el estrés crónico y el burnout. En palabras de Quezada (2022) y citando a Gil-Monte (2005) y Veloutsou y Panigyrakis (2004), definen la sobrecarga como un exceso de demandas laborales en relación con las habilidades y recursos del trabajador. Asimismo, Quezada (2022) citando a Gil, García y Caro (2008) y Maslach (2009) confirman que esta sobrecarga es un factor crucial en el desarrollo del burnout, caracterizado por agotamiento, despersonalización e ineficacia. Pérez (2013) encontró que la sobrecarga de trabajo impacta positivamente en el burnout y el conflicto trabajo-familia en una investigación en México.

2.2.2. Desempeño Laboral

El desempeño laboral, según Bustamante (2021) y citando a la OIT y otros autores, abarca el comportamiento profesional y técnico, así como las relaciones interpersonales en el ámbito de la atención a la salud. Este desempeño está íntimamente

ligado a la calidad de los servicios y las condiciones laborales y personales. Factores que influyen en el desempeño incluyen la oferta y demanda de profesionales, la infraestructura y recursos, aspectos económicos y sociales, y problemas personales. Las dimensiones del desempeño abarcan la planificación, responsabilidad, iniciativa, calidad del trabajo, relaciones interpersonales, entre otros. La evaluación del desempeño se apoya en evidencias directas e indirectas, considerando la capacidad, habilidades, cumplimiento de funciones, entre otros. Modelos como el de Campbell y colaboradores analizan múltiples componentes del desempeño y sus determinantes individuales, como el conocimiento, habilidades y motivación del trabajador.

2.2.3. Salud Mental

La comprensión de la salud mental es fundamental para comprender los aspectos emocionales y psicológicos que afectan la vida de las personas, impidiéndoles experimentar la felicidad o un sentido de plenitud. Desde una perspectiva clínica, cualquier tema relacionado con la salud mental tiende a ser clasificado y tratado como una enfermedad mental. Según Carrazana (1994), desde un enfoque psiquiátrico, la salud mental se define como un estado de equilibrio y adaptación activa y adecuada que permite al individuo interactuar creativamente con su entorno, fomentando su propio crecimiento y bienestar, así como el de su comunidad. Desde una perspectiva psicológica, Davini et al. (1978) describen la salud mental como un estado en el que una persona está adaptada de manera continua, lo que le permite realizar su potencial y experimentar satisfacción en la vida (Damian & Ochoa, 2021).

2.3. Marco Contextual

2.3.1. Origen Y Evolución De La Sobrecarga De Trabajo

Tacoamán (2020) sostiene que, en la época antigua, el concepto de trabajo no existía en las comunidades nómadas y primitivas donde la gente se dedicaba principalmente a la pesca y la recolección de frutas debido a su nivel básico de conciencia y pensamiento crítico. Con el tiempo, especialmente con la revolución industrial, el trabajo evolucionó de ser no asalariado a ser asalariado, considerándose como un servicio prestado a cambio de ingresos económicos. La revolución industrial también llevó a que los trabajadores fueran vistos como obreros, sujetos a explotación y deshumanización por parte de los dueños de fábricas, lo que dio origen al término "sobrecarga de trabajo". En respuesta a esta situación, surgieron organizaciones que abogaban por los derechos humanos y el bienestar de los trabajadores, buscando reducir la carga laboral y concientizar a los empleadores sobre la importancia de cuidar y proteger a sus empleados. La escuela de las Relaciones Humanas, propuesta por Elton Mayo en los años treinta, ganó relevancia debido a la sobrecarga de trabajo y la explotación laboral, sosteniendo que los trabajadores son más productivos cuando se sienten valorados y reconocidos en su organización.

Capítulo III

3. Metodología

3.1. Metodología De La Investigación

Se seguirá un enfoque mixto que combine elementos cuantitativos y cualitativos para abordar de manera integral la evaluación de la carga de trabajo mental y su impacto en la salud mental de los colaboradores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador.

3.2. Métodos De Investigación

Se empleará un enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos:

- **Método Cuantitativo:** Se utilizará para cuantificar la carga de trabajo mental mediante la aplicación de cuestionarios estandarizados y la recopilación de datos estadísticos.
- **Método Cualitativo:** Se aplicará para comprender en profundidad las experiencias y percepciones de los colaboradores a través de entrevistas semiestructuradas.

3.3. Técnicas E Instrumentos De Investigación

Para la recolección de datos se empleará la siguiente técnica e instrumento:

Tabla 1. **Encuesta:** Se diseñará un cuestionario que permita evaluar la carga de trabajo mental percibida por los colaboradores, así como su impacto en la salud mental. La encuesta se administrará de manera electrónica o presencial, según la disponibilidad y preferencia de los participantes.

3.4. Encuesta

Esta técnica de recolección de datos se articula fácilmente con el objeto de estudio planteado, ya que además de breve resulta muy útil para determinar un criterio bastante acertado de la opinión de la muestra. Por medio de esta los autores obtendrán toda la información necesaria por parte de las personas encuestadas.

3.5. Población Y Muestra

La población objeto de estudio está compuesta por los colaboradores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador que desempeñan funciones de auxiliar de mantenimiento en la cuadrilla con sede en Cuenca. Esta población se selecciona debido a su relevancia en el contexto de la empresa y su exposición a cargas de trabajo mentales significativas. En este estudio, se encuestaron un total de 52 colaboradores que cumplen con estos criterios de selección.

3.6. Análisis E Interpretación De Los Resultados

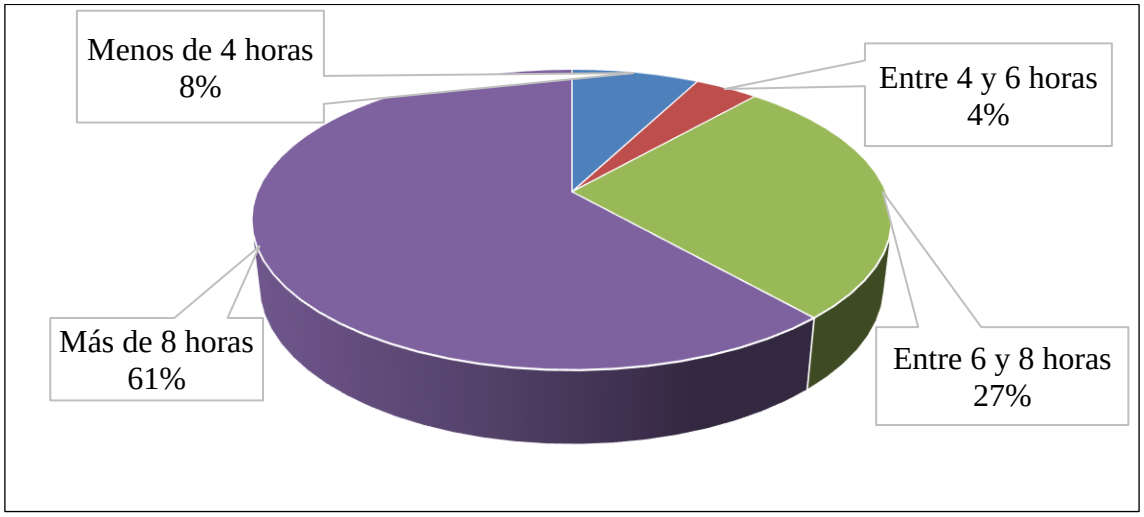
Pregunta 1: ¿Cuántas horas al día dedica usted a sus labores como personal auxiliar de mantenimiento en el Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador?

Tabla 1. *Distribución De Horas Laborales Del Personal De Mantenimiento*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 4 horas	4	8%
Entre 4 y 6 horas	2	4%
Entre 6 y 8 horas	14	27%
Más de 8 horas	32	62%
Total	52	100%

Fuente. Encuesta realizada por el autor.

Figura 1. *Distribución De Horas Laborales Del Personal De Mantenimiento*



Interpretación: Del total de 52 encuestados, la mayoría, que corresponde al 62% o 32 participantes, trabajó ‘Más de 8 horas’. Un 27%, o 14 participantes, reportó trabajar ‘Entre 6 y 8 horas’. Solo un 8%, que son 4 participantes, indicó trabajar ‘Menos de 4 horas’, y un 4%, equivalente a 2 participantes, trabajó ‘Entre 4 y 6 horas’.

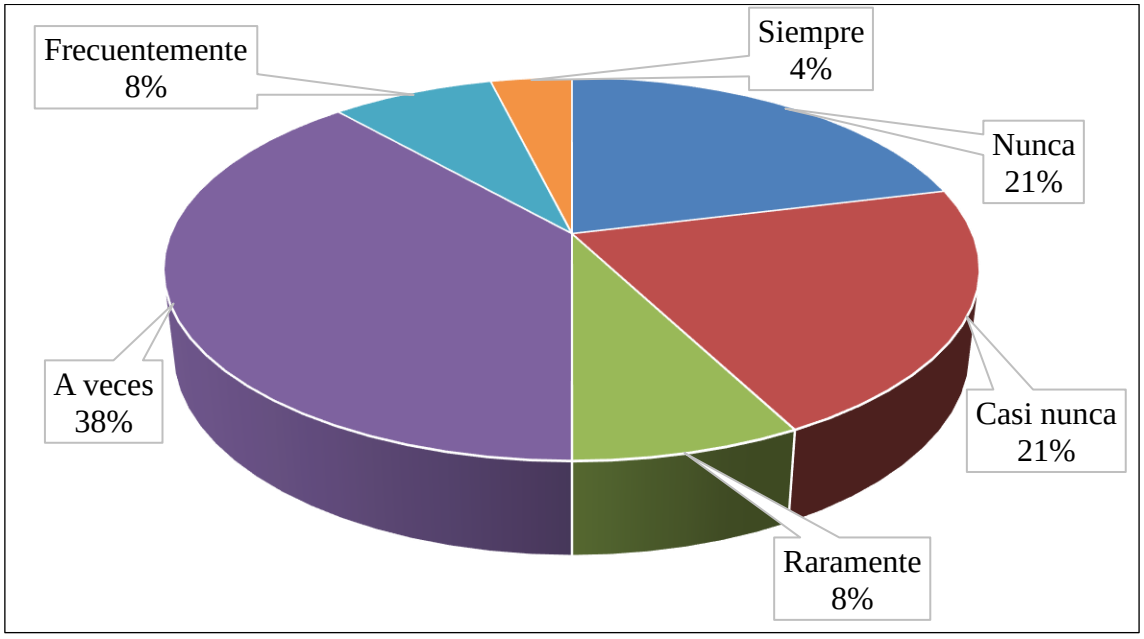
Pregunta 2: ¿Con Qué Frecuencia Siente Que La Carga De Trabajo Mental Es Excesiva?

Tabla 2. *Frecuencia De Carga De Trabajo Mental Percibida Como Excesiva*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	11	21%
Casi nunca	11	21%
Raramente	4	8%
A veces	20	38%
Frecuentemente	4	8%
Siempre	2	4%
Total	52	100%

Fuente. Encuesta realizada por el autor.

Figura 2. *Frecuencia De Carga De Trabajo Mental Percibida Como Excesiva*



Interpretación: Del total de 52 encuestados, la mayoría (38% o 20 participantes) respondió ‘A veces’. Un 21% (o 11 participantes) indicó ‘Nunca’ o ‘Casi nunca’, y solo un 4% (o 2 participantes) respondió ‘Siempre’.

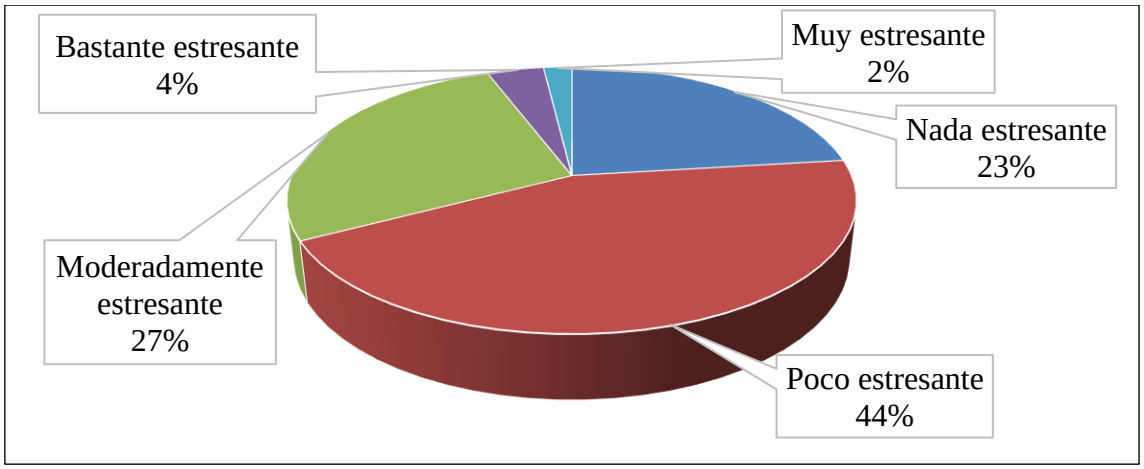
Pregunta 3: ¿Qué tan estresante considera usted su trabajo como personal auxiliar de mantenimiento?

Tabla 3. *Niveles De Estrés En El Personal Auxiliar De Mantenimiento*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Nada estresante	12	23%
Poco estresante	23	44%
Moderadamente estresante	14	27%
Bastante estresante	2	4%
Muy estresante	1	2%
Total	52	100%

Fuente. Encuesta realizada por el autor.

Figura 3. *Niveles De Estrés En El Personal Auxiliar De Mantenimiento*



Interpretación: Del total de 52 encuestados, la mayoría, el 44% o 23 participantes, calificaron la situación como ‘Poco estresante’. El 27% o 14 participantes la consideraron ‘Moderadamente estresante’, mientras que solo el 4% o 2 participantes la encontraron ‘Bastante estresante’. Un 23% o 12 participantes la vieron como ‘Nada estresante’, y finalmente, el 2% o 1 participante la describió como ‘Muy estresante’.

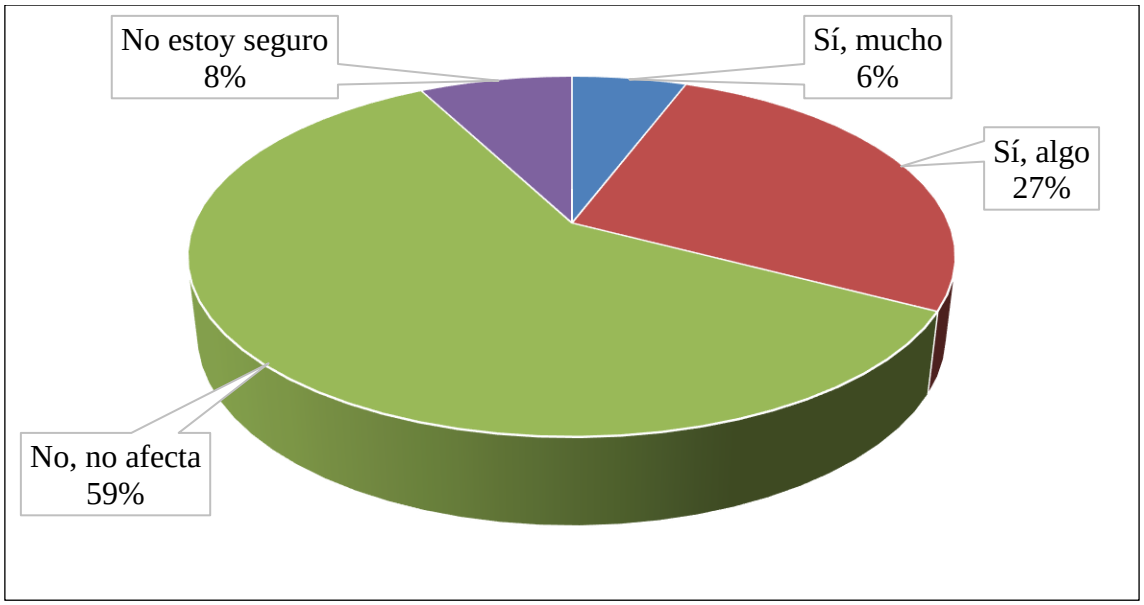
Pregunta 4: ¿Siente que la presión por cumplir con los plazos de trabajo afecta su salud mental?

Tabla 4. *Impacto De Los Plazos De Trabajo En La Salud Mental Del Personal*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Sí, mucho	3	6%
Sí, algo	14	27%
No, no afecta	31	60%
No estoy seguro	4	8%
Total	52	100%

Fuente. Encuesta realizada por el autor.

Figura 4. *Impacto De Los Plazos De Trabajo En La Salud Mental Del Personal*



Interpretación: Del total de 52 encuestados, la mayoría (60% o 31 participantes) respondió ‘No, no afecta’. El 27% (o 14 participantes) indicó ‘Sí, algo’, y solo el 6% (o 3 participantes) respondió ‘Sí, mucho’. Un 8% (o 4 participantes) señaló ‘No estoy seguro’.

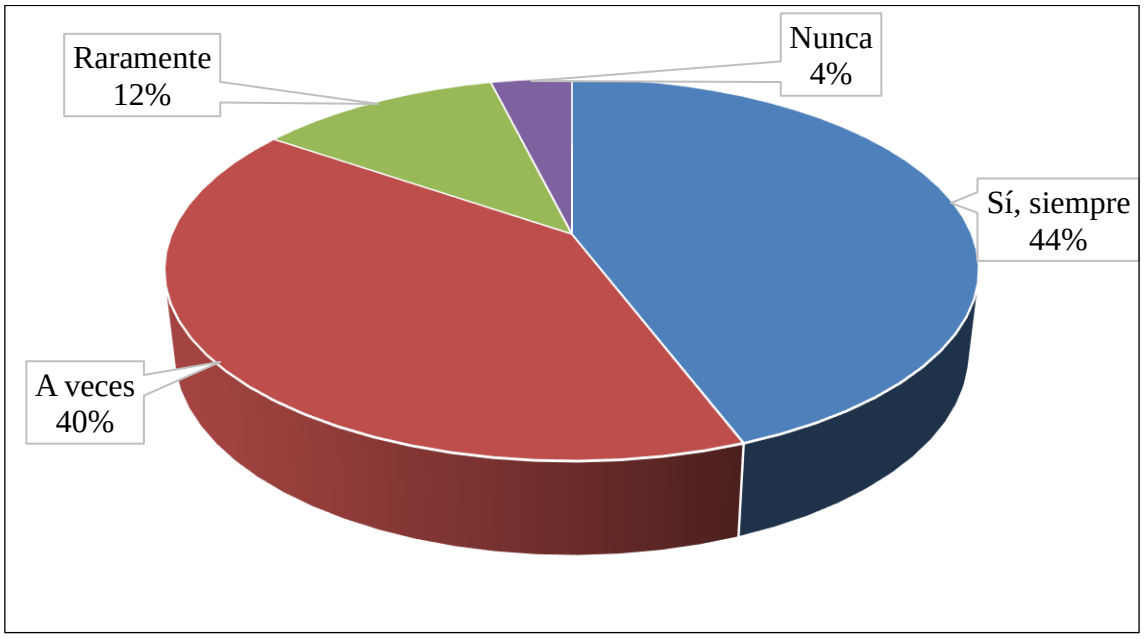
Pregunta 5: ¿Recibe usted el apoyo necesario por parte de sus superiores y compañeros para manejar la carga de trabajo mental?

Tabla 5. *Soporte Recibido Para Manejar La Carga De Trabajo Mental*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Sí, siempre	23	44%
A veces	21	40%
Raramente	6	12%
Nunca	2	4%
Total	52	100%

Fuente. Encuesta realizada por el autor.

Figura 5. *Soporte Recibido Para Manejar La Carga De Trabajo Mental*



Interpretación: Del total de 52 encuestados, la mayoría, con un 44% o 23 participantes, afirmó ‘Sí, siempre’. Un 40%, que corresponde a 21 participantes, seleccionó la opción ‘A veces’. Solo un 12%, es decir, 6 participantes, escogieron ‘Raramente’. Y un pequeño porcentaje, el 4% o 2 participantes, respondió ‘Nunca’.

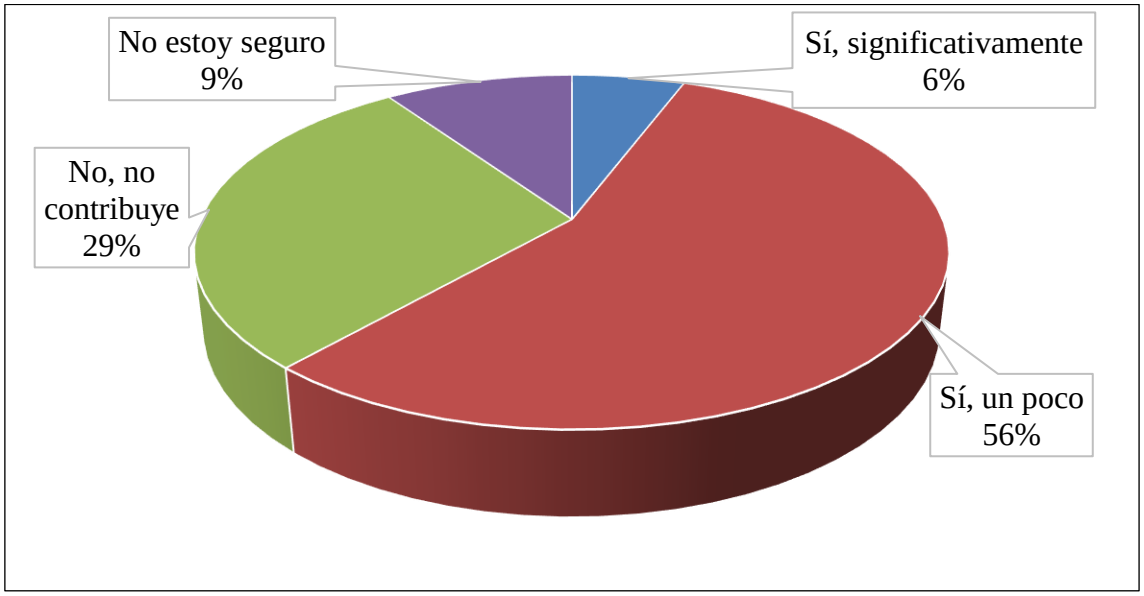
Pregunta 6: ¿Considera que la falta de recursos o herramientas adecuadas para realizar su trabajo contribuye a su carga de trabajo mental?

Tabla 6. *Influencia De Los Recursos En La Carga De Trabajo Mental*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Sí, significativamente	3	6%
Sí, un poco	29	56%
No, no contribuye	15	29%
No estoy seguro	5	10%
Total	52	100%

Fuente. Encuesta realizada por el autor.

Figura 6. *Influencia De Los Recursos En La Carga De Trabajo Mental*



Interpretación: Del total de 52 encuestados, un 56%, que corresponde a 29 participantes, respondió ‘Sí, un poco’. Un 6%, o 3 participantes, afirmaron ‘Sí, significativamente’. Un 29%, es decir, 15 participantes, indicaron ‘No, no contribuye’. Finalmente, un 10%, que son 5 participantes, seleccionaron ‘No estoy seguro’.

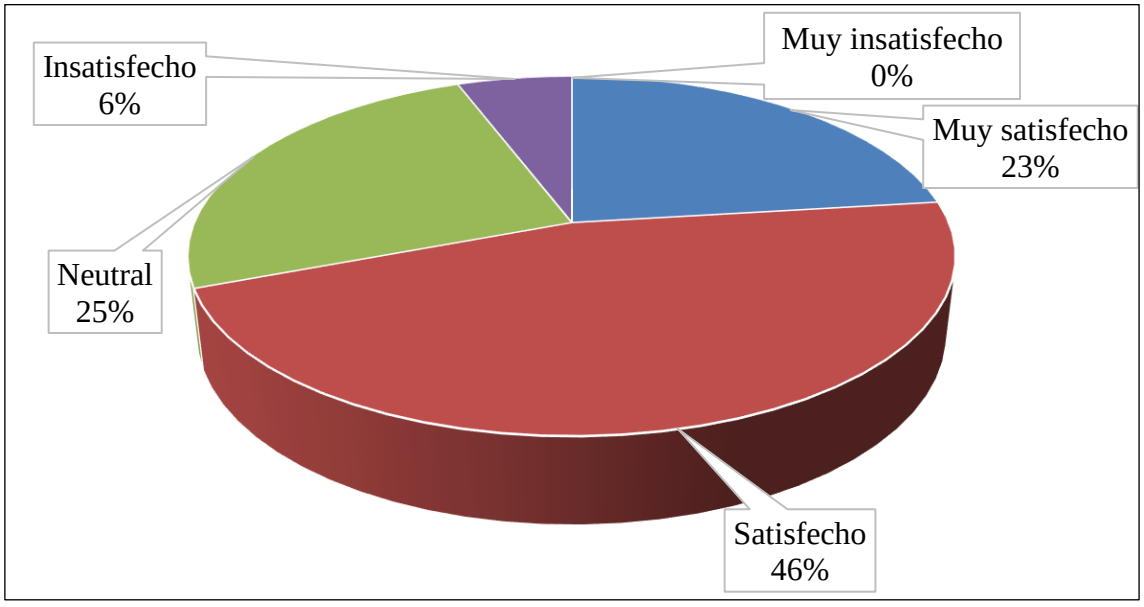
Pregunta 7: ¿Qué tan satisfecho/a está usted con la organización de las tareas y responsabilidades en su trabajo?

Tabla 7. *Satisfacción Con La Organización De Tareas Y Responsabilidades*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	12	23%
Satisfecho	24	46%
Neutral	13	25%
Insatisfecho	3	6%
Muy insatisfecho	0	0%
Total	52	100%

Fuente. Encuesta realizada por el autor.

Figura 7. *Satisfacción Con La Organización De Tareas Y Responsabilidades*



Interpretación: Del total de encuestados, un 46% o 24 participantes se sienten Satisfechos. Un 25%, que corresponde a 13 participantes, se consideran Neutrales. Un 23%, es decir, 12 participantes, están Muy satisfechos. Solo un 6%, o 3 participantes, se sienten Insatisfechos y ninguno de los participantes indicó estar Muy insatisfecho.

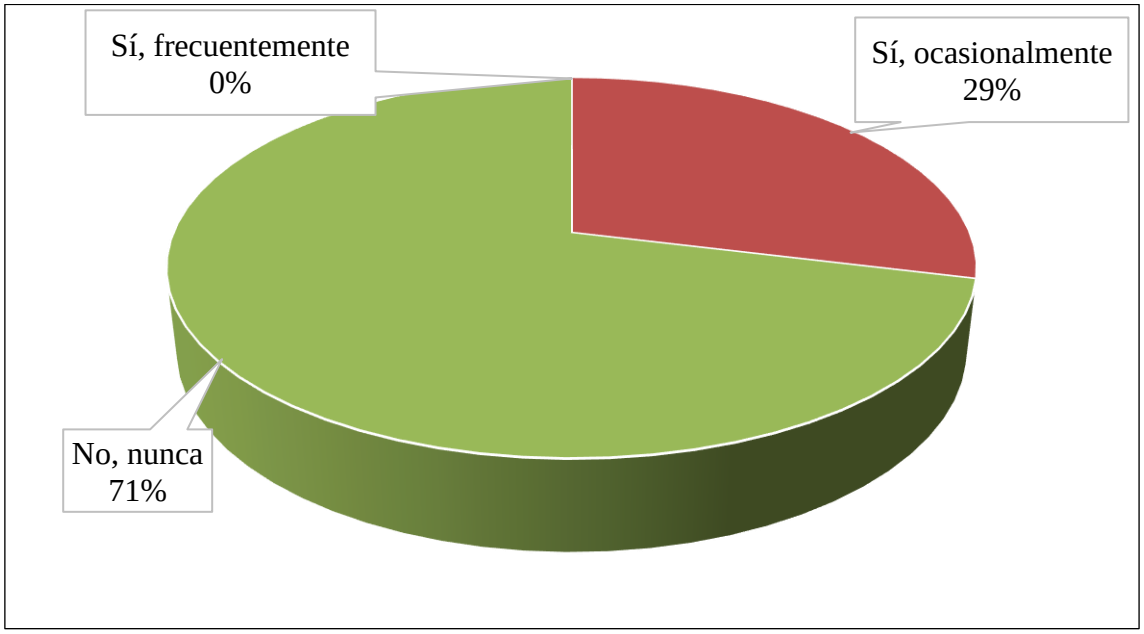
Pregunta 8: ¿Ha experimentado usted síntomas de ansiedad o depresión relacionados con su trabajo como personal auxiliar de mantenimiento?

Tabla 8. *Prevalencia De Síntomas De Ansiedad Y Depresión En El Trabajo*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Sí, frecuentemente	0	0%
Sí, ocasionalmente	15	29%
No, nunca	37	71%
Total	52	100%

Fuente. Encuesta realizada por el autor.

Figura 8. *Prevalencia De Síntomas De Ansiedad Y Depresión En El Trabajo*



Interpretación: Del total de encuestados, un 71% o 37 participantes respondieron ‘No, nunca’. Un 29%, que corresponde a 15 participantes, seleccionó ‘Sí, ocasionalmente’. Sorprendentemente, ningún participante indicó ‘Sí, frecuentemente’, lo que representa un 0%.

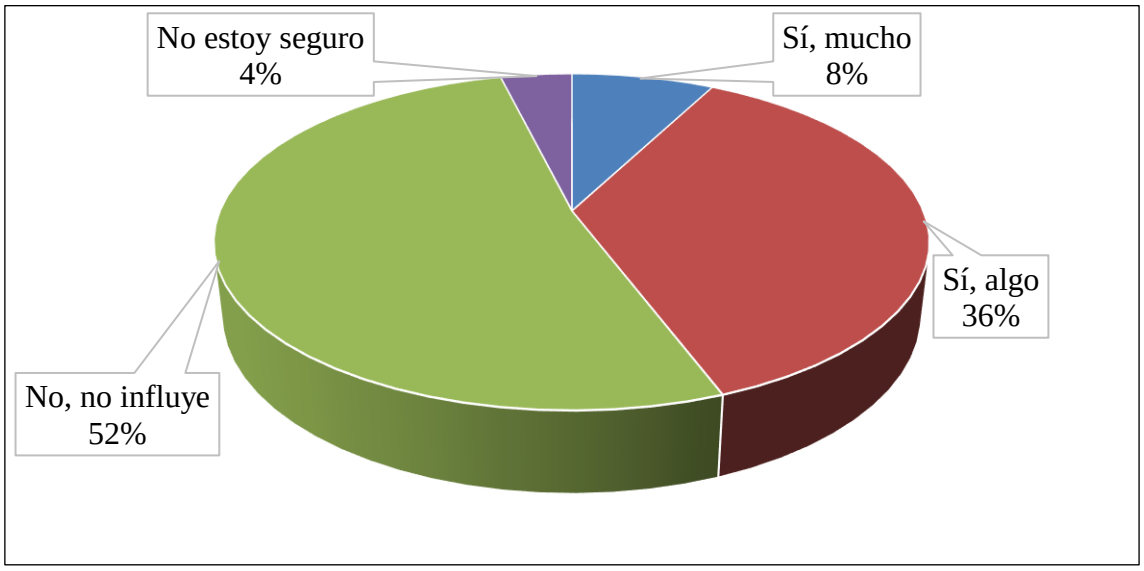
Pregunta 9: ¿Cree usted que la carga de trabajo mental influye en su calidad de vida fuera del trabajo?

Tabla 9. *Efecto De La Carga De Trabajo Mental En La Calidad De Vida*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Sí, mucho	4	8%
Sí, algo	19	37%
No, no influye	27	52%
No estoy seguro	2	4%
Total	52	100%

Fuente. Encuesta realizada por el autor.

Figura 9. *Efecto De La Carga De Trabajo Mental En La Calidad De Vida*



Interpretación: Del total de encuestados, un 52% o 27 participantes respondieron ‘No, no influye’. Un 37%, que corresponde a 19 participantes, seleccionó ‘Sí, algo’. Un 8%, es decir, 4 participantes, afirmaron ‘Sí, mucho’. Finalmente, un 4%, que son 2 participantes, indicaron ‘No estoy seguro’.

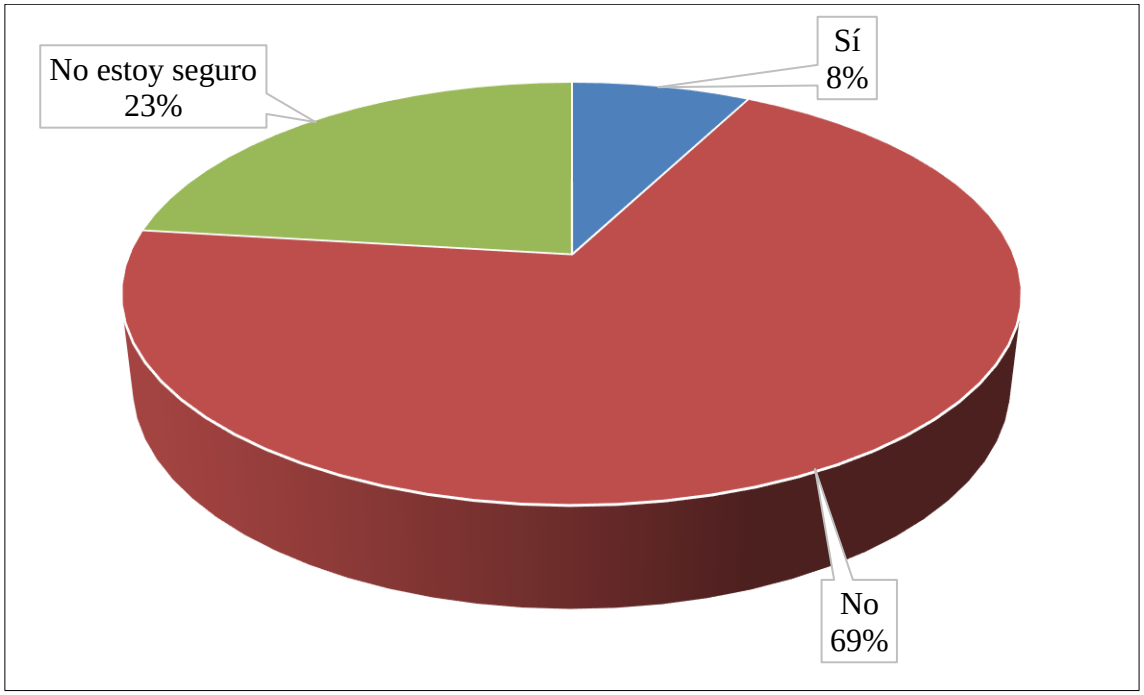
Pregunta 10: ¿Ha considerado usted buscar ayuda profesional o apoyo psicológico para manejar el estrés relacionado con su trabajo?

Tabla 10. *Consideración De Ayuda Profesional Para El Estrés Laboral*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Sí	4	8%
No	36	69%
No estoy seguro	12	23%
Total	52	100%

Fuente. Encuesta realizada por el autor.

Figura 10. *Consideración De Ayuda Profesional Para El Estrés Laboral*



Interpretación: Se obtuvieron respuestas de un total de 52 participantes. De ellos, la mayoría (69% o 36 participantes) respondió ‘No’. El 23% (o 12 participantes) indicó ‘No estoy seguro’, y solo el 8% (o 4 participantes) respondió ‘Sí’.

3.7 Propuesta

Tema

Evaluación de la Carga de Trabajo Mental y su Influencia en la Salud Psicoemocional de los Colaboradores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador: Estudio Centrado en el Personal Auxiliar de Mantenimiento de la Cuadrilla en Cuenca

Objetivo General

Evaluar la carga de trabajo mental y su influencia en la salud psicoemocional de los colaboradores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador, enfocado en el personal auxiliar de mantenimiento de la cuadrilla en Cuenca, en el contexto de los turnos rotativos 8/6.

Objetivos Específicos

- Determinar los niveles de carga de trabajo mental en el personal auxiliar de mantenimiento a través de instrumentos, tales como cuestionarios estandarizados.

- Comparar los efectos de los turnos rotativos 8/6 y los turnos anteriores de 5/2 en términos de carga de trabajo mental y salud psicoemocional, analizando datos históricos y actuales.

Justificación

La salud psicoemocional de los trabajadores es fundamental para mantener un entorno laboral productivo y seguro. Este estudio busca proporcionar datos relevantes que

puedan guiar la implementación de políticas y estrategias de bienestar laboral, mejorando así la calidad de vida de los colaboradores y la eficiencia operativa del Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador.

Metodología

Se empleó un estudio descriptivo y correlacional con enfoque cuantitativo. La población incluyó a todo el personal auxiliar de mantenimiento de la cuadrilla en Cuenca, seleccionándose una muestra representativa de 52 personas. Se utilizó un cuestionario, y los datos fueron recolectados y tabulados para su análisis.

Cronograma

Mes	Semana	Actividad
1	1	Revisión final del marco teórico Ajuste del diseño metodológico Revisión y aprobación de instrumentos de recolección de datos Preparación y distribución de consentimientos informados
	2	Ajustes finales a los instrumentos de recolección de datos
	3	Inicio de la recolección de datos cuantitativos (encuestas)
	4	Continuación de la recolección de datos cuantitativos
2	5	Finalización de la recolección de datos cuantitativos
	6	Inicio del análisis preliminar de datos cuantitativos
	7	Análisis detallado de datos cuantitativos
	8	Continuación del análisis de datos cualitativos Comienzo de la redacción de resultados cuantitativos
3	9	Integración de resultados cuantitativos
	10	Redacción de las conclusiones y recomendaciones
	11	Revisión y corrección del documento completo de la tesis Incorporación de comentarios y sugerencias del tutor
	12	Preparación de la presentación de la tesis Revisión final

Resultados Esperados

- Identificación de los principales factores que influyen en la carga de trabajo mental del personal auxiliar.

- Evidencia del impacto de la carga de trabajo mental en la salud psicoemocional.

4. Conclusiones

El análisis de la distribución de horas laborales muestra que el 62% del personal auxiliar de mantenimiento trabaja más de 8 horas al día, lo que sugiere una alta carga de trabajo. Además, el 38% de los encuestados indicó que sienten la carga de trabajo mental como excesiva ‘a veces’, lo que refleja una percepción significativa de sobrecarga mental. Estos datos resaltan la necesidad de investigar más a fondo los factores internos y externos, como la falta de recursos adecuados (indicada por el 56% de los encuestados) que contribuyen a esta carga.

La mayoría del personal auxiliar de mantenimiento considera su trabajo ‘poco estresante’ (44%), pero un 27% lo encuentra ‘moderadamente estresante’. Además, un 29% ha experimentado síntomas de ansiedad o depresión ocasionalmente debido a su trabajo. Sin embargo, un 71% nunca ha experimentado estos síntomas, indicando una diversidad en la percepción y manejo del estrés. La satisfacción con la organización de tareas y responsabilidades también es alta, con un 46% de los encuestados satisfechos. Esto sugiere que, aunque hay una carga mental considerable, existen factores mitigadores que ayudan a mantener una satisfacción laboral razonable.

Los datos indican que el apoyo de superiores y compañeros es crucial, ya que el 44% de los encuestados siente que siempre recibe el apoyo necesario. Además, el 60% no siente que la presión por cumplir plazos afecte su salud mental. Estos hallazgos sugieren que fortalecer el apoyo interpersonal y la gestión del tiempo puede ser una estrategia eficaz para reducir la carga de trabajo mental. Las recomendaciones deberían enfocarse en mejorar los recursos y herramientas disponibles, como indicó el 56% de los participantes que sienten una influencia negativa debido a la falta de recursos adecuados.

La percepción de la carga de trabajo mental y su impacto varía considerablemente, con un 52% indicando que la carga de trabajo no influye en su calidad de vida fuera del trabajo, mientras que un 37% siente que influye ‘algo’. Estas variaciones sugieren que las estrategias de gestión deben ser personalizadas según el nivel jerárquico y las funciones específicas de los empleados. Además, el 69% de los encuestados no ha considerado buscar ayuda profesional, lo que subraya la necesidad de promover activamente los recursos de salud mental en todos los niveles de la organización.

5. Recomendaciones

- Considerar la introducción de turnos rotativos o flexibles para distribuir mejor las horas de trabajo y permitir un mejor balance entre la vida laboral y personal.

- Establecer pausas regulares durante la jornada laboral para reducir la fatiga mental.

- Proponer que los empleados tomen descansos cortos cada dos horas para mejorar su rendimiento y bienestar.

- Fomentar una cultura de apoyo mutuo entre los compañeros de trabajo.

- Establecer grupos de apoyo o actividades de equipo que fortalezcan las relaciones interpersonales y reduzcan la percepción de carga mental.

6. Referencias

Acosta, J., Cuello, Y., García, J., & Almeda, Y. (septiembre de 2023). Modelos para la valoración de la carga mental de trabajo: una revisión sistemática. *Revista San Gregorio*(55), 158-180. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i55.2272

Adanaque , K. (2020). *Bienestar psicológico y estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Sullana, 2019.* Recuperado el 9 de mayo de 2024, de Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61976

Blanco, L., Cely, O., Paz, E., Ramirez, L., & Suarez, K. (12 de diciembre de 2021). *Carga laboral e intensidad horaria como factores de riesgo para la calidad de vida y bienestar laboral en la empresa eléctrica.* Recuperado el 9 de mayo de 2024, de Politécnico Grancolombiano: https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6515/Proyecto.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bustamante, K. (2021). *Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Emergencia.* Recuperado el 9 de mayo de 2024, de Universidad Peruana Cayetano Heredia: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?

Cabezas, E., & Sinche, P. (agosto de 2022). *Carga mental y desempeño laboral en los trabajadores de la microempresa "Lácteos Murillo" ubicada en la ciudad de Riobamba.* Recuperado el 31 de marzo de 2024, de Universidad Nacional de Chimborazo: http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9566

Damian, J., & Ochoa, M. (2021). *Los factores psicológicos de la salud ocupacional y desempeño laboral del personal de los restaurantes de pizzas en Miraflores, en el contexto del covid-19.* Recuperado el 9 de mayo de 2024, de Universidad Nacional Mayor de San Marcos: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16728/Damian_pj.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Franco, D. (2021). *Relación de la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral en el área de.* Recuperado el 27 de marzo de 2024, de Universidad Andina Simón Bolívar: https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8038/1/T3477-MDTH-Franco-Relacion.pdf

Grandón, P., & Vielma, A. (2020). *Evaluación de variables individuales de dispositivos de salud que contribuyen a la estigmatización de las personas con trastornos mentales graves por parte de los proveedores de la salud mental.* Recuperado el 9 de mayo de 2024, de Universidad de Concepción: http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/10714

Guevara, F., & Paredes, S. (2022). *Caracterización de los modelos de evaluación de la carga mental en los estudios ergonómicos.* Recuperado el 9 de mayo de 2024, de Institución Universitaria Antonio José Camacho: https://repositorio.uniajc.edu.co/server/api/core/bitstreams/c3931ec7-1e99-41c7-877b-ed9b23e91d20/content

Loayza, G., Troya, L., González, E., & Sánchez, L. (25 de mayo de 2022). La sobrecargay el estrésen el ámbito laboral, analizado desde la óptica del trabajador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6*(3), 3569-3586. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2485

Lozada, V., Rodríguez, D., Barreto, R., & Sanjuanelo, D. (2020). *Carga mental del trabajo en personal: Médicos generales, psicólogos, terapeutas ocupacionales y físicos, que laboran en una institución hospitalaria de Bogotá a través del método NASA- TLX*. Recuperado el 31 de marzo de 2024, de Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A.: https://repository.udca.edu.co/bitstream/handle/11158/3710/LOZADA%20y%20RODRIGUEZ%20CARGA%20MENTAL%20DEL%20TRABAJO%2017-11-20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mesta, F., & López, E. (Julio de 2020). *Carga global de trabajo y salud mental general en choferes de una empresa manufacturera del Estado de México.* https://doi.org/http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.18873.80489

Oliverio, L. (Enero-junio de 2023). Salud mental y estrés laboral en un grupo de policías municipales. *Revista de Estudios Clínicos e Investigación Psicológica, 13*(25), 32-90. https://doi.org/https://doi.org/10.56342/recip.vol13.n25.2023.4

Onofre, L. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la.* Recuperado el 25 de marzo de 2024, de Universidad Andina Simón Bolívar: https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (28 de septiembre de 2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm

Organización Mundial de la Salud. (28 de septiembre de 2022). *La salud mental en el trabajo*. Recuperado el 25 de marzo de 2024, de Organización Mundial de la

Salud: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work

Ortiz, A. (noviembre de 2021). Factores psicosociales que afectan a los empleados en las organizaciones. *: International Journal of Good Conscience, 16*(31), 1-23. Recuperado el 9 de mayo de 2024, de http://www.spentamexico.org/v16-n3/A4.16(3)1-23.pdf

Palencia, L. (2020). *Relación entre Riesgos Psicosociales y Calidad de Vida Laboral: Revisión Teórica.* Recuperado el 29 de marzo de 2024, de Universidad de San Buenaventura: https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/091c8ca3-9eeb-4f5c-b2f8-40c2227e797f/content

Paz, J. (2023). *Impacto de la educación superior en la agenda 2030.* Recuperado el 9 de mayo de 2024, de https://www.becarios.unam.mx/Portal2018/wp-content/uploads/2024/03/Impacto-de-la-educacion-superior-en-la-agenda-2030-DIGITAL_.pdf#page=90

Peña, D., Toala, M., & Toala, B. (junio de 2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *Recimundo, 6*(1), 29-40. https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.29-40

Pinillos, Y., Acosta, M., Jiménez, S., & Gauna, A. (agosto de 2022). Factores psicosociales en residentes de especialidades médicas en Barranquilla. Dimensiones demandas de trabajo. *Revista de Salud Pública, 24*(2), 1-8. https://doi.org/https://doi.org/10.15446/rsap.v24n2.97527

Quezada, B., de la Hoz, A., & Hindrichs, I. (24 de enero de 2022). Construcción y propiedades psicométricas de tres escalas para evaluar la sobrecarga de trabajo

desde casa durante el covid-19. *Psicogente, 5*(47), 1-26. https://doi.org/https://doi.org/10.17081/psico.25.47.4713

Rivera, F., Macaya, M., Fuentes , I., Faundez, P., Ábrigo, V., & Olivares, J. (julio-diciembre de 2022). Percepción de carga mental de trabajo en personas funcionarias. *Revista Enfermería Actual en Costa Rica*(43). https://doi.org/10.15517/enferm.actual.cr.v0i43.46933

Rodríguez, S. (2020). La promoción de la salud mental de los trabajadores ante la tecnificación de los procesos productivos. *REJIE: Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa*(22), 39-72. Recuperado el 9 de mayo de 2024, de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7278296.pdf

Rondón, E. (2019). Psicología Organizacional como Componente Determinante de la Gerencia Interdisciplinaria. *Revista Scientific, 4*(14), 101-119. Recuperado el 25 de marzo de 2024, de https://www.redalyc.org/journal/5636/563662154006/html/

Russo, S., Russo, A., Vilaret, A., & Rodríguez, A. (2022). Evaluación de carga mental en docentes a tiempo completo en el ámbito del COVID-19. *Revista Conecta Libertad, 6*(1), 1–14. Recuperado el 9 de mayo de 2024, de https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/256

Tacoamán, V. (Junio de 2020). *La sobrecarga de trabajo y su incidencia en la calidad de vida del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, durante la pandemia COVID 19.* Recuperado el 9 de mayo de 2024, de Universidad Técnica de Ambato: https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33140/1/656%20OE.pdf

Vargas, L., Coral, R., & Barreto, R. (septiembre-diciembre de 2020). https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/2187. *Revista*

Ciencia y Cuidado, 17(3), 108-121. https://doi.org/https://doi.org/10.22463/17949831.2187

Villarroel, J., & Ortega, D. (1 de abril de 2021). *Percepción de riesgos psicosociales y su incidencia en los trastornos por carga mental, en el personal médico de atención primaria, de los centros de salud, pertenecientes al distrito salud 18d02 del cantón Ambato, provincia de Tungurahua, en el año 2019.* Recuperado el 9 de mayo de 2024, de Universdidad Técnica de Ambato: https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32825/3/18._ortega_aldas_diana_elizabeth.pdf

Xairó, A. (24 de julio de 2023). *¿Cómo afecta la carga de trabajo a tus empleados?* Recuperado el 31 de marzo de 2024, de PayFit: https://payfit.com/es/contenido-practico/carga-de-trabajo/

7. Anexos

Anexo 1. *Formato De La Encuesta*

Título: Encuesta sobre evaluación de la carga de trabajo mental y su influencia en la salud mental.

Descripción: Encuesta sobre evaluación de la carga de trabajo mental y su influencia en la salud mental de los Colaboradores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército Petro Ecuador, centrada en el personal auxiliar de mantenimiento de la cuadrilla en Cuenca.

Preguntas

1. ¿Cuántas Horas Al Día Dedica Usted A Sus Labores Como Personal Auxiliar De Mantenimiento En El Cuerpo De Ingenieros Del Ejército Petro Ecuador?

- Menos de 4 horas
- Entre 4 y 6 horas
- Entre 6 y 8 horas
- Más de 8 horas

2. ¿Con Qué Frecuencia Siente Que La Carga De Trabajo Mental Es Excesiva?

- Nunca
- Casi nunca
- Raramente
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

3. ¿Qué Tan Estresante Considera Usted Su Trabajo Como Personal Auxiliar De Mantenimiento?

- Nada estresante
- Poco estresante
- Moderadamente estresante
- Bastante estresante
- Muy estresante

4. ¿Siente Que La Presión Por Cumplir Con Los Plazos De Trabajo Afecta Su Salud Mental?

- Sí, mucho
- Sí, algo
- No, no afecta
- No estoy seguro

5. ¿Recibe Usted El Apoyo Necesario Por Parte De Sus Superiores Y Compañeros Para Manejar La Carga De Trabajo Mental?Sí, siempre

- A veces
- Raramente
- Nunca

6. ¿Considera Que La Falta De Recursos O Herramientas Adecuadas Para Realizar Su Trabajo Contribuye A Su Carga De Trabajo Mental?

- Sí, significativamente

- Sí, un poco
- No, no contribuye
- No estoy seguro

7. ¿Qué Tan Satisfecho/A Está Usted Con La Organización De Las Tareas Y Responsabilidades En Su Trabajo?

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Neutral
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho

8. ¿Ha Experimentado Usted Síntomas De Ansiedad O Depresión Relacionados Con Su Trabajo Como Personal Auxiliar De Mantenimiento?

- Sí, frecuentemente
- Sí, ocasionalmente
- No, nunca

9. ¿Cree Usted Que La Carga De Trabajo Mental Influye En Su Calidad De Vida Fuera Del Trabajo?

- Sí, mucho
- Sí, algo
- No, no influye
- No estoy seguro

10. ¿Ha Considerado Usted Buscar Ayuda Profesional O Apoyo Psicológico Para Manejar El Estrés Relacionado Con Su Trabajo?

- Sí
- No
- No estoy seguro

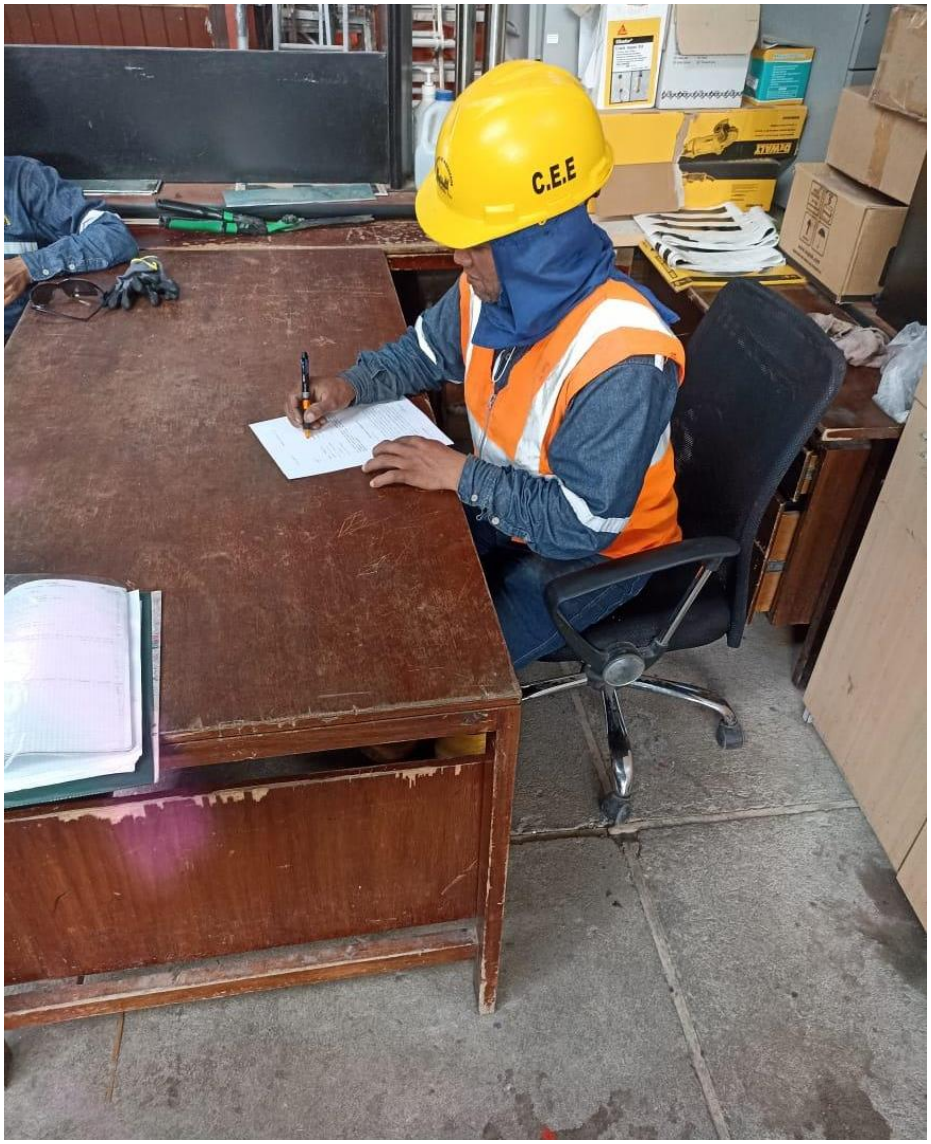
Recuerde que sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y solo se utilizarán con fines de investigación. ¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 2. *Imágenes De Trabajo De Campo*








C.E.E



