



**UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS**  
**CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**“LA CARGA Y RITMO DE TRABAJO EN LOS EMPLEADOS DEL GAD  
MUNICIPAL DEL CANTÓN LATACUNGA”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de Licenciatura en  
Gestión del Talento Humano

**AUTORA**

Salazar Molina Paola Nicole

**TUTOR**

PhD. Álvarez Montalvo Amparo del Carmen

**Latacunga - Ecuador**

**2024**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

### DECLARACIÓN DE AUTORÍA

“Yo Salazar Molina Paola Nicole, con cédula de ciudadanía N° 0504865031 declaro ser autora del presente proyecto de investigación: **“LA CARGA Y RITMO DE TRABAJO EN LOS EMPLEADOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN LATACUNGA”**, siendo la PhD. Amparo del Carmen Álvarez Montalvo Tutora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.



Salazar Molina Paola Nicole

0504865031

## **CONTRATO DE CESION EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR**

### **CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR**

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **SALAZAR MOLINA PAOLA NICOLE**, identificado con cédula de ciudadanía No. 0504865031 de estado civil soltera , a quien en lo sucesivo se denominará **LA CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

**ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA.** - **LA CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado **“LA CARGA Y RITMO DE TRABAJO EN LOS EMPLEADOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN LATACUNGA”**, la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

#### **Historial Académico**

Inicio de la carrera: Marzo 2020-JULIO 2020

Finalización de la carrera: Octubre 2023 – Febrero 2024

Aprobación en Consejo Directivo: 16 de noviembre del 2023

Tutor: Ph D. Amparo del Carmen Álvarez Montalvo.

**Tema: LA CARGA Y RITMO DE TRABAJO EN LOS EMPLEADOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN LATACUNGA.**

**CLÁUSULA SEGUNDA.** - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

**CLÁUSULA TERCERA.** - Por el presente contrato, **LA CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

**CLÁUSULA CUARTA. - OBJETO DEL CONTRATO:** Por el presente contrato **LA CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- b) La publicación del trabajo de grado.
- c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- d) La importación al territorio nacional <sup>iii</sup> copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

**CLÁUSULA QUINTA.** - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que LA CESIONARIA no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido LA CEDENTE declara que no existe obligación pendiente a su favor.

**CLÁUSULA SEXTA.** - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

**CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD.** - Por medio del presente contrato, se cede en favor de LA CESIONARIA el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo LA CEDENTE podrá utilizarla.

**CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - LA CESIONARIA** podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de LA CEDENTE en forma escrita.

**CLÁUSULA NOVENA.** - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

**CLÁUSULA DÉCIMA.** - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

**CLÁUSULA UNDÉCIMA.** - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 28 días del mes de febrero del 2024.

  
Salazar Molina Paola Nicole  
LA CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.  
LA CESIONARIA

## **AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

### **AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el título:

**“LA CARGA Y RITMO DE TRABAJO EN LOS EMPLEADOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN LATACUNGA”**, de Salazar Molina Paola Nicole, de la carrera de Gestión del Talento Humano , considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también a incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre- defensa.

Latacunga, Febrero 26 del 2024



Dra. Amparo del Carmen Álvarez Montalvo

0501627814

Tutora

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

### APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas y económicas; por cuanto, el postulante Salazar Molina Paola Nicole, con el título de Proyecto de Investigación: “LA CARGA Y RITMO DE TRABAJO EN LOS EMPLEADOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN LATACUNGA”, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación Final del Proyecto.


Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, 26 de febrero del 2024

Para constancia firman:

  
PhD. Vizcaíno Cárdenas Gloria Susana  
CI: 0501876650  
**LECTOR 1 (PRESIDENTE)**

  
Mg. Villaruel Maya Ángel Alberto  
CI: 0602765406  
**LECTOR 2 (MIEMBRO)**

  
Psg. Mg. Romero Poveda Angelita Elizabeth  
CI: 0503241119  
**LECTOR 3 (MIEMBRO)**

## **AGRADECIMIENTO**

*Quiero tomar este espacio para expresar mi más profundo agradecimiento a mi madre, quien ha sido el pilar fundamental de mi vida y mi educación.*

*Su inquebrantable dedicación, amor y apoyo han sido la fuerza impulsora detrás de cada paso de este viaje académico. Su constante presencia, tanto en los momentos de triunfo como en los desafíos, ha sido un faro de esperanza y motivación para mí.*

*Desde el primer día, su sacrificio y esfuerzo han sido el camino para que yo pueda perseguir mis sueños y alcanzar mis metas. Su confianza en mí me ha dado el coraje para enfrentar los desafíos y perseverar en las adversidades. Cada palabra de aliento, cada gesto de amor, ha sido un recordatorio constante del poder y del amor incondicional y la importancia de la familia.*

*Por todo esto y mucho más, quiero dedicar este trabajo a usted, mi querida madre. Que este esfuerzo sea una expresión de mi profundo agradecimiento y amor eterno hacia ustedes. Que cada página escrita refleje el impacto que ha tenido en mi vida y en mi formación como persona. Gracias por todo lo que ha hecho y sigue haciendo por mí.*

Paola Nicole

## **DEDICATORIA**

*Para mi adorada mamá Digna y a mis queridos hermanos Santiago y Victoria, quienes han sido faros de luz y pilares inquebrantables en mi vida. A través de su amor incondicional, paciencia infinita y apoyo constante, han moldeado mi camino hacia el éxito académico.*

*Cada paso que he dado en esta travesía ha sido impulsado por su ejemplo y dedicación. Este logro no solo representa el fruto de mi arduo trabajo, sino también un tributo humilde a su incansable sacrificio y a la inmensa fe que han depositado en mí.*

*A través de las alturas y los valles de este viaje, ustedes han sido mi refugio seguro y mi fuente de inspiración. Con todo mi corazón, les dedico este logro, sabiendo que, sin su amor y apoyo, nada de esto sería posible. Que esta dedicación sea un recordatorio constante de mi eterna gratitud y amor hacia ustedes.*

Paola Nicole



**UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS**

**TITULO:” LA CARGA Y RITMO DE TRABAJO EN LOS EMPLEADOS DEL  
GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN LA TACUNGA”**

**Autor/es:** Paola Nicole Salazar Molina

**RESUMEN**

La carga y ritmo de trabajo es un aspecto fundamental en el ámbito de la gestión de recursos humanos que influye significativamente en el éxito y desarrollo de la organización. El presente estudio se enfoca en analizar la carga y ritmo de trabajo en el GAD Municipal de Latacunga para mejorar el bienestar de los servidores públicos, la metodología utilizada en la investigación es de tipo descriptiva, con un enfoque cuantitativo. Se seleccionó una muestra de 66 empleados de una población de 80 del Departamento de Talento Humano. Para respaldar la validez del instrumento de recolección de datos; en este caso la encuesta, se realiza un análisis de confiabilidad en el Alfa de Cronbach el cual arrojó un coeficiente de 0.641 equivalente a “confiable”. Se recopilaron los datos en la data obtenida en el Startical Product and Service Solutions (SPSS), en el cual los resultados de las dimensiones analizadas indican que la mayoría de los empleados perciben su carga laboral como media (56.1%), el impacto en salud y bienestar como bajo (51.5%), el ritmo de trabajo y eficiencia como medios (69.7%), y el equilibrio entre vida laboral y personal también en un nivel medio (69.7%). Además, el resultado general del cuestionario refleja que la mayoría de los empleados perciben un nivel medio de ritmo y carga laboral (45.5%). A partir de estos resultados se han implementado estrategias de mejora como son: optimizar la eficiencia de los empleados del GAD en la provincia de Latacunga, reducir el estrés laboral para mejorar el bienestar de los empleados, mejorar los procesos de trabajo para aligerar la carga y ritmo de trabajo y crear un ambiente de trabajo positivo y motivador. Por ende, aquí se plantearon unas fases para mejorar la carga y ritmo de trabajo el cual son: Preparación y Planificación, Comunicación y Capacitación, Implementación de las estrategias, Monitoreo y Evaluación. En conclusión, con estas fases y estrategias este proyecto busca proporcionar información valiosa que contribuya en el desarrollo de mejora en la carga y ritmo de trabajo de los empleados del Área Administrativa del GAD Municipal del Cantón Latacunga.

**Palabras clave:** Carga laboral, ritmo de trabajo, bienestar laboral.

**TECHINICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI**

**FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES**

**THEME:” THE WORKLOAD AND PACE OF WORK IN THE EMPLOYEES  
OF THE MUNICIPAL CANTONAL GAD OF LATACUNGA”**

**Autor/es:** Paola Nicole Salazar Molina

**ABSTRACT**

The workload and pace of work is a fundamental aspect in the field of human resources management that significantly influences the success and development of the organization. The present study focuses on analyzing the workload and pace of work in the Municipal GAD of Latacunga to improve the well-being of public servants. The methodology used in the research is descriptive, with a quantitative approach. A sample of 66 employees was selected from a population of 80 from the Human Talent Department. To support the validity of the data collection instrument; In this case of the survey, a reliability analysis is carried out in Cronbach's Alpha which yielded a coefficient of 0.641 equivalent to “reliable”. The data was collected from the data obtained in the Startical Product and Service Solutions (SPSS), in which the results of the dimensions analyzed indicate that the majority of employees perceive their workload as average (56.1%), the impact on health and well-being as low (51.5%), work pace and efficiency as medium (69.7%), and the balance between work and personal life also at a medium level (69.7%). Furthermore, the general result of the questionnaire reflects that the majority of employees perceive an average level of pace and workload (45.5%). Based on these results, improvement strategies have been implemented such as: optimizing the efficiency of GAD employees in the province of Latacunga, reducing work stress to improve employee well-being, improving work processes to lighten the load and work pace and create a positive and motivating work environment. Therefore, some phases were proposed here to improve the workload and pace of work, which are: Preparation and Planning, Communication and Training, Implementation of strategies, Monitoring and Evaluation. In conclusion, with these phases and strategies, this project seeks to provide valuable information that contributes to the development of improvements in the workload and pace of work of the employees of the Administrative Area of the Municipal GAD of the Latacunga Canton.

**Keywords:** Workload, pace of work, well-being.



## *AVAL DE TRADUCCIÓN*



## *AVAL DE TRADUCCIÓN*

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **“La Carga y Ritmo de Trabajo en los Empleados del GAD Municipal del Cantón Latacunga”** presentado por **Salazar Molina Paola Nicole**, egresada de la Carrera de: **Gestión del Talento Humano**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**, lo realizó bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a la peticionaria hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, marzo del 2024

Atentamente,

**Mg. Bolívar Maximiliano Cevallos Galarza**  
**DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC**  
**CI:0910821669**



CENTRO  
DE IDIOMAS

## ÍNDICE DE CONTENIDO

|  |    |
|--|----|
| DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....                            | 2  |
| CONTRATO DE CESION EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR..... | 3  |
| AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....       | 5  |
| APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN .....            | 6  |
| AGRADECIMIENTO .....                                   | 7  |
| DEDICATORIA .....                                      | 8  |
| RESUMEN.....   | 9  |
| ABSTRACT.....  | 10 |
| AVAL DE TRADUCCIÓN .....                               | 11 |
| ÍNDICE DE CONTENIDO.....                               | 12 |
| ÍNDICE DE TABLAS .....                                 | 16 |
| ÍNDICE DE FIGURAS.....                                 | 17 |
| 1. INFORMACIÓN GENERAL.....                            | 18 |
| 2. INTRODUCCIÓN .....                                  | 19 |
| 3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....                    | 20 |
| 3.1. Preguntas de investigación .....                  | 21 |
| 3.2. Objetivos de la investigación .....               | 21 |

|        |   |    |
|--------|---|----|
| 3.2.1. | General .....                                 | 21 |
| 3.2.2. | Específicos .....                             | 22 |
| 3.3.   | Sistema de tareas .....                       | 22 |
| 4.     | BENEFICIARIOS DEL PROYECTO.....               | 24 |
| 5.     | FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA .....       | 25 |
| 5.1.   | Antecedentes .....                            | 25 |
| 5.2.   | Fundamentación Teórica .....                  | 27 |
| 5.2.1. | Gestión del Talento Humano .....              | 27 |
| 5.2.2. | Carga laboral y ritmo de trabajo .....        | 35 |
| 5.2.3. | La carga de trabajo .....                     | 39 |
| 5.2.4. | Dimensiones de Carga y Ritmo de Trabajo ..... | 41 |
| 6.     | METODOLOGÍA .....                             | 43 |
| 6.1.   | Ubicación.....                                | 43 |
| 6.2.   | Equipos y materiales .....                    | 43 |
| 6.3.   | Enfoque .....                                 | 43 |
| 6.3.1. | Cuantitativo .....                            | 44 |
| 6.4.   | Tipo de investigación .....                   | 44 |
| 6.4.1. | Descriptiva .....                             | 44 |
| 6.4.2. | Investigación Analítica.....                  | 44 |

|        |   |    |
|--------|---|----|
| 6.4.3. | Alcance.....                                  | 44 |
| 6.4.4. | Bibliográfica.....                            | 45 |
| 6.4.5. | De campo .....                                | 45 |
| 6.4.6. | Diseño de investigación no experimental ..... | 45 |
| 6.5.   | Técnicas e Instrumentos .....                 | 45 |
| 6.6.   | Validación del instrumento .....              | 46 |
| 6.7.   | Población y muestra .....                     | 46 |
| 7.     | ANÁLISIS Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS .....  | 47 |
| 7.1.   | Análisis de los resultados .....              | 47 |
| 7.2.   | Discusión de resultados .....                 | 59 |
| 8.     | PROPUESTA.....                                | 61 |
| 8.1.   | Datos informativos .....                      | 61 |
| 8.2.   | Justificación.....                            | 61 |
| 8.3.   | Objetivos de la propuesta.....                | 62 |
| 8.3.1. | General .....                                 | 62 |
| 8.3.2. | Objetivos Específicos.....                    | 62 |
| 8.4.   | Desarrollo .....                              | 62 |
| 8.5.   | Fases de implementación.....                  | 60 |
| 8.5.1. | Preparación y Planificación.....              | 60 |

|        |  |    |
|--------|--|----|
| 8.5.2. | Comunicación y Capacitación .....      | 61 |
| 8.5.3. | Implementación de las estrategias..... | 62 |
| 8.5.4. | Monitoreo y Evaluación.....            | 64 |
| 8.5.5. | Monitoreo y Evaluación.....            | 65 |
| 9.     | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....    | 67 |
| 9.1.   | Conclusiones .....                     | 67 |
| 9.2.   | Recomendaciones.....                   | 69 |
| 10.    | BIBLIOGRAFÍAS CITADAS .....            | 72 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| <b>Tabla 1</b> Objetivos, actividades, cronogramas y productos de la investigación..... | 22 |
| <b>Tabla 2</b> Definición según autores.....  | 39 |
| <b>Tabla 3</b> Dimensiones clave. ....  | 31 |
| <b>Tabla 4</b> Descripción de los recursos utilizados .....                             | 43 |
| <b>Tabla 5</b> Fiabilidad del instrumento .....   | 48 |
| <b>Tabla 20</b> Estrategias según cada objetivo .....                                   | 62 |
| <b>Tabla 21</b> Plan de Mejora Integral de Condiciones Laborales y Bienestar .....      | 58 |



## ÍNDICE DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| <b>Figura 1</b> Porcentaje de Nivel de Carga Laboral.....                   | 50 |
| <b>Figura 2</b> Porcentaje de Impacto en Salud y Bienestar .....            | 52 |
| <b>Figura 3</b> Porcentaje de Ritmo de trabajo y eficiencia .....           | 54 |
| <b>Figura 4</b> Porcentaje de Equilibrio entre Vida laboral y personal..... | 56 |
| <b>Figura 5</b> Porcentaje de Ritmo y carga Laboral .....                   | 58 |

## **1. INFORMACIÓN GENERAL**

### **Título del Trabajo de Titulación**

La Carga y Ritmo de Trabajo en los Empleados del GAD Municipal del Cantón Latacunga.

### **Fecha de inicio**

Octubre 2023

### **Fecha de finalización**

Febrero 2024

### **Lugar de ejecución**

GAD Municipal del Cantón

Latacunga

### **Facultad que auspicia**

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

### **Carrera que auspicia**

Gestión del Talento Humano

### **Proyecto de investigación generativo vinculado**

Ninguno

### **Grupo de investigación**

Ninguno

### **Equipo de Trabajo**

Paola Nicole Salazar Molina

### **Área de conocimiento**

Administrativa

### **Línea de investigación**

Administración y Economía para el Desarrollo Sostenible de las Organizaciones.

### **Sub líneas de investigación de la carrera**

Estudios del trabajo y gestión humana en las organizaciones del siglo XXI.

## 2. INTRODUCCIÓN

La carga y el ritmo laboral son aspectos cruciales en la gestión de recursos humanos, con un impacto significativo en el éxito y desarrollo organizacional. El presente estudio se centra en analizar la carga y el ritmo laboral en el Área Administrativa de Talento Humano del GAD Municipal de Latacunga, con el objetivo de mejorar el bienestar de los servidores públicos. Este análisis profundo permite identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas para promover un ambiente laboral saludable que fomente el compromiso y la colaboración tanto individual como organizacional en el Área Administrativa de Talento Humano del GAD Municipal de Latacunga.

En este sentido, en la obra titulada “*Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos*”, Calderón De la Cruz et al., (2018) discuten la noción de carga laboral en el contexto peruano. Definen la carga laboral como la interacción entre la exigencia de la tarea y las capacidades del individuo para llevarla a cabo. Esta carga se divide en dos aspectos: cuantitativo, relacionado con la cantidad de tareas en un período dado, y cualitativo, que abarca la complejidad del contenido de la tarea y los recursos necesarios. Se destaca que un alto nivel de carga laboral puede generar estrés y representar un riesgo psicosocial, siendo este fenómeno denominado carga de trabajo en el entorno laboral.

### 3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el ámbito laboral actual, se destaca la necesidad apremiante de comprender a fondo la dinámica de la carga y ritmo de trabajo. En este sentido Mosquera et al., (2021) en la obra titulada *“El bienestar como práctica de alto rendimiento en la organización. Una mirada desde el modelo de Ryff”*, en la Universidad de los Llanos, Barcelona, enfatizan que esta comprensión va más allá de la mera eficiencia operativa y competitividad, involucrando también el bienestar psicológico de los trabajadores. Al respecto, Pilligua y Arteaga (2019) señalan que el enfoque es esencial para enfrentar los desafíos de los entornos laborales contemporáneos e implica analizar cómo la carga laboral y el ritmo de trabajo impactan tanto en la salud de los empleados como en la eficiencia organizacional.

Por otra parte, en la obra de Martínez (2020), titulada *“Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación”* publicada en Madrid, España destaca que: la falta de concienciación sobre la importancia del bienestar laboral tanto para empleados como empleadores, junto con la insuficiente implementación de medidas preventivas, agrava la situación. Se requiere una mayor atención y acción para abordar estas problemáticas y diseñar estrategias que promuevan ambientes laborales seguros y saludables, considerando tanto los factores psicosociales tradicionales como las nuevas variables emergentes.

El 30% de ausentismo laboral debido al estrés ha resultado en un aumento de costos y una disminución en la eficiencia laboral. La aparición de la COVID-19 ha generado nuevos desafíos, incluyendo un aumento de aproximadamente 4 millones de desempleados, un incremento de 4 personas más en ERTE y una incierta y lenta recuperación que está contribuyendo a la inestabilidad económica. Además, se han identificado nuevos riesgos relacionados con el trabajo y el estrés. Diversas organizaciones están enfatizando la importancia de promover la salud y el bienestar en el lugar de trabajo, abordando los aspectos físicos, mentales y sociales. En este contexto, es esencial identificar los factores de riesgo psicosocial que impactan en la salud en el entorno laboral, con el fin de diseñar estrategias de prevención efectivas y adaptadas a las

circunstancias cambiantes.

En su investigación titulada "*Impacto de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los trabajadores de un terminal portuario en Guayaquil*", según Llanos et al. (2022), exploraron cómo las tareas en el ámbito portuario conllevan fuertes demandas y presiones relacionadas con la gestión de la carga y el cumplimiento de metas de rendimiento, las cuales afectan tanto la productividad como la salud de los empleados. El objetivo principal del estudio fue analizar cómo estos riesgos psicosociales influyen en el rendimiento laboral de los empleados del terminal. La investigación se llevó a cabo mediante un enfoque descriptivo a gran escala, utilizando un diseño mixto que integró métodos cuantitativos y cualitativos, y contó con la participación de 24 trabajadores del área operativa. Se emplearon análisis estadísticos sintéticos para evaluar los factores de riesgo psicosocial y el rendimiento laboral, mientras que se utilizó la correlación estadística de Pearson para identificar relaciones entre las variables. Los resultados revelaron que las "demandas psicológicas" emergieron como un factor de alto riesgo para los empleados, y el análisis indicó una asociación directa entre estas demandas y los niveles de desempeño evaluados, incluyendo la eficiencia, la eficacia y la productividad.

El presente estudio no solo proporcionará una comprensión más profunda sobre la carga y ritmo de trabajo, sino que también propondrá estrategias específicas para mejorar la carga y ritmo laboral en los servidores públicos del Área Administrativa de Talento Humano del GAD Municipal de Latacunga, el cual estas propuestas no solo apuntarán a incrementar la eficiencia operativa, sino también a garantizar el bienestar integral de los empleados en su entorno laboral.

### **3.1. Preguntas de investigación**

¿De qué manera disminuye la carga y el ritmo de trabajo de los empleados del Área Administrativa de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Latacunga?

### **3.2. Objetivos de la investigación**

#### **3.2.1. General**

Proponer estrategias para la disminución de la carga y ritmo de trabajo en los empleados del Área Administrativa de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Latacunga.

### 3.2.2. Específicos

- Fundamentar teóricamente la carga y ritmo de trabajo por medio de la investigación de fuentes primarias y secundarias.
- Diagnosticar el estado actual la carga y ritmo de trabajo en los empleados del Área Administrativa de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Latacunga.
- Determinar las fases para la implementación de estrategias de disminución de la carga y el ritmo de trabajo de los empleados del Área Administrativa de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Latacunga.

### 3.3. Sistema de tareas

A continuación, en la Tabla 1 se especifican las acciones llevadas a cabo, los logros alcanzados durante la ejecución y una explicación detallada de cada actividad, en correspondencia con los objetivos definidos para el proyecto de investigación.

**Tabla 1**

*Objetivos, actividades, cronogramas y productos de la investigación*

| <b>Objetivo específico</b>   | <b>Actividades</b>  | <b>Marco Teórico</b>   |
|--|---|--|
| Fundamentar teóricamente la carga y ritmo de trabajo por medio de la investigación de fuentes primarias y secundarias. | Revisión de literatura científica y estudios previos sobre carga y ritmo de trabajo, eficiencia laboral y bienestar emocional.<br>Recopilación y análisis de datos de fuentes secundarias relacionadas con el tema. | Informe de revisión de literatura científica y análisis de estudios previos.<br>Base de datos con información recopilada de fuentes secundarias.<br>Documento con la identificación de teorías y modelos relevantes. |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>Diagnosticar la carga y ritmo de trabajo en los empleados del Área Administrativa de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Latacunga.</p>  | <p>Diseño y aplicación de cuestionarios para evaluar la percepción de los empleados sobre su carga y ritmo de trabajo.</p> <p>Recopilación y análisis de datos obtenidos de los cuestionarios.</p> <p>Entrevistas con empleados y directivos para obtener información cualitativa adicional.</p> <p>Análisis comparativo de los resultados obtenidos con estándares y mejores prácticas.</p> | <p>Cuestionarios diseñados y aplicados.</p> <p>Base de datos con respuestas de los cuestionarios y entrevistas.</p> <p>Análisis comparativo con estándares y mejores prácticas.</p>  |
| <p>Determinar las fases para la implementación de estrategias de disminución de la carga y el ritmo de trabajo de los empleados del Área Administrativa de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Latacunga.</p> | <p>Análisis de los resultados obtenidos de la evaluación de la carga y ritmo de trabajo.</p> <p>Identificación de áreas críticas y puntos de mejora en base a los resultados.</p> <p>Desarrollo de estrategias y propuestas concretas para abordar las áreas identificadas.</p> <p>Presentación de propuestas y recomendaciones a la dirección del GAD Municipal.</p>                        | <p>Documento final de análisis detallado de resultados.</p> <p>Documento final con identificación de áreas críticas y puntos de mejora.</p> <p>Propuestas y recomendaciones concretas para abordar las áreas identificadas.</p> <p>Presentación ejecutiva de propuestas y recomendaciones.</p> |

#### **4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO**

En el marco de esta investigación, se busca mejorar directamente la situación de los empleados del Área Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal del cantón Latacunga, quienes son el enfoque primordial en términos de bienestar y eficiencia laboral. Estos colaboradores, que conforman un total de 80 personas, son los destinatarios directos de los beneficios esperados. Además, se anticipa que los resultados y recomendaciones surgidos de este estudio tendrán repercusiones indirectas positivas en los líderes y gestores del GAD Municipal de Latacunga, así como en la institución en su totalidad. Estos representan los beneficiarios secundarios, dado que cualquier mejora en las condiciones laborales y el desempeño del personal de Recursos Humanos contribuirá al mejor funcionamiento general del municipio.

La relevancia de este estudio reside en su capacidad para ofrecer una comprensión completa de los elementos que impactan la carga de trabajo y el ritmo laboral de los empleados involucrados. Se pretende, a través de un exhaustivo análisis, proponer soluciones concretas que promuevan la creación de entornos laborales más favorables. Por ende, se anticipa que los hallazgos obtenidos se transformen en una herramienta estratégica fundamental para los líderes del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal de Latacunga.

Los beneficios derivados de esta investigación no se limitan únicamente a la optimización de la eficiencia operativa, sino que también abogan por mejorar el bienestar general de los empleados. La factibilidad de este proyecto radica en la relevancia específica de la temática abordada, así como en la colaboración activa de los servidores públicos involucrados. La investigación se perfila como una iniciativa estratégica que, de implementarse adecuadamente, puede generar impactos positivos tanto a nivel individual como institucional. Con el respaldo de un enfoque científico riguroso, se espera que los resultados obtenidos se traduzcan en mejoras tangibles y sostenibles para los beneficiarios, contribuyendo así al desarrollo integral del Área Administrativa de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Latacunga.



## **5. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA**

### **5.1. Antecedentes**

El estudio de investigación "Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos" realizado por Calderón De la Cruz et al. (2018), se enfoca en definir la carga de trabajo como la interacción entre la exigencia de la tarea y la capacidad del individuo para llevar a cabo sus responsabilidades laborales. Esta carga se divide en dos aspectos: la cantidad de tareas a realizar en un periodo específico (dimensión cuantitativa) y la complejidad del contenido de la tarea junto con los recursos necesarios para su ejecución (dimensión cualitativa). Un alto nivel de carga laboral se reconoce como una fuente de estrés y un riesgo psicosocial, manifestándose como una presión física y mental constante en la relación entre el trabajador y su puesto. Esta carga es común en el ambiente laboral y diversas investigaciones han evidenciado su conexión con el estrés, la elevación de la presión arterial, el agotamiento emocional y un incremento en el ausentismo laboral. En consecuencia, los efectos de la carga de trabajo tienen un impacto adverso en la salud y el rendimiento laboral del trabajador. En conclusión, este estudio resalta la importancia de comprender la carga de trabajo como una interacción compleja entre las exigencias de las tareas y las capacidades individuales. Se evidencia que tanto la carga cuantitativa como la cualitativa influyen en la experiencia de carga laboral, la cual está asociada con diversos riesgos psicosociales y efectos adversos para la salud y el desempeño laboral. Estos hallazgos subrayan la necesidad de implementar medidas que aborden de manera efectiva la gestión de la carga de trabajo para fomentar un ambiente laboral más saludable y productivo.

En el estudio llevado a cabo por, Diaz et al., (2018), se realizó un análisis exhaustivo de las cargas de trabajo y se presentaron propuestas de solución para un centro de atención médica de primer nivel en el sector salud de El Salvador en 2019. En el campus de Ciudad Universitaria, se enfocaron en examinar la carga laboral en la Clínica Asistencial María Auxiliadora, abordando temas como contaminantes ambientales, demanda insatisfecha, ergonomía y otros factores que inciden en el desempeño laboral. La metodología empleada abarcó un diagnóstico detallado y propuestas concretas de

solución, tales como la redistribución de iluminación, el rediseño de puestos de trabajo y el establecimiento de estándares para la asignación de personal. Durante la evaluación de estas propuestas, se identificaron los puestos más afectados y se implementaron medidas específicas para reducir la carga laboral. A través de un análisis económico, se evidenció la viabilidad del proyecto, con ahorros operativos y un aumento proyectado en el número de beneficiarios del servicio de la clínica. La implementación exitosa de estas medidas contribuyó significativamente a mejorar las condiciones laborales y la eficiencia en la clínica.

Adicionalmente, el estudio de Dueñas (2019), aborda la carga laboral y la satisfacción con la vida en trabajadores informales de Lima Metropolitana en 2019. Su investigación tuvo como objetivo principal investigar la relación entre la carga laboral y la satisfacción con la vida en 204 trabajadores informales de Lima Metropolitana, utilizando un enfoque empírico y una estrategia correlacional. Se emplearon la Escala de Carga de Trabajo y la Escala de Satisfacción con la Vida como instrumentos para la recopilación de datos. Los resultados revelaron que no existe una correlación significativa entre la carga de trabajo y la satisfacción con la vida. Sin embargo, se observó una relación inversa entre ambos constructos: a menor carga de trabajo, mayor satisfacción con la vida.

Finalmente, en el estudio de Maldonado y Olano (2020), abordaron la incidencia de la carga de trabajo en la satisfacción laboral del personal de la Dirección de Talento Humano de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE). Su objetivo fue analizar cómo la presión laboral afecta la satisfacción laboral de los empleados en la gestión del talento de esta universidad ubicada en Quito. La recolección de datos se llevó a cabo con los residentes de esta unidad, que constaba de 25 hombres y mujeres. Para este estudio, se establecieron los valores de las variables y los puntos de impacto de la carga de trabajo, basándose en una evaluación de riesgos psicosociales realizada por los funcionarios de seguridad y salud de la PUCE. Además, se evaluó la satisfacción laboral específicamente para este estudio utilizando el cuestionario S20/23 desarrollado por José Meliá y José Piero en 1998. Los resultados fueron analizados por el Departamento de Recursos Humanos y Desarrollo (DTH), quienes concluyeron que la satisfacción de los empleados era baja en áreas como reconocimiento y remuneración, igualdad y equidad,

participación, capacitación, autonomía y supervisión, productividad, infraestructura y equilibrio de carga de trabajo. Frente a esta situación, se sugieren mejoras en cada uno de estos aspectos con el fin de aumentar la satisfacción de los empleados del DTH.

## **5.2. Fundamentación Teórica**

### ***5.2.1. Gestión del Talento Humano***

La Gestión del Talento Humano es un campo multifacético que, según Cabezas y Brito (2021), carece de una definición estandarizada debido a su complejidad y a las distintas perspectivas que ofrece. Se destaca la tendencia a centrarse en estrategias globales de gestión de personas en lugar de una única definición unificada. Algunas definiciones se enfocan en satisfacer las necesidades de talento en roles estratégicos dentro de una organización. Estas visiones consideran la gestión del talento como un proceso proactivo de anticipación y provisión de recursos humanos para posiciones críticas. Implica identificar y desarrollar habilidades específicas, conocimientos y competencias necesarios para esos roles clave.

El campo de la Gestión del Talento Humano se caracteriza por la existencia de enfoques divergentes que resaltan dos perspectivas claves: los enfoques inclusivos y los exclusivos, como mencionado por Cabezas y Brito (2021).

Por otro lado, Cabezas y Brito (2021) dicen que los enfoques exclusivos se concentran en un subgrupo específico de empleados o roles que se considera que generan un valor desproporcionado en comparación con otros dentro de la organización. Esta perspectiva se basa en la premisa de que solo ciertos individuos o ciertas posiciones tienen un impacto significativo en los resultados organizacionales. Por ende, se prioriza la inversión de recursos en este grupo selecto, enfocándose en el desarrollo y retención de esos talentos clave. Estas dos aproximaciones, la inclusiva y la exclusiva, delimitan las diferentes formas en que las organizaciones pueden abordar y gestionar su talento humano. Mientras que el enfoque inclusivo busca aprovechar el potencial de todos los empleados, el enfoque exclusivo prioriza la inversión en roles o individuos específicos que se consideran esenciales para el éxito organizacional. La diversidad de estrategias

señala la complejidad en la gestión del talento, destacando la importancia de seleccionar la más idónea en función de las necesidades y metas específicas de cada empresa.

La gestión del talento humano engloba una serie de prácticas esenciales para optimizar el recurso humano dentro de una organización. Desde el enfoque propuesto por Cabezas y Brito (2021), se destaca que estas prácticas abarcan un amplio espectro de procesos y funciones vinculadas a la administración de personas en el entorno laboral.

Las principales prácticas asociadas a la gestión del talento incluyen el reclutamiento y la selección de personal, etapas críticas para identificar individuos con habilidades y capacidades alineadas con las necesidades y objetivos de la organización. Además, se resalta la importancia de procesos como la organización de roles y responsabilidades, que buscan una distribución efectiva y eficiente de las funciones laborales. Otras prácticas fundamentales dentro de este marco incluyen la retribución justa, la cual se encarga de establecer sistemas salariales equitativos y motivadores. También se subraya el desarrollo de competencias, que implica programas de capacitación y formación continua para potenciar las habilidades de los empleados. La gestión del talento no solo se centra en aspectos positivos, sino que aborda la gestión de conflictos como parte inherente de las dinámicas laborales. Promover un ambiente laboral favorable y gestionar las situaciones conflictivas son aspectos clave para mantener un entorno productivo y armónico en la organización.

Desde la perspectiva de Espinoza y Montalvo (2021), se destaca la importancia crucial de la gestión del talento humano en el contexto organizacional. Este enfoque no solo se percibe como una actividad necesaria, sino como un elemento estratégico que aporta significativamente al éxito de la empresa. La gestión efectiva del talento va más allá de la simple administración de recursos humanos; implica una visión integral que considera la potenciación individual y su alineación con los objetivos organizacionales.

La capacidad de realizar evaluaciones de desempeño precisas es una de las principales ventajas de la gestión del talento. Al centrarse en el desarrollo de habilidades y competencias particulares, se puede identificar de manera efectiva tanto las fortalezas como las áreas de mejora de cada empleado. Estas evaluaciones detalladas son fundamentales para tomar decisiones sobre asignaciones de roles y responsabilidades, así

como para planificar programas de desarrollo profesional. Además, integrar los objetivos individuales con los objetivos organizacionales es otro aspecto crucial en la gestión del talento humano. Según Espinoza y Montalvo (2021) , al alinear los objetivos personales de los empleados con la estrategia global de la organización, se crea un ambiente donde ambas partes se benefician mutuamente. Esta alineación promueve la motivación y el compromiso, ya que los empleados encuentran un propósito y significado en su contribución hacia el logro de los objetivos más amplios de la organización.

El fomento del crecimiento profesional se destaca como un beneficio crucial. La gestión del talento implica programas de desarrollo y capacitación que no solo mejoran las habilidades técnicas, sino que también promueven el liderazgo, la creatividad y la adaptabilidad. Estos aspectos son fundamentales para el crecimiento continuo tanto a nivel individual como organizacional. Además, la gestión efectiva del talento contribuye a la creación de un clima organizacional positivo. Al reconocer y recompensar el desempeño excepcional, se fortalece la cultura empresarial y se promueve un ambiente de trabajo colaborativo y motivador.

La gestión del talento humano, según Espinoza y Montalvo (2021), implica una estructura integral compuesta por seis procesos fundamentales que abarcan desde la incorporación de nuevos miembros hasta la evaluación continua del desempeño. El primer proceso, la Integración, se centra en la efectiva incorporación de nuevos miembros al equipo, involucrando actividades como el reclutamiento, la selección de personal y la orientación inicial. Un proceso de integración exitoso establece las bases para una relación laboral productiva desde el principio. El segundo proceso, la Organización, se dedica a diseñar y definir funciones y responsabilidades. Incluye el análisis y descripción de roles, la distribución eficiente de las personas y la evaluación constante del desempeño. La organización efectiva es crucial para optimizar la contribución individual al logro de objetivos organizacionales. El tercer proceso, la recompensa, tiene como objetivo establecer un sistema que motive y reconozca el desempeño excepcional. Esto abarca consideraciones salariales, beneficios y otras formas de reconocimiento que reflejen la contribución individual y promuevan la equidad interna. El cuarto proceso, el desarrollo, se enfoca en el crecimiento continuo de los empleados. Involucra programas de

capacitación, desarrollo de habilidades y oportunidades de avance profesional. Fomentar el desarrollo personal y profesional beneficia tanto al individuo como a la organización.

La retención, como quinto proceso, implica estrategias para mantener a empleados talentosos y comprometidos en la organización. Se implementan acciones como la gestión del clima laboral, la promoción de la calidad de vida en el trabajo y la detección de posibilidades de crecimiento interno. Además, el proceso de auditoría implica una evaluación continua de los resultados obtenidos mediante las prácticas de gestión del talento, que abarca la medición del rendimiento, la retroalimentación y la adaptación de estrategias según sea necesario.

En cuanto a las dimensiones clave propuestas por Espinoza y Montalvo (2021), se destacan cinco elementos esenciales que deben considerarse al gestionar el talento humano.

- El Conocimiento, refiriéndose al saber acumulado por los empleados, su capacidad para tomar decisiones informadas y su disposición para compartir conocimientos.
- Las Habilidades, que abarcan desde habilidades específicas del trabajo hasta habilidades interpersonales.
- Las Actitudes, que incluyen la disposición emocional y mental de los empleados hacia su trabajo y la organización.
- Las Capacidades, representando la habilidad personal de los empleados para ser valiosos en diferentes aspectos.
- Las Motivaciones, refiriéndose al deseo intrínseco de los empleados para esforzarse y contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

Estas dimensiones proporcionan una visión completa de las habilidades y características que influyen en el desempeño de los empleados y son esenciales para el diseño de estrategias efectivas de gestión del talento.

**Tabla 2***Factores clave de la gestión del talento humano.*

| <b>DIMENSIÓN</b> | <b>CITA DEL AUTOR</b>      | <b>APORTE</b>  |
|------------------|----------------------------|--|
| El conocimiento  | Espinoza y Montalvo (2021) | <p>Fomentar el desarrollo profesional de los empleados mejorarían la gestión de la carga laboral y promovería un ambiente de trabajo colaborativo.</p> <p>Es decir, se refiere a la información y comprensión de un individuo sobre un tema o dominio específico. En este contexto, promover el crecimiento profesional de los empleados significa brindarles las herramientas y oportunidades que necesitan para adquirir nuevos conocimientos que puedan mejorar sus resultados laborales. También ayuda a mejorar la gestión de la carga de trabajo a través de personal mejor capacitado y actualizado y promueve un ambiente de trabajo colaborativo al fomentar la comunicación y el intercambio de ideas entre los miembros del equipo.</p> |

|                 |                            |  |
|-----------------|----------------------------|--|
| Las habilidades | Espinoza y Montalvo (2021) | <p>Impulsar el desarrollo de habilidades tanto técnicas como interpersonales.</p> <p>Son destrezas prácticas necesarias para realizar una tarea o actividad específica. Promover el desarrollo de habilidades técnicas e interpersonales incluye brindar oportunidades de educación y capacitación para mejorar las pericias necesarias en el lugar de trabajo. Esto ayuda a los empleados a desempeñar sus funciones de manera más eficaz, adaptarse a nuevos desafíos y colaborar eficazmente con otros colegas.</p>                                     |
| Las actitudes   | Espinoza y Montalvo (2021) | <p>Promover un ambiente de trabajo que fomente la salud emocional y mental de los empleados.</p> <p>se refiere a un conjunto de disposiciones mentales o emocionales que influyen en cómo nos comportamos e interactuamos con los demás. Crear un ambiente de trabajo que promueva la salud emocional y mental significa crear un entorno donde se valoren aspectos como la empatía, el respeto, la tolerancia y el apoyo mutuo. Ayuda a construir relaciones laborales saludables, reducir los conflictos y mejorar el bienestar individual y grupal.</p> |



|                  |                            |  |
|------------------|----------------------------|--|
| Las capacidades  | Espinoza y Montalvo (2021) | <p>Fomentar el crecimiento personal y profesional de los empleados para que puedan aportar valor en múltiples áreas.</p> <p>Son las habilidades potenciales que posee un individuo para realizar con éxito una tarea o función particular. Fomenta el crecimiento personal y profesional. Las competencias que un individuo necesita para realizar una tarea o actividad específica. Es un conjunto de conocimientos, que una persona adquiere a través de la educación, la experiencia y la formación.</p>  |
| Las motivaciones | Espinoza y Montalvo (2021) | <p>Inspirar y cultivar la motivación intrínseca de los empleados para que se esfuercen y contribuyan activamente al logro de los objetivos organizacionales.</p> <p>Es el impulso o energía que nos impulsa a actuar y alcanzar nuestras metas. Es la chispa dentro de ti que te motiva a levantarte por la mañana y hacer lo que sea necesario para alcanzar tus sueños y metas. La motivación puede surgir de diversos factores, como el deseo de triunfar, la satisfacción personal, la superación de desafíos o incluso la necesidad de cumplir con las propias responsabilidades. Es un sentimiento poderoso que ayuda a mantener</p> |

---

concentrado y perseverar a pesar de los obstáculos que puedan surgir en el camino.

---

La gestión del talento humano se encuentra inmersa en un entorno dinámico y, según Espinoza y Montalvo (2021), enfrenta diversos desafíos y se ve influenciada por tendencias emergentes. Uno de los principales desafíos es la necesidad de adaptarse a la evolución económica. Los cambios en el panorama económico, las crisis financieras y las fluctuaciones del mercado laboral demandan que las estrategias de gestión del talento sean flexibles y capaces de ajustarse a las condiciones cambiantes. Otro desafío significativo radica en la transformación de las relaciones laborales. Con la creciente adopción de modelos de trabajo remoto, la gestión del talento debe encontrar formas efectivas de liderar y apoyar equipos distribuidos. La conexión virtual, la gestión de la comunicación a distancia y la promoción del compromiso de los empleados en un entorno virtual son aspectos cruciales que deben abordarse para superar este desafío. Maximizar el rendimiento de los colaboradores es otro desafío destacado en la gestión del talento. La identificación y desarrollo de habilidades clave, la creación de entornos de trabajo motivadores y la gestión efectiva del desempeño son elementos esenciales para garantizar que cada miembro del equipo contribuya al máximo de su potencial.

Las tendencias actuales están configurando la gestión del talento humano mediante la integración de tecnologías emergentes. La automatización, el análisis de datos y la inteligencia artificial se están empleando de manera creciente para mejorar los procesos de reclutamiento, evaluación del rendimiento y desarrollo profesional. Además, la importancia creciente de la diversidad e inclusión se refleja en las tendencias de gestión del talento. Las organizaciones buscan activamente crear entornos de trabajo que celebren la diversidad, promuevan la igualdad de oportunidades y fomenten la inclusión en todos los niveles jerárquicos. La sostenibilidad y la responsabilidad social empresarial también emergen como tendencias importantes en la gestión del talento. Los empleados buscan cada vez más trabajar para organizaciones que valoren y contribuyan positivamente a la

comunidad y al medio ambiente.

### **5.2.2. Carga laboral y ritmo de trabajo**

El análisis del ritmo de trabajo constituye un elemento crucial en la comprensión de la carga laboral. Apoyolaya (2022) destaca que este factor no se limita únicamente a la ejecución de tareas, sino que también abarca aspectos físicos, mentales y emocionales. El ritmo laboral fluctuante, caracterizado por periodos de alta intensidad seguidos de momentos de menor exigencia, puede tener un impacto significativo en la salud emocional y cognitiva de los trabajadores, potencialmente generando fatiga, estrés y una disminución del bienestar general en el ámbito laboral. Desde una perspectiva organizacional, Sanchez y Piedrahita (2022), subrayan la relevancia del ritmo de trabajo en la productividad y el desempeño laboral. Un ritmo laboral excesivamente rápido o inconsistente puede afectar negativamente la eficiencia y la calidad del trabajo realizado. Este enfoque resalta cómo una adecuada gestión del ritmo laboral puede conducir a un mejor equilibrio entre la carga de trabajo y el rendimiento, contribuyendo así a evitar la fatiga y preservar el bienestar emocional de los empleados.

#### **5.2.2.1. Consecuencias de la Carga y Ritmo de Trabajo**

Apolaya (2022) la carga laboral se analiza como un fenómeno complejo y con múltiples dimensiones que supera las meras demandas de trabajo. Este autor destaca la naturaleza multifacética de la carga laboral, reconociendo que no se limita únicamente a la carga física, sino que incorpora elementos cognitivos y emocionales que impactan directamente en la salud del trabajador. La carga laboral, no se reduce solo a la actividad física o muscular; también incluye la carga mental y emocional que experimenta un trabajador durante su jornada laboral. Este enfoque multidimensional resalta la importancia de comprender la complejidad de los factores que contribuyen a la carga laboral y cómo estas dimensiones se entrelazan en el contexto del trabajo.

En cuanto a las consecuencias de la carga laboral, Apolaya (2022) destaca su impacto significativo en la salud física y psicológica del trabajador. El autor menciona que dedicar la mayoría de las horas semanales al trabajo puede desencadenar riesgos para la salud, afectando tanto el bienestar físico como el psicológico. La carga laboral puede generar estrés, ansiedad e incluso insomnio, debido a la dificultad del trabajador para

desconectar mentalmente del trabajo al final del día. Además, señala la relación entre la carga laboral y el síndrome de burnout, reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Este síndrome implica un deterioro emocional y psicológico continuo en los trabajadores que experimentan un estado constante de estrés y ansiedad debido a la carga laboral. Este enfoque proporciona una comprensión integral de la carga laboral al considerar sus diversas dimensiones y destacar sus consecuencias directas en la salud física y psicológica de los trabajadores. Este análisis contribuye a la identificación de áreas críticas que deben abordarse en la gestión de recursos humanos para promover un entorno laboral saludable y sostenible.

#### **5.2.2.2. Efectos Psicosociales de la Carga y Ritmo de Trabajo**

Peña et al., (2022), examina los efectos psicosociales de la carga y ritmo laboral, centrandose su análisis en la estrecha relación existente entre la carga laboral y el ritmo de trabajo de los trabajadores. Los autores resaltan que la dedicación extensiva de horas laborales puede tener repercusiones significativas en el bienestar general, afectando tanto los aspectos emocionales como los físicos. La relación entre la carga laboral y el ritmo de trabajo se manifiesta a través de diversos efectos psicosociales, donde destaca que las consecuencias emocionales, como el aumento de la ansiedad entre los trabajadores sometidos a altos niveles de carga laboral. El estrés constante derivado de la carga puede conducir a un mayor riesgo de problemas de salud mental y emocional. La relación intrínseca entre la carga y ritmo laboral y el insomnio es otro aspecto abordado, donde señala que aquellos trabajadores sometidos a una carga laboral excesiva pueden experimentar dificultades para conciliar el sueño debido a la persistencia de preocupaciones relacionadas con el trabajo, lo que contribuye a la alteración del patrón de sueño y, en última instancia, afecta la calidad del descanso.

Un aspecto destacado en el análisis de Peña et al., (2022) es la consideración del síndrome de burnout como una consecuencia directa de la carga y ritmo laboral.

La autora argumenta que este síndrome, reconocido oficialmente por la Organización Mundial de la Salud (OMS), conlleva diversas manifestaciones emocionales y psicológicas, como la sensación de agotamiento, despersonalización y una disminución en el sentido de realización personal en el entorno laboral.

Sánchez y Piedrahita (2022) exploran los aspectos organizacionales y los riesgos laborales vinculados a la carga laboral excesiva, enfocándose en cómo estos elementos influyen en la productividad y el rendimiento de los trabajadores. El análisis subraya el vínculo directo entre la carga laboral y la productividad, donde se destaca que los trabajadores sometidos a altos niveles de carga laboral pueden experimentar una disminución en su rendimiento. La excesiva presión de trabajo y la carga pueden llevar a la fatiga y al agotamiento, lo que incide directamente en la capacidad de los empleados para mantener una productividad consistente y eficiente.

En cuanto a los factores de riesgo laboral, Sánchez y Piedrahita (2022) identifican una serie de elementos que contribuyen a la generación de riesgos laborales asociados a la carga. Estos riesgos no solo afectan la salud y el bienestar del trabajador, sino que también repercuten en la calidad del trabajo realizado. Aspectos como la falta de tiempo, la presión constante, la acumulación de tareas y la exigencia de resultados inmediatos son mencionados como factores desencadenantes de un entorno laboral estresante. El análisis de los riesgos laborales vinculados a la carga laboral excesiva destaca las repercusiones directas en la calidad del trabajo. La carga puede inducir a errores, descuidos y una menor precisión en las tareas realizadas. Los autores plantean que estos elementos de riesgo podrían impactar la calidad de los productos o servicios proporcionados por la empresa, lo cual, a su vez, influiría en la satisfacción del cliente y en la reputación corporativa.

En cuanto a la definición y desglose de los factores psicosociales, resulta esencial comprender su naturaleza interdependiente, donde el contexto económico, político y social interactúa con el establecimiento y el puesto de trabajo. Este desglose revela dimensiones cruciales que influyen tanto positiva como negativamente en la percepción y satisfacción laboral. La autonomía en el trabajo, la claridad de rol y las relaciones interpersonales son solo algunos ejemplos de cómo estos factores se manifiestan en la realidad laboral (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Argentina, 2022)

La integración de los factores psicosociales en las condiciones laborales constituye un paso crítico para comprender cómo afectan la organización del trabajo, las tareas realizadas y las relaciones interpersonales. La autonomía para tomar decisiones, el apoyo social recibido y la relación entre el contenido del trabajo y la carga laboral crean

un entramado complejo que define la experiencia laboral. Este entrelazamiento no solo impacta la salud y el rendimiento de los trabajadores, sino que también influye en la eficacia general de la organización (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Argentina, 2022).

En consecuencia, el impacto de los factores psicosociales en la salud y el rendimiento laboral es significativo. La exposición a condiciones laborales negativas puede generar desmotivación, estrés e insatisfacción, afectando directamente la salud de los trabajadores y su capacidad para desempeñarse eficientemente. La diferenciación entre factores y riesgos psicosociales se vuelve crucial en este contexto, donde los primeros pueden generar bienestar y motivación, mientras que los segundos, cuando son perjudiciales, conllevan a problemas de salud (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Argentina, 2022).

Para abordar estos riesgos, diversos modelos de evaluación y prevención han sido propuestos. Destacan el Modelo de Karasek/Johnson/Theorell, que confronta las demandas psicosociales con la autonomía del trabajador, y el Modelo de J. Siegrist, que evalúa el equilibrio entre la recompensa y la intensidad del trabajo. Estos modelos ofrecen herramientas para identificar y mitigar los riesgos psicosociales en el entorno laboral (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Argentina, 2022).

La vigilancia de la salud en relación con los factores psicosociales se vuelve imperativa. Los riesgos psicosociales, al generarse en la exposición a condiciones laborales negativas, pueden impactar adversamente la salud de los trabajadores. Por lo tanto, la prevención y vigilancia son fundamentales para identificar y abordar de manera temprana posibles efectos perjudiciales en la salud y el bienestar de los empleados (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Argentina, 2022). En este contexto, la comprensión profunda de los factores psicosociales y su integración en las políticas de salud ocupacional se convierte en un componente esencial para promover entornos laborales saludables y sostenibles.

Los Factores Psicosociales, por su parte, juegan un papel crítico en el ambiente laboral. Estos factores comprenden las interacciones entre el trabajo, el ambiente laboral, la satisfacción en el trabajo y las condiciones organizacionales, junto con las capacidades,

necesidades y situación personal de los trabajadores (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Argentina, 2021). Su relevancia radica en su capacidad para influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Es crucial diferenciar entre Factores Psicosociales y Riesgos Psicosociales: los primeros son elementos que pueden tener consecuencias positivas o negativas, mientras que los segundos son factores de riesgo probables que pueden afectar la salud física y mental de los trabajadores. La evaluación y prevención de los Riesgos Psicosociales son aspectos clave en la gestión de ambientes laborales saludables. Diversos métodos se han desarrollado para identificar estos riesgos y tomar medidas preventivas, desde encuestas y evaluaciones periódicas hasta el diseño de estrategias de intervención. El impacto de estos factores en la salud y el rendimiento laboral es significativo. Los entornos laborales que gestionan y mitigan eficazmente estos riesgos tienden a tener empleados más saludables, productivos y satisfechos. Las intervenciones ergonómicas se han convertido en estrategias multifactoriales (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Argentina, 2021). Estas estrategias abordan una variedad de elementos, desde la ergonomía física hasta la cognitiva y organizacional, para crear entornos laborales más seguros, saludables y eficientes. La participación activa de todos los actores en la implementación de estas estrategias es crucial para su éxito y sostenibilidad en el tiempo.

### ***5.2.3. La carga de trabajo***

La carga laboral, según Neyra (2020) puede ser conceptualizada como el conjunto de demandas psicofísicas a las cuales se somete un trabajador durante el transcurso de su jornada laboral. Este autor destaca la importancia de comprender la carga y ritmo laboral como un medio mediante el cual la dirección de una organización puede medir el tiempo invertido en llevar a cabo diversas operaciones, permitiendo distinguir entre el tiempo productivo y el improductivo. Modifica tu enfoque se basa en los principios de la organización científica del trabajo propuestos por Frederick W. Taylor, a quien se considera el padre de la administración científica. Taylor introdujo la medición de las cargas laborales utilizando el cronómetro.

A diferencia de Aranguren (2014) aborda la carga laboral desde una perspectiva más amplia, que incluye no solo las demandas psicofísicas del trabajo, sino también

aspectos relacionados con la carga mental. Aranguren enfatiza que la carga laboral no solo se refiere al tiempo invertido en realizar tareas, sino también a la cantidad de información que debe ser procesada y al tiempo necesario para tomar decisiones. Además, destaca que la carga mental está determinada por la complejidad de la información recibida y por la capacidad del individuo para elaborar respuestas adecuadas en su memoria. Este enfoque considera que la carga laboral puede ser tanto física como mental, y que ambas pueden influir en el bienestar y desempeño de los trabajadores.

**Tabla 3**

*Definición según autores*

| <b>Carga laboral</b>       |  |
|----------------------------|--|
| <b>Autor</b>               | <b>Definición</b>  |
| Croem (2023)               | Es un conjunto de exigencias psicofísicas impuestas a los empleados durante la jornada laboral.  |
| Gallegos y Castillo (2022) | La carga laboral incluye demandas tanto cuantitativas como cualitativas, como trabajar bajo presión de tiempo, exceso de trabajo o trabajo estresante. La carga cuantitativa se refiere a hacer demasiado en muy poco tiempo, mientras que la carga cualitativa se relaciona con la dificultad de la tarea y el procesamiento de la información. Las investigaciones muestran que la carga de trabajo es un factor estresante importante asociado con el agotamiento en el lugar de trabajo. |
| Apolaya (2022)             | La carga de trabajo es un conjunto de exigencias físicas y psicológicas que afectan a los empleados a lo largo de la jornada laboral. En los inicios de las relaciones obrero-patronales sólo se consideraba el trabajo físico, pero ahora también se considera el trabajo mental.   |

Nota: Elaboración propia a partir de la teoría de varios autores.



#### **5.2.4. Dimensiones de Carga y Ritmo de Trabajo**

##### **5.2.4.1. Nivel de carga y ritmo de trabajo**

Según Peña et al., (2022), se resalta la importancia del nivel de carga laboral como un aspecto fundamental que influye en el bienestar y la productividad de los trabajadores. Se destaca que la dedicación de largas jornadas de trabajo puede desencadenar una carga que impacta negativamente en la calidad de vida de los empleados. Esta carga se manifiesta a menudo en forma de estrés, ansiedad y síndrome de burnout, lo que a su vez afecta la eficiencia y rendimiento laboral. Además, los niveles de carga laboral abarcan un espectro que va desde una carga ligera hasta una carga excesiva. La carga ligera implica un trabajo que no demanda un esfuerzo significativo y permite al individuo completar las tareas con facilidad. En contraste, la carga excesiva representa una cantidad abrumadora de tareas que sobrepasan la capacidad del individuo para gestionarlas eficazmente. Además, existen niveles intermedios de carga, donde el trabajo es desafiante pero aún manejable con un esfuerzo adicional.

##### **5.2.4.2. Impacto en la salud y bienestar**

En lo concerniente a la preocupación sobre el impacto en la salud y el bienestar de los empleados debido a la carga laboral, Peña et al., (2022) enfatizan que dedicar un excesivo tiempo al trabajo puede acarrear riesgos para la salud y disminuir la calidad de vida de los trabajadores. Esta situación puede afectar tanto la salud física como la mental, teniendo un impacto directo en el bienestar global de los empleados. Se ha constatado que el estrés crónico asociado con una carga laboral excesiva está relacionado con una serie de problemas de salud, que abarcan trastornos mentales como ansiedad y depresión, así como enfermedades físicas como enfermedades cardíacas y trastornos gastrointestinales. Asimismo, la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal puede tener repercusiones negativas en las relaciones interpersonales y en la calidad de vida en general.

##### **5.2.4.3. Equilibrio entre vida laboral y personal**

El equilibrio entre la vida laboral y personal es crucial para el bienestar de los empleados y el éxito de las empresas. Giraldo (2020) resalta la importancia de este equilibrio y sugiere que las empresas pueden mejorar la productividad y retener el talento humano

ofreciendo beneficios no económicos que satisfagan las necesidades personales y profesionales de los empleados. Esto se conoce como salario emocional, que incluye desde flexibilidad horaria hasta apoyo financiero en situaciones personales difíciles. Promover el equilibrio entre la vida laboral y personal contribuye a crear un ambiente laboral positivo y comprometido, lo que a su vez impulsa el crecimiento y la sostenibilidad de la empresa a largo plazo.

#### **5.2.5. Clasificación de las Dimensiones de la Carga y Ritmo Laboral**

La medición de la carga laboral ha evolucionado con el tiempo, convirtiéndose en un elemento de análisis complementario a otros enfoques organizacionales. Neyra (2020) destaca que la carga laboral no solo se limita al esfuerzo físico, sino que también involucra aspectos cognitivos y emocionales. Existen varias dimensiones en las que se puede clasificar la carga laboral, siendo las más destacadas la carga física, mental y emocional. La carga física involucra los esfuerzos físicos, la postura durante el trabajo y la manipulación de objetos pesados, mientras que la carga mental se relaciona con el nivel de actividad cognitiva necesario para llevar a cabo una tarea, afectado por la cantidad de información procesada, la complejidad de las respuestas requeridas, el tiempo de respuesta y las habilidades individuales.

Asimismo, Neyra (2020) subraya la carga emocional como una dimensión relevante de la carga laboral, destacando la importancia de las relaciones interpersonales en el entorno laboral. La comprensión de estos distintos tipos de carga laboral es esencial para evaluar y gestionar eficazmente el bienestar y la productividad de los trabajadores en una organización. La visión de Palomino proporciona un marco integral para abordar la carga laboral, reconociendo su complejidad y la necesidad de considerar tanto los aspectos físicos como los psicológicos para lograr un enfoque efectivo en la gestión de recursos humanos.

## 6. METODOLOGÍA

### 6.1. Ubicación

Este estudio se lleva a cabo en Ecuador, específicamente en la provincia de Cotopaxi, en la ciudad de Latacunga, y está dirigido a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal del Cantón Latacunga.

### 6.2. Equipos y materiales

**Tabla 4**

*Descripción de los recursos utilizados*

| <b>Recursos</b>                 | <b>Descripción</b>   |
|---------------------------------|--|
| Personas                        | Equipo de trabajo y personas a ser encuestadas                             |
| Equipo tecnológico y materiales | Computadores portátiles<br>Instrumento a ser aplicado<br>Acceso a internet |
| Conocimiento                    | Manejo de office<br>Conocimientos básicos de matemáticas y estadística     |
| Software y Hardware             | Microsoft office (2019)<br>SPSS versión 26 (estudiante)                    |
| Transporte                      | Particular   |
| Presupuesto                     | \$/ 1.000  |

### 6.3. Enfoque

Esta investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo, como se describe en la metodología del estudio, lo que permitió interpretar las realidades de los sujetos que fueron objeto de estudio. Se mantuvo un rigor metodológico científico en todo el proceso. Por esta razón, se aplicó una encuesta que permitió determinar y presentar las preguntas de investigación de relevancia para el este proyecto. Según Hernández et al, (2019), el método utiliza la recolección de datos basados en mediciones e interpretaciones estadísticas. Al hacer uso de las comprobaciones, en esta se destaca la sistematización de

la información cuya finalidad es comprender, la naturaleza y los actores que están inmersos en la problemática.

#### **6.3.1. *Cuantitativo***

El enfoque cuantitativo adoptado en esta investigación, respaldado por Hernández et al. (2019), se sustenta en la premisa de que el conocimiento debe ser objetivo y basarse en un proceso deductivo. La validación de hipótesis previamente establecidas se lleva a cabo mediante métodos cuantitativos y análisis estadístico inferencial, siguiendo las prácticas y normas asociadas con las ciencias naturales y el positivismo. Este método se apoya en el estudio de casos típicos para obtener resultados generalizables, proporcionando así una base robusta para comprender y abordar la problemática en cuestión.

### **6.4. Tipo de investigación**

#### **6.4.1. *Descriptiva***

Al respecto, Guevara et al. (2020) la investigación descriptiva tiene como propósito fundamental describir características básicas de un conjunto de fenómenos homogéneos. Se busca proporcionar información sistemática y comparable utilizando criterios metodológicos que permitan comprender la estructura o el comportamiento del punto de estudio desde diversas fuentes. Este enfoque investigativo se emplea para describir distintos aspectos de una situación problemática, con el objetivo de recopilar datos relevantes y reales que ilustren los fundamentos esenciales del tema de estudio, así como sus leyes y tendencias de manera objetiva.

#### **6.4.2. *Investigación Analítica***

Según Rodríguez (2007), consiste en dividir un tema en partes para estudiarlas por separado. Esta aproximación se selecciona porque ayuda a entender cómo interactúan los elementos de la carga y el ritmo de trabajo, al examinar estos aspectos de manera individual, es posible detectar relaciones causa-efecto y sugerir formas concretas de mejorar la eficacia laboral.

#### **6.4.3. *Alcance***

En cuanto al alcance de investigación, es de campo, donde Arias (2016), la describe como aquellas donde la información recolectada es producto de los hechos del

fenómeno investigado. Además, se sitúa en un nivel descriptivo, definido por Hernández et al, (2019) como aquella que está dirigida a realizar un relato que destaca ciertas características del fenómeno.

#### **6.4.4. Bibliográfica**

La investigación bibliográfica es un tipo de estudio que se centra en recopilar, analizar y sintetizar información relevante proveniente de diversas fuentes bibliográficas, según Gallardo (2017).

#### **6.4.5. De campo**

Se describe como aquellas donde la información recolectada es producto de los hechos del fenómeno investigado (Arias, 2012).

#### **6.4.6. Diseño de investigación no experimental**

Los diseños no experimentales se llevan a cabo sin manipulación intencional de variables. El propósito básico es observar y analizar los fenómenos que ocurren en la naturaleza (Ander-Egg, Aprende a investigar. Nociones básicas de la investigación social, 2001). Este tipo de enfoque permite analizar y estudiar en condiciones naturales la problemática.

### **6.5. Técnicas e Instrumentos**

Para recolectar la información y que esta sea válida y relevante que conduzca al logro de los objetivos es necesario tal como lo define Ander-Egg (2020) que la técnica posee ciertas características donde se explica la forma o procedimientos y condiciones de la recopilación de la información. Este hecho es la manifestación donde el diseño de la investigación, abarcará las especificaciones más importantes. Asimismo, se consideró como técnica más apropiada para la recolección de la información la encuesta, la cual permite recolectar los datos requeridos en la investigación con relación a los objetivos propuestos. Además de la entrevista para obtener datos específicos de los administradores.

Resulta de gran importancia emplear el instrumento en toda investigación en este caso, se utilizó el cuestionario., el cual permite recoger la información ajustada a las variables objetivo de la encuesta, brindando instrucciones similares para todos los

encuestados, con una idéntica formulación de las interrogantes, lo que faculta realizar comparaciones intragrupalas (Medina et al., 2023).

Para la recolección de datos, se implementa un cuestionario estructurado que consta de 12 preguntas distribuidas en cuatro dimensiones: Nivel de Carga Laboral, Impacto en la Salud y Bienestar, Ritmo de Trabajo y Eficiencia, y Equilibrio entre Vida Laboral y Personal. La escala de evaluación, inspirada en Hernández et al., (2019), varía de 1 a 5, donde 1 representa "Insatisfactorio" y 5 "Muy satisfactorio". La selección de este diseño de investigación se justifica por la necesidad de obtener una instantánea representación de la situación actual, abordando de manera eficaz la dinámica laboral en el GAD Municipal del Cantón Latacunga.

#### **6.6. Validación del instrumento**

Para abordar la investigación sobre la carga y ritmo de trabajo en los empleados del Área Administrativa de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Latacunga. En esta investigación, la validez del instrumento fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, una medida ampliamente utilizada para medir la consistencia interna de los ítems en un instrumento de medición. Después de administrar el cuestionario a una muestra representativa de la población objetivo y realizar el análisis estadístico pertinente, se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach de 0.641, indicando una alta fiabilidad en la medición de los constructos bajo estudio. Este resultado valida la robustez del instrumento utilizado y respalda la interpretación de los resultados obtenidos en este estudio.

#### **6.7. Población y muestra**

De igual modo, todo proyecto de investigación debe definir una población total o universo a estudiar, la cual estará compuesta por todos los individuos que están directa o indirectamente relacionados con el problema bajo consideración. Para determinar esta población, la investigadora se basará en el concepto propuesto por Ramírez quien define la población como el conjunto que engloba a individuos u objetos que comparten características similares, limitando así el alcance del estudio a realizar.

A continuación, se describe el procedimiento para seleccionar la muestra:

$$n = \frac{N * Z^2 * P (1 - P)}{(N - 1) * e^2 + Z^2 * P (1 - P)}$$

En esta fórmula, donde  $n$  representa el tamaño de la muestra,  $N$  es el tamaño de la población,  $Z$  es el valor crítico de la distribución normal estándar para el nivel de confianza deseado,  $P$  es la proporción estimada de la característica en la población, y  $e$  es el margen de error deseado. La recopilación de datos se llevará a cabo mediante dos herramientas: una diseñada para medir la carga laboral y otra para evaluar el impacto en la salud y el bienestar, el ritmo de trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Ambas herramientas están basadas en cuestionarios validados, desarrollados a partir del trabajo de investigadores destacados en el campo.

$$n = \frac{(80)(1.96)^2 * (0.5) (1 - 0.5)}{(80 - 1) * (0.05)^2 + (1.96)^2 * (0.5) (1 - 0.5)}$$

$$n = \frac{307.328 * 0.25}{0.1975 + 0.9604}$$

$$n = \frac{76.832}{1.1579} = 66.35 \approx 66$$

La investigación se llevará a cabo en un periodo específico, capturando datos representativos que reflejen la carga laboral y sus efectos en la salud y bienestar de los empleados. La aplicación sistemática de la metodología propuesta proporcionará una comprensión profunda de la situación laboral en el GAD, buscando el camino para la implementación de mejoras significativas y estratégicas.

## 7. ANALISIS Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS

### 7.1. Análisis de los resultados

El cuestionario, dirigido a los 66 servidores públicos, fue diseñado para evaluar la percepción de carga y ritmo de trabajo en el entorno laboral. Tras su aplicación, se recopilaron un total de 66 respuestas válidas, lo que representó el 100% de los casos. Estos datos fueron tabulados en una hoja de cálculo en Excel para su posterior análisis.

Luego, utilizando el software SPSS v26, se llevó a cabo un análisis de fiabilidad del cuestionario mediante el coeficiente alfa de Cronbach, como se ve en la siguiente tabla:

**Tabla 5**

*Fiabilidad del instrumento*

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| ,641                              | 12             |

Donde el coeficiente Alfa de Cronbach se calculó para determinar la consistencia interna del cuestionario, es decir, la medida en que todas las preguntas del cuestionario evalúan el mismo constructo de manera coherente. Los resultados obtenidos revelaron un valor de alfa de Cronbach de 0.641, y la versión basada en elementos estandarizados obtuvo un valor ligeramente superior, con 0.644. Estos valores de alfa de Cronbach indican una fiabilidad aceptable del cuestionario, ya que superan el umbral recomendado de 0.6. Esto sugiere que las preguntas del cuestionario están relacionadas entre sí y miden de manera consistente la percepción de carga y ritmo de trabajo entre los empleados del estudio. Por lo tanto, con base en estos resultados, se puede concluir que el cuestionario utilizado es confiable y adecuado para medir la carga y el ritmo de trabajo en el contexto de los servidores públicos evaluados.

**Tabla 6**

*Dimensión 1: Nivel de Carga Laboral*

|                             | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|-----------------------------|-------------------|-------------------|
| Nivel de Carga Laboral Baja | 27                | 40.9              |



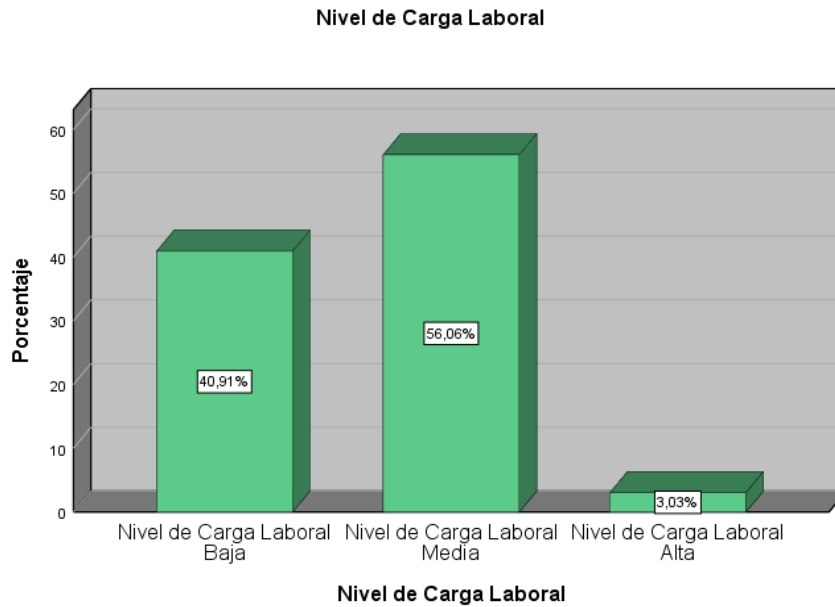
|                              |    |       |
|------------------------------|----|-------|
| Nivel de Carga Laboral Media | 37 | 56.1  |
| Nivel de Carga Laboral Alta  | 2  | 3.0   |
| Total                        | 66 | 100.0 |

La Tabla 6 presenta datos relacionados con la dimensión "Nivel de Carga Laboral". Se observa que se han clasificado los niveles de carga laboral en tres categorías: Baja, Media y Alta. Los resultados muestran que la mayoría de los empleados (56.1%) tienen una carga laboral considerada como media, seguida por un porcentaje significativo (40.9%) con una carga laboral baja. Solo una pequeña proporción (3.0%) de los empleados reportó tener una carga laboral alta. Estos hallazgos sugieren que la mayoría de los empleados están distribuidos en niveles aceptables de carga laboral, lo cual puede indicar una adecuada gestión de las responsabilidades laborales en la organización.

## Figura

1

### Porcentaje de Nivel de Carga Laboral



En la figura 1, del gráfico de barras revela que la mayoría de los empleados se encuentran en el rango de carga laboral media, lo que sugiere que existe una distribución equilibrada de responsabilidades dentro de la organización. Este equilibrio podría ser resultado de una adecuada planificación y asignación de tareas por parte de la administración, así como de la implementación de estrategias para optimizar la eficiencia y reducir la sobrecarga laboral. Aunque una pequeña proporción de empleados reporta tener una carga laboral alta, es posible que estas situaciones estén relacionadas con necesidades específicas de determinados roles o departamentos, lo que podría requerir una atención más detallada para garantizar un ambiente laboral saludable y productivo en todos los niveles de la organización.

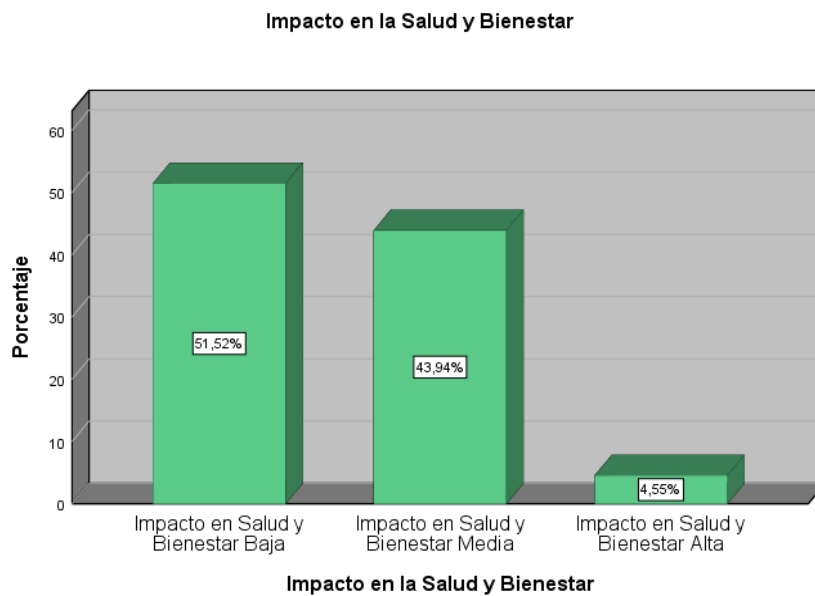
**Tabla 7***Dimensión 2: Impacto en Salud y Bienestar*

|                                    | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------------------------|-------------------|-------------------|
| Impacto en Salud y Bienestar Baja  | 34                | 51.5              |
| Impacto en Salud y Bienestar Media | 29                | 43.9              |
| Impacto en Salud y Bienestar Alta  | 3                 | 4.5               |
| Total                              | 66                | 100.0             |

La Tabla 7 presenta datos relacionados con la dimensión "Impacto en Salud y Bienestar". Se observa que se han clasificado los niveles de impacto en salud y bienestar en tres categorías: Baja, Media y Alta. La tabla muestra que el 51.5% de los empleados perciben un impacto en su salud y bienestar en un nivel bajo, seguido por el 43.9% que lo perciben en un nivel medio. Solo un 4.5% reporta un impacto en salud y bienestar alto. Estos resultados sugieren que la mayoría de los empleados tienen una percepción positiva en cuanto a las condiciones de salud y bienestar en el lugar de trabajo, aunque existe una pequeña proporción que experimenta un impacto más significativo.

## Figura 2

### Porcentaje de Impacto en Salud y Bienestar



A partir de la figura 2, el gráfico de barras, se observa que la mayoría de los empleados perciben un impacto en su salud y bienestar en un nivel bajo o medio. Este resultado sugiere que la mayoría de los colaboradores se sienten relativamente satisfechos con las condiciones de salud y bienestar en el trabajo. Sin embargo, es importante destacar la presencia de una pequeña proporción de empleados que reportan un impacto en salud y bienestar alto. Esto indica la necesidad de identificar y abordar posibles áreas de mejora para garantizar un ambiente laboral más saludable y satisfactorio para todos.

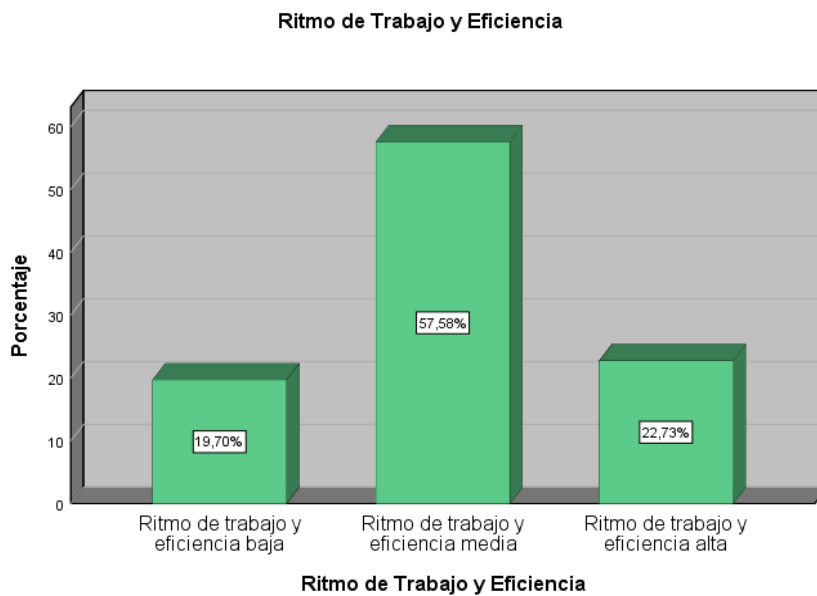
**Tabla 8***Dimensión 3: Ritmo de trabajo y eficiencia*

|                                     | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|-------------------------------------|-------------------|-------------------|
| Ritmo de trabajo y eficiencia baja  | 9                 | 13.6              |
| Ritmo de trabajo y eficiencia media | 46                | 69.7              |
| Ritmo de trabajo y eficiencia alta  | 11                | 16.7              |
| Total                               | 66                | 100.0             |

La Tabla 8 presenta datos relacionados con la dimensión "Ritmo de trabajo y eficiencia". Se observa que se han clasificado los niveles de ritmo de trabajo y eficiencia en tres categorías: Baja, Media y Alta. La tabla muestra que el 13.6% de los empleados perciben un ritmo de trabajo y eficiencia bajos, mientras que el 69.7% lo perciben en un nivel medio. Por otro lado, un 16.7% reporta un ritmo de trabajo y eficiencia altos. Estos resultados sugieren que la mayoría de los empleados consideran que el ritmo de trabajo y la eficiencia se encuentran en un nivel medio, con una proporción significativa que percibe un nivel alto. Sin embargo, aún existe una minoría que experimenta un ritmo y eficiencia bajos, lo que podría afectar su productividad y bienestar laboral.

### Figura 3

#### Porcentaje de Ritmo de trabajo y eficiencia



En la figura 3, el gráfico de barras revela las percepciones variadas de los empleados sobre el ritmo de trabajo y la eficiencia en la organización. La mayoría de los empleados perciben un nivel medio en estas áreas, lo que sugiere que la organización ha logrado mantener un equilibrio aceptable entre la carga laboral y la productividad. Sin embargo, algunos empleados perciben un ritmo de trabajo y eficiencia altos, indicando que ciertas áreas pueden estar gestionando eficazmente estos aspectos. Por otro lado, un segmento minoritario percibe un ritmo de trabajo y eficiencia bajos, lo que podría deberse a problemas como la falta de recursos, ineficiencias en los procesos o una carga laboral excesiva. Estos resultados señalan la importancia de identificar y abordar las áreas con bajo rendimiento para mejorar el bienestar y la productividad en toda la organización.

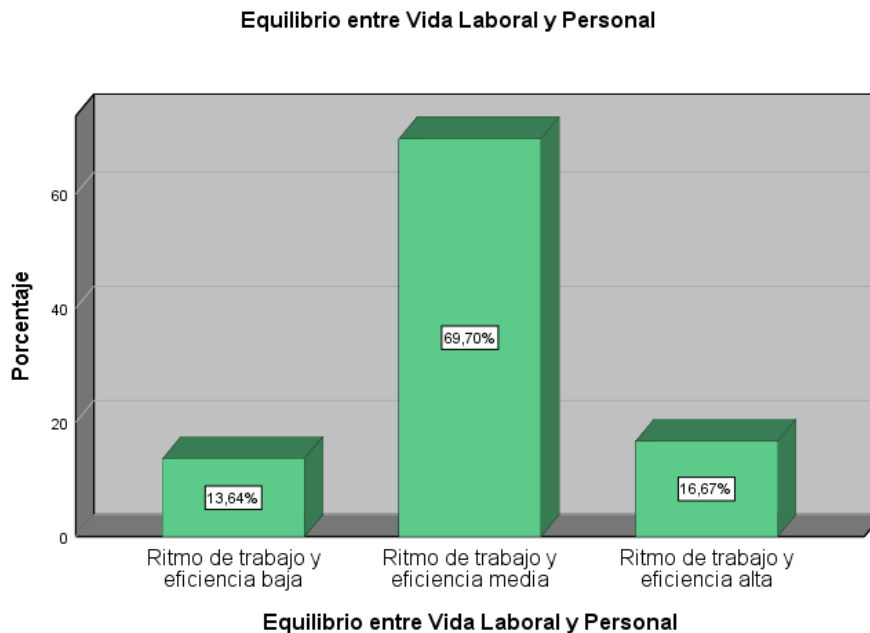
**Tabla 9***Dimensión 4: Equilibrio entre Vida laboral y personal*

|                                     | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|-------------------------------------|-------------------|-------------------|
| Ritmo de trabajo y eficiencia baja  | 9                 | 13.6              |
| Ritmo de trabajo y eficiencia media | 46                | 69.7              |
| Ritmo de trabajo y eficiencia alta  | 11                | 16.7              |
| Total                               | 66                | 100.0             |

La Tabla 9 presenta datos relacionados con la dimensión "Equilibrio entre Vida laboral y personal", centrada en el ritmo de trabajo y eficiencia percibidos por los empleados del GAD Municipal del cantón Latacunga. Se observa que el 13.6% de los empleados perciben un ritmo de trabajo y eficiencia bajos, mientras que el 69.7% lo perciben en un nivel medio. Por otro lado, un 16.7% reporta un ritmo de trabajo y eficiencia altos. Estos resultados sugieren que la mayoría de los empleados consideran que el ritmo de trabajo y la eficiencia se encuentran en un nivel medio, con una proporción significativa que percibe un nivel alto. Sin embargo, aún existe una minoría que experimenta un ritmo y eficiencia bajos, lo que podría afectar su productividad y bienestar laboral.

#### Figura 4

*Porcentaje de Equilibrio entre Vida laboral y personal*



En la Figura 4, el gráfico de barras revela las percepciones variadas de los empleados sobre el ritmo de trabajo y la eficiencia en la organización. La mayoría de los empleados perciben un nivel medio en estas áreas, lo que sugiere que la organización ha logrado mantener un equilibrio aceptable entre la carga laboral y la productividad. Sin embargo, algunos empleados perciben un ritmo de trabajo y eficiencia altos, indicando que ciertas áreas pueden estar gestionando eficazmente estos aspectos. Por otro lado, un segmento minoritario percibe un ritmo de trabajo y eficiencia bajos, lo que podría deberse a problemas como la falta de recursos, ineficiencias en los procesos o una carga laboral excesiva. Estos resultados señalan la importancia de identificar y abordar las áreas con bajo rendimiento para mejorar el bienestar y la productividad en toda la organización.



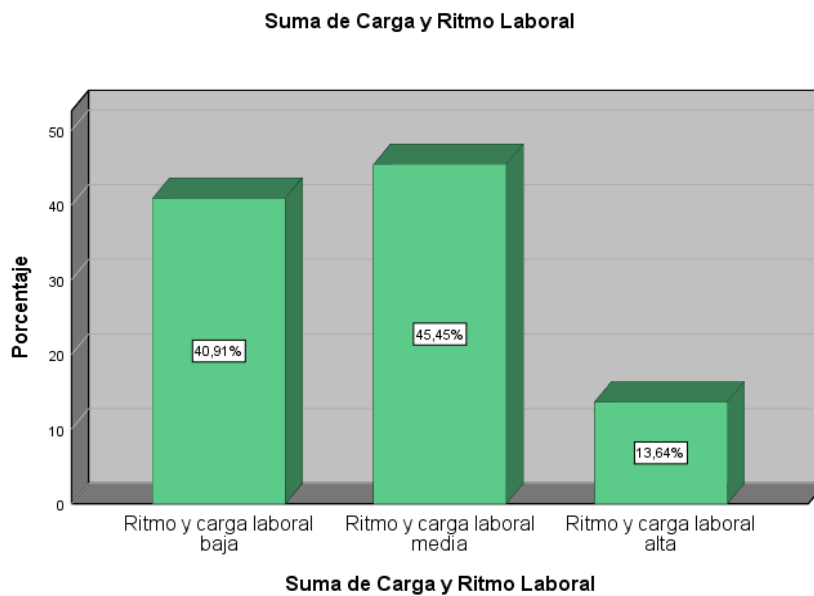
**Tabla 10***Resultado de la Carga y Ritmo de Trabajo*

|                             | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|-----------------------------|-------------------|-------------------|
| Ritmo y carga laboral baja  | 27                | 40.9              |
| Ritmo y carga laboral media | 30                | 45.5              |
| Ritmo y carga laboral alta  | 9                 | 13.6              |
| Total                       | 66                | 100.0             |

La Tabla 10 presenta datos relacionados con la dimensión "Ritmo y carga laboral". Se observa que se han clasificado los niveles de ritmo y carga laboral en tres categorías: Baja, Media y Alta. La tabla muestra cómo los empleados perciben el ritmo y la carga laboral en la organización. La mayoría considera que ambos son medios (45.5%), lo que sugiere un equilibrio en las tareas. Sin embargo, un porcentaje significativo percibe la carga como baja (40.9%), indicando áreas para mejorar la eficiencia. Un pequeño grupo ve el ritmo y la carga laboral como altos (13.6%), señalando la necesidad de ajustes para evitar el agotamiento. Estos hallazgos subrayan la importancia de gestionar adecuadamente el trabajo para mantener un ambiente productivo y saludable.

## Figura 5

### Porcentaje de Ritmo y carga Laboral



En la figura 5, el análisis del gráfico de barras muestra que la percepción de los empleados sobre el ritmo y la carga laboral varía significativamente en la organización. La mayoría de los empleados perciben un nivel medio en estas dimensiones, lo que sugiere que la organización ha logrado mantener un equilibrio aceptable entre la intensidad del trabajo y la carga asignada. Sin embargo, un segmento minoritario de empleados percibe un ritmo y una carga laboral bajos, lo que podría indicar posibles problemas como la falta de recursos, ineficiencias en los procesos o una distribución desigual de la carga de trabajo. Por otro lado, un pequeño porcentaje de empleados percibe un ritmo y una carga laboral altos, lo que podría indicar la necesidad de implementar medidas para evitar el agotamiento y mejorar la eficiencia en estas áreas. Estos resultados resaltan la importancia

de identificar y abordar las áreas con bajo rendimiento para garantizar un ambiente de trabajo saludable y productivo.

## **7.2. Discusión de resultados**

En esta sección, se procederá a analizar y discutir los resultados derivados de la encuesta dirigida a los empleados del GAD Municipal del cantón Latacunga, centrándonos en los aspectos cruciales relacionados con la carga laboral y el ritmo de trabajo, así como su influencia en la eficiencia laboral y el bienestar emocional de los servidores públicos.

Para abordar el análisis e interpretación de los resultados obtenidos, se llevará a cabo un análisis de las respuestas recopiladas de los participantes en relación con las diferentes dimensiones evaluadas. Con un total de 66 respuestas distribuidas en 12 preguntas del cuestionario, se procederá a tabular estos datos en Excel y, posteriormente, se ingresarán al software SPSS v26 para realizar un análisis de frecuencia. Este análisis permitirá una comprensión más clara de cómo están actualmente el ritmo y la carga de trabajo en el GAD. A través de este proceso, se identificarán patrones, tendencias y distribuciones de respuestas que brindarán una visión integral de la percepción de los empleados sobre su carga laboral y el ritmo de trabajo en la organización.

Estos resultados se presentarán de manera visual mediante tablas y gráficos, lo que facilitará la interpretación de los datos y permitirá una comprensión más profunda de la situación actual. La discusión de resultados también incluirá una evaluación crítica de los hallazgos en relación con los objetivos planteados en la investigación, identificando posibles áreas de mejora y sugerencias para futuras investigaciones. Se destacarán las

implicaciones prácticas de los resultados para la gestión de recursos humanos en el GAD Municipal de Latacunga, proponiendo recomendaciones específicas destinadas a mejorar las condiciones laborales y fomentar un entorno de trabajo más saludable y productivo para todos los empleados.

## 8. PROPUESTA

### 8.1. Datos informativos

| <b>Título</b>   | <b>Entidad Ejecutora</b>  |
|---|---|
| Estrategias para mejorar la carga y ritmo de trabajo en los empleados de GAD Municipal del Cantón Latacunga | Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Latacunga  |
| <b>Beneficiarios</b>  | <b>Ubicación</b>  |
| Empleados del GAD Municipal del cantón Latacunga  | <b>Provincia:</b> Cotopaxi<br><b>Ciudad:</b> Latacunga<br><b>Dirección:</b> Sánchez de Orellana y Ramírez Fita<br><b>Teléfono:</b> (03) 2 813 772 |

### 8.2. Justificación

La propuesta para mejorar la carga y el ritmo de trabajo en los empleados del GAD Municipal del Cantón Latacunga se fundamenta en la necesidad de aumentar la productividad sin comprometer el bienestar de los trabajadores. Gestionar adecuadamente la carga laboral y la velocidad de trabajo puede resultar en una mejora significativa en la eficiencia y el rendimiento a largo plazo. Esto implica optimizar procesos para ahorrar tiempo y recursos, creando un ambiente laboral positivo que fomente la cooperación, motivación y compromiso del personal. La justificación radica en la importancia de brindar condiciones que permitan a los empleados realizar su trabajo de manera efectiva, evitando el agotamiento y la insatisfacción laboral. La propuesta busca implementar estrategias que no solo aumenten la eficiencia, sino que también reduzcan el estrés laboral y promuevan un entorno de trabajo saludable y productivo.

### 8.3. Objetivos de la propuesta

#### 8.3.1. General

Diseñar estrategias para mejorar la carga y ritmo de trabajo en los empleados del GAD Municipal del Cantón Latacunga.

#### 8.3.2. Objetivos Específicos

- Optimizar la eficiencia de los empleados del GAD Municipal del Cantón Latacunga.
- Reducir el estrés laboral, para mejorar el bienestar de los empleados.
- Mejorar los procesos de trabajo para aligerar la carga de trabajo y crear un ambiente de trabajo positivo y motivador.

### 8.4. Desarrollo

**Tabla 11**

*Estrategias según cada objetivo*

|   |
|---|
| <b>Objetivo 1. Optimizar la eficiencia de los empleados del GAD en la provincia de Latacunga</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Implementar programas de capacitación y educación para mejorar las habilidades y conocimientos del personal.</li><li>• Establecer objetivos específicos y medibles para cada empleado, y proporcionar retroalimentación periódica sobre su desempeño.</li><li>• Fomentar la cooperación y el trabajo en equipo a través de actividades grupales y proyectos conjuntos.</li><li>• Proporcionar herramientas tecnológicas adecuadas para facilitar la realización de tareas y aumentar la productividad del personal.</li></ul> |
| <b>Objetivo 2. Reducir el estrés laboral, para mejorar el bienestar de los empleados</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Promover la conciliación entre la vida personal y laboral mediante flexibilidad horaria, vacaciones regulares y trabajo desde casa.</li></ul>   |

- Implementar un programa de bienestar con actividades físicas como yoga, ejercicios y actividades culturales.
- Establecer políticas claras para prevenir situaciones estresantes como el acoso laboral o la falta de recursos adecuados.
- Fomentar la comunicación abierta entre empleados y gerentes para expresar preocupaciones sobre factores estresantes en el trabajo.

**Objetivo 3. Mejorar los procesos de trabajo para aligerar la carga de trabajo y crear un ambiente de trabajo positivo y motivador**

- Realizar revisiones periódicas para identificar posibles ineficiencias en los procesos actuales.
- Automatizar tareas repetitivas o burocráticas utilizando herramientas tecnológicas adecuadas.
- Fomentar una cultura organizacional que reconozca los esfuerzos y logros individuales o grupales.
- Promover la comunicación efectiva a todos los niveles y crear un espacio abierto para el intercambio de ideas e iniciativas.

**Tabla 12**

*Estrategias para Mejorar la carga y ritmo de trabajo*

| Dimensiones                     | Estrategias   | Objetivos   | Acciones  | Responsable            | Presupuesto |
|---------------------------------|---|---|---|------------------------|-------------|
| Nivel de Carga Laboral          | Implementar un sistema de priorización de tareas para optimizar la gestión del tiempo y la carga de trabajo   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar la eficiencia de los empleados del GAD en la provincia de Latacunga. Reducir el estrés laboral para mejorar el bienestar de los empleados.</li> <li>Identificar y analizar áreas o departamentos de trabajo cargados y recomendar acciones para redistribuir o reducir esta carga de trabajo.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar las ineficiencias en el uso de recursos humanos y materiales y proponer estrategias para mejorar la eficiencia.</li> <li>Desarrollar programas de formación para que los empleados adquieran habilidades de gestión de carga de trabajo y mejoren el desempeño.</li> <li>Identificar factores que afectan el bienestar de los empleados y implementar medidas para mejorar estas situaciones.</li> </ul> | Área de talento humano | \$ 200.00   |
| Impacto en la Salud y Bienestar | Implementar metas y plazos realistas, al mismo tiempo que se fomenta una cultura organizacional que prioriza la calidad del trabajo sobre la cantidad | <ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer metas y plazos que se puedan cumplir.</li> <li>Fomentar una cultura organizacional que valore la calidad del trabajo sobre la cantidad.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer metas realistas que promuevan la satisfacción y la motivación en el trabajo.</li> <li>Promover una cultura que fomente un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.</li> </ul>   |                        | \$ 100.00   |
| Ritmo de trabajo                | Promover un ritmo de trabajo constante con pausas regulares, fomentando el trabajo en equipo, aplicando técnicas de                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Mantener un equilibrio entre trabajar a un ritmo constante y tomar descansos regulares.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Aplicar técnicas de gestión del tiempo para optimizar la productividad.</li> </ul>   |                        | \$ 100.00   |



|  |  |  |   |           |
|--|--|--|---|-----------|
|  | gestión del tiempo y evitando retrasos en las tareas   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover el trabajo en equipo y colaborativo.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar el trabajo en equipo y colaborativo para mejorar el flujo de trabajo.</li> </ul>  |           |
| Eficiencia laboral                       | Identificar y eliminar actividades innecesarias, fomentar la capacitación continua, aprovechar herramientas tecnológicas para automatizar procesos y mejorar las habilidades organizativas, de toma de decisiones y de resolución de problemas | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar actividades innecesarias.</li> <li>• Promocionar la capacitación continua.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar y eliminar actividades redundantes.</li> <li>• Ofrecer oportunidades de formación continua para mejorar las habilidades laborales.</li> </ul>  | \$ 150.00 |
| Equilibrio entre Vida Laboral y Personal | Establecer políticas flexibles que armonicen las responsabilidades laborales con la vida personal y fomentar una comunicación abierta entre empleados y empleadores.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcionar recursos suficientes para realizar el trabajo.</li> <li>• Establecer políticas flexibles que equilibren las responsabilidades laborales con la vida personal.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcionar recursos adecuados para que los empleados realicen su trabajo de manera eficiente.</li> <li>• Implementar políticas flexibles que permitan a los empleados manejar mejor sus responsabilidades laborales y personales.</li> </ul> | \$ 200.00 |
| Bienestar emocional                      | Crear una cultura organizacional que valore el bienestar emocional de los empleados, ofrecer programas o servicios para apoyar el autocuidado mental y emocional, y establecer límites   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear una cultura organizacional que valore el bienestar emocional de los empleados.</li> <li>• Proporcionar programas o servicios para ayudar con el</li> </ul>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar una cultura de apoyo y comprensión en el lugar de trabajo.</li> <li>• Ofrecer programas de apoyo emocional y servicios de bienestar para los empleados.</li> </ul>  | \$ 250.00 |

|              |   |                                 |  |  |                    |
|--------------|---|---------------------------------|--|--|--------------------|
|              | claros entre la vida laboral y personal | autocuidado emocional. mental y |  |  |                    |
| <b>Total</b> |   |                                 |  |  | <b>\$ 1,000.00</b> |

## **8.5. Fases de implementación**

### **8.5.1. Preparación y Planificación**

#### **A. Designación del Equipo de Implantación**

Tiempo estimado: 1 semanas

- Se propone seleccionar representantes de diferentes áreas afectadas por la carga y el ritmo de trabajo, como Recursos Humanos, Operaciones y Finanzas. Este equipo será responsable de liderar la implementación de las estrategias.
- La designación del equipo puede realizarse mediante una convocatoria interna o designación directa por parte de la gerencia.

#### **B. Establecimiento de Roles y Responsabilidades**

Tiempo estimado: 2 semanas

- Se propone organizar reuniones de trabajo para definir claramente los roles y responsabilidades de cada miembro del equipo de implementación, así como del personal involucrado en la ejecución de las estrategias.
- Se puede utilizar un software de gestión de proyectos para asignar y documentar los roles y responsabilidades de cada miembro del equipo. Además, se pueden desarrollar diagramas de flujo o documentos de alcance para clarificar las responsabilidades.

#### **C. Creación del Cronograma**

Tiempo estimado: 1 semana

- Se propone utilizar un software de gestión de proyectos para crear un cronograma detallado que establezca los plazos para cada fase de implementación, incluyendo actividades clave, hitos y fechas límite. El cronograma debe ser claro, específico y realista.
- El cronograma debe ser editable y accesible para todos los miembros del equipo de implementación. Se puede utilizar una plataforma en línea que permita la colaboración en tiempo real y la actualización periódica del cronograma. Un miembro designado del equipo de implementación será responsable de administrar y mantener el cronograma actualizado.

### **8.5.2. Comunicación y Capacitación**

#### **A. Información a los empleados**

Tiempo estimado: 1 semanas

- Realizar una reunión general con todos los empleados del Área Administrativa para informar sobre los objetivos de las estrategias, los beneficios esperados y el proceso de implementación.
- Enviar correos electrónicos detallados que proporcionen información sobre las estrategias, resaltando su importancia y los cambios que se esperan.
- Colocar carteles informativos en áreas comunes para recordar a los empleados sobre los objetivos y beneficios de las estrategias.
- La reunión general puede ser conducida por un miembro designado del equipo de implementación, con el apoyo de la gerencia.

- Los correos electrónicos deben ser redactados de manera clara y concisa, resaltando los puntos clave de las estrategias.
- Los carteles informativos deben ser diseñados de manera atractiva y colocados en lugares visibles y de fácil acceso para todos los empleados.

#### B. Capacitaciones

Tiempo estimado: 2 semanas

- Organizar sesiones de capacitación específicas para cada área o equipo dentro del Área Administrativa, donde se enseñen las nuevas prácticas, herramientas y procedimientos.
- Personalizar la capacitación de acuerdo a las necesidades individuales de cada empleado, brindando apoyo adicional a aquellos que lo requieran.
- Las sesiones de capacitación pueden ser conducidas por expertos internos o externos, dependiendo de la complejidad de las nuevas prácticas.
- Se puede utilizar material didáctico como manuales, presentaciones y videos para facilitar el aprendizaje.
- Es importante realizar seguimientos individuales para asegurarse de que todos los empleados comprendan y puedan aplicar adecuadamente las nuevas prácticas en su trabajo diario.

### **8.5.3. Implementación de las estrategias**

#### A. Implementación de Herramientas Tecnológicas

Tiempo estimado: 2 semanas

- Identificar y adquirir las herramientas tecnológicas necesarias para facilitar la realización de tareas y aumentar la productividad del personal.
- Instalar y configurar el software de gestión de proyectos, herramientas de colaboración en línea y sistemas de seguimiento del tiempo.
- Designar a un equipo técnico responsable de la evaluación, adquisición, instalación y configuración de las herramientas tecnológicas.
- Realizar pruebas piloto para asegurar que las herramientas seleccionadas sean compatibles con los sistemas existentes y cumplan con los requisitos de la organización.
- Proporcionar capacitación adecuada a los empleados sobre cómo utilizar las nuevas herramientas tecnológicas de manera efectiva.

## B. Definición de Objetivos Específicos

Tiempo estimado: 1 semanas

- Reunir al equipo de supervisión y a cada empleado para definir objetivos específicos y medibles que estén alineados con las estrategias propuestas.
- Establecer metas claras y alcanzables para cada empleado, que contribuyan al logro de los objetivos generales de la organización y proporcionen una guía clara para la mejora del desempeño.
- Facilitar sesiones de trabajo en equipo donde se discutan y establezcan los objetivos individuales de cada empleado.

- Proporcionar orientación y retroalimentación para asegurar que los objetivos sean realistas y relevantes para las responsabilidades de cada empleado.
- Documentar los objetivos acordados y comunicarlos de manera clara a todos los empleados involucrados.

#### **8.5.4. Monitoreo y Evaluación**

##### **A. Seguimiento del Proceso**

Tiempo estimado: Continuo, con revisión periódicas

- Establecer indicadores clave de desempeño (KPIs) y métricas de éxito previamente definidas para medir el progreso de la implementación.
- Realizar seguimientos regulares para evaluar el cumplimiento de los objetivos establecidos y el impacto de las estrategias en la carga y ritmo de trabajo.
- Designar a un equipo responsable del monitoreo y seguimiento del progreso de la implementación.
- Programar reuniones periódicas para revisar los KPIs y métricas de éxito, identificar desviaciones y tomar medidas correctivas según sea necesario.
- Utilizar herramientas de seguimiento y reporte para recopilar datos y generar informes de progreso.

##### **B. Obtención de retroalimentación**

Tiempo estimado: Mensualmente

- Implementar mecanismos para recopilar retroalimentación periódica del personal sobre la efectividad de las estrategias implementadas.
- Facilitar encuestas de satisfacción, sesiones de retroalimentación o reuniones abiertas para que los empleados expresen sus opiniones y preocupaciones.
- Designar a un equipo de retroalimentación encargado de recopilar y analizar los comentarios del personal.
- Programar reuniones regulares para revisar los resultados de las encuestas y discutir posibles mejoras o ajustes en las estrategias implementadas.
- Tomar medidas correctivas basadas en la retroalimentación recibida para garantizar la efectividad continua de las estrategias.

#### **8.5.5. Monitoreo y Evaluación**

##### A. Análisis de Resultados

Tiempo estimado: Trimestralmente

- Recopilar y analizar los resultados obtenidos a partir de la implementación de las estrategias, utilizando datos cuantitativos y cualitativos.
- Identificar áreas de éxito donde las estrategias hayan tenido un impacto positivo en la carga y ritmo de trabajo, así como áreas que requieran mejoras.
- Designar un equipo responsable del análisis de resultados, compuesto por miembros clave del equipo de implementación y expertos relevantes.



- Programar revisiones trimestrales para revisar los datos recopilados y realizar un análisis exhaustivo de los resultados.
- Utilizar herramientas de análisis de datos para identificar tendencias, patrones y áreas de oportunidad.
- Utilizar herramientas de seguimiento y reporte para recopilar datos y generar informes de progreso.

#### B. Realización de ajustes

Tiempo estimado: Trimestralmente

- Basándose en los resultados del análisis, realizar ajustes en las estrategias y en el proceso de implementación según sea necesario.
- Priorizar las áreas de mejora identificadas y desarrollar planes de acción específicos para abordarlas.
- Designar un equipo encargado de proponer y llevar a cabo los ajustes necesarios en las estrategias y procesos.
- Programar reuniones trimestrales para discutir y decidir sobre los ajustes a realizar, asignando responsabilidades claras y plazos para su implementación.
- Mantener una comunicación abierta y transparente con todo el personal involucrado en la implementación, informándoles sobre los cambios y motivándolos a participar en el proceso de mejora continua.

## **9.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **9.1. Conclusiones**

La fundamentación teórica de la carga y ritmo de trabajo mediante la investigación de fuentes primarias y secundarias ha permitido comprender en profundidad los diversos aspectos de este fenómeno laboral. Al integrar teorías clásicas y contemporáneas, así como evidencia empírica, se ha logrado obtener una visión holística y actualizada de los factores que influyen en la carga y ritmo laboral. Esta base teórica sólida proporciona el fundamento necesario para abordar eficazmente los desafíos relacionados con la gestión del trabajo y el bienestar de los empleados en diversos contextos organizacionales.

El diagnóstico del estado actual de la carga y ritmo de trabajo en el GAD Municipal del cantón Latacunga revela una situación que demanda atención y acción inmediata. Basándonos en los resultados obtenidos de las tablas que analizaron las dimensiones de carga laboral, impacto en salud y bienestar, ritmo de trabajo y eficiencia, así como el equilibrio entre vida laboral y personal, junto con el resultado general de ritmo y carga laboral, se puede concluir lo siguiente: En primer lugar, en cuanto al nivel de carga laboral, se observa que la mayoría de los empleados perciben su carga laboral como media (56.1%), seguido de un porcentaje significativo que la considera baja (40.9%), con solo un pequeño porcentaje que reporta una carga laboral alta (3.0%). Esto sugiere que la mayoría de los empleados se encuentran en niveles aceptables de carga laboral, aunque es importante prestar atención a aquellos con una carga más alta para evitar posibles impactos negativos en su bienestar y desempeño laboral. En segundo lugar, en relación al impacto en salud y bienestar, la mayoría de los empleados perciben un impacto bajo

(51.5%), seguido de un porcentaje considerable que lo considera medio (43.9%), y solo una pequeña proporción reporta un impacto alto (4.5%). Estos resultados indican que la mayoría de los empleados se sienten relativamente satisfechos con las condiciones de salud y bienestar en el trabajo, pero es crucial atender las necesidades de aquellos que experimentan un impacto más significativo para mejorar su bienestar y productividad. En tercer lugar, respecto al ritmo de trabajo y eficiencia, la mayoría de los empleados perciben un ritmo y eficiencia medios (69.7%), seguido de un porcentaje significativo que los considera altos (16.7%), y una minoría que los percibe bajos (13.6%). Esto sugiere que la organización ha logrado mantener un equilibrio aceptable entre la intensidad del trabajo y la carga asignada. Por último, en cuanto al equilibrio entre vida laboral y personal, el 13.6% de los empleados perciben un ritmo de trabajo y eficiencia bajos, mientras que el 69.7% lo perciben en un nivel medio. Por otro lado, un 16.7% reporta un ritmo de trabajo y eficiencia altos. Estos resultados sugieren que la mayoría de los empleados consideran que el ritmo de trabajo y la eficiencia se encuentran en un nivel medio, con una proporción significativa que percibe un nivel alto. Sin embargo, aún existe una minoría que experimenta un ritmo y eficiencia bajos, lo que podría afectar su productividad y bienestar laboral. Estos hallazgos subrayan la importancia de gestionar adecuadamente el trabajo para mantener un ambiente productivo y saludable en la organización, prestando especial atención a aquellos con una carga más alta para evitar posibles impactos negativos en su bienestar y desempeño laboral. En cuanto al resultado general de ritmo y carga laboral, se observa que la mayoría de los empleados perciben un nivel medio (45.5%), seguido de un porcentaje considerable que lo considera bajo

(40.9%), con una minoría que lo percibe como alto (13.6%). Estos hallazgos resaltan la importancia de mantener un equilibrio adecuado entre el ritmo de trabajo y la carga asignada para promover un entorno laboral saludable y productivo.

La determinación de las fases para la implementación de estrategias de disminución de la carga y el ritmo de trabajo de los empleados del Área Administrativa de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Latacunga es un paso crucial para mejorar las condiciones laborales y el bienestar de los empleados. Identificar y planificar estas fases proporciona una hoja de ruta clara y estructurada para abordar los desafíos específicos que enfrenta el personal administrativo en su entorno laboral.

La propuesta de estrategias para la disminución de la carga y ritmo de trabajo en los empleados del Área Administrativa de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Latacunga ha sido elaborada considerando las necesidades específicas y desafíos identificados en dicho entorno laboral. Por ende, se han implantado también una serie de fases que ayudan a disminuir la carga y ritmo de trabajo en los empleados del Área Administrativa de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Latacunga.

## **9.2. Recomendaciones**

Para fortalecer aún más la fundamentación teórica de la carga y ritmo de trabajo, se recomienda continuar explorando nuevas investigaciones y estudios en el campo de la psicología laboral, la ergonomía, la gestión del tiempo y disciplinas afines. Además, se sugiere utilizar metodologías mixtas que combinen análisis cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión más completa y profunda del fenómeno. Asimismo, es

importante mantenerse al día con las tendencias y desarrollos emergentes en el ámbito laboral, ya que esto puede requerir la actualización periódica de la base teórica para adaptarse a los cambios en el entorno laboral.

Se recomienda realizar un análisis exhaustivo de los datos recopilados durante el diagnóstico para identificar patrones, tendencias y áreas prioritarias de intervención. Además, es fundamental involucrar a los empleados en el proceso de análisis y planificación, garantizando así la representatividad y legitimidad de las acciones propuestas. Se sugiere también establecer un plan de acción detallado que incluya medidas específicas para abordar los desafíos identificados, asignando recursos adecuados y estableciendo indicadores de seguimiento para evaluar el impacto de las intervenciones a lo largo del tiempo. La comunicación transparente y la colaboración entre todos los niveles de la organización son clave para el éxito de estas iniciativas.

Para llevar a cabo la implementación efectiva de estrategias de reducción de la carga y ritmo de trabajo en el Área Administrativa de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Latacunga, se recomienda realizar un análisis detallado de las necesidades, desarrollar estrategias específicas basadas en estos hallazgos, planificar la implementación por fases para una gestión del cambio eficiente, involucrar y capacitar activamente al personal, y establecer mecanismos de evaluación continua para ajustar y mejorar las iniciativas a medida que avanzan.

Para implementar eficazmente estas estrategias, se recomienda establecer un equipo multidisciplinario que incluya representantes del Área Administrativa de Talento Humano, así como de otros departamentos clave como Salud Ocupacional, Recursos

Humanos y Gestión del Cambio. Este equipo debería trabajar en estrecha colaboración para llevar a cabo un plan de acción que incluya la redistribución de tareas, la implementación de herramientas tecnológicas para mejorar la eficiencia, programas de capacitación en gestión del tiempo y reducción del estrés, así como la promoción de una cultura organizacional que valore el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Además, se recomienda establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el impacto de estas estrategias a lo largo del tiempo y realizar ajustes según sea necesario para garantizar su efectividad a largo plazo.

## 10. BIBLIOGRAFÍAS CITADAS

Ander-Egg. (2001). *Aprende a investigar. Nociones básicas de la investigación social*.

Retrieved from <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2017/05/Aprender-a-investigar-nociones-basicas-Ander-Egg-Ezequiel-2011.pdf.pdf>.

Ander-Egg. (2020). *Aprender a investigar. Nociones básicas para la investigación*

*social*. Brujas. Obtenido de [https://www.sancristoballibros.com/libro/aprender-a-investigar\\_7898](https://www.sancristoballibros.com/libro/aprender-a-investigar_7898)

Apolaya, C. (2022). *Sobrecarga laboral y rendimiento profesional en el personal de salud de enfermería del área Covid-19 del hospital de Chincha, 2022*. Lima, Perú:

[https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7489/T061\\_46610334\\_S.pdf;jsessionid=55A12840318C776873FE92AF48000D1D?sequence=1](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7489/T061_46610334_S.pdf;jsessionid=55A12840318C776873FE92AF48000D1D?sequence=1).

Aranguren, W. (2014). *Carga mental en el trabajo*. Merida , Venezuela: Sapienza Organizacional, vol. 1, núm. 1, enero-junio, 2014, pp. 9-20.

Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica*.

[https://www.researchgate.net/publication/301894369\\_EL\\_PROYECTO\\_DE\\_INVESTIGACION\\_6a\\_EDICION](https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION).

Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica* (Septima edición ed.). Episteme. Obtenido de

<https://es.slideshare.net/SheilaGalindez1/el-proyectedeinvestigacionfidiasarias7maedic2016pdf-compress>

Cabezas Ramos, C., & Brito Aguilar, J. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo . Ecuador: Pol. Con. (Edición núm. 63) Vol. 6, No 11.

Calderón de la Cruz, G., Merino Soto, C., Juárez García, A., & Jimenez Clavijo, M. (04 de 2018). Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 21(3).  
doi:<https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2018.21.03.2>.

Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos* (Novena edición ed.).  
Obtenido de  
[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)

Croem. (2023). *Carga de trabajo: definición de carga física y mental*. Obtenido de  
<https://portal.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>

Díaz Orellana, F., López Sosa, K., & Robles Salguero, F. (2018). Análisis de Cargas de Trabajo y sus propuestas de solución para un centro de atención médica del primer nivel del sector salud de el Salvador. El Salvador:  
<https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/19006/1/An%C3%A1lisis%20de%20cargas%20de%20trabajo%20y%20sus%20propuestas%20de%20soluci%C3%B3n%20para%20un%20Centro%20de%20Atenci%C3%B3n%20M%C3%A9dica%20del%20primer%20nivel%20del%20sector%20salud%20de%20El%20Salvador.pdf>.



- Dueñas Osorio, C. (2019). *Carga de trabajo y satisfacción con la vida en trabajadores informales de Lima Metropolitana*. Trabajo de Investigación para optar el Grado de Bachiller en la Escuela Profesional de Psicología, Universidad de San Martín de Porres . Obtenido de [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5511/DUE%C3%91AS\\_OC.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5511/DUE%C3%91AS_OC.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Espinoza Mallque, K., & Montalvo Cerron, J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19. Huancayo, Perú: [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Espinoza\\_Montalvo\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf).
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo. Huancayo: Universidad Continental.
- Gallegos, M., & Castillo, T. (2022). Eficiencia, carga de trabajo, salud y seguridad ocupacional en la industria de la construcción en las principales ciudades del Ecuador. *Novasineria*, 5(1). doi:<https://doi.org/10.37135/ns.01.09.09>
- Gil. (2011). *Monitoreo y evaluación de la eficiencia y eficacia de los servicios financieros*. Disertación doctoral no publicada, Universidad de Camagüey Ignacio Agramonte Loynaz, Camagüey, Cuba.
- Giraldo , M. (2020). Salario emocional: equilibrio entre la vida laboral y personal. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/24448/Salario%20emo>

cional%20equilibrio%20entre%20la%20vida%20laboral%20y%20personal.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3). doi:

[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2019). *Fundamentos de metodología de la investigación*. McGraw-Hill. Recuperado el 19 de 09 de 2023, de

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2019). *Fundamentos de metodología de la investigación*. McGraw-Hill. [https://www.uca.ac.cr/wp-](https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf)

[content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf](https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf).

Huertas López, T., Suárez García, E., Salgado Cruz, M., Jadán Rodríguez, L., &

Jiménez Valero, B. (2020). Diseño de un modelo de gestión. Base científica y práctica para su elaboración. *Revista Universidad y Sociedad* vol.12 no.1 Cienfuegos .

Llanos Encalada, M., & Caicedo Torres, C. (2022). Consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de una terminal Portuaria en Guayaquil. *ECA Sinergia*, 13(1), 35-57.

doi:[https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v13i1.3315](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v13i1.3315)

Maldonado Masapanta, T., & Olano Pomar, O. (2020). *Incidencia de la carga de trabajo en la satisfacción laboral del personal de la Dirección de Talento*

*Humano de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) en el año 2019.* Obtenido de

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7319/1/T3195-MDTH-Maldonado-Incidencia.pdf>

Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicacion y Salud*, 10(2), 301-321. doi:[https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)

Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación* (Primera edición digital ed.). Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. doi:<https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Argentina. (2021). Ergonomía y Factores Humanos en el trabajo sanitario. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/01\\_ergonomia\\_y\\_factores\\_humanos\\_en\\_el\\_trabajo\\_sanitario.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/01_ergonomia_y_factores_humanos_en_el_trabajo_sanitario.pdf).

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Argentina. (2022). Factores y riesgos Psicosociales del trabajo. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia\\_factores\\_y\\_riesgos\\_psicosociales\\_2.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf).

Mosquera Castro, A., Leal Céspedes, J., & Montoya Monsalve, J. (01 de 09 de 2021). El bienestar como práctica de alto rendimiento en la Organización. Una mirada

desde el modelo de Ryff. *Revista Ad- Gnosis* , 10(10).

doi:<https://doi.org/10.21803/adgnosis.10.10.471>

Neyra Barrenechea, R. (2020). Relación entre la carga de trabajo, el apoyo social y el síndrome de Burnout en operarios de un Banco de la Ciudad de Lima. Lima, Perú:

[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9256/NEYRA\\_B\\_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9256/NEYRA_B_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Peña Ponce, D., Toala Pincay, M., & Toala Pincay, B. (2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *Work overload: effects on productivity and quality of life*. Ecuador: Saberes del Conocimiento 10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.29-40.

Pilligua Lucas, C., & Arteaga Ureta, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, vol. XV, núm. 28, 2019.

Ramírez, T. (2010). *Cómo hacer un proyecto de Investigación*. Caracas: Panapo.

Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración* (Octava edición ed.). Obtenido de [https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15549/mod\\_resource/content/0/Robbins-Administracion.pdf](https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15549/mod_resource/content/0/Robbins-Administracion.pdf)

Rodríguez Bravo, A. (2021). Estudio de Modelos de Gestión en Instituciones para el Crecimiento Empresarial. *Dom. Cien.*, ISSN: 2477-8818 Vol. 7, núm. 2, Abril-Junio 2021, pp. 443-466.

Rodríguez, F. (2007). Generalidades acerca de las técnicas de investigación cuantitativa.

Paradigmas, Vol 2, No. 1 Bogotá, D. C. Enero-junio de 2007, pp. 9-39.

Sánchez Badillo, M., & Piedrahita Ariza, D. (2022). Factores de sobrecarga laboral en los colaboradores que realizan las pólizas de automóviles en un estudio de caso.

Bogotá D.C., Colombia:

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/3261/Trabajo%20de%20grados.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.