



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

Carga mental y motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho, año 2024

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autoras

Sharon Geraldine Susanibar Vivero
Angela Stefany Valdez Jauregui

Asesora

Dra. Patricia Elena Ramos La Rosa

Huacho – Perú
2025



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD CIENCIA EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Sharon Geraldine Susanibar Vivero	60674844	19/12/2024
Angela Stefany Valdez Jauregui	74962988	19/12/2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Patricia Elena Ramos La Rosa	42929056	0000-0002-3945-0899
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Manuel Jesús Bazalar Bazalar	15592170	0000-0002-9759-4137
Ider Walter Alor Bellon	15737214	0000-0001-8355-7960
Damaris Faviola Medina Palma	47463656	0000-0001-9398-2039

Angela Valdez Y Sharon Susanibar 2024-083032

CARGA MENTAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS TRABAJADORAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAU...

- Quick Submit
- Quick Submit
- Facultad de Ciencias Empresariales

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::1:3080456153

Fecha de entrega
15 nov 2024, 11:21 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
15 nov 2024, 12:05 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
1BORRADOR-SUSANIBAR_Y_VALDEZ.pdf

Tamaño de archivo
1.3 MB

78 Páginas

16,171 Palabras

94,337 Caracteres



Página 2 of 85 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3080456153

20% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

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

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 19% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo a nuestros padres, por su apoyo incondicional y motivación constante, y a todos aquellos que nos impulsaron a seguir adelante en este camino.

Las autoras.

AGRADECIMIENTO

Nos gustaría expresar nuestro más profundo agradecimiento a todas aquellas personas que, de una u otra manera, han sido parte esencial en la realización de este proyecto. Damos gracias a Dios por darnos salud y fuerzas en este recorrido, a la vez queremos agradecer a nuestra asesora Dra. Patricia Elena Ramos La Rosa, quien, con su paciencia, conocimiento y orientación nos guio a lo largo de este proceso. Su apoyo ha sido fundamental para superar los desafíos y culminar con éxito este trabajo.

A nuestras familias, que nos brindaron el ánimo, el apoyo emocional los recursos necesarios para avanzar en cada etapa. Su comprensión y respaldo incondicional han sido una fuente constante de motivación. Este trabajo es un reflejo del esfuerzo colectivo y de la confianza que hemos depositado mutuamente.

¡Gracias!

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	5
1.2.1 Problema general	5
1.2.2 Problemas específicos.....	5
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general.....	5
1.3.2 Objetivo específicos.....	6
1.4 Justificación de la investigación	6
1.5 Delimitaciones del estudio.....	8
1.6 Viabilidad del estudio	8
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	9
2.1 Antecedentes de la investigación	9
2.1.1 Investigaciones internacionales	9
2.4 Definición de términos básicos	19
2.5 Hipótesis de la investigación	20
2.5.1 Hipótesis general.....	20

2.5.2 Hipótesis específicas.....	20
2.6 Operacionalización de la variable.....	21
CAPÍTULO III METODOLOGÍA	22
3.1 Diseño metodológico	22
3.2 Población y muestra.....	23
3.2.1 Población	23
3.2.2 Muestra	24
3.3 Técnica de recolección de datos	25
3.4 Técnica para el procesamiento de la información	25
CAPÍTULO IV RESULTADOS	26
4.1 Análisis de resultados	26
4.1.1 Datos generales	26
4.1.1 Variable Carga Mental.....	29
Dimensión 1: Demandas cognitivas y complejidad de la tarea	30
4.1.1 Variable Motivación Laboral.....	35
Dimensión 1: Variedad en la tarea.....	36
Dimensión 2: Identificación con la tarea	37
4.1 Contratación de hipótesis.....	41
2.5.1 Hipótesis general.....	41
Hipótesis general.....	41
2.5.2 Hipótesis específicas.....	42
CAPÍTULO V DISCUSIÓN	48
CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
5.1 Conclusiones.....	50
CAPÍTULO VII REFERENCIAS	53
5.1 Fuentes electrónicas	53
Bibliografía	53

Anexo 01 Matriz de consistencia.....	58
Anexo 02 Cuestionario	60
Anexo 03 Base de datos.....	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	21
Tabla 2 Frecuencia y porcentaje de edad	26
Tabla 3 Frecuencia y porcentaje de condición laboral.....	27
Tabla 4 Frecuencia y porcentaje de tiempo de servicio.....	28
Tabla 5 Alfa de Cronbach de la variable Carga mental.....	28
Tabla 6 Alfa de Cronbach de la variable Motivación Laboral	29
Tabla 7 Frecuencia y porcentaje de la variable Carga mental	29
Tabla 8 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Demandas cognitivas y complejidad de la tarea.....	30
Tabla 9 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Características de la tarea.....	31
Tabla 10 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Organización temporal	32
Tabla 11 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Ritmo de trabajo.....	33
Tabla 12 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Consecuencia para la salud	34
Tabla 13 Frecuencia y porcentaje de la variable Motivación Laboral.....	35
Tabla 14 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Variedad en la tarea.....	36
Tabla 15 Frecuencia y porcentaje de la dimensión de Identificación con la tarea ...	37
Tabla 16 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Significado de la tarea.....	38
Tabla 17 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Autonomía.....	39
Tabla 18 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Retroalimentación	40
Tabla 19 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Sminov	41
Tabla 20 Rho de Spearman-Hipótesis General.....	42
Tabla 21 Rho de Spearman -Hipótesis específica 1	43
Tabla 22 Rho de Spearman -Hipótesis específica 3	44
Tabla 23 Rho de Spearman -Hipótesis específica 3	45
Tabla 24 Rho de Spearman -Hipótesis específica 4	46
Tabla 25 Hipótesis específica 5	47
Tabla 26 Matriz de consistencia	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Porcentaje de edad.....	26
Figura 2. Porcentaje de condición.....	27
Figura 3. Porcentaje de tiempo de servicio.....	28
Figura 4 .Porcentaje de la variable Carga Mental.....	30
Figura 5. Porcentaje de dimensión Demanda cognitivas y complejidad de la tarea..	31
Figura 6. Porcentaje de la dimensión Característica de la tarea	32
Figura 7. Porcentaje de la dimensión Organización temporal	33
Figura 8. Porcentaje de la dimensión Ritmo de trabajo	34
Figura 9. Porcentaje de la dimensión Consecuencia para la salud	35
Figura 10. Porcentaje de la variable Motivación laboral	36
Figura 11. Porcentaje de la dimensión Variedad en la tarea.....	37
Figura 12. Porcentaje de la dimensión Identificación de la tarea	38
Figura 13. Porcentaje de la dimensión Significado de la tarea.....	39
Figura 14. Porcentaje de la dimensión Autonomía.....	40
Figura 15 Porcentaje de la dimensión Retroalimentación	41

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo Determinar la relación entre la carga mental y la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024. Material y Método: Se empleó un diseño correlativo descriptivo. La muestra probabilística incluyó a 271 trabajadoras de la institución. Se utilizó un cuestionario de tipo escala Likert como instrumento de medición. Para la prueba de hipótesis, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman. Resultados, la variable carga mental está distribuida según la percepción de las encuestadas, en un 39.2% lo considera en una valoración de bajo, un 33.25% lo percibe en un nivel medio y un 27.6% considera que se manifiesta en un nivel alto. Respecto a la variable motivación laboral está distribuida según la percepción de las encuestadas, en un 37.8 % como bajo, un 37.3 % nivel medio y un 24.9% de nivel alto. Conclusión: La prueba de hipótesis reveló una relación lineal estadísticamente significativa, se confirmó una relación significativa entre la carga mental y la motivación laboral, con un coeficiente de correlación de $r = 0.450$ y un valor de significancia $p = 0.000$, lo que demuestra que, a mayor carga mental, la motivación laboral disminuye de manera considerable.

Palabras clave: mercado, comercio, estudio de mercado, diferenciación, segmentación

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between mental workload and work motivation among female employees at the National University José Faustino Sánchez Carrión, Huacho district, in 2024. Materials and Methods: A descriptive correlational design was used. The probabilistic sample included 271 female employees from the institution. A Likert scale questionnaire was utilized as the measurement instrument. The Spearman correlation coefficient was applied for hypothesis testing. Results: Regarding the mental workload variable, based on respondents' perceptions, 39.2% rated it as low, 33.25% as medium, and 27.6% as high. For the work motivation variable, based on respondents' perceptions, 37.8% rated it as low, 37.3% as medium, and 24.9% as high. Conclusion: The hypothesis test revealed a statistically significant linear relationship, confirming a significant association between mental workload and work motivation, with a correlation coefficient of $r = 0.450$ and a significance level of $p = 0.000$. This indicates that as mental workload increases, work motivation decreases considerably.

Keywords: market, commerce, market study, differentiation, segmentation.

INTRODUCCIÓN

La carga mental y la motivación laboral en mujeres dentro de organizaciones representan un área crítica de estudio, dada su conexión con las desigualdades de género persistentes a nivel global. Las mujeres no solo enfrentan altos niveles de carga mental, derivados de la responsabilidad desproporcionada en las tareas del hogar, sino que también lidian con condiciones laborales desiguales que afectan su bienestar emocional y físico. Esta situación se ve reflejada en diversos estudios que destacan la alta prevalencia de problemas de ansiedad y estrés entre trabajadoras, principalmente debido a la falta de políticas inclusivas y de apoyo a la equidad de género. La baja representación de mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones dentro de las organizaciones exacerba esta problemática, ya que reduce su motivación laboral y contribuye a una persistente insatisfacción en el trabajo.

La tesis se estructura en seis capítulos, detallados a continuación:

La tesis se estructura en seis capítulos que abordan de forma secuencial los aspectos clave de la investigación. En el **primer capítulo**, se presenta el problema de estudio, definiendo los límites de la investigación, los problemas y objetivos generales y específicos, además de la justificación y viabilidad del proyecto. El **segundo capítulo** se enfoca en el marco teórico, revisando antecedentes tanto nacionales como internacionales, estableciendo las bases conceptuales de las variables, definiendo términos clave, formulando hipótesis y detallando la operacionalización de las variables. En el **tercer capítulo**, se describe el enfoque metodológico, incluyendo el tipo y nivel de investigación, la población y muestra, y los métodos e instrumentos de recolección y análisis de datos. El **cuarto capítulo** se centra en la presentación y análisis de los resultados obtenidos de un cuestionario de 42 ítems, organizados en tablas y gráficos elaborados con el software SPSS V24. Finalmente, en el **quinto capítulo**, se desarrolla una discusión de los hallazgos, comparándolos con estudios previos tanto a nivel nacional como internacional.

Las autoras.

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Globalmente, la carga mental y la motivación laboral en mujeres en organizaciones reflejan desigualdades significativas. Estudios muestran que las mujeres suelen enfrentar mayores cargas de trabajo no remunerado, tanto en el hogar como en sus empleos, lo que afecta su salud mental y física. La falta de representación en puestos de liderazgo y decisiones clave también merma su motivación. Organizaciones con políticas inclusivas y de apoyo a la equidad de género tienden a reportar mayor satisfacción y rendimiento laboral entre sus empleadas.

La carga mental se define como la responsabilidad desproporcionada que asumen las mujeres en la coordinación y gestión de las tareas domésticas, como planificar, organizar y recordar tareas necesarias para gestionar un hogar y cuidar a la familia, además de sus obligaciones laborales. Esto incluye la organización del hogar, como saber cuándo realizar compras o tareas del hogar, y planificar actividades familiares. Este tipo de trabajo es frecuente y complejo, y a menudo no se reconoce adecuadamente, lo que puede llevar a niveles elevados de estrés y agotamiento en las mujeres (Himitian, 2024). Montserrat Lacalle, explica que las mujeres han liderado históricamente los cuidados, y esta carga se ha intensificado al entrar en el mercado laboral sin un cambio correspondiente en la distribución de las obligaciones domésticas, llevando a una situación de saturación (Fuentes, 2024). Por otra parte, según Himitian (2024) subraya que, aunque algunas familias comparten responsabilidades, la división del trabajo doméstico sigue siendo desigual. La falta de conciencia sobre el trabajo cognitivo que realizan las mujeres es un obstáculo para alcanzar una verdadera igualdad en las tareas domésticas, lo que tiene repercusiones en la vida laboral y familiar.

A nivel mundial, en España La Confederación Salud Mental España también señala que, en el país, entre el 11% y el 27% de estos problemas se pueden atribuir a las condiciones de trabajo. Existe una prevalencia de ansiedad, aproximadamente el 47% de las mujeres han reportado experimentar ansiedad relacionada con el trabajo debido a altas cargas de trabajo o presión que se traduce en carga mental y desmotivación, para la

población masculinas esta prevalencia de ansiedad representa el 36% baja las mismas experiencias de las mujeres (Protección Laboral, 2023).

Por otra parte, un estudio internacional realizado por la consultora *Voices* en 39 países reveló que, en Argentina, el 40% de las mujeres reporta sufrir estrés y el 42% tiene problemas de sueño, en comparación con el 24% y el 30% de los hombres, respectivamente. Además, en hogares con hijos menores de 12 años, las mujeres dedican en promedio 13 horas a tareas de cuidado, mientras que los hombres dedican 9.7 horas. Asimismo, la ONU indica, si las tareas de cuidado familiar no remuneradas fueran reconocidas como una actividad económica formal, representarían el 15.9% del PBI en Argentina, convirtiéndose en la principal actividad económica del país por encima de la industria y el comercio (Himitian, 2024).

Em Sudamérica las mujeres en el ámbito laboral sigue siendo un desafío significativo, especialmente en posiciones de liderazgo y gerenciales. A pesar del progreso en diversas industrias, la representación femenina aún es insuficiente en estos roles críticos. De hecho, el 60% de las ejecutivas en Sudamérica reportan que los prejuicios y estereotipos de género persisten en sus lugares de trabajo (El Peruano , 2023)

En el ámbito nacional, un estudio realizado por Avon en colaboración con *Gentedemente*, ha revelado que una significativa mayoría de mujeres peruanas siente que la carga mental del hogar recae principalmente sobre ellas. Seis de cada diez mujeres en Perú indican que las responsabilidades o cargas mentales del hogar, como la organización y planificación doméstica, son principalmente suyas, y según sus percepciones este desgaste físico y emocional impacta en su vida profesional y desempeño laboral (Inga, 2024).

En Perú, solo el 9.59% de las mujeres ocupan cargos de liderazgo en empresas, y la duración de su permanencia en estos puestos es menos de la mitad comparada con la de los hombres en roles similares (El Peruano , 2023).

En región Junín, un estudio ha revelado cómo la carga mental de trabajo y el agotamiento emocional afectan significativamente a los empleados de instituciones financieras en Junín. Los resultados destacan una alta demanda cognitiva del 90%, y efectos negativos sobre la salud física y mental del 74.7%. Además, se observa un agotamiento emocional con niveles moderados de tensión laboral y dificultades en las relaciones interpersonales, ambos al 72.4%. Estos factores sugieren una persistente

insatisfacción laboral y estrategias de afrontamiento cognitivo negativas en gran parte de los colaboradores evaluados (Medrano, Ramirez Miguel, Ramírez, Ramírez, & Zavala, 2022).

La investigación se realizará en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, la institución tiene 64 años de vida institucional, actualmente tiene una oferta académica compuesta por 13 facultades y una escuela de Posgrado. En la actualidad, la universidad registra 1275 trabajador, distribuidos en 497 mujeres y 778 hombres (UNJFSC, 2024).

A través de la observación y análisis de documentación de la institución, se esboza el siguiente diagnóstico; en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, la desigualdad de género en la distribución de roles laborales y la carga mental asociada es palpable. Las mujeres representan aproximadamente el 39% de la fuerza laboral, pero enfrentan mayores demandas tanto en roles administrativos como docentes. En puestos administrativos, las mujeres superan en número a los hombres, mientras que en roles docentes y de alta dirección están significativamente poco representadas. Además, se observa una asignación desproporcionada de tareas adicionales no remuneradas, especialmente a las mujeres, quienes también reportan un ambiente laboral que minimiza su voz y contribuciones, exacerbado por comentarios sexistas.

Asimismo, se ha identificado los siguientes factores estructurales y contextuales que perciben las trabajadoras con relación a la sobre la carga mental y la motivación laboral en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, estos factores son: La desigualdad en la representación, las cifras revelan una notoria disparidad de género en los roles de liderazgo y docencia, con solo un 5% de mujeres en altos cargos directivos y una minoría en posiciones docentes. Esta subrepresentación puede afectar la motivación y las oportunidades de crecimiento profesional de las mujeres. Carga laboral y expectativas no oficiales, las trabajadoras reportan una asignación desproporcionada de tareas adicionales y fuera de sus funciones oficiales, lo que aumenta su carga laboral. Por otro lado, existe una percepción de mayor ausentismo laboral hacia las mujeres de la universidad, según la información obtenida en la Oficina de Recursos Humanos, en el primer trimestre del 2024 con respecto a los permiso por inasistencia laboral, los hombres representaron el 10.2% las mujeres fueron 13.0 % .

El exceso de responsabilidades, frecuentemente no reconocido ni compensado adecuadamente, contribuye al agotamiento y la desmotivación. Clima Organizacional y Sexismo, la persistencia de comentarios sexistas y la falta de consideración hacia las opiniones y propuestas de las mujeres sugieren un clima organizacional que no promueve la igualdad ni el respeto. Esto puede erosionar el sentido de pertenencia y compromiso con la institución. Conciliación de la vida laboral y familiar, la mayoría de las trabajadoras enfrentan múltiples responsabilidades familiares, lo que agrava su carga mental. La falta de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar puede limitar su desempeño y satisfacción laboral. Impacto en la salud física y mental, la alta carga de trabajo y las presiones emocionales están incidiendo negativamente en la salud física y mental de las trabajadoras, lo que podría tener consecuencias a largo plazo si no se abordan adecuadamente.

Estas condiciones han generado una percepción de sobrecarga laboral y emocional, desmotivación hacia el progreso profesional y económico, y un debilitado sentido de pertenencia a la institución. La mayoría de las mujeres trabajadoras además lidian con responsabilidades familiares significativas, exacerbando su carga mental y emocional. Esta situación plantea serios desafíos para la equidad y el bienestar en el ambiente laboral de la universidad

Si la Universidad José Faustino Sánchez Carrión no aborda la problemática identificada con sus trabajadoras con relación a la carga mental y motivación laboral, es probable que enfrente consecuencias negativas a largo plazo. La persistencia de la desigualdad de género y la sobrecarga laboral pueden llevar a una mayor desmotivación y agotamiento entre el personal femenino, reduciendo su productividad y compromiso. Esto también podría afectar la reputación de la universidad, dificultando la atracción y retención de talento. La falta de acción podría resultar en una disminución de la satisfacción laboral y un incremento en la rotación de personal, lo que eventualmente debilitaría la calidad del servicio educativo de la institución.

Después de lo expuesto en los párrafos anteriores, la investigación se orienta hacia el estudio de la relación entre la carga mental y motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el nivel de relación entre la carga mental y la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de relación entre las demandas cognitivas y complejidad de la tarea con la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024?

¿Cuál es el nivel de relación entre las características de la tarea y la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024?

¿Cuál es el nivel de relación entre la organización temporal y la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024?

¿Cuál es el nivel de relación entre el ritmo de trabajo y la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024?

¿Cuál es el nivel de relación entre las consecuencias para la salud y la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la carga mental y la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024.

1.3.2 Objetivo específicos

Determinar la relación entre las demandas cognitivas y complejidad de la tarea con la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024.

Determinar la relación entre las características de la tarea y la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024.

Determinar la relación entre la organización temporal y la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024.

Determinar la relación entre el ritmo de trabajo y la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024.

Determinar la relación entre las consecuencias para la salud y la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación teórica

El estudio de la relación entre carga mental y motivación laboral en trabajadoras de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión se justifica desde un enfoque teórico, destacando la relevancia de abordar cómo los factores laborales influyen en el bienestar y rendimiento del personal. Desde la perspectiva de la Teoría del Estrés Laboral de Karasek, se postula que un alto nivel de exigencia en el trabajo combinado con un bajo nivel de control sobre las tareas puede aumentar el estrés y reducir la motivación laboral (Álvarez, Herrera, Alcides, & Gonzáles, 2022). Este marco es esencial para comprender cómo la carga mental excesiva puede deteriorar la motivación al limitar la autonomía y la capacidad de las trabajadoras para gestionar sus demandas laborales.

Además, investigar estos aspectos en un contexto específico como el de las trabajadoras de Universidad José Faustino Sánchez Carrión añade un valor

significativo, dado que el sector educativo enfrenta desafíos únicos en términos de carga mental debido a la naturaleza de las tareas académicas y administrativas. Entender cómo estos factores interactúan en dicho entorno no solo puede mejorar las estrategias de gestión de recursos humanos y políticas de bienestar laboral, sino que también contribuye a la literatura académica al proporcionar *insights* específicos sobre un sector menos estudiado en este ámbito.

Justificación práctica

La justificación práctica para estudiar la relación entre la carga mental y la motivación laboral en trabajadoras de una universidad nacional se fundamenta en la necesidad de optimizar el entorno laboral y mejorar el bienestar y la eficiencia del personal. Las universidades, como centros de educación y conocimiento, dependen en gran medida del compromiso y la eficacia de su personal para alcanzar sus objetivos académicos y administrativos. Un entendimiento profundo de cómo la carga mental afecta la motivación laboral puede conducir a la implementación de políticas y prácticas más efectivas que beneficien tanto a la institución como a sus empleadas. Al identificar los factores específicos que contribuyen a la carga mental en este entorno, los administradores pueden desarrollar estrategias para mitigar estos elementos estresantes, ajustando las cargas de trabajo o mejorando las condiciones laborales.

Justificación metodológica

La justificación metodológica para investigar la relación entre carga mental y motivación laboral en trabajadoras de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión se centra en la adecuación y rigor del enfoque elegido para capturar la complejidad de estas variables y sus interacciones. Este estudio adoptará un diseño de investigación mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos, para proporcionar un análisis comprensivo y detallado de las dinámicas en juego. La combinación de datos cuantitativos y cualitativos proporcionará una visión holística y multifacética de la relación entre carga mental y motivación laboral. Esta aproximación metodológica mixta es especialmente adecuada para explorar variables psicológicas y organizacionales complejas, permitiendo no solo entender la magnitud y dirección de las relaciones.

1.5 Delimitaciones del estudio

La investigación en el nivel espacial se desarrollará en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, ubicada en el distrito de Huacho, provincia de Huará, durante el periodo 2024.

1.6 Viabilidad del estudio

La viabilidad del estudio se basa en la disponibilidad de recursos económicos y humanos que cuente las investigadoras, así como el apoyo de las autoridades y personal de la universidad, son elementos clave que favorecen la viabilidad y el éxito del estudio.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Betancur y Calvo (2019) analizó la relación entre la carga mental y la calidad de vida y salud mental del personal de enfermería en dos hospitales de Caldas. Utilizando cuestionarios específicos y un diseño descriptivo no experimental con una muestra de 40 trabajadores, se concluyó que la carga mental, principalmente asociada al agotamiento laboral, tiene efectos negativos en el bienestar del personal

Cuevas (2019) propuso un protocolo para prevenir la carga mental en empleados de empresas de servicios temporales en Ibagué, enfocándose en los trabajadores. Con un enfoque cualitativo y mediante entrevistas, se concluye que estas empresas priorizan la alta productividad, la mejora continua de la calidad y la competitividad en el mercado.

Pizarro, Collarte, Inostroza y Torreblanca (2019) examina la relación entre motivación, satisfacción laboral y estado de flow en trabajadores de salud de CESFAM en Iquique. Con un enfoque de psicología organizacional positiva, el estudio utilizó encuestas en una muestra de 214 personas, concluyendo que el estado de flujo en el trabajo tiene un impacto positivo y directo en la motivación y satisfacción laboral.

Cabezas, De la Fuente y Fuentes (2020) exploró la relación entre carga mental y satisfacción laboral en educadores chilenos. Con una muestra de 104 participantes, el estudio concluyó que no existe una relación negativa directa entre ambas variables, ya que factores como la identidad vocacional y elementos socioculturales influyen en la percepción de los educadores, a menudo reduciendo la atención a su salud mental.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Leyva (2020) revisó la fatiga y carga mental en el trabajo, temas relevantes para la salud ocupacional y pública. Con una muestra de 36 estudios y usando encuestas, conclusiones que es esencial monitorear estos factores, ya que niveles altos pueden afectar negativamente la calidad de vida laboral.

Alarcón (2022) analizó la relación entre el desempeño laboral y la motivación en asesores de atención al cliente de una empresa de telecomunicaciones en Lima Norte.

Con una muestra de 132 asesores, el estudio concluyó que existe una relación positiva entre ambas variables, indicando que mejoras en el desempeño pueden potenciar las estrategias de motivación y generar beneficios a largo plazo

Bolaños (2023) examina la relación entre motivación y desempeño laboral en investigadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana. Con una muestra de 50 trabajadores y usando encuestas, el estudio encontró una relación de baja intensidad entre ambas variables, indicando que la motivación influye en el desempeño, aunque de forma poco significativa.

La investigación de Negrete (2023) analizó la relación entre carga mental y satisfacción laboral en docentes de colegios públicos de Lima en 2022. Con una muestra de 103 docentes y usando encuestas, el estudio encontró una relación negativa baja entre ambas variables, destacando variaciones específicas : desde relaciones negativas muy bajas en demandas cognitivas y complejidad, hasta una negativa moderada en consecuencias para la salud.

2.2 Bases teóricas

Definición de carga mental

La carga mental es un concepto multidimensional que se refiere al esfuerzo cognitivo y emocional requerido por un trabajador para realizar sus tareas laborales. Este esfuerzo se relaciona con la capacidad de procesar información, tomar decisiones, y manejar emocionalmente las exigencias del puesto de trabajo. La carga mental engloba diversos factores que influyen en cómo el trabajador percibe, experimenta y responde a sus obligaciones laborales (Aranguren, 2013).

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2004) considera la carga mental como un aspecto clave de las condiciones laborales y los riesgos asociados con el puesto de trabajo, señalando que esta implica esfuerzo tanto físico como mental. No obstante, un trabajo se caracteriza principalmente por la carga mental cuando requiere una habilidad cognitiva significativa. La percepción del tipo de esfuerzo predominante varía según cada trabajador, dependiendo de cómo cada uno perciba y maneje sus tareas (Comunidad Mujer, 2023).

García & Hoyo (2002)) definen la carga mental como la suma de recursos cognitivos que emplea un trabajador durante su jornada. Este nivel de exigencia es

subjetivo y varía de acuerdo a la percepción individual del empleado. El concepto de carga mental inadecuada surge cuando hay un desajuste entre las demandas cognitivas del trabajo y las capacidades del trabajador. Las exigencias específicas dependen del tipo de actividad laboral y de la cantidad de información que el trabajador necesita procesar.

Por su parte, Gonzáles, Díaz, & Hernández (2009), conceptualizan la carga mental como una tensión cognitiva y emocional que resulta del enfrentamiento del trabajador con las normativas de su trabajo. Esta tensión se entiende a partir de diversas teorías que han contribuido a la comprensión de las capacidades de procesamiento de información de los trabajadores. Factores como la rapidez perceptiva, el conocimiento, la experiencia, la autoconfianza y la motivación son esenciales, al igual que mantener un buen estado de salud, que varía con el estilo de vida y la edad del individuo.

Además, el ambiente físico y las condiciones del lugar de trabajo, como la iluminación, el ruido y la temperatura, pueden influir positiva o negativamente en la carga mental. Los factores sociales, incluyendo las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos, también juegan un rol crucial en la gestión de la carga mental, ya que contribuyen a crear un entorno laboral organizado y saludable.

Dimensiones de la carga mental

Demandas cognitivas y complejidad de la tarea

Las demandas cognitivas se refieren al conjunto de habilidades mentales que un trabajador necesita para desempeñar su labor de manera eficaz. Estas habilidades son cruciales para comprender y ejecutar las tareas asignadas correctamente, evitando así problemas futuros. Entre estas capacidades, se destacan la atención y la concentración, que son esenciales para mantener un manejo responsable y atento de las tareas asignadas, así como para estar continuamente alerta a posibles distracciones o cambios en el entorno (Alarcón , 2022).

Además, el procesamiento adecuado de la información es vital. Esto implica la habilidad del trabajador para analizar los datos que recibe, evaluar diferentes alternativas, tomar decisiones informadas y, finalmente, actuar en consecuencia. La memoria juega

también un papel fundamental, ya que facilita la rapidez con la que el trabajador puede responder a las demandas de su entorno laboral.

La capacidad de un trabajador para manejar estas demandas cognitivas tiene un impacto directo en su carga mental. Cuando las habilidades cognitivas del trabajador están alineadas con las exigencias de su puesto, es probable que experimente un nivel de carga mental óptimo, lo que permite un rendimiento eficiente sin causar estrés excesivo. Sin embargo, si las demandas del trabajo superan las capacidades cognitivas del trabajador, esto puede resultar en una carga mental elevada, llevando a fatiga, estrés y potencialmente a errores o disminución del rendimiento laboral (Shneider, 2018).

Por tanto, es fundamental que las organizaciones evalúen las demandas cognitivas de los puestos y las capacidades de los trabajadores, implementando estrategias para balancear esta relación. Esto podría incluir capacitación para mejorar habilidades cognitivas, ajustes en la carga de trabajo, o mejoras en el ambiente laboral que faciliten la concentración y reduzcan la fatiga cognitiva. A través de estas medidas, se puede optimizar la carga mental, mejorando tanto la salud como la productividad de los trabajadores.

Características de la tarea

Las características específicas de un puesto de trabajo, subrayando la importancia de comprender estas particularidades para determinar el nivel de competencia cognitiva requerido y la autonomía de decisión del trabajador. Se hace especial énfasis en las condiciones que enfrenta el trabajador al ejecutar sus tareas, tales como interrupciones frecuentes, como llamadas telefónicas y la atención al público. Adicionalmente, se considera la influencia de factores externos que pueden causar distracciones, como el nivel de ruido, la necesidad de realizar múltiples tareas simultáneamente y la dificultad inherente a la implementación de nuevos procedimientos o programas (Villar, 2019).

Estas condiciones del puesto de trabajo impactan directamente en la carga mental del trabajador. La carga mental se refiere al esfuerzo cognitivo requerido para manejar y procesar la información necesaria para realizar las tareas asignadas eficientemente. Interrupciones y distracciones pueden aumentar significativamente esta carga, ya que el trabajador debe constantemente detener y reanudar tareas, lo que exige un mayor esfuerzo cognitivo para recuperar el enfoque y continuar donde se dejó. La habilidad de un trabajador para adaptarse a la multitarea y manejar distracciones depende en gran medida

de sus capacidades cognitivas como la memoria, la atención y la flexibilidad mental. Las competencias en estas áreas permiten que el trabajador mantenga la productividad y la eficacia incluso en entornos de trabajo dinámicos y potencialmente caóticos.

Para gestionar eficazmente la carga mental asociada con estas particularidades del puesto, es crucial que las organizaciones ofrezcan formación continua y apoyo adecuado. Esto podría incluir capacitación en manejo de tiempo y estrategias para manejar interrupciones, así como inversión en tecnología que ayude a minimizar las distracciones. Asimismo, es importante diseñar el entorno laboral de manera que se reduzcan los ruidos innecesarios y se optimice el flujo de trabajo para evitar la sobrecarga de tareas. Implementando estas estrategias, las organizaciones pueden ayudar a sus empleados a gestionar su carga mental de manera más efectiva, lo que resulta en una mayor satisfacción laboral y un mejor rendimiento general.

Organización temporal

La gestión del tiempo en el contexto laboral implica la capacidad del trabajador para organizar y distribuir las horas de su jornada de manera que pueda completar efectivamente las tareas asignadas, tomando en cuenta el nivel de dificultad de cada una. Esta habilidad es fundamental, ya que tiene una relación directa con la carga mental del empleado, al influir en cómo percibe y maneja la presión y los requerimientos del trabajo. Gestionar adecuadamente el tiempo no solo permite que el trabajador planifique y ejecute sus tareas con eficacia, sino que también ayuda a prevenir la sobrecarga cognitiva. Al estructurar el tiempo de manera que se asignen adecuados periodos para tareas de alta complejidad, el trabajador puede asegurarse de no exceder sus capacidades mentales y físicas. Esto es crucial para mantener un rendimiento sostenido sin caer en el agotamiento (Villar, 2019).

Para optimizar la gestión del tiempo y reducir la carga mental, es importante que las organizaciones proporcionen herramientas y entrenamientos que ayuden a los empleados a priorizar tareas, reconocer sus propios picos de productividad a lo largo del día y tomar descansos efectivos. Además, los líderes deben ser conscientes de no asignar una cantidad de trabajo que exceda las capacidades del empleado dentro del horario laboral establecido, lo que puede incluir la consideración de tiempos de descanso y la posibilidad de ajustar cargas de trabajo en función de la complejidad de las tareas.

Ritmo de trabajo

La gestión del ritmo de trabajo implica que el trabajador tiene la autonomía para organizar su jornada laboral, incluyendo la capacidad de decidir sus horarios y períodos de descanso, siempre y cuando complete sus tareas dentro de los plazos establecidos. Esta flexibilidad es fundamental porque permite al empleado adaptar su carga de trabajo a su ritmo personal y condiciones óptimas de eficiencia, lo que puede tener un impacto significativo en la carga mental. Cuando los trabajadores tienen la libertad de organizar su tiempo, pueden planificar su trabajo alrededor de sus picos naturales de energía y concentración, lo que les permite trabajar de manera más efectiva y con menos estrés. Esta autonomía para gestionar el tiempo no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también reduce la presión cognitiva, ya que los empleados pueden tomar descansos cuando los necesitan para recargar energías y evitar el agotamiento mental (Cabezas, De la Fuente, & Fuentes, 2020).

La carga mental se ve influenciada directamente por cómo un trabajador puede controlar su ritmo de trabajo. La posibilidad de tomar descansos a voluntad permite a los empleados manejar mejor el estrés y mantener altos niveles de concentración durante los períodos de trabajo. Además, esta flexibilidad ayuda a los empleados a manejar mejor las interrupciones y las demandas imprevistas, ya que pueden ajustar su horario para acomodar estas eventualidades sin comprometer el rendimiento.

Consecuencias para la salud

Los efectos negativos de trabajar en exceso sobre la salud y subraya la importancia de mantener un nivel apropiado de carga mental para conservar la vitalidad y motivación del trabajador. La correcta gestión de esta carga es crucial, ya que, si se maneja adecuadamente, se puede evitar el cansancio durante la jornada laboral y facilitar la relajación al finalizar el día. La carga mental excesiva, provocada por largas horas de trabajo o tareas intensivas sin descansos adecuados, puede llevar a un deterioro significativo de la salud física y mental. Esto incluye síntomas como fatiga, estrés, disminución de la capacidad cognitiva, y problemas de concentración, afectando no solo el desempeño laboral sino también la calidad de vida del empleado (Veliz, 2020).

La gestión efectiva de la carga mental implica asegurarse de que los trabajadores tengan cargas de trabajo razonables, tiempo suficiente para completar sus tareas sin presiones indebidas, y oportunidades adecuadas para descansos regulares. Esto les

permite mantener un equilibrio entre el esfuerzo mental requerido y la recuperación, evitando el agotamiento y manteniendo un nivel óptimo de motivación y energía (Betancur & Calvo, 2019).

Para apoyar la gestión de la carga mental, las organizaciones pueden implementar políticas que promuevan el bienestar, como horarios flexibles, fomento de pausas durante el trabajo, y programas de apoyo al empleado que incluyan asesoramiento y actividades de bienestar. Estas estrategias ayudan a crear un ambiente de trabajo más saludable y productivo, donde los empleados se sienten valorados y apoyados, lo cual, a su vez, mejora su desempeño y satisfacción laboral.

Definición de motivación laboral

La teoría de las características del puesto de trabajo examina cómo motivar a los empleados a través de cinco dimensiones esenciales: variedad de tareas, identificación de la tarea, importancia de la tarea, autonomía y retroalimentación. Apoyada en el uso del Job Diagnostic Survey, esta teoría permite identificar factores que pueden afectar la motivación, como la insatisfacción o el bajo rendimiento en el trabajo. Esta herramienta proporciona a los gerentes información útil para mejorar el ambiente laboral y optimizar el rendimiento del personal. Al emplear esta teoría junto con el Job Diagnostic Survey, las organizaciones pueden detectar necesidades ocultas de los empleados, evaluar su potencial y verificar si sus habilidades corresponden a los requisitos de sus roles (Piedimonte, 2018).

Este proceso puede dar lugar a una transformación organizacional que promueva una actitud más positiva entre los trabajadores. Como resultado, los empleados pueden desempeñarse de manera más satisfactoria dentro de la empresa, lo que a su vez puede conducir a la prestación de un servicio de mayor calidad a los clientes. En el contexto de las organizaciones públicas, esto es especialmente relevante para garantizar una atención empresarial efectiva y satisfactoria para los usuarios.

La teoría de las características del puesto se inspira en la teoría de las jerarquías, que postula que la satisfacción de las necesidades básicas motiva completamente a una persona. Esta motivación proviene de diversos factores, y alcanzar metas y experimentar satisfacción por los logros obtenidos impulsa a actuar de manera adecuada, cumpliendo

con las obligaciones para sentirse realizado tanto personal como profesionalmente. Herzberg, por otro lado, introduce la teoría de motivación e higiene, que argumenta que un entorno laboral satisfactorio facilita el desarrollo adecuado de las actividades laborales. Los factores motivacionales se dividen en intrínsecos, relacionados directamente con la persona, y de higiene, que están vinculados al entorno laboral. Sin embargo, esta teoría tiene limitaciones debido al componente subjetivo de los factores de higiene, que no pueden ser controlados por la persona y dependen de factores externos. Esta teoría proporciona el fundamento para la teoría de las características del puesto, ya que sostiene que un ambiente laboral agradable promueve una actitud positiva hacia las tareas asignadas, lo que permite el progreso personal y profesional del trabajador. Las condiciones laborales satisfactorias motivan a las personas a avanzar en su carrera y actuar con responsabilidad (Herzberg, 2011).

Dimensiones de la motivación laboral

Variedad en la tarea

El concepto de variedad en la tarea se refiere a la diversidad de habilidades, conocimientos y actividades necesarias para llevar a cabo distintas funciones dentro de una empresa. Esta variedad tiene como objetivo principal evitar que el trabajo se vuelva repetitivo y monótono, lo cual puede tener un efecto positivo en el interés y la atención del trabajador hacia sus responsabilidades. Las empresas, por tanto, deben asegurarse de introducir dinamismo en las actividades diarias de sus empleados, facilitando que cada uno de ellos tenga la oportunidad de realizar diferentes tareas. Esto no solo contribuye a su aprendizaje y capacitación continua en diversas áreas, sino que también previene la monotonía en el entorno laboral. Como resultado, los trabajadores se ven motivados a desarrollar y comprometerse con una variedad de talentos y habilidades que son esenciales para su desempeño efectivo en el ambiente laboral (Piedimonte, 2018).

Este enfoque promueve un ambiente de trabajo enriquecedor, donde el constante desarrollo de habilidades y conocimientos no solo beneficia al individuo, sino que también contribuye al crecimiento y adaptabilidad de la organización. Al fomentar un entorno laboral que valora la variedad y el aprendizaje, las empresas pueden incrementar la satisfacción y la eficiencia de sus empleados, reduciendo al mismo tiempo las tasas de rotación y aumentando la innovación y la productividad general.

Identificación con la tarea

La identificación con la tarea implica que el trabajador asume la responsabilidad de completar completamente un producto o proyecto, en lugar de realizarlo de manera parcial. Este enfoque permite que el trabajador se sienta más conectado y comprometido con los objetivos de la empresa, lo que, a su vez, resulta en resultados tangibles y medibles.

Es esencial que cada empleado comprenda y sea consciente de que su rol en la empresa implica llevar a cabo un conjunto de actividades que deben ser ejecutadas de forma integral. Esta completa realización de las tareas es crucial para alcanzar los resultados esperados. Por lo tanto, es fundamental que las tareas asignadas se cumplan de manera exhaustiva y conforme a lo planeado (Bolaños, 2023). Al hacerlo, no solo se alcanzan las metas establecidas, sino que también se refleja de manera clara la productividad de la empresa.

Este enfoque tiene un impacto significativo en el sentido de pertenencia y la motivación del empleado, ya que al identificarse plenamente con su labor y ver los resultados directos de su esfuerzo, se siente más valorado y esencial para la organización. Además, este compromiso con la tarea completa ayuda a fomentar un ambiente de trabajo más cohesionado y eficiente, donde los objetivos de los empleados y los de la empresa están alineados, impulsando así el éxito general de la organización.

Significado de la tarea

El significado de la tarea se refiere al impacto que el trabajo tiene sobre las personas, la empresa y la sociedad en general. Este concepto está estrechamente vinculado con la motivación y la satisfacción personal que siente un empleado al contribuir positivamente al bienestar de otros. En este contexto, las actividades que realizan los trabajadores no solo afectan su desarrollo personal, sino que también tienen una importancia crucial para el éxito organizacional (Cabezas, De la Fuente, & Fuentes, 2020).

La importancia de las tareas en este marco va más allá del ámbito individual y se extiende a la contribución más amplia a la sociedad. Cuando los trabajadores entienden y aprecian el significado de sus tareas, su compromiso y motivación aumentan, lo que a su vez mejora la productividad y eficiencia de la empresa. Este entendimiento del

significado de la tarea crea un ciclo virtuoso de mejora y satisfacción que beneficia tanto a los individuos como a la organización en su conjunto, y por extensión, tiene un efecto positivo en la sociedad.

Autonomía

La autonomía en el contexto laboral se refiere a la capacidad que tienen los trabajadores para ejercer libertad, independencia y discreción en las decisiones que afectan la planificación y ejecución de los planes de la organización. Este concepto también implica un grado de control sobre cómo y cuándo se realizan las tareas, permitiendo que los empleados utilicen su criterio y habilidades para llevar a cabo sus responsabilidades de manera eficaz (Alarcón , 2022). Por un lado, mejora la motivación y la satisfacción laboral de los empleados, quienes se sienten más valorados y empoderados. Por otro lado, contribuye a una mayor eficiencia organizativa, ya que los trabajadores que conocen profundamente su trabajo suelen encontrar las formas más eficaces de alcanzar los objetivos establecidos. Además, la autonomía puede conducir a una mayor creatividad e innovación, ya que los empleados tienen el espacio para explorar nuevas ideas y enfoques sin restricciones estrictas. En última instancia, confiar en los trabajadores para que gestionen sus tareas de manera autónoma refuerza su compromiso con la organización, lo que reduce la rotación de personal y fortalece la cultura corporativa.

Retroalimentación

La retroalimentación se refiere al conjunto de información que los trabajadores reciben acerca de la calidad de su desempeño. Este aspecto es fundamental porque permite a los empleados conocer con qué frecuencia y eficacia están cumpliendo con las expectativas de la organización. La importancia de la retroalimentación radica en su capacidad para orientar y motivar a los trabajadores a realizar ajustes necesarios que mejoren su rendimiento. Es crucial que los trabajadores estén conscientes de que su rendimiento tiene un impacto directo en el éxito de la organización. Por ende, es esencial que la empresa no solo evalúe el desempeño, sino que también reconozca y elogie los logros del trabajador. Esta práctica de reconocimiento fomenta la motivación y compromete al trabajador a invertir un mayor esfuerzo y dedicación en sus tareas (Bolaños, 2023). Al recibir retroalimentación regular y constructiva, los empleados se sienten más valorados y parte integral de los objetivos de la empresa.

2.4 Definición de términos básicos

Agotamiento: Se manifiesta cuando una persona se siente abrumada, emocionalmente agotada y no puede cumplir con las demandas constantes (Cuevas, 2019).

Cognitivo: se refiere a los procesos mentales relacionados con el conocimiento, incluyendo aspectos como el pensamiento, la percepción, la memoria, la atención, el lenguaje, la resolución de problemas y el aprendizaje. Estos procesos permiten a los individuos recibir, almacenar, procesar y utilizar la información obtenida del entorno (Cuevas, 2019).

Esfuerzo cognitivo: El esfuerzo cognitivo se refiere a la cantidad de recursos mentales necesarios para realizar una tarea específica. Este concepto abarca la atención y la energía mental que una persona debe invertir para procesar información, aprender nuevos conceptos, resolver problemas o realizar cualquier actividad que requiera pensamiento consciente (Comunidad Mujer, 2023).

Estilo vida: se refiere al conjunto de comportamientos o actitudes que caracterizan la manera de vivir de una persona o grupo. Incluye patrones de conducta, interacciones, consumo, trabajo, actividad y hábitos que conforman la vida diaria (Cuevas, 2019).

Habilidades: son capacidades cognitivas, técnicas, sociales, o físicas y varían ampliamente en su naturaleza y complejidad (Leyva, 2020).

Motivación: La motivación es un conjunto de factores internos y externos que, en cierta medida, influyen en las acciones de una persona. Influye en el inicio, la dirección, la intensidad y la persistencia del comportamiento humano. (Leyva, 2020).

Toma de decisión: La toma de decisión es el proceso mediante el cual se elige entre dos o más opciones o caminos a seguir. Este proceso implica la evaluación de alternativas y la selección de una preferencia, basándose en criterios y factores como las consecuencias potenciales, los beneficios, los riesgos y las preferencias personales (Leyva, 2020).

2.5 Hipótesis de la investigación

2.5.1 Hipótesis general

La carga mental si se relaciona con la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024

2.5.2 Hipótesis específicas

Las demandas cognitivas y complejidad de la tarea si se relaciona con la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024.

Las características de la tarea si se relaciona con la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024.

La organización temporal si se relaciona con la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024.

El ritmo de trabajo si se relaciona con la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024.

Las consecuencias para la salud si se relaciona con la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024

2.6 Operacionalización de la variable

Tabla 1 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Carga mental	La carga mental es un concepto multidimensional que se refiere al esfuerzo cognitivo y emocional requerido por un trabajador para realizar sus tareas laborales. Este esfuerzo se relaciona con la capacidad de procesar información, tomar decisiones, y manejar emocionalmente las exigencias del puesto de trabajo. La carga mental engloba diversos factores que influyen en cómo el trabajador percibe, experimenta y responde a sus obligaciones laborales (Aranguren, 2013).	La variable carga mental se define operacionalmente considerando diversas dimensiones relacionadas con el ambiente laboral: las demandas cognitivas y complejidad de la tarea que implican el nivel de esfuerzo mental necesario para el procesamiento de información y toma de decisiones; las características de la tarea que incluyen la variabilidad y autonomía requerida; la organización temporal que se refiere a la estructuración de tiempos de trabajo y descansos; el ritmo de trabajo, que abarca la velocidad y presión de tiempo para completar las tareas; y las consecuencias para la salud, que contempla los impactos negativos del estrés y el agotamiento en la salud física y mental del trabajador (Aranguren, 2013).	Demandas cognitivas y complejidad de la tarea	Nivel de esfuerzo o concentración mental Cantidad de memorización de información y material Grado de complejidad de la información Nivel de esfuerzo mental Nivel de ambigüedad de las decisiones a tomar Número de decisiones que debo tomar habitualmente	Escala de Likert
			Características de la tarea	Número de interrupciones durante la realización de mi trabajo. La cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajo o programas informáticos. En mi trabajo tengo que hacer más de una tarea a la vez. Las tareas que realizo en mi trabajo requieren una alta concentración debido a la cantidad de distracción o ruido de fondo	
			Organización temporal	Tiempo asignado a cada una de las tareas. Tiempo del que dispongo para realizar mi trabajo. Tiempo del que dispongo para tomar las decisiones exigidas por mi trabajo.	
			Ritmo de trabajo.	Es posible variar mi ritmo de trabajo sin perturbar el trabajo de mi sección. Además de las pausas reglamentarias el trabajo me permite hacer alguna pausa cuando lo necesito. En mi trabajo puedo cometer algún error sin que incida en forma crítica sobre los resultados de mi trabajo	
			Consecuencias para la salud	Al final de la jornada de trabajo me siento agotado. Me siento agotado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo. El cansancio que me produce mi trabajo. Tengo dificultades para relajarme después del trabajo	
Motivación laboral	Esta motivación proviene de diversos factores, y alcanzar metas y experimentar satisfacción por los logros obtenidos impulsa a actuar de manera adecuada, cumpliendo con las obligaciones para sentirse realizado tanto personal como profesionalmente (Herzberg, 2011).	La variable motivación laboral se define operacionalmente a través de cinco dimensiones críticas: la variedad en la tarea, que se refiere a la diversidad de actividades que el empleado debe realizar; la identificación con la tarea, que implica el grado de alineación de las tareas con los valores y objetivos personales del trabajador; el significado de la tarea, que considera la percepción del trabajador sobre la importancia y el impacto de sus tareas; la autonomía, que mide la independencia del trabajador para tomar decisiones y controlar cómo y cuándo se realizan las tareas; y la retroalimentación, que se refiere a la información recibida sobre el rendimiento en las tareas, crucial para la mejora continua y la satisfacción laboral (Herzberg, 2011).	Variedad en la tarea	Responsabilidad Oportunidad Resultados Bienestar	Escala de Likert
			Identificación con la tarea	Retroalimentación Información Contribución Habilidades	
			Significado de la tarea	Libertad Oportunidad Trabajo Retroalimentación Impacto	
			Autonomía	Tareas Percepciones Organizar Oportunidades	
			Retroalimentación	Relevancia Crecimiento Impacto	

Nota. Elaboración propia

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Para este trabajo se utilizó una investigación aplicada, ya que utiliza conocimientos teóricos existentes para contrastarlos con una realidad específica, buscando tanto reafirmar como generar nuevos conocimientos, además de abordar problemas en beneficio de la sociedad. El nivel de profundidad adoptada es de tipo descriptiva y correlacional (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014).

Método

El método mixto secuencial en investigación implica combinar tanto enfoques cuantitativos como cualitativos en una secuencia específica. En este caso, se comienza con la fase cuantitativa, seguida por la fase cualitativa. En la fase cuantitativa, se recopilan datos de manera estructurada y se analizan utilizando técnicas estadísticas para obtener resultados numéricos. Una vez completada la fase cuantitativa, se pasa a la fase cualitativa. Aquí, se profundiza en la comprensión de los fenómenos estudiados a través de métodos como entrevistas, grupos focales o análisis de contenido. Por lo tanto, el método cuantitativo para una investigación sobre las variables de carga mental y motivación laboral implica la recolección y análisis de datos numéricos para examinar y comprender las relaciones entre estas variables y su explicación dentro de la institución de estudio (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014).

Enfoque

El enfoque descriptivo facilita la obtención de información precisa sobre el problema de estudio, ilustrando y aclarando sus características y dimensiones. Por otro lado, el aspecto correlacional permite establecer relaciones entre las variables de carga mental y motivación laboral. Con respecto a la temporalidad, la investigación adopta una estructura transversal, lo que significa que la muestra se examina en un solo momento o período de tiempo (Ortiz y Escudero, 2006).

Tipo

La investigación cuantitativa es un enfoque metodológico que se enfoca en la recolección y análisis de datos numéricos y estadísticos, con el propósito de responder preguntas de investigación y verificar hipótesis. Este tipo de investigación se caracteriza por su énfasis en la objetividad, la medición precisa y el análisis estadístico de los datos recopilados. Los métodos cuantitativos involucran la aplicación de técnicas estadísticas para interpretar patrones, establecer relaciones y generalizar hallazgos a poblaciones más amplias (Behar Rivero, 2018).

Diseño

El diseño de la investigación actual adopta una perspectiva no experimental. Este enfoque no experimental implica que el investigador no interviene en el entorno del estudio ni modifica las condiciones o experiencias de los sujetos involucrados. (Behar Rivero, 2018).

Corte

El corte transversal, también conocido como investigación transversal o estudio de prevalencia, es un diseño de investigación que recopila datos en un solo punto en el tiempo para examinar una población o una muestra en un momento específico. En este tipo de investigación, los datos se recopilan de manera simultánea o en un período breve, sin seguimiento a lo largo del tiempo (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014).

Nivel

Este estudio se define como correlacional, una forma de investigación que busca establecer si existen relaciones entre dos o más variables, así como su dirección y fuerza (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población en una investigación se refiere al conjunto completo de elementos o individuos que comparten características específicas y que son objeto de estudio (Martínez, 2006). Esta población para esta investigación está conformada por 497 trabajadoras de la Universidad José Faustino Carrión, la población considera 266

mujeres en condición administrativas y 231 mujeres en condición de docentes (Oficina de Recursos Humanos, 2024).

Criterio de inclusión

Trabajadoras con más de un año de servicio

Trabajadoras sensibilizadas con las variables

Manifiesta predisposición de participar en el estudio

3.2.2 Muestra

La muestra en una investigación es un subconjunto específico de la población total que se selecciona para participar en el estudio (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014). Para la presenta investigación se aplicó una ecuación de muestra finita, el resultado obtenido es de 217 trabajadoras.

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

Parámetro	Insertar Valor
N	497
Z	1.960
P	50.00%
Q	50.00%
e	5.00%

3.3 Técnica de recolección de datos

La investigación utilizará entrevistas estructuradas, encuestas y observación directa para recolectar datos. Las entrevistas asegurarán consistencia en las respuestas, permitiendo a los participantes expresar sus opiniones y experiencias. Las encuestas abarcarán una muestra amplia y combinarán preguntas cerradas y abiertas para generalizar resultados. La observación directa proporcionará información sobre la carga mental y la motivación laboral en el entorno estudiado.

3.4 Técnica para el procesamiento de la información

La investigación, con una muestra representativa de 217 trabajadores, utilizará un cuestionario de 18 preguntas sobre carga mental y 23 sobre motivación laboral, con una duración máxima de 30 minutos. Los datos se registrarán en Excel para su análisis en SPSS. Además, se realizará una entrevista estructurada para el enfoque cualitativo, siguiendo los lineamientos universitarios.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Datos generales

Edad

Tabla 2

Frecuencia y porcentaje de edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De 25 a 35 años	74	34,1	34,1
De 36 a 46 años	70	32,3	66,4
Mas de 47 años	73	33,6	100,0
Total	217	100,0	

Nota. Elaboración propia

En el análisis de la Tabla 2 y la Figura 1, se presentan los grupos de distribución de edad. El 34.1 % manifiesta tener entre 25 y 35 años, un 32.3 % indica tener entre 36 y 46 años, y un 33.6 % señala tener más de 47 años.

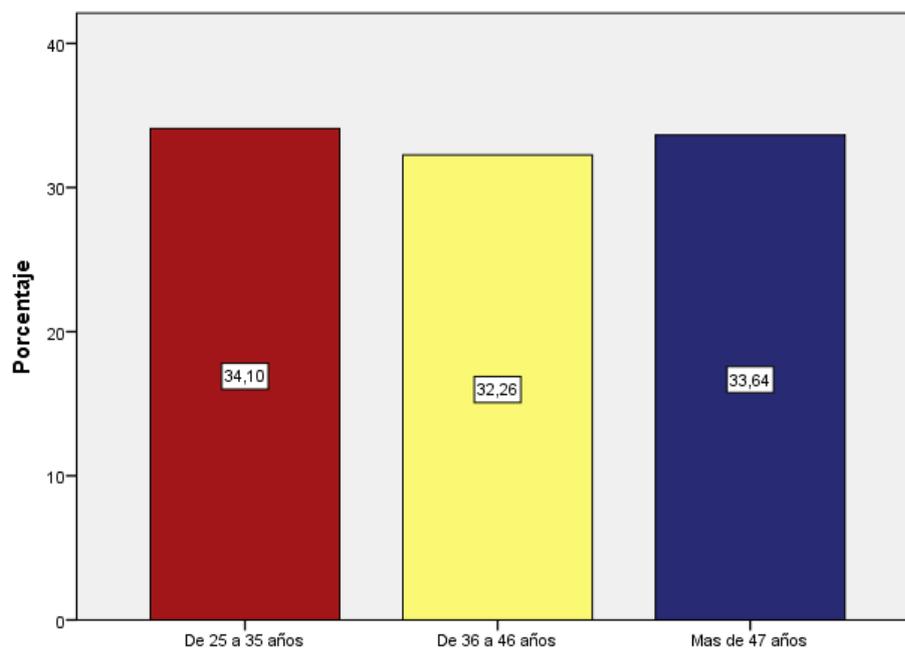


Figura 1. Porcentaje de edad

Condición

Tabla 3
Frecuencia y porcentaje de condición laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administrativa	153	70,5	70,5	70,5
Docente	64	29,5	29,5	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

En el análisis de la Tabla 3 y la Figura 2, se observa que el 70.5 % de las encuestadas son personal administrativo y un 29.5 % son docentes mujeres de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

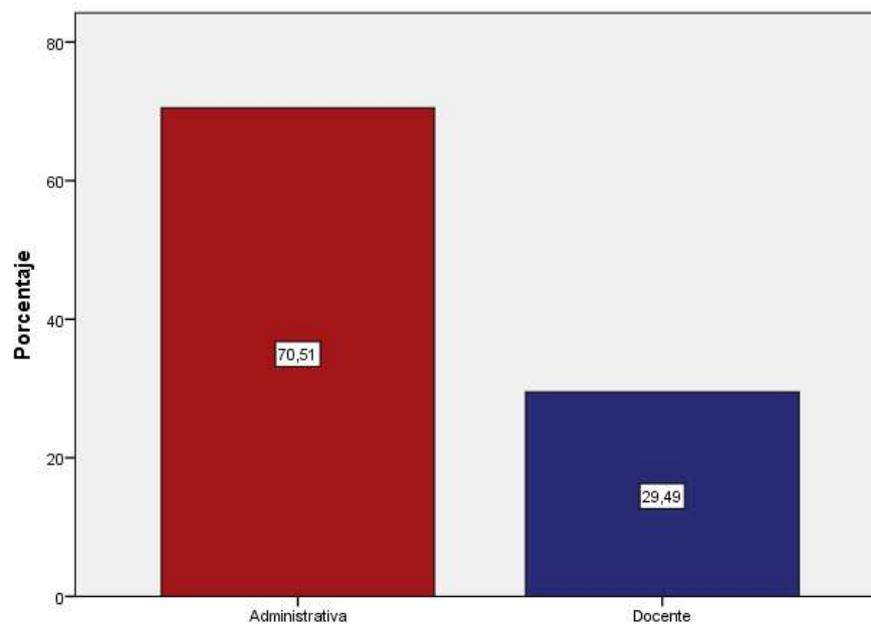


Figura 2. Porcentaje de condición

Tiempo de servicio

Tabla 4
Frecuencia y porcentaje de tiempo de servicio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De 1 a 5 años	74	34,1	34,1	34,1
De 6 a 10 años	46	21,2	21,2	55,3
Mas de 10 años	97	44,7	44,7	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

En el análisis de la Tabla 4 y la Figura 3, se presentan los grupos según el tiempo de servicio. Los resultados muestran que un 34.1 % de las encuestadas indica tener un periodo de servicio entre 1 y 5 años, un 21.2 % señala tener entre 6 y 10 años, y un 44.7 % tiene más de 10 años de servicio en la institución.

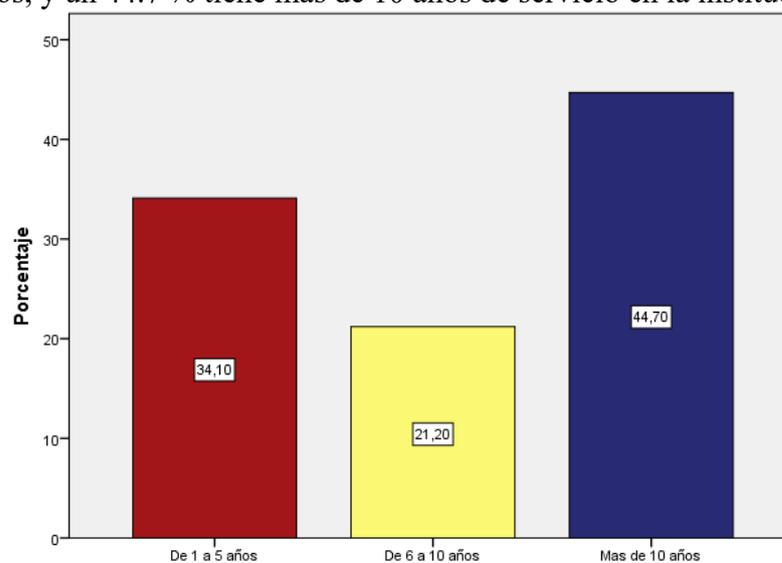


Figura 3. Porcentaje de tiempo de servicio

Análisis de confiabilidad

Tabla 5
Alfa de Cronbach de la variable Carga mental

VARIABLE 1: CARGA MENTAL	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	19

Nota. Elaboración propia

Tabla 6
Alfa de Cronbach de la variable Motivación Laboral

VARIABLE 2: MOTIVACIÓN LABORAL	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,756	23

Nota. Elaboración propia

El análisis de confiabilidad evaluó la coherencia en las respuestas generadas en relación con cada ítem que compone el instrumento. Para realizar este análisis, se empleó el Alfa de Cronbach, una medida que determina la consistencia interna o fiabilidad de un test o escala. Los valores del Alfa de Cronbach oscilan entre 0 y 1, donde un valor más cercano a 1 indica una mayor fiabilidad (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

En la Tabla 5 y la Tabla 6 se evaluó la variable carga mental, representada por 19 ítems, y el análisis generó un Alfa de Cronbach de 0.880. Respecto a la variable motivación laboral, representada por 23 ítems, se determinó un Alfa de Cronbach de 0.756. Ambos valores son cercanos a 1, lo que indica un nivel alto de confiabilidad.

4.1.1 Variable Carga Mental

Tabla 7
Frecuencia y porcentaje de la variable Carga mental

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
BAJO	85	39,2	39,2
MEDIO	72	33,2	72,4
ALTO	60	27,6	100,0
Total	217	100,0	

Nota. Elaboración propia

En el análisis de la Tabla 7 y la Figura 4 se presenta la variable carga mental, distribuida según la percepción de las encuestadas: un 39.2 % la considera en un nivel bajo, un 33.25 % la percibe en un nivel medio y un 27.6 % la evalúa en un nivel alto.

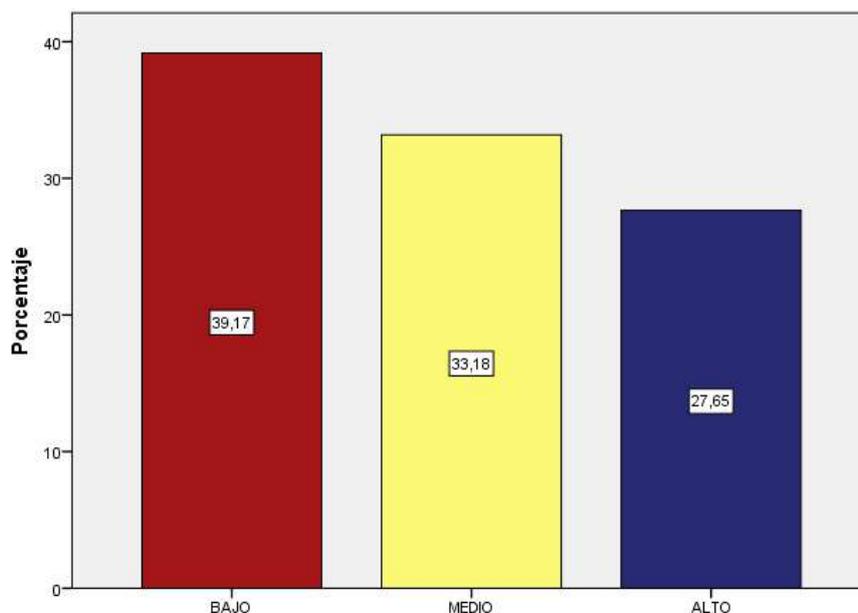


Figura 4 .Porcentaje de la variable Carga Mental

Dimensión 1: Demandas cognitivas y complejidad de la tarea

Tabla 8

Frecuencia y porcentaje de la dimensión Demandas cognitivas y complejidad de la tarea

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
BAJO	76	35,0	35,0
MEDIO	75	34,6	69,6
ALTO	66	30,4	100,0
Total	217	100,0	

Nota. Elaboración propia

En la descripción de la Tabla 8 y la Figura 5 se presenta la dimensión 1, demandas cognitivas y complejidad de la tarea, distribuida según la percepción de las encuestadas: un 35.0 % la evalúa como baja, un 34.6 % como nivel medio y un 30.4 % como nivel alto.

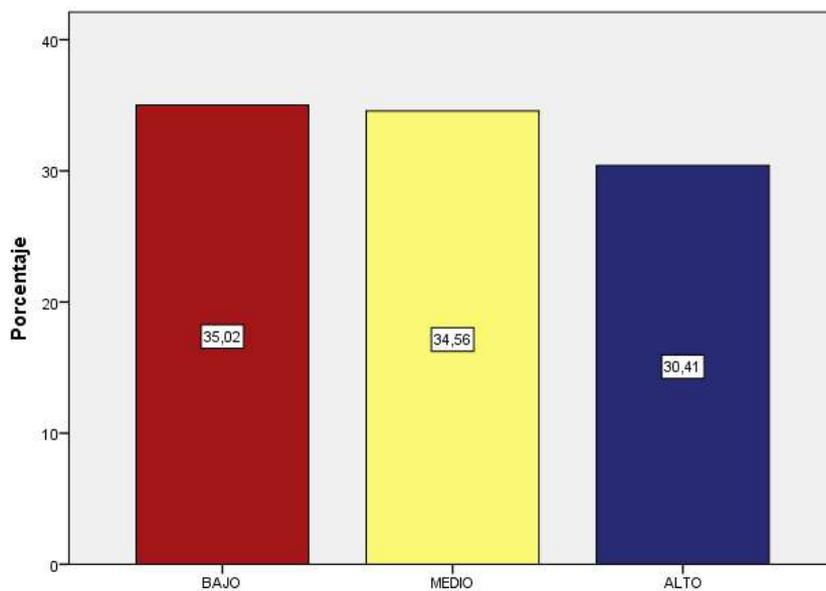


Figura 5. Porcentaje de dimensión Demanda cognitivas y complejidad de la tarea

Dimensión 2: Características de la tarea

Tabla 9

Frecuencia y porcentaje de la dimensión Características de la tarea

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
BAJO	84	38,7	38,7
MEDIO	78	35,9	74,7
ALTO	55	25,3	100,0
Total	217	100,0	

Nota. Elaboración propia

En la descripción de la Tabla 9 y la Figura 6 se presenta la dimensión 2, característica de la tarea, distribuida según la percepción de las encuestadas: un 38.7 % la evalúa como baja, un 35.9 % como nivel medio y un 25.3 % como nivel alto.

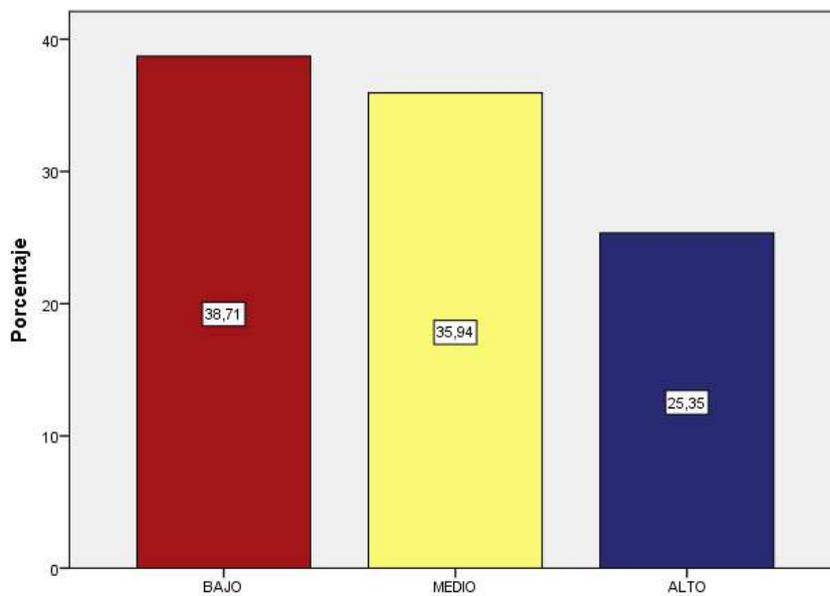


Figura 6. Porcentaje de la dimensión Característica de la tarea

Dimensión 3: Organización temporal

Tabla 10

Frecuencia y porcentaje de la dimensión Organización temporal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
BAJO	91	41,9	41,9
MEDIO	59	27,2	69,1
ALTO	67	30,9	100,0
Total	217	100,0	

Nota. Elaboración propia

En la descripción de la Tabla 10 y la Figura 7 se presenta la dimensión 3, organización temporal, distribuida según la percepción de las encuestadas: un 41.9 % la evalúa como baja, un 27.2 % como nivel medio y un 30.9 % como nivel alto.

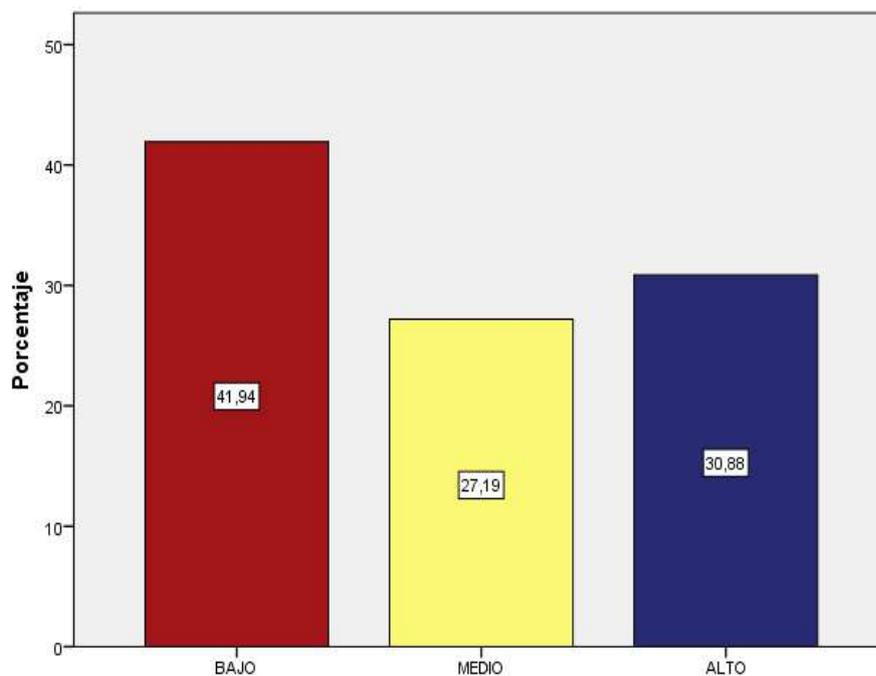


Figura 7. Porcentaje de la dimensión Organización temporal

Dimensión 4: Ritmo de trabajo.

Tabla 11

Frecuencia y porcentaje de la dimensión Ritmo de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
BAJO	73	33,6	33,6
MEDIO	73	33,6	67,3
ALTO	71	32,7	100,0
Total	217	100,0	

Nota. Elaboración propia

En la descripción de la Tabla 11 y la Figura 8 se expone la dimensión 4, ritmo de trabajo, distribuida según la percepción de las encuestadas: un 33.6 % la evalúa como baja, un 33.6 % como nivel medio y un 32.7 % como nivel alto.

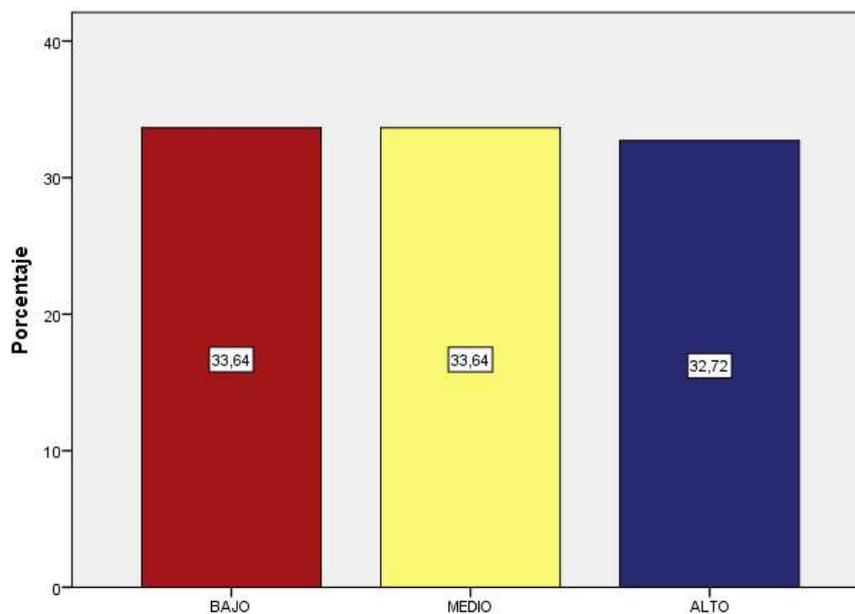


Figura 8. Porcentaje de la dimensión Ritmo de trabajo

Dimensión 5: Consecuencias para la salud

Tabla 12

Frecuencia y porcentaje de la dimensión Consecuencia para la salud

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
BAJO	78	35,9	35,9
MEDIO	93	42,9	78,8
ALTO	46	21,2	100,0
Total	217	100,0	

Nota. Elaboración propia

En la descripción de la Tabla 12 y la Figura 9 se expone la dimensión 5, consecuencias para la salud, distribuida según la percepción de las encuestadas: un 35.9 % la evalúa como baja, un 42.9 % como nivel medio y un 21.2 % como nivel alto.

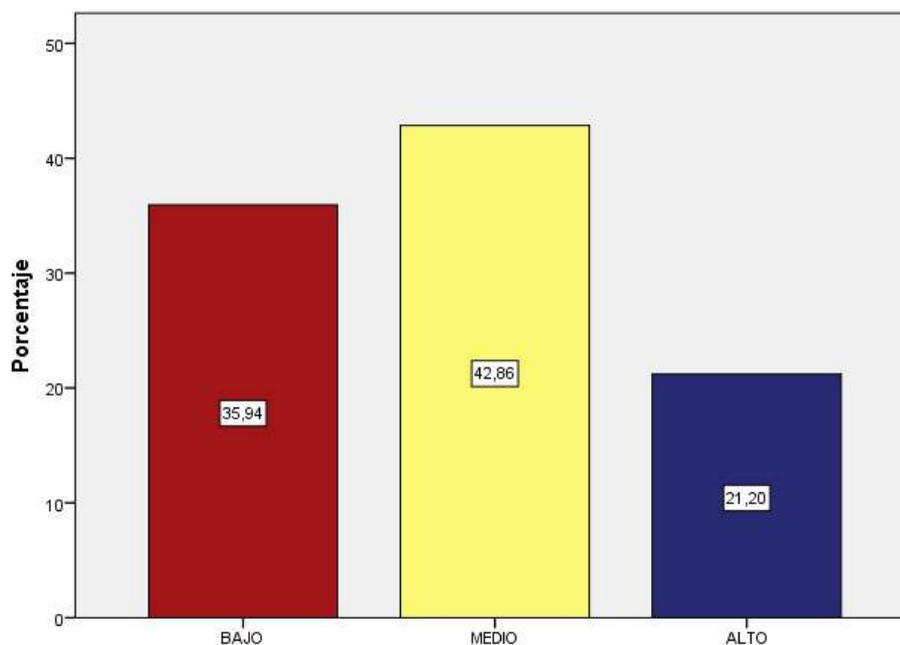


Figura 9. Porcentaje de la dimensión Consecuencia para la salud

4.1.1 Variable Motivación Laboral

Tabla 13

Frecuencia y porcentaje de la variable Motivación Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
BAJO	82	37,8	37,8
MEDIO	81	37,3	75,1
ALTO	54	24,9	100,0
Total	217	100,0	

Nota. Elaboración propia

En la descripción de la Tabla 13 y la Figura 10 se presenta la variable motivación laboral, distribuida según la percepción de las encuestadas: un 37.8 % la evalúa como baja, un 37.3 % como nivel medio y un 24.9 % como nivel alto.

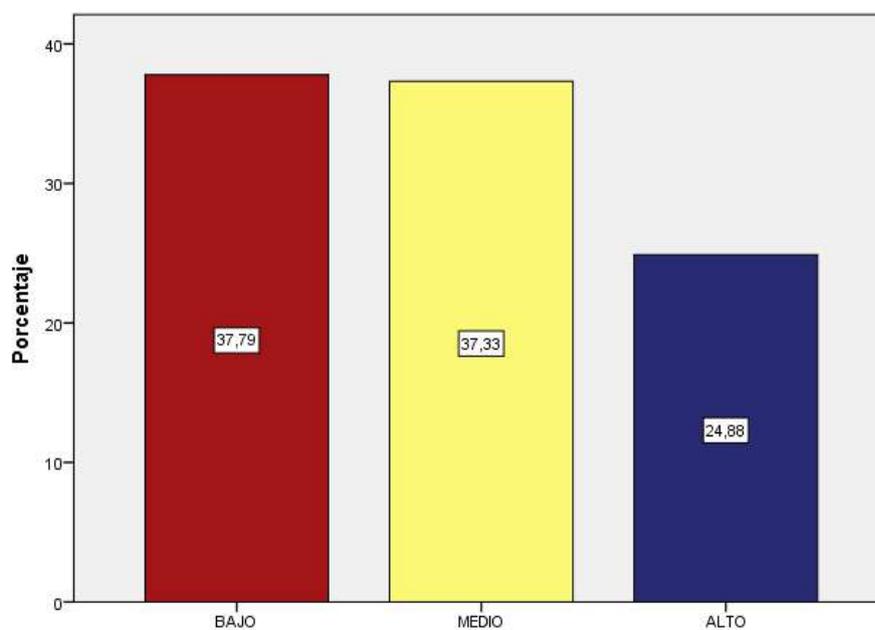


Figura 10. Porcentaje de la variable Motivación laboral

Dimensión 1: Variedad en la tarea

Tabla 14

Frecuencia y porcentaje de la dimensión Variedad en la tarea

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	85	39,2	39,2	39,2
MEDIO	92	42,4	42,4	81,6
ALTO	40	18,4	18,4	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

En la descripción de la Tabla 14 y la Figura 11 se presenta la dimensión 1, variedad en la tarea, distribuida según la percepción de las encuestadas: un 39.2 % la evalúa como baja, un 42.4 % como nivel medio y un 18.4 % como nivel alto.

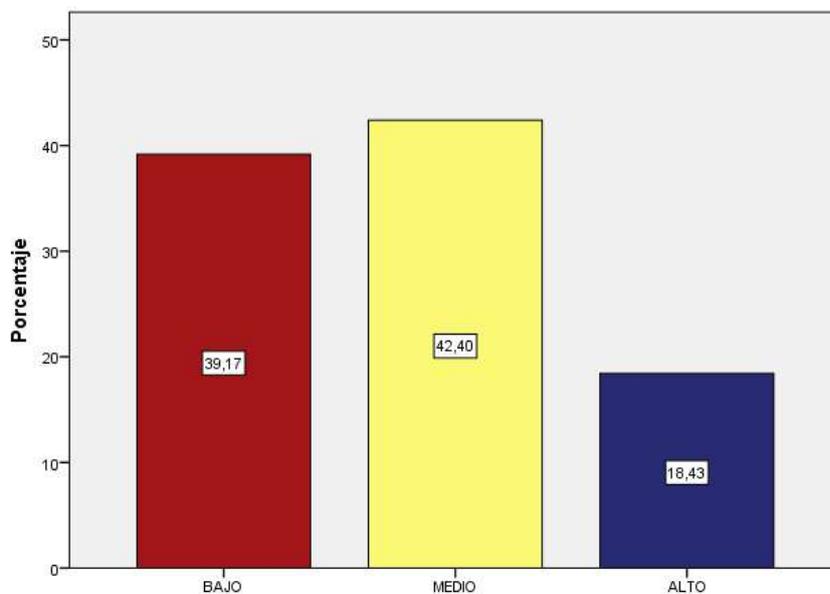


Figura 11. Porcentaje de la dimensión Variedad en la tarea

Dimensión 2: Identificación con la tarea

Tabla 15

Frecuencia y porcentaje de la dimensión de Identificación con la tarea

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
BAJO	84	38,7	38,7
MEDIO	78	35,9	74,7
ALTO	55	25,3	100,0
Total	217	100,0	

Nota. Elaboración propia

En la descripción de la Tabla 15 y la Figura 12 se presenta la dimensión 2, identificación con la tarea, distribuida según la percepción de las encuestadas: un 38.7 % la evalúa como baja, un 35.9 % como nivel medio y un 25.3 % como nivel alto.

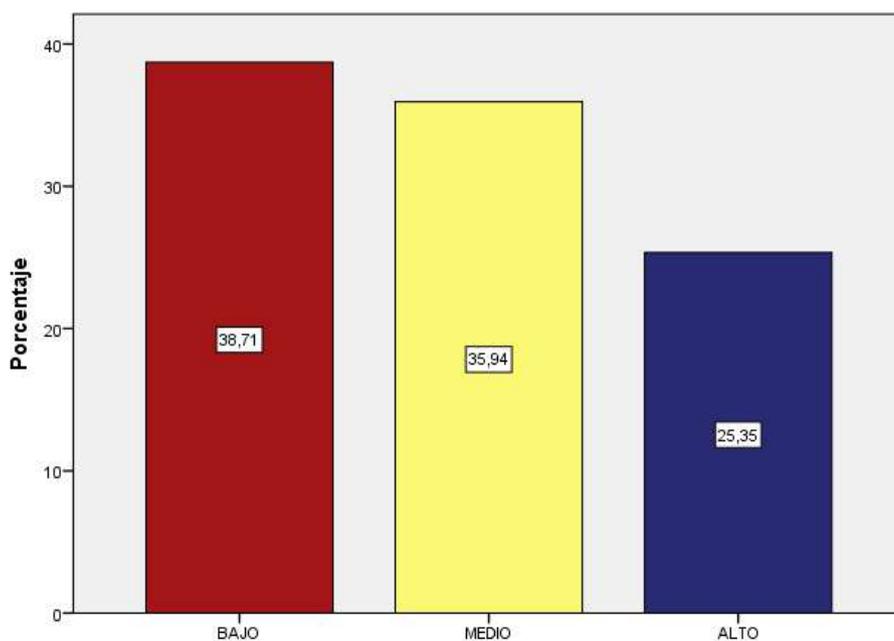


Figura 12. Porcentaje de la dimensión Identificación de la tarea

Dimensión 3: Significado de la tarea

Tabla 16

Frecuencia y porcentaje de la dimensión Significado de la tarea

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	88	40,6	40,6	40,6
MEDIO	63	29,0	29,0	69,6
ALTO	66	30,4	30,4	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

En la descripción de la Tabla 16 y la Figura 13 se presenta la dimensión 1, variedad en la tarea, distribuida según la percepción de las encuestadas: un 39.2 % la evalúa como baja, un 42.4 % como nivel medio y un 18.4 % como nivel alto.

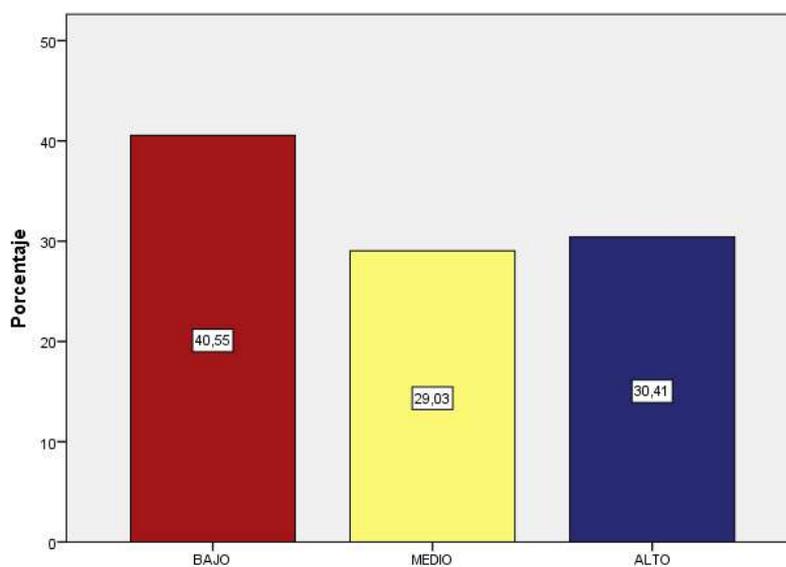


Figura 13. Porcentaje de la dimensión Significado de la tarea

Dimensión 4: Autonomía

Tabla 17

Frecuencia y porcentaje de la dimensión Autonomía

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
BAJO	73	33,6	33,6
MEDIO	73	33,6	67,3
ALTO	71	32,7	100,0
Total	217	100,0	

Nota. Elaboración propia

En la descripción de la Tabla 17 y la Figura 14 se expone la dimensión 3, autonomía, distribuida según la percepción de las encuestadas: un 33.6 % la evalúa como baja, un 33.6 % como nivel medio y un 32.7 % como nivel alto.

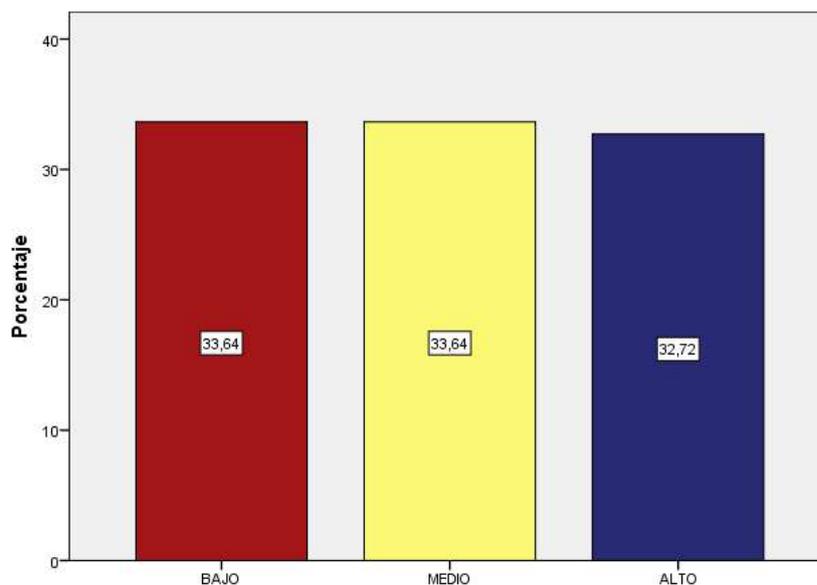


Figura 14. Porcentaje de la dimensión Autonomía

Dimensión 5: Retroalimentación

Tabla 18

Frecuencia y porcentaje de la dimensión Retroalimentación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
BAJO	103	47,5	47,5
MEDIO	67	30,9	78,3
ALTO	47	21,7	100,0
Total	217	100,0	

Nota. Elaboración propia

En la descripción de la Tabla 12 y la Figura 9, se presenta la dimensión 5, consecuencias para la salud, distribuida según la percepción de las encuestadas: un 35.9 % la evalúa como baja, un 42.9 % como nivel medio y un 21.2 % como nivel alto.

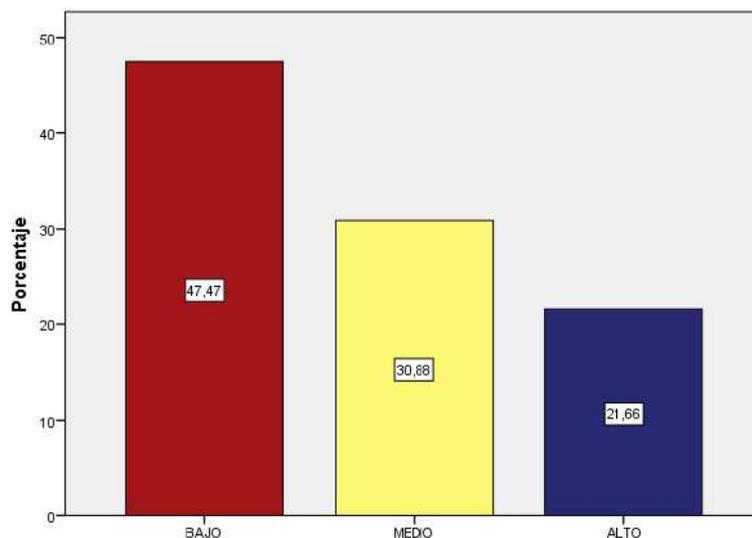


Figura 15 Porcentaje de la dimensión Retroalimentación

4.1 Contratación de hipótesis

Prueba de normalidad

Tabla 19

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V 1: Carga Mental	,106	217	,000
V 2: Motivación Laboral	,131	217	,000

Nota. Elaboración propia

En la tabla 19, la prueba de normalidad de *Kolmogorov-Smirnov* señala que el valor p es de 0.000, lo que indica que es menor a 0.05 en ambas variables. Por tanto, las variables no presentan una distribución normal, es decir, tienen una distribución no paramétrica. En tal sentido con fines de contrastar las hipótesis de la investigación se utilizó Rho de Spearman ($p < 0.05$), el cual se aplica a muestras no paramétricas.

2.5.1 Hipótesis general

Hipótesis general

La carga mental si se relaciona con la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024.

a) Hipótesis nula (H₀):

La carga mental no se relaciona con la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024.

b) Cálculo de la prueba estadística

Tabla 20
Rho de Spearman-Hipótesis General

		V2 Motivación Laboral
	Coeficiente de correlación	,450**
Rho de Spearman	V1 Carga Mental	Sig. (bilateral)
		,000
	N	217

Nota. Elaboración propia

c) Toma de decisión

Se determina, a partir de la hipótesis general, con un nivel de significancia del 5% y un p valor igual 0,00 rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Concluyendo que la carga mental si se relaciona con la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024. Además, se identificó que el grado de relación muy significativo entre la carga mental y la motivación laboral, verificándose esta afirmación mediante la prueba Rho de Spearman de $r = 0.450$.

2.5.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Las demandas cognitivas y complejidad de la tarea si se relaciona con la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024.

a) Hipótesis nula (H₀):

Las demandas cognitivas y complejidad de la tarea no se relacionan con la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024.

b) Cálculo de la prueba estadística

Tabla 21
Rho de Spearman -Hipótesis específica 1

		V2	
		Motivación	
		Laboral	
Rho de Spearman	D1 Demandas	Coefficiente de correlación	,476**
	cognitivas	Sig. (bilateral)	,000
		N	217

Nota. Elaboración propia

c) Toma de decisión

Se determina, a partir de la hipótesis general, con un nivel de significancia del 5% y un p valor igual 0,00 rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Concluyendo que las demandas cognitivas y complejidad de la tarea si se relaciona con la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024. Además, se identificó que el grado de relación muy significativo entre las demandas cognitivas y complejidad de la tarea y la motivación laboral, verificándose esta afirmación mediante la prueba Rho de Spearman de $r = 0.476$.

Hipótesis específica 2

Las características de la tarea si se relaciona con la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024.

a) Hipótesis nula (H₀):

Las características de la tarea no se relacionan con la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024.

b) Cálculo de la prueba estadística

Tabla 23

Rho de Spearman -Hipótesis específica 3

		V2 Motivación Laboral	
Rho de Spearman	D3 Organización temporal	Coefficiente de correlación	,477**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	217
Nota. Elaboración propia			

c) Toma de decisión

Se determina, a partir de la hipótesis general, con un nivel de significancia del 5% y un p valor igual 0,00 rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Concluyendo que la organización temporal si se relaciona con la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024. Además, se identificó que el grado de relación muy significativo entre la organización temporal y la motivación laboral, verificándose esta afirmación mediante la prueba Rho de Spearman de $r = 0.477$.

Hipótesis específica 4

El ritmo de trabajo si se relaciona con la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024.

a) Hipótesis nula (H₀):

El ritmo de trabajo no se relaciona con la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024.

b) Cálculo de la prueba estadística

Tabla 24
Rho de Spearman -Hipótesis específica 4

		V2 Motivación Laboral	
Rho de Spearman	D4 Ritmo de Trabajo	Coefficiente de correlación	,542*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	217

Nota. Elaboración propia

c) Toma de decisión

Se determina, a partir de la hipótesis general, con un nivel de significancia del 5% y un p valor igual 0,00 rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Concluyendo que el ritmo de trabajo si se relaciona con la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024. Además, se identificó que el grado de relación muy significativo entre el ritmo de trabajo y la motivación laboral, verificándose esta afirmación mediante la prueba Rho de Spearman de $r = 0.542$.

Hipótesis 5

Las consecuencias para la salud si se relaciona con la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024.

a) Hipótesis nula (H₀):

Las consecuencias para la salud no se relaciona con la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024.

CAPÍTULO V DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en esta investigación sobre la relación entre la carga mental y la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión permiten contrastar los hallazgos con estudios previos, así como profundizar en las implicaciones prácticas de los datos encontrados. La presente investigación determino que el nivel de carga mental percibida por los trabajadores de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión en 61 % lo consideren entre medio a regular, este porcentaje guarda relación con el trabajo de Cabezas, De la Fuente, & Fuentes (2020), en su investigación determino que el 55% de trabajadores de la educación chilena perciben entre medio a alto la carga mental.

Por otro lado, en el análisis descriptivo vinculado a la dimensión de consecuencias para la salud generada por la carga mental, la presente investigación encontró que el 64% de las encuestadas consideran que la carga mental genera consecuencias para salud de nivel medio a alto, los datos hallados guardan similitud con el trabajo (Betancur & Calvo, 2019), donde indican que las enfermeras perciben deterioro a su salud en un 70% generado por la carga mental asignadas.

En la relación de nivel de correlación entre la carga mental y la motivación laboral. La investigación determino que existe una correlación positiva entre ambas variables con un coeficiente de correlación de 0.450, este hallazgo guarda relación con Negrete (2023), donde también determino que existe una correlación directa positiva entre carga mental y motivación, con un nivel de correlación de 0.640.

En esa misma línea, la investigación encontró que existe relación positiva entre las demandas cognitivas y complejas de la tarea y la motivación laboral, con un nivel de correlación de 0.476, este dato guarda relación con la investigación de Cabezas, De la Fuente, & Fuentes (2020), donde también se encontrón una relación positiva entre las demandas cognitivas y la motivación en los trabajadores, se halló una relación directa con rho de 0.655.

Asimismo, la investigación encontró un nivel de correlación positiva y significativa entre el ritmo de trabajo y la motivación laboral, esto se representó en rho: de 0.542, este dato guarda relación con la investigación de Cuevas (2019), en donde determinó relación entre el factor ritmo de trabajo y nivel de motivación, el cual se representó con un rho: 0.780. Por otra parte, también de hallo una relación positiva entre las consecuencias para

la salud y la motivación laboral, se obtuvo un rho: 0.510, este resultado es similar a los resultados obtenidos por el trabajo de Betancur & Calvo (2019), donde encontró relación positiva fuerte entre las consecuencias a la salud del personal del hospital y su relación con la motivación laboral, se representó con rho: 0.897.

CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primero, se confirmó una relación significativa entre la carga mental y la motivación laboral, con un coeficiente de correlación de $r = 0.450$ y un valor de significancia $p = 0.000$, lo que demuestra que, a mayor carga mental, la motivación laboral disminuye de manera considerable. Esto sugiere que las trabajadoras que perciben una mayor carga mental tienden a experimentar una reducción en su motivación laboral

Segundo, se encontró una correlación significativa entre las demandas cognitivas y la motivación laboral, con un coeficiente de correlación de $r = 0.476$ y un valor de $p = 0.000$. Esto indica que las demandas cognitivas más altas tienden a estar asociadas con una menor motivación laboral, lo que implica que la complejidad de las tareas que realizan las trabajadoras influye negativamente en su motivación

Tercero, se confirmó una correlación positiva significativa entre las características de la tarea y la motivación laboral, con un coeficiente de correlación de $r = 0.482$ y un valor de $p = 0.000$. Esto sugiere que las características específicas del trabajo que desempeñan las trabajadoras afectan de manera directa su nivel de motivación

Cuarto, la organización temporal tiene una correlación significativa con la motivación laboral, con un coeficiente de correlación de $r = 0.477$ y un valor de $p = 0.000$. Este resultado indica que una mala organización temporal afecta negativamente la motivación laboral, lo que resalta la importancia de gestionar adecuadamente el tiempo de trabajo

Quinto, se encontró una relación significativa entre el ritmo de trabajo y la motivación laboral, con un coeficiente de correlación de $r = 0.542$ y un valor de $p = 0.000$. Esto indica que un ritmo de trabajo elevado afecta negativamente la motivación de las trabajadoras, siendo esta una de las variables más influyentes en la disminución de su motivación.

Sexto, se confirmó una correlación significativa entre las consecuencias para la salud y la motivación laboral, con un coeficiente de correlación de $r = 0.510$ y un valor de $p = 0.000$. Esto demuestra que las trabajadoras que experimentan consecuencias negativas para su salud debido a la carga laboral tienden a presentar una menor motivación

Recomendaciones

Primero, dado que la carga mental está directamente relacionada con la motivación laboral, se recomienda implementar programas de gestión del estrés y reducción de la carga mental en el entorno laboral. Estos programas podrían incluir talleres de manejo del tiempo, pausas activas, y mecanismos de apoyo psicológico para asegurar que las trabajadoras puedan gestionar mejor sus responsabilidades laborales, lo que a su vez mejoraría su motivación.

Segunda, las demandas cognitivas y la complejidad de las tareas están relacionadas con una disminución en la motivación laboral. Se sugiere optimizar los procesos laborales mediante capacitación continua para que las trabajadoras adquieran habilidades que les permitan enfrentar las demandas cognitivas con mayor efectividad. Además, es crucial ajustar la complejidad de las tareas a las capacidades del personal, lo que podría lograrse mediante la redistribución de tareas o la incorporación de tecnologías que faciliten su ejecución.

Tercero, las características de la tarea influyen en la motivación laboral, por lo que se recomienda diseñar tareas más variadas y estimulantes, fomentando la autonomía y el desarrollo personal en las trabajadoras. La diversificación de las tareas y la oportunidad de trabajar en proyectos colaborativos o interdepartamentales pueden ayudar a aumentar la satisfacción y motivación de las trabajadoras.

Cuarto, la organización temporal es un factor clave en la motivación laboral, por lo que es fundamental implementar políticas de gestión del tiempo eficiente. Se recomienda flexibilizar los horarios laborales y asegurar que las trabajadoras tengan el control adecuado sobre su jornada laboral, lo que podría incluir la posibilidad de teletrabajo o horarios escalonados, reduciendo la percepción de desorganización y la sobrecarga.

Quinto, dado que un ritmo de trabajo acelerado disminuye la motivación laboral, se recomienda revisar los ritmos de trabajo establecidos y, cuando sea necesario, permitir descansos regulares o establecer límites en la cantidad de trabajo asignado en un periodo determinado. Implementar pausas programadas y promover una cultura de trabajo equilibrada que no privilegie la productividad a expensas del bienestar de las trabajadoras es crucial para mantener altos niveles de motivación.

Sexto, las consecuencias para la salud impactan significativamente en la motivación laboral, por lo que se recomienda que la institución promueva un entorno de trabajo saludable y seguro. Esto podría incluir programas de bienestar físico (actividades deportivas, yoga, etc.), revisión de las condiciones ergonómicas de los espacios de trabajo, y el acceso a servicios de salud ocupacional para detectar y tratar problemas de salud relacionados con el trabajo de manera temprana.

CAPÍTULO VII REFERENCIAS

5.1 Fuentes electrónicas

Bibliografía

- Alarcón , E. (2022). *Desempeño laboral y motivación de los asesores de atención al cliente de una empresa de telecomunicaciones de Lima Norte, 2021*. Tesis de licenciatura, Lima. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/0fa71b37-343a-4b54-9f2e-9f99fae043b0>
- Álvarez, L., Herrera, P., Alcides, C., & Gonzáles, J. (2022). Estrés laboral docente, e-learning y tiempos de COVID-19. *Podium*. doi:<https://doi.org/10.31095/podium.2022.41.7>
- Aranguren, W. (2013). Carga mental en el trabajo. *Sapientzaorganizacional*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5530/553056603003.pdf>
- Behar Rivero, D. (2018). *Metodología de la investigación* (Segunda ed.). México: Shalom.
- Betancur, L., & Calvo, D. (2019). *Carga mental y relación con la calidad de vida-salud mental, personal de enfermería de dos Hopsitales de Caldas*. Manizales, Colombia: Universidad de Manizales. Obtenido de https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/4010/Tra bajo%20Final_SG%20SST_Mayo2019.pdf?sequence=1
- Bolaños, S. (2023). *Motivación y desempeño laboral en el personal investigador del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana*. Tingo María: Universidad Nacional Agraria de la Selva. Obtenido de <https://repositorio.unas.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8a374b8a-dabe-44e6-8844-d8e64b2dfd7c/content>
- Cabezas, M., De la Fuente, C., & Fuentes, M. (2020). *Carga mental y satisfacción laboral en trabajadores de la educación chilena*. Chillán: Universidad del Bío-Bío. Obtenido de

<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/4044/1/Cabezas%20C%C3%A1lvez%20Marcelo%20Fabi%C3%A1n.pdf>

Comunidad Mujer. (2023). *Carga mental domésticas: Estar a cargo también es carga*. Chile: Serie Comunidad Mujer. Obtenido de https://comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2023/07/Boletin_53_Carga-mental-domestica_.pdf

Cuevas, A. (2019). *La realidad de la carga laboral mental como factor de riesgo psicosocial en las empresas de servicios temporales de la ciudad de Ibagué*. Ibagué, Colombia: Universidad EAN. Obtenido de <https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/9730/CuevasAngelica2019.pdf?sequence=1>

Diego-Mas, J. (2015). *Universidad Politécnica de Valencia*. Obtenido de Ergonautas: <https://www.ergonautas.upv.es/metodos/lest/lest-ayuda.php>

El Peruano . (Enero de 2023). *El Peruano*. Obtenido de Gestión corporativa: ¿Cómo motivar la inclusión y el liderazgo femenino en el ambiente laboral?: <https://www.elperuano.pe/noticia/201950-gestion-corporativa-como-motivar-la-inclusion-y-el-liderazgo-femenino-en-el-ambiente-laboral>

Fuentes, V. (Marzo de 2024). *Ciencia Contada en Español*. Obtenido de Por qué la carga mental desborda a las mujeres y lastra la igualdad: <https://www.agenciasinc.es/Reportajes/Por-que-la-carga-mental-desborda-a-las-mujeres-y-lastra-la-igualdad>

García, O., & Hoyo, A. (2002). *La carga mental de trabajo*. Madrid: INDHT. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>

González, G., Díaz, D., & Hernández, F. (2009). Desarrollo de una Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM). *Revista de psicología*. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622009000100004

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.

- Herzberg, F. (2011). *The motivación to work*. New Brunswick: Transaction Publishers. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/The_Motivation_to_Work/metNAQA-AQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=inauthor:%22Barbara+Bloch+Snyderman%22&printsec=frontcover
- Himitian, E. (Marzo de 2024). *La Nación* . Obtenido de Día de la mujer: qué es la carga mental y por qué el estrés también tiene sesgo de género : <https://www.lanacion.com.ar/sociedad/dia-de-la-mujer-que-es-la-carga-mental-y-por-que-el-estres-tambien-tiene-sesgo-de-genero-nid08032024/>
- Inga, C. (MARzo de 2024). *El Comercio*. Obtenido de Así perciben los peruanos y peruanas la distribución de las tareas en el hogar, ¿se ajusta a la realidad?: <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/dia-de-la-mujer-asi-perciben-los-peruanos-y-peruanas-la-distribucion-de-las-tareas-en-el-hogar-se-ajusta-a-la-realidad- desigualdad-de-genero-equidad-tareas-del-hogar-natura-avon-noticia/>
- Leyva, A. (2020). *La fatiga laboral y la carga mental en los trabajadores: a propósito del distanciamiento social*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/6656/REP_ASTRID.LEYVA_LA.FATIGA.LABORAL.pdf;jsessionid=2DCA7C89F22695EE9E977504E835F9B2?sequence=1
- Link Empresarial. (Marzo de 2024). *Link Empresarial*. Obtenido de 6 de cada 10 peruanas considera que la carga mental del hogar recae 100% en ellas, según estudio de Avon: <https://linkempresarial.pe/sostenibilidad/6-de-cada-10-peruanas-considera-que-la-carga-mental-del-hogar-recae-100-en-ellas-segun-estudio-de-avon/#:~:text=Seg%C3%BAn%20el%20estudio%20de%20Avon,que%20la%20distribuci%C3%B3n%20es%20equitativa.>
- Martínez, M. (2006). Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa. *Paradigma*, 27(2), 07-33. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512006000200002&lng=es&tlng=es.

- Medrano, G., Ramirez Miguel, Ramírez, M., Ramírez, E., & Zavala, B. (2022). Carga mental de trabajo y agotamiento emocional en colaboradores de entidades financieras en la región Junín. *Revista Gaceta Científica*, 8. doi:<https://doi.org/10.46794/gacien.8.2.1511>
- Negrete, J. (2023). *Carga mental y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales que brindan clases presenciales, Lima -2022*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/19884/Negrete_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oficina de Recursos Humanos. (2024). *Reporte docente, administrativo 2021-1*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión. Obtenido de <https://app.unjfsc.edu.pe/transparencia/ZonaUsuario/InformacionPersonal.aspx>
- Piedimonte, F. (2018). Motivación y valores relativos al trabajo en bomberos voluntarios y remunerados argentinos. *Liberio*. Obtenido de <https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n2.08>
- Pizarro, J., Collarte, F., Inostroza, C., & Torreblanca, E. (2019). Motivación , satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 843-856. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/29060499013.pdf>
- Protección Laboral. (Noviembre de 2023). *Protección Laboral*. Obtenido de El 47% de las mujeres ha sentido ansiedad laboral debido a la carga de trabajo o a la presión: <https://www.interempresas.net/Proteccion-laboral/Articulos/492537-47-por-ciento-de-mujeres-ha-sentido-ansiedad-laboral-debido-a-carga-de-trabajo-o-a-presion.html>
- Shneider, A. (2018). *La carga mental de las mujeres*. Barcelona: LaRousse. Obtenido de https://www.larousse.es/primer_capitulo/la-carga-mental-de-las-mujeres-y-la-de-los-hombres.pdf
- UNJFSC. (Mayo de 2024). *Universidad José Faustino Sanchez Carrión* . Obtenido de <https://app.unjfsc.edu.pe/transparencia/zonausuariodirectorio/directorio.aspx>

- Veliz, V. (2020). Procedimiento de gestión para asegurar la calidad de una universidad. Caso de estudio Universidad Técnica de Manabí. *Ingeniare, Revista Chilena de Ingeniería*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052020000100143>
- Villar, S. (2019). *La carga mental femenina*. Barcelona: Planeta. Obtenido de https://proassetspdlcom.cdnstatics2.com/usuaris/libros_contenido/arxius/41/40052_La_carga_mental_femenina.pdf

de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024? ¿Cuál es el nivel de relación entre el ritmo de trabajo y la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024?

de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024. Determinar la relación entre el ritmo de trabajo y la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024. Determinar la relación entre las consecuencias para la salud y la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024.

Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024. El ritmo de trabajo si se relaciona con la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024. Las consecuencias para la salud si se relaciona con la motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024.

Autonomía	Tareas Percepciones Organizar Oportunidades
Retroalimentación	Relevancia Crecimiento Impacto

Nota. Elaboración propia.

Anexo 02 Cuestionario

CUESTIONARIO

Título: Carga mental y motivación laboral en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Huacho, año 2024

I. INSTRUCCIONES:

Estimadas colaboradoras de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión:

Este cuestionario forma parte de una investigación que tiene como objetivo estudiar la relación entre la carga mental y la motivación laboral específicamente en las trabajadoras de la universidad, ubicada en el distrito de Huacho, durante el año 2024. Los resultados de este estudio nos permitirán identificar áreas clave para mejorar el ambiente laboral y las condiciones de trabajo. Agradecemos de antemano su colaboración y aseguramos la confidencialidad de las respuestas proporcionadas. Su participación es voluntaria y crucial para el éxito de este proyecto.

Marque con un aspa (X), según de acuerdo conde acuerdo a la escala de calificación.

Acuerdo

Descripción	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valor	1	2	3	4	5

Datos Generales

Edad:

De 25 a 35 años (...)

De 36 a 46 años (...)

Mas de 47 años (...)

Pertenece a: Administrativa (.....) Docente (.....)

Tiempo que viene laborando:

De 1 a 5 años (...)

De 6 a 10 años (...)

Mas de 10 años (...)

Variable 1 Carga Mental			
I. Demandas cognitivas y complejidad de la tarea			Calificación
El grado de complejidad de la información que debo utilizar en mi trabajo es			
La cantidad de memorización de información y material que requiere mi trabajo es			
El nivel de esfuerzo o concentración mental que requiere mi trabajo es			
Habitualmente en mi puesto de trabajo el número de decisiones que debo tomar es			
El nivel de ambigüedad de las decisiones a tomar en mi trabajo es.			
El número de interrupciones (llamadas telefónicas, atender al público, otros compañeros solicitando información, etc.) durante la realización de mi trabajo es			
II. Características de la tarea			Calificación
La cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajo o programas informáticos es			
El nivel de esfuerzo mental necesario para evitar los errores en mi trabajo es.			
El cansancio que me produce mi trabajo es			
III. Organización temporal			Calificación
Las tareas que realizo en mi trabajo requieren una alta concentración debido a la cantidad de distracción o ruido de fondo			
Es posible variar mi ritmo de trabajo sin perturbar el trabajo de mi sección			
En mi trabajo tengo que hacer más de una tarea a la vez			
En mi trabajo puedo cometer algún error sin que incida en forma crítica sobre los resultados de mi trabajo			
IV. Ritmo de trabajo			Calificación
Al final de la jornada de trabajo me siento agotado			
Me siento agotado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo			
Tengo dificultades para relajarme después del trabajo.			
V. Consecuencias para la salud			Calificación
El tiempo del que dispongo para tomar las decisiones exigidas por mi trabajo es			
El tiempo del que dispongo para realizar mi trabajo es			
El tiempo asignado a cada una de las tareas que realizo es			

Variable 2 Motivación laboral				
I. Variedad en la tarea		Calificación		
Yo tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo.				
Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades.				
Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.				
Lo que realizo afecta el bienestar de los clientes de muchas maneras importantes.				
II. Identificación con la tarea		Calificación		
Mi jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.				
El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando.				
Realizo contribuciones insignificantes al servicio o resultado final.				
Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo				
III. Significado de la tarea		Calificación		
Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo				
El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.				
El trabajo es bastante simple y repetitivo.				
Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.				
Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los clientes.				
IV. Autonomía				
Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes.				
Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo.				
Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno.				
Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.				
La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.				
Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.				
V. Retroalimentación				
Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia del centro de atención al cliente.				
Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.				
Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.				
Los clientes se ven afectados por el trabajo que realizo.				

Anexo 03 Base de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	EDA	Número	12	0		{1, De 25 a ...	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
2	PERT	Número	12	0		{1, Administ.	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
3	TIEM	Número	12	0		{1, De 1 a 5...	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
4	V1D1.1	Número	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
5	V1D1.2	Número	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
6	V1D1.3	Número	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
7	V1D1.4	Número	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
8	V1D1.5	Número	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
9	V1D1.6	Número	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
10	V1D2.7	Número	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
11	V1D2.8	Número	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
12	V1D2.9	Número	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
13	V1D3.10	Número	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
14	V1D3.11	Número	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
15	V1D3.12	Número	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
16	V1D3.13	Número	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
17	V1D4.14	Número	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
18	V1D4.15	Número	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
19	V1D4.16	Número	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
20	V1D5.17	Número	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
21	V1D5.18	Número	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
22	V1D5.19	Número	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
23	V2D1.1	Número	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
24	V2D1.2	Número	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
25	V2D1.3	Número	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
26	V2D1.4	Número	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
27	V2D2.5	Número	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
28	V2D2.6	Número	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
29	V2D2.7	Número	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada