

Katerine ramos

Final_turnitinCahuana_Ramos_Mirko_satisfaccion_laboral,_Carga_05 08 2025.docx

 Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:479106658

Fecha de entrega

6 ago 2025, 11:16 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

6 ago 2025, 11:18 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

Final_turnitinCahuana_Ramos_Mirko_satisfaccion_laboral,_Carga_salud_mental_05 08 2025.docx

Tamaño de archivo

135.1 KB

30 Páginas

7291 Palabras

41.228 Caracteres

15% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Fuentes principales

- 12% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	3%
2	Internet	repositorio.unan.edu.ni	<1%
3	Trabajos entregados	Barcelona School of Management on 2024-09-02	<1%
4	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	<1%
5	Trabajos entregados	uncedu on 2025-05-12	<1%
6	Internet	renati.sunedu.gob.pe	<1%
7	Internet	hdl.handle.net	<1%
8	Internet	www.coursehero.com	<1%
9	Internet	www.apacchrie.org	<1%
10	Publicación	Acuna Vilela, Giuliana. "Planeamiento Estrategico del Distrito de San Juan de Mira...	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-05	<1%

12	Internet	repositorio.ucss.edu.pe	<1%
13	Internet	repositorio.unc.edu.pe	<1%
14	Trabajos entregados	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2025-05-16	<1%
15	Internet	openaccess.uoc.edu	<1%
16	Internet	www.researchgate.net	<1%
17	Publicación	A. Javier-Ormazábal, M. Santos-Arrieta. "Satisfacción laboral de los fisioterapeuta...	<1%
18	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2024-05-09	<1%
19	Internet	www.scielo.org.mx	<1%
20	Trabajos entregados	Universidad Católica San Pablo on 2024-10-04	<1%
21	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-15	<1%
22	Trabajos entregados	Universidad Ricardo Palma on 2025-08-01	<1%
23	Internet	repositorio.utn.edu.ec	<1%
24	Trabajos entregados	upeu on 2024-12-23	<1%
25	Trabajos entregados	Universidad Catolica San Antonio de Murcia on 2025-06-10	<1%

26	Trabajos entregados	Universidad Internacional de la Rioja on 2022-11-23	<1%
27	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2023-06-01	<1%
28	Trabajos entregados	Universidad de Málaga - Tii on 2021-09-26	<1%
29	Internet	pomaceas.utalca.cl	<1%
30	Internet	www.frontiersin.org	<1%
31	Trabajos entregados	UNIBA on 2024-10-09	<1%
32	Trabajos entregados	Universidad Católica San Pablo on 2021-09-15	<1%
33	Trabajos entregados	Universidad Europea de Madrid on 2024-11-04	<1%
34	Trabajos entregados	Universidad del Norte, Colombia on 2015-05-18	<1%
35	Internet	riubu.ubu.es	<1%
36	Internet	scielo.sld.cu	<1%
37	Internet	unillanos.metarevistas.org	<1%
38	Internet	www.seaic.es	<1%
39	Internet	www.uhsalud.com	<1%

40	Trabajos entregados	Universidad Católica San Pablo on 2023-09-14	<1%
41	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2016-04-19	<1%
42	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2024-04-08	<1%
43	Internet	fr.slideshare.net	<1%
44	Internet	nmj.goums.ac.ir	<1%
45	Internet	openknowledge.worldbank.org	<1%
46	Internet	pubmed.ncbi.nlm.nih.gov	<1%
47	Internet	repositorio.isil.pe	<1%
48	Internet	repositorio.ucsp.edu.pe	<1%
49	Internet	www.escueladeletras.com	<1%
50	Internet	www.reincisol.com	<1%
51	Internet	www.theibfr.com	<1%
52	Publicación	Gabriela Topa, J.-Francisco Palací. "La ruptura de contrato psicológico entre los so...	<1%
53	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-07-26	<1%

54	Trabajos entregados	Universidad Privada del Norte on 2023-10-29	<1%
55	Trabajos entregados	Universidad San Francisco de Quito on 2012-11-24	<1%
56	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2021-06-11	<1%
57	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2022-10-31	<1%
58	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2023-11-19	<1%
59	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2024-05-08	<1%
60	Trabajos entregados	University of Wales central institutions on 2023-06-08	<1%
61	Trabajos entregados	consultoriadeserviciosformativos on 2025-07-05	<1%
62	Internet	psychologyandeducation.net	<1%
63	Internet	repositorio.ujcm.edu.pe	<1%
64	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe	<1%
65	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	<1%
66	Internet	repositorio.upt.edu.pe	<1%
67	Internet	revistas.usma.ac.pa	<1%

68

Internet

www.grafiati.com

<1%

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Psicología



Satisfacción laboral como predictor de la salud mental y la carga laboral como mediadora, en adultos peruanos

Trabajo de investigación para obtener el Título Profesional de Psicólogo

Autores:

Katherine Jeaneth, Ramos Sinarahua
Doris Briyith, Cahuana Perez
Mirko Wilmar, Coronado Illanes

Asesor:

Mg. Gissel, Arteta Sandoval

Lima, Marzo de 2025

Satisfacción laboral como predictor de la salud mental y la carga laboral como mediadora, en adultos peruanos

Job satisfaction as a predictor of mental health and work-related burden as a mediator, in Peruvian adults

¹ Katherine Jeaneth, Ramos Sinarahua

Escuela Profesional de Psicología, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú

Jeanethramos@upeu.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0003-4509-5699>

² Doris Briyith, Cahuana Perez

Escuela Profesional de Psicología, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú

Doriscahuana@upeu.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0009-3622-9089>

³ Mirko Wilmar, Coronado Illanes

Escuela Profesional de Psicología, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú

mirkocoronado@upeu.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0002-2881-4850>

Resumen

El presente artículo analiza la relación entre la satisfacción laboral y la salud mental en trabajadores adultos de Lima Metropolitana, considerando el papel mediador de la carga laboral. Mediante un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y nivel explicativo, el cual evaluó una muestra de 569 trabajadores de diversos distritos, ocupaciones y niveles educativos pertenecientes a Lima Metropolitana. Los resultados revelaron que la satisfacción laboral tiene un efecto predictivo significativo sobre la salud mental ($\beta = .1066$; $p = .001$), siendo parcialmente mediada por la carga laboral (β indirecto = $.0395$; $p = .017$). Se hallaron correlaciones significativas entre las tres variables, así como diferencias según variables sociodemográficas

como edad, estado civil y grado de instrucción. Se concluye que promover la satisfacción laboral puede mejorar el bienestar psicológico, y se recomienda aplicar estrategias organizacionales orientadas al manejo de carga laboral y la promoción de entornos favorables.

Palabras clave: Satisfacción laboral, salud mental, carga laboral, mediación estadística, bienestar organizacional.

Abstract

This article analyzes the relationship between job satisfaction and mental health in adult workers in Metropolitan Lima, considering the mediating role of workload. Using a quantitative, non-experimental, and explanatory design, the study evaluated a sample of 569 workers from various districts, occupations, and educational levels within Metropolitan Lima. The results revealed that job satisfaction has a significant predictive effect on mental health ($\beta=.1066$; $p=.001$), being partially mediated by workload (indirect $\beta=.0395$; $p=.017$). Significant correlations were found between all three variables, as well as differences based on sociodemographic variables such as age, marital status, and education level. It is concluded that promoting job satisfaction can improve psychological well-being, and it is recommended to apply organizational strategies aimed at managing workload and promoting favorable environments.

Keywords: Job satisfaction, mental health, workload, statistical mediation, organizational well-being.

Introducción

La satisfacción laboral se ha consolidado como un factor determinante en el bienestar psicológico de los trabajadores, en un contexto global marcado por cambios estructurales en el mundo del trabajo, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023), los procesos de automatización, precarización y sobrecarga laboral han generado condiciones adversas

que afectan la estabilidad emocional de millones de personas. Asimismo, la OIT (2025) advierte que los niveles de desgaste mental se han incrementado en contextos urbanos, especialmente en economías emergentes, donde el equilibrio entre exigencia y bienestar es difícil de alcanzar.

En ese sentido, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021; 2022) señala que los trastornos mentales ligados al trabajo (como el estrés crónico, ansiedad y depresión) representan una carga significativa para los sistemas de salud pública, siendo el entorno laboral un determinante social del estado mental, además, en América Latina, esta problemática se intensifica por la falta de políticas laborales inclusivas, jornadas prolongadas y limitados mecanismos de protección emocional.

En Perú las exigencias laborales se desarrollan en entornos diversos que combinan trabajo formal, informal, precarizado y altamente demandante, afectando directamente la salud mental de los trabajadores (Gobierno del Perú, 2025). realidad que genera la necesidad urgente de estudiar las variables que intervienen en el bienestar psicológico, como la satisfacción laboral y la carga laboral, desde un enfoque contextualizado que permita orientar intervenciones efectivas.

Investigaciones recientes han contribuido al entendimiento parcial de esta dinámica. A nivel internacional, Zhay & Wang (2024) demostraron que la satisfacción laboral influye negativamente sobre la carga laboral y esta, a su vez, sobre la intención de rotación, evidenciando el papel del contrato psicológico como mediador. Tien (2024) analizó el conflicto trabajo-familia mediado por la carga laboral, mostrando efectos negativos sobre la satisfacción laboral. Por su parte, Gottwald & Lejsková (2023) identificaron una correlación alta entre carga laboral y satisfacción laboral en conductores de trenes, vinculando el nivel educativo y la personalidad como variables moduladoras.

En el contexto nacional, Cornejo et al. (2022) encontraron que la doble carga laboral y doméstica afecta negativamente la salud mental de trabajadores peruanos, mientras que Velez et al. (2024) señalaron que la satisfacción laboral se relaciona positivamente con la autoeficacia profesional, variable ligada al bienestar psicológico. Sucapuca et al. (2022) analizaron el impacto de la sobrecarga laboral en docentes, evidenciando que los niveles altos de exigencia disminuyen significativamente la satisfacción laboral. En ese sentido, los antecedentes revelaron que, aunque existe evidencia sobre la interacción entre las variables centrales del presente estudio, aún falta explorar en profundidad el efecto de la satisfacción laboral sobre la salud mental y el rol mediador de la carga laboral en adultos de Lima Metropolitana.

Por lo que, el estudio se justifica en la necesidad de generar conocimiento científico que permita comprender este fenómeno en el contexto peruano y proponer soluciones organizacionales basadas en evidencia empírica, además, responde a la demanda social de crear ambientes laborales más saludables, donde la carga laboral no se convierta en un factor de riesgo para la salud mental, razón por la cual el estudio plantea conocer sobre; ¿Cuál es el efecto de la satisfacción laboral sobre la salud mental en adultos de Lima Metropolitana en el año 2025, considerando el papel mediador de la carga laboral?

Bajo esa lógica se planteó; Determinar el efecto de la satisfacción laboral sobre la salud mental en adultos de Lima Metropolitana, considerando la carga laboral como variable mediadora. Así como; Analizar la relación entre satisfacción laboral y salud mental, determinar el vínculo entre satisfacción laboral y carga laboral, identificar la asociación entre carga laboral y salud mental, además, de, evaluar las diferencias en niveles de satisfacción laboral, salud mental y carga laboral según las variables sociodemográficas presentes en los adultos de Lima Metropolitana para el año 2025.

Método

Diseño

El estudio siguió un enfoque cuantitativo, de alcance explicativo y diseño transversal, puesto que dicho método permite analizar el efecto de la satisfacción laboral sobre la salud mental, considerando la carga laboral como variable mediadora, a través de técnicas estadísticas inferenciales que evidencien relaciones causales (Hernández y Mendoza, 2018).

Participantes

En una muestra final de 569 trabajadores adultos residentes de Lima Metropolitana, observándose una distribución equitativa por sexo, con un 50.6% de mujeres y un 49.4% de hombres, siendo la mayoría jóvenes adultos entre 25 y 39 años (70.3 %), en cuanto al estado civil, el 56.2% se identifica como soltero(a), mientras que el 43.8% restante se distribuye entre casados, convivientes, personas con pareja y divorciados. Además, el 60.3 % no tiene hijos, mientras que el 39.7 % reporta tener uno o más. En cuanto al nivel educativo, el 44.1 % posee estudios superiores completos, seguido por 22.3 % con formación técnica, evidenciando una muestra mayoritariamente profesional.

Tabla 1

Características sociodemográficas de los participantes (sexo, edad, estado civil, número de hijos y grado de instrucción)

	<i>f</i>	<i>%</i>
Sexo		
Femenino	288	50.6
Masculino	281	49.4
Edad		
Jóvenes (18 a 24 años)	71	12.5
Jóvenes Adultos (25 a 39 años)	400	70.3
Adultos (40 a 59 años)	98	17.2
Estado civil		
Casado(a)	95	16.7
Con pareja	60	10.5

Conviviente	70	12.3
Divorciado(a)	24	4.2
Soltero(a)	320	56.2
Número de hijos		
1 hijo	107	18.8
2 o más hijos	119	20.9
Sin hijos	343	60.3
Grado de instrucción		
Postgrado	47	8.3
Secundaria completa	24	4.2
Secundaria incompleta	24	4.2
Superior completa	251	44.1
Superior incompleta	72	12.7
Técnica completa	127	22.3
Técnica incompleta	24	4.2

Nota. Muestra de 569 encuestados de Lima Metropolitana; f = frecuencia; % = porcentaje.

Respecto al distrito de residencia, los participantes provienen de los 43 distritos que conforman Lima Metropolitana, con predominancia de Miraflores (3.3 %), Ate (3.2 %) y Breña (3.0 %), lo que aporta diversidad territorial y fortalece la validez externa del estudio.

Tabla 2

Características sociodemográficas de los participantes (distrito de residencia)

	f	%
Ancón	16	2.8
Ate	18	3.2
Barranco	15	2.6
Breña	17	3.0
Carabayllo	1	0.2
Chaclacayo	17	3.0
Chorrillos	12	2.1
Cieneguilla	15	2.6
Comas	16	2.8
El agustino	11	1.9
Independencia	12	2.1
Jesús María	13	2.3
La Molina	15	2.6
La Victoria	13	2.3
Lima	12	2.1

Lince	15	2.6
Los Olivos	12	2.1
Lurigancho	12	2.1
Lurín	14	2.5
Magdalena del Mar	11	1.9
Miraflores	19	3.3
Pachacamac	15	2.6
Pucusana	13	2.3
Pueblo Libre	11	1.9
Puente Piedra	11	1.9
Punta Hermosa	11	1.9
Punta Negra	14	2.5
Rímac	15	2.6
San Bartolo	12	2.1
San Borja	12	2.1
San Isidro	11	1.9
San Juan de Lurigancho	12	2.1
San Juan de Miraflores	10	1.8
San Luis	16	2.8
San Martín de Porres	12	2.1
San Miguel	14	2.5
Santa Anita	12	2.1
Santa María del Mar	13	2.3
Santa Rosa	14	2.5
Santiago de Surco	14	2.5
Surquillo	14	2.5
Villa el Salvador	14	2.5
Villa María del Triunfo	13	2.3

Nota. Muestra de 569 encuestados de Lima Metropolitana; f = frecuencia; % = porcentaje.

En cuanto a la religión, el grupo mayoritario profesa el catolicismo (47.6 %), seguido por personas sin afiliación religiosa (17.0 %) y adventistas (14.4 %). En el plano ocupacional, los participantes se desempeñan en más de 20 profesiones, siendo más frecuente la labor como administrador(a) (14.6 %), seguido de asistentes e ingenieros(as) (12.0 % cada uno), y trabajadores independientes (9.3 %), lo cual revela múltiples realidades laborales.

Tabla 3

Características sociodemográficas de los participantes (religión y ocupación)

	<i>F</i>	%
Religión		
Adventista	82	14.4
Católica	271	47.6
Cristiana	40	7.0
Evangélica	13	2.3
Ninguna	97	17.0
Otra	66	11.6
Ocupación		
Administrador(a)	83	14.6
Asistente	68	12.0
Chofer	13	2.3
Cocinero(a)	14	2.5
Conductor(a) profesional	14	2.5
Contador(a)	14	2.5
Diseñador(a) gráfico publicitario	14	2.5
Electricista doméstico	13	2.3
Estudiante	14	2.5
Independiente	53	9.3
Ingeniero(a)	68	12.0
Jefe de Zona	13	2.3
Logística	13	2.3
Maestra	13	2.3
Mozo	14	2.5
Obrera	13	2.3
Policía Nacional del Perú	13	2.3
Podólogo(a)	13	2.3
Prevencionistas de Riesgos	13	2.3
Programador(a)	14	2.5
Project leader	14	2.5
Psicólogo(a)	40	7.0
Redes sociales	14	2.5
Representante de servicios	14	2.5

Nota. Muestra de 569 encuestados de Lima Metropolitana; *f* = frecuencia; % = porcentaje.

En lo que respecta al tipo de empleo, el 79.1 % trabaja en el sector privado, mientras que el 14.1 % son independientes. La condición contractual muestra un equilibrio entre empleados y contratados (43.2 % y 42.9 % respectivamente). Además, el 64.7 % trabaja entre 4 y 8 horas al día, mientras que el 30.6 %. Además, el 90.5 % labora a tiempo completo.

Tabla 4

Características sociodemográficas de los participantes (tipo de trabajo, condición de trabajo, horas de trabajo por día y jornada laboral)

	<i>f</i>	%
Tipo de trabajo		
Independiente	80	14.1
Otro	26	4.6
Sector privado	450	79.1
Sector público	13	2.3
Condición de trabajo		
Contratado(a)	246	43.2
Empleado(a)	244	42.9
Otro	79	13.9
Horas de trabajo por día		
De 4 a 8 horas	368	64.7
Más de 9 horas	174	30.6
Menos de 4 horas	27	4.7
Jornada laboral		
Medio tiempo / Jornada parcial	54	9.5
Tiempo completo / Jornada completa	515	90.5

Nota. Muestra de 569 encuestados de Lima Metropolitana; *f* = frecuencia; % = porcentaje.

Instrumentos

27 Escala de Satisfacción Laboral de Warr et al. (1979)

16 Mide el nivel de satisfacción laboral general, abarcando componentes intrínsecos, como el contenido del trabajo, y extrínsecos, como las condiciones laborales. Emplea una escala tipo Likert de 1 (muy insatisfecho) a 7 (muy satisfecho), en su validación original mediante varianza explicada de 37.2%, presentó una estructura bidimensional con un alfa de Cronbach de .87 para satisfacción intrínseca y de .85 para satisfacción extrínseca. En Perú, Arias et al. (2017) realizó la validación en muestra multiocupacional, obteniendo valores de análisis factorial exploratorio de KMO de .956 y de .000 en la prueba de esfericidad de Bartlett con una varianza explicada de 58.8% y una

51

1 confiabilidad adaptada de alfa de Cronbach de .935 para satisfacción intrínseca y de .905 para satisfacción extrínseca.

45 **Mental Health Inventory 5 (MHI-5) de Veit & Ware (1983)**

50 Es una herramienta breve diseñada para medir el bienestar psicológico y el malestar emocional, abarcando síntomas de ansiedad y depresión. Utiliza una escala simplificada de tipo Likert de 4 puntos para evaluar la frecuencia de los síntomas, asimismo, en su validación original, 48 mostró una consistencia interna con un alfa de Cronbach de .70 y .91 y correlaciones significativas con otras medidas de salud mental que respaldan su validez convergente. En el contexto peruano, el instrumento ha sido adaptado por Merino et al. (2019), quienes validaron su estructura 63 unidimensional con índices de ajuste satisfactorios ($CFI = 1.00$, $RMSEA = .00$) y reportaron una confiabilidad adaptada con un alfa de Cronbach de .746.

20 **Escala de Carga de Trabajo (ECT) parte de la batería UNIPSICO por Gil (2016)**

1 Evalúa la percepción de carga laboral, abarcando tanto aspectos cuantitativos como cualitativos. Es una escala tipo Likert que va de 0 (nunca) a 4 (siempre). En su validación inicial, alcanzó un alfa de Cronbach de .88, indicando una alta consistencia interna, y obtuvo correlaciones significativas con indicadores de estrés laboral, demostrando su validez constructiva. En el contexto peruano, Calderón et al. (2018) realizaron su adaptación y confirmaron una estructura factorial clara con índices de ajuste robustos ($CFI = .95$, $RMSEA = .55$), reportando una confiabilidad adaptada con un alfa de Cronbach de .803.

Procedimiento

30 La recolección de datos se realizó mediante un muestreo probabilístico simple, que permitió acceder a una muestra heterogénea de trabajadores adultos de Lima Metropolitana (Hernández y Mendoza, 2018). Proceso desarrollado en 3 momentos, primero se presentó el

30 objetivo del estudio y se entregó el consentimiento informado, garantizando la participación libre, voluntaria y ética de los encuestados. Luego se recopilaron los datos sociodemográficos de cada participante, incluyendo sexo, edad, estado civil, nivel educativo, profesión, tipo de empleo y carga horaria, posteriormente, se aplicaron los instrumentos psicométricos.

Análisis estadístico

1 El procesamiento y análisis de los datos empleó los softwares IBM SPSS Statistics (versión 26) y JAMOVI con el complemento medmod, los cuales permitieron ejecutar análisis exploratorios e inferenciales pertinentes. Es así que, para el análisis descriptivo se emplearon tablas de frecuencias y porcentajes para caracterizar la muestra y visualizar los resultados obtenidos sobre las variables evaluadas. Posteriormente, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para verificar la distribución de los datos, determinando que los datos no presentaban una distribución normal, 19 posteriormente a nivel inferencial se utilizó un modelo de mediación simple para evaluar el efecto predictor de la satisfacción laboral sobre la salud mental, además, se calcularon correlaciones entre variables y se interpretó su nivel de influencia, además, de emplear la estadística comparativa para responder a las interrogantes descriptivas comparativas. 2

Aspectos éticos

21 El estudio fue aprobado por el Comité de Ética de la Universidad Peruana Unión, bajo la referencia N° 2023-CE-FCS-UPeU-129, en cumplimiento con la Declaración de Helsinki (World Medical Association, 2013) y el Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2017). Puesto que se garantizó el respeto por la autonomía, confidencialidad y el consentimiento informado de los participantes.

Resultados

Los resultados iniciales sobre los niveles de las variables arrojaron que para la variable satisfacción laboral el 48.0 % de los participantes presenta un nivel moderado, seguido por un 27.1 % que reporta un nivel alto y un 25.0 % con nivel bajo, resultados que sugieren, que, si bien existe una proporción considerable de trabajadores que se sienten satisfechos con su entorno laboral, aún persiste un grupo significativo que experimenta insatisfacción, resultado que podría estar vinculado a factores organizacionales o personales que limitan su bienestar en el trabajo. Respecto a la salud mental, los datos revelan que el 49.9 % de los encuestados presenta un nivel alto, mientras que el 45.9 % se encuentra en un nivel moderado y solo el 4.2 % en un nivel bajo, distribución que indica una tendencia positiva en el estado mental de los trabajadores, lo cual podría estar relacionado con mecanismos de afrontamiento efectivos, redes de apoyo o condiciones laborales que favorecen el bienestar psicológico, no obstante, el hecho de que casi la mitad se ubique en un nivel moderado sugiere la necesidad de fortalecer estrategias de promoción de la salud mental en el entorno laboral. Finalmente, en cuanto a la carga de trabajo, donde el 60.3 % de los participantes reporta una carga baja, seguido por un 22.8 % con carga moderada y un 16.9 % con carga alta, por lo que, este hallazgo resulta relevante, puesto que una carga laboral baja podría estar asociada con una mejor percepción del entorno laboral y menor riesgo de agotamiento, sin embargo, también podría implicar una subutilización de capacidades o una falta de desafíos, lo cual debe ser analizado en función de los perfiles ocupacionales de los encuestados.

En conjunto, estos resultados permiten contextualizar el estado actual de los trabajadores evaluados, evidenciando una tendencia hacia niveles moderados y altos de satisfacción laboral y salud mental, así como una carga laboral predominantemente baja, información que será clave para

interpretar las relaciones entre variables en los análisis posteriores y para proponer recomendaciones orientadas al fortalecimiento del bienestar laboral.

Tabla 5

Resultados niveles de las variables satisfacción laboral, salud mental y carga laboral

	<i>f</i>	%
Satisfacción Laboral		
Baja	142	25.0
Moderada	273	48.0
Alta	154	27.1
Salud Mental		
Baja	24	4.2
Moderada	261	45.9
Alta	284	49.9
Carga de trabajo		
Baja	343	60.3
Moderada	130	22.8
Alta	96	16.9

Nota. Muestra de 569 encuestados de Lima Metropolitana; *f* = frecuencia; % = porcentaje.

Para determinar la distribución de los datos, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de significación de Lilliefors a las variables principales del estudio resultados que indicaron que ninguna de las variables evaluadas presenta una distribución normal, puesto que, en todos los casos, el valor de significación fue igual a .000, lo que implica el rechazo de la hipótesis nula de normalidad con un nivel de confianza del 95 %.

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	.241	569	.000
Salud Mental	.326	569	.000
Carga de trabajo	.373	569	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para responder al objetivo principal del estudio, se realizó un análisis de mediación simple que permitió determinar el efecto de la satisfacción laboral como predictor de la salud mental, explicando el papel mediador de la carga laboral, evidenciando que la satisfacción laboral tiene un efecto significativo sobre la salud mental, tanto de manera directa como indirecta a través de la carga laboral (Tabla 7). Puesto que el efecto total de la satisfacción laboral sobre la salud mental fue de .1066, con un error estándar de .0332, un valor Z de 3.21 y un nivel de significancia de $p = .001$, lo que indica una relación estadísticamente significativa, resultado que se descompone en un efecto directo de .067 ($SE = .0291$, $Z = 2.3$, $p = .021$) y un efecto indirecto de .0395 ($SE = .0165$, $Z = 2.39$, $p = .017$), mediado por la carga laboral, asimismo, el porcentaje de mediación fue del 37.1 % para el efecto indirecto y del 62.9 % para el efecto directo, lo que sugiere que la carga laboral desempeña un papel relevante, aunque no exclusivo, en la relación entre satisfacción laboral y salud mental.

Tabla 7
Resultados de mediación

Effect	Label	Estimate	SE	Z	p	% Mediation
Indirect	$a \times b$	.0395	.0165	2.39	.017	37.1
Direct	c	.067	.0291	2.3	.021	62.9
Total	$c + a \times b$	.1066	.0332	3.21	.001	100

Nota. a = Satisfacción Laboral $\rightarrow$ Carga de trabajo; b = Carga de trabajo $\rightarrow$ Salud mental; c = Satisfacción Laboral $\rightarrow$ Salud Mental

Al desglosar los efectos individuales (Tabla 8), se observa que la satisfacción laboral tiene una influencia negativa sobre la carga laboral, con una estimación de -.1075 ($SE = .0442$, $Z = -2.43$, $p = .015$), lo que indica que, a mayor satisfacción laboral, menor percepción de carga laboral, además, la carga laboral tiene un efecto negativo y altamente significativo sobre la salud mental, con una estimación de -.3677 ($SE = .0275$, $Z = -13.37$, $p < .001$), lo que confirma que una mayor carga laboral se asocia con un deterioro en el bienestar psicológico.

Tabla 8
Resultados de mediación y predicción

	Label	Estimate	SE	Z	p
Satisfacción Laboral → Carga de trabajo	A	-.1075	.0442	-2.43	.015
Carga de trabajo → Salud mental	B	-.3677	.0275	-13.37	<.001
Satisfacción Laboral → Salud Mental	C	.067	.0291	2.3	.021

Asimismo, los hallazgos mostrados en la Figura número 2 permiten afirmar que la satisfacción laboral **no solo influye directamente en la salud mental de los trabajadores, sino que también** lo hace de manera indirecta al reducir la percepción de carga laboral, además, la mediación parcial observada sugiere que mejorar las condiciones laborales y promover entornos organizacionales que favorezcan la satisfacción **puede tener un impacto positivo en la salud mental**, especialmente si se acompaña de estrategias que regulen la carga de trabajo, los resultados inferenciales aportan evidencia empírica sólida para comprender la dinámica entre los tres constructos centrales del estudio, y ofrecen una base cuantitativa para el desarrollo de intervenciones orientadas al bienestar laboral en contextos urbanos como Lima Metropolitana. Por lo que, a nivel general se acepta la hipótesis alterna que refiere **que: La satisfacción laboral tiene un efecto** predictivo sobre **la salud** mental en adultos de Lima Metropolitana en el año 2025, y la carga laboral actúa como un mediador en esta relación.

Figura 2

Gráfica de estimación del efecto

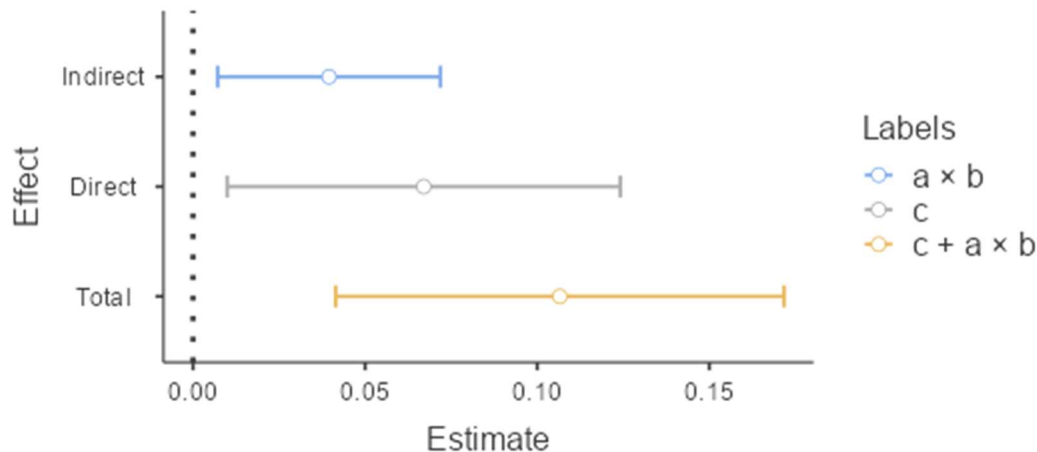


Tabla 9

Resultados correlacionales

			Salud Mental	Carga Laboral
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	.143**	-.101*
		Sig. (bilateral)	.001	.016
		N	569	569
	Salud Mental	Coefficiente de correlación		-.518**
		Sig. (bilateral)		.000
		N		569

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Para responder al primer objetivo específico, se aplicó la prueba de correlación de Spearman (Tabla 9), obteniéndose un coeficiente de .143 con un nivel de significancia bilateral de $p = .001$, resultado que indica una correlación positiva y significativa al nivel del .01 (2 colas), lo que sugiere que, a mayor satisfacción laboral, se observa una tendencia hacia mejores niveles de salud mental, aunque la magnitud de la correlación es baja, su significancia estadística permite afirmar que existe una relación directa entre ambos constructos, lo cual es consistente con la literatura que vincula el bienestar en el entorno laboral con el estado psicológico de los

1 trabajadores. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que menciona que: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la salud mental en adultos de Lima Metropolitana, 2025.

Respecto al segundo objetivo específico, el análisis relacional (Tabla 9) arrojó un coeficiente de correlación de -0.101 con un nivel de significancia bilateral de $p = .016$, dicha correlación negativa, significativa al nivel del 0.05 (2 colas), indica que a medida que aumenta la satisfacción laboral, disminuye la percepción de carga laboral, aunque la relación es débil, su significancia estadística permite considerar que la satisfacción con el entorno laboral puede actuar como un factor protector frente a la sobrecarga percibida, especialmente en contextos urbanos donde las exigencias laborales suelen ser elevadas. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que menciona que: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la carga mental en adultos de Lima Metropolitana, 2025.

Finalmente, para el tercer objetivo específico, el análisis relacional (Tabla 9) evidencio un coeficiente de correlación de -0.518 con un nivel de significancia bilateral de $p = .000$, dicha correlación negativa es de magnitud moderada a alta y significativa al nivel del 0.01 (2 colas), lo que evidencia que, a mayor carga laboral, se observa una disminución considerable en los niveles de salud mental, hallazgo que es particularmente relevante, puesto que confirma que la sobrecarga en el trabajo constituye un factor de riesgo para el bienestar psicológico, afectando directamente la calidad de vida de los trabajadores. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que menciona que: Existe relación significativa entre la salud mental y la carga laboral en adultos de Lima Metropolitana, 2025.

17 En la Tabla número 10 evidencia el análisis comparativo entre la satisfacción laboral y las variables sociodemográficas, donde no se encontraron diferencias significativas entre la satisfacción laboral y el sexo de los participantes ($p = .493$), religión ($p = .186$), ocupación ($p =$

.377), tipo de trabajo ($p = .351$), condición de trabajo ($p = .447$), horas de trabajo por día ($p = .209$) y la jornada laboral ($p = .237$), resultados que sugieren que estas características no influyen de manera determinante en la percepción de satisfacción en el entorno laboral. Por otro lado, se observaron diferencias estadísticamente significativas en relación con la edad ($p < .001$), el estado civil ($p < .001$), el número de hijos ($p < .001$), el grado de instrucción ($p < .001$) y el distrito de residencia ($p = .004$), resultados que indican que la satisfacción laboral varía significativamente según el grupo etario, la situación conyugal, la cantidad de hijos, el nivel educativo alcanzado y el lugar de residencia, que, en particular, el grado de instrucción presenta la asociación más fuerte, lo que podría reflejar que mayores niveles educativos están vinculados con mejores condiciones laborales y, por ende, con una mayor satisfacción.

Tabla 10
Comparación entre satisfacción laboral y variables sociodemográficas

Comparación		Valor	gl	p
Satisfacción laboral / Sexo	χ^2 N	1.42 569	2	.493
Satisfacción laboral / Edad	χ^2 N	52.8 569	4	<.001
Satisfacción laboral / Estado civil	χ^2 N	76.7 569	8	<.001
Satisfacción laboral / Número de hijos	χ^2 N	83 569	4	<.001
Satisfacción laboral / Grado de instrucción	χ^2 N	206 569	12	<.001
Satisfacción laboral / Distrito de residencia	χ^2 N	122 569	84	.004
Satisfacción laboral / Religión	χ^2 N	13.7 569	10	.186
Satisfacción laboral / Ocupación	χ^2 N	48.4 569	46	.377
Satisfacción laboral / Tipo de trabajo	χ^2 N	6.69 569	6	.351
	χ^2	3.71	4	.447

Satisfacción laboral / Condición de trabajo	N	569		
Satisfacción laboral / Hora de trabajo por día	χ^2	5.87	4	.209
	N	569		
Satisfacción laboral / Jornada laboral	χ^2	2.88	2	.237
	N	569		

El análisis comparativo entre la salud mental y las variables sociodemográficas mostrados en la Tabla número 11 identificaron ausencia de diferencias significativas entre la salud mental y el sexo de los participantes ($p = .128$), lo que sugiere que hombres y mujeres reportan niveles similares de bienestar psicológico. Asimismo, variables como distrito de residencia ($p = .164$), religión ($p = .121$), ocupación ($p = .755$), tipo de trabajo ($p = .738$), condición de trabajo ($p = .848$), horas de trabajo por día ($p = .915$) y jornada laboral ($\chi^2 = 1.95$; $gl = 2$; $p = .378$) ausencia de asociaciones significativas con la salud mental, que indican que estas características no influyen de manera determinante en el estado psicológico de los trabajadores. Por el contrario, se observaron diferencias estadísticamente significativas en relación con la edad ($p < .001$), el estado civil ($p < .001$), el número de hijos ($p < .001$) y el grado de instrucción ($p < .001$), resultados que evidencian que la salud mental varía significativamente según el grupo etario, la situación conyugal, la cantidad de hijos y el nivel educativo alcanzado, resultado que, en particular, con el grado de instrucción presenta la asociación más fuerte, lo que podría indicar que mayores niveles educativos están vinculados con mejores estrategias de afrontamiento, mayor acceso a servicios de salud mental y entornos laborales más favorables.

Tabla 11

Comparación entre salud mental y variables sociodemográficas

Comparación		Valor	gl	p
Salud mental / Sexo	χ^2	4.12	2	.128
	N	569		
Salud mental / Edad	χ^2	65.3	4	<.001

	N	569		
Salud mental / Estado civil	χ^2	78.1	8	<.001
	N	569		
Salud mental / Número de hijos	χ^2	38.3	4	<.001
	N	569		
Salud mental / Grado de instrucción	χ^2	146	12	<.001
	N	569		
Salud mental / Distrito de residencia	χ^2	96.6	84	.164
	N	569		
Salud mental / Religión	χ^2	15.3	10	.121
	N	569		
Salud mental / Ocupación	χ^2	39.1	46	.755
	N	569		
Salud mental / Tipo de trabajo	χ^2	3.55	6	.738
	N	569		
Salud mental / Condición de trabajo	χ^2	1.38	4	.848
	N	569		
Salud mental / Hora de trabajo por día	χ^2	.966	4	.915
	N	569		
Salud mental / Jornada laboral	χ^2	1.95	2	.378
	N	569		

Finalmente, el análisis comparativo entre la carga laboral y las variables sociodemográficas mostradas en la Tabla 12 evidenciaron diferencias significativas entre la carga laboral y el sexo de los participantes ($p < .001$), lo que indica que hombres y mujeres perciben la carga laboral de manera distinta, hallazgo que sugiere que el género puede influir en la experiencia de exigencia laboral, posiblemente debido a diferencias en los roles asignados, las expectativas sociales o las condiciones de empleo, asimismo, se encontraron diferencias significativas en relación con la edad ($p = .004$), el estado civil ($p < .001$), el número de hijos ($p < .001$) y el grado de instrucción ($p < .001$), resultados que indican que la carga laboral varía según el grupo etario, la situación conyugal, la cantidad de hijos y el nivel educativo alcanzado, particularmente, con el grado de instrucción presenta la asociación más fuerte, lo que podría reflejar que ciertos niveles educativos están

vinculados con empleos más exigentes o con mayores responsabilidades, lo que incrementa la percepción de carga.

Por el contrario, no se encontraron diferencias significativas entre la carga laboral y variables como distrito de residencia ($p = .244$), religión ($p = .984$), ocupación ($p = .999$), tipo de trabajo ($p = .956$), condición de trabajo ($p = .839$), horas de trabajo por día ($p = .807$) y jornada laboral ($p = .720$), sugiriendo que, aunque estas variables describen aspectos estructurales del empleo, no presentan una relación estadísticamente significativa con la percepción de carga laboral en esta muestra.

Tabla 12

Comparación entre carga laboral y variables sociodemográficas

Comparación		Valor	gl	p
Carga laboral / Sexo	χ^2	33	2	<.001
	N	569		
Carga laboral / Edad	χ^2	15.6	4	.004
	N	569		
Carga laboral / Estado civil	χ^2	58.7	8	<.001
	N	569		
Carga laboral / Número de hijos	χ^2	2.5	4	<.001
	N	569		
Carga laboral / Grado de instrucción	χ^2	159	12	<.001
	N	569		
Carga laboral / Distrito de residencia	χ^2	92.6	84	.244
	N	569		
Carga laboral / Religión	χ^2	2.87	10	.984
	N	569		
Carga laboral / Ocupación	χ^2	21.4	46	.999
	N	569		
Carga laboral / Tipo de trabajo	χ^2	1.56	6	.956
	N	569		
Carga laboral / Condición de trabajo	χ^2	1.43	4	.839
	N	569		
Carga laboral / Hora de trabajo por día	χ^2	1.61	4	.807
	N	569		
	χ^2	.656	2	.72

Carga laboral / Jornada N 569
laboral

Discusión

58 El análisis global confirmó que la satisfacción laboral predice significativamente la salud mental en adultos trabajadores de Lima Metropolitana, y que este efecto es parcialmente mediado por la carga laboral, como lo demuestran los valores estadísticos obtenidos ($p = .021$ y $p = .017$ para la mediación; $p = .015$ y $p < .001$ para el efecto total). Este hallazgo respalda la hipótesis principal del estudio y amplía el campo de investigación en bienestar psicológico laboral. Esta relación se alinea con lo planteado por Zhay y Wang (2024), quienes demostraron que la satisfacción laboral influye inversamente en la carga laboral y que esta, a su vez, afecta la intención de rotación. Sin embargo, mientras su estudio se enfocó en la permanencia laboral, el presente trabajo aborda la salud mental como variable dependiente, ofreciendo un enfoque más integral. Además, se retoman los aportes de Cornejo et al. (2022), que evidenciaron que la doble carga, laboral y doméstica, deteriora el bienestar psicológico, especialmente en contextos urbanos. Desde el plano teórico, estos resultados se sustentan en el modelo de demandas y recursos laborales (Bakker & Demerouti, 2007), que afirma que el desequilibrio entre exigencias del entorno y recursos disponibles genera estrés. Esta lógica se complementa con el modelo biopsicosocial de Veit y Ware (1983), que postula que la salud mental surge de la interacción entre factores emocionales, sociales y laborales, todos presentes en el diseño del estudio.

31 4 Además, se halló una correlación positiva significativa entre satisfacción laboral y salud mental ($r = .62$; $p < .001$). Este resultado indica que, a mayor satisfacción en el trabajo, mejor es la percepción del bienestar psicológico. La relación guarda coherencia con Velez et al. (2024), quienes encontraron que la satisfacción se asocia con la autoeficacia profesional ($p = .003$; $um =$

.13), entendida como una dimensión psicológica vinculada al bienestar mental. A diferencia de su enfoque indirecto, el presente estudio aborda la salud mental como constructo principal. Esta relación se sostiene en los postulados de Warr et al. (1979), que explican cómo la satisfacción laboral (sea por factores intrínsecos o extrínsecos) actúa como un protector emocional frente al malestar psicológico.

4 Asimismo, se identificó una correlación inversa entre la satisfacción laboral y la carga laboral ($r = -.45$; $p < .001$), lo cual indica que, a mayor carga, disminuye la percepción de satisfacción. Este hallazgo coincide con Sucapuca et al. (2022), quienes evidenciaron un efecto negativo directo entre ambas variables ($\beta = -.11$; $p < .050$), y con Tien (2024), quien identificó que el conflicto trabajo-familia disminuye la satisfacción vía la sobrecarga. La interpretación teórica se enmarca en la Escala de Carga de Trabajo propuesta por Gil (2016), y se fundamenta nuevamente en el modelo de Bakker y Demerouti (2007), que plantea que cuando las demandas laborales superan los recursos, se genera desgaste emocional y descenso en la motivación laboral.

Los datos también revelaron una correlación negativa entre salud mental y carga laboral ($r = -.51$; $p < .001$), indicando que el aumento de carga se asocia con deterioro psicológico. Esta relación ya había sido reportada por Cornejo et al. (2022) en estudios de doble carga, y por Velez et al. (2024), quienes vincularon la sobrecarga con una disminución de autoeficacia. La presencia de síntomas psicológicos en ambientes laborales exigentes reafirma la lógica del modelo biopsicosocial (Veit & Ware, 1983), y de las teorías sobre esfuerzo emocional (Gil, 2016), que describen cómo el entorno laboral puede transformarse en un agente estresor directo.

5 Además, se encontraron diferencias significativas en satisfacción laboral según edad, estado civil, número de hijos, grado de instrucción y distrito de residencia ($p < .05$). Los adultos jóvenes con estudios superiores reportaron mayor satisfacción. Este resultado difiere parcialmente

de lo expuesto por Gottwald y Lejsková (2023), quienes hallaron una alta correlación entre carga y satisfacción laboral ($r = .97$; $p < .001$), pero sin incorporar variables sociodemográficas. En contraste, el presente estudio integra el componente personal y contextual, lo que amplía la comprensión del fenómeno. Según Warr et al. (1979), las expectativas laborales varían según los perfiles individuales, y este estudio lo evidencia con claridad.

5 De igual manera, se evidenciaron diferencias significativas en salud mental según edad, estado civil, número de hijos y grado de instrucción ($p < .05$), siendo las mujeres casadas quienes reportaron menor bienestar psicológico. Este hallazgo está en línea con Cornejo et al. (2022), que destacaron que la doble carga impacta negativamente en la salud mental femenina. El resultado confirma que las condiciones personales y sociales influyen en el bienestar emocional, tal como propone el modelo biopsicosocial (Veit & Ware, 1983), reforzando la idea de que el estado civil y el género son determinantes sociales de salud mental.

5 También se identificaron diferencias significativas en la carga laboral según edad, estado civil, número de hijos y grado de instrucción ($p < .05$). Los trabajadores con contratos temporales y jornadas extendidas reportaron mayor carga. Este hallazgo coincide con Sucapuca et al. (2022), quienes observaron que la sobrecarga laboral afecta negativamente a docentes peruanos en condiciones precarias. La teoría de demandas y recursos (Bakker & Demerouti, 2007) permite explicar cómo la falta de estabilidad contractual incrementa la percepción de exigencia. Asimismo, Gil (2016) plantea que el volumen de tareas y la presión por plazos intensifican el esfuerzo percibido, afectando directamente la percepción de carga y malestar.

24 Las limitaciones metodológicas del presente estudio incluyen el uso de un diseño transversal, que impide establecer relaciones causales definitivas entre las variables analizadas, así como la aplicación de instrumentos autoadministrados, como el MHI-5 y la Escala de Carga de

Trabajo, que pueden haber inducido sesgos de deseabilidad social en las respuestas. Además, la muestra estuvo compuesta por adultos con acceso a entornos laborales formales, lo que restringe la posibilidad de generalizar los hallazgos a poblaciones informales o rurales. Desde la perspectiva investigativa, se reconoce que el proceso de codificación de variables sociodemográficas pudo haber estado influenciado por juicios subjetivos, especialmente en la categorización de tipo de contrato y jornada laboral, lo cual representa una limitación en la precisión del análisis comparativo. A pesar de estas limitaciones, el estudio ofrece importantes implicancias teóricas, reforzando la validez de modelos clásicos como la teoría de los dos factores de Herzberg (1959) y el modelo de demandas y recursos laborales de Bakker y Demerouti (2007), al demostrar que factores motivacionales y exigencias organizacionales influyen directamente en la salud mental. Esta evidencia se enriquece con el aporte contextual del estudio al aplicarse en población peruana, ampliando la aplicabilidad de dichos modelos en escenarios latinoamericanos. En cuanto a las implicancias prácticas, los hallazgos permiten identificar grupos vulnerables según sexo, estado civil, tipo de contrato y nivel educativo, facilitando intervenciones focalizadas desde las organizaciones y el sector salud, como programas de balance carga-recurso, líneas de apoyo emocional y estrategias diferenciadas de promoción del bienestar según perfil sociodemográfico.

Los resultados permiten concluir que la satisfacción laboral tiene un efecto significativo sobre la salud mental y que la carga laboral cumple un rol mediador parcial en esta relación, explicando el 37.1 % del efecto total; de este modo, se establece que la percepción positiva del entorno laboral contribuye directamente al bienestar psicológico, mientras que la sobrecarga laboral debilita este vínculo. Se identificó una correlación positiva y significativa entre satisfacción laboral y salud mental, así como una correlación inversa entre satisfacción laboral y carga laboral, y otra negativa entre carga laboral y salud mental, evidenciando que las exigencias excesivas

afectan tanto la percepción del trabajo como el estado emocional. Asimismo, se hallaron diferencias significativas en la percepción de las tres variables estudiadas según edad, sexo, estado civil, número de hijos, grado de instrucción y distrito de residencia, lo que confirma que los factores personales y contextuales influyen directamente en la experiencia laboral y el bienestar del trabajador, y que deben ser considerados en el diseño de políticas organizacionales y estrategias preventivas.

A partir de los hallazgos obtenidos, se recomienda que las organizaciones implementen políticas integrales orientadas a promover la satisfacción laboral como estrategia clave para prevenir el deterioro de la salud mental, lo que implica fortalecer la comunicación interna, reconocer el desempeño y garantizar condiciones justas. Asimismo, resulta necesario monitorear periódicamente la carga laboral y establecer mecanismos de redistribución de tareas y pausas activas que favorezcan el equilibrio entre exigencias y bienestar. Las empresas deben priorizar la creación de entornos que fomenten el sentido de pertenencia, la autonomía y las oportunidades de desarrollo profesional, capacitando a sus líderes en gestión emocional y clima organizacional, considerando que el bienestar emocional está influenciado por la percepción del rol laboral. En este sentido, se sugiere revisar los modelos de asignación de tareas y tiempos de ejecución, establecer indicadores de carga óptima por puesto y habilitar espacios de retroalimentación para identificar situaciones de sobrecarga. Adicionalmente, se propone desarrollar programas de prevención del estrés laboral, incluyendo talleres, asesoría psicológica y evaluaciones periódicas del estado emocional, incorporadas en las rutinas de gestión. Dado que la percepción de satisfacción, salud mental y carga laboral varía según edad, sexo, estado civil, número de hijos, grado de instrucción y distrito de residencia, es recomendable aplicar estrategias diferenciadas que respondan a las características específicas de cada grupo. Esto implica diseñar intervenciones

segmentadas, líneas de atención personalizadas y campañas de sensibilización adaptadas, así como diagnosticar internamente los perfiles más vulnerables para implementar medidas de compensación como horarios flexibles, redistribución de funciones o apoyo técnico, contribuyendo así al bienestar integral del trabajador y a la mejora de la eficiencia organizacional.

Referencias

- Arias, W., Rivera, R., & Ceballos, K. (2017). Psychometrical analysis of Warr, Cook & Wall Job Satisfaction Scale in a multioccupational sample from Arequipa, Peru. *Interacciones*, 3(2), 79-85. <https://doi.org/10.24016/2017.v3n2.74>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Calderón, G., Merino, C., Juárez, A., & Jimenez, M. (2018). Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 21(3), 123-127. <https://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v21n3/1578-2549-aprl-21-03-123.pdf>
- Cornejo, N., Ligueño, T., Monsalve, M., & Moreno, X. (2022). Asociación entre determinantes sociales y salud mental: efecto de la doble carga laboral y doméstica. *MediSur*, 20(5), 907-916. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2022000500907&lng=es&tlng=es.
- Gil, P. (2016). La Batería UNIPSIICO: Propiedades psicométricas de las escalas que evalúan los factores psicosociales de demanda. *Arch Prev Riesgos Labor*. 19: 86-94. doi: 10.12961/aprl.2016.19.02.2.
- Gobierno del Perú. (2025). *Día del Trabajo: INSM alerta sobre crisis de salud mental por precariedad laboral*. [Nota de prensa].

<https://www.gob.pe/institucion/inism/noticias/1159543-dia-del-trabajo-inism-alerta-sobre-crisis-de-salud-mental-por-precariedad-laboral>

GOB. (17 de enero 2025). *Lima supera los 10 millones 400 mil habitantes*. [nota de prensa].

Gobierno del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/inei/noticias/1092367-lima-supera-los-10-millones-400-mil-habitantes>

Gottwald, D., & Lejsková, P. (2023). Job satisfaction and perceived workload in the context of personality typology among subway train drivers. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1283122>

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, New York.

Merino, C., Cuba, Y., y Rojas, L. (2019). Inventario de Salud Mental - 5 (MHI-5) en adolescentes peruanos: estudio preliminar de validación. *Revista de Salud Pública*, 21(4), 439-443. Epub August 10, 2020. <https://doi.org/10.15446/rsap.v21n4.66357>

OIT. (2023). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2023*. <https://www.ilo.org/es/publications/flagship-reports/perspectivas-sociales-y-del-empleo-en-el-mundo-tendencias-2023>

OIT. (2025). Indicadores y herramientas de datos. <https://ilostat.ilo.org/es/data/>

OMS. (2021). *Long working hours increasing deaths from heart disease and stroke: WHO, ILO*. <https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>

OMS. (2022). *Mental disorders*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>

- Sucapuca, E., Yapu, L., Mamani, O., & Turpo, J. (2022). Efecto de la carga de trabajo y estrés sobre la percepción del teletrabajo en docentes peruanos: rol mediador de la satisfacción laboral. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 31(1), 70-78. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602022000100008&lng=es&tlng=es.
- Tien, D. (2024). A study on workload and job satisfaction: work-family conflict and family-work conflict as mediators. *International Journal of Business and Emerging Markets*, 16(2). pp 189-206. <https://doi.org/10.1504/IJBEM.2024.137662>
- UPeU. (2016). *Código de Ética para la Investigación (CoEIn)*. <https://investigacion.upeu.edu.pe/comite-de-etica/>
- Veit, C., & Ware, J. (1983). The structure of psychological distress and well-being in general populations. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51(5), 730–742. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.51.5.730>
- Velez, M., Mamani, O., Zerga, C., Turpo, J., & Morales, W. (2024) Effect of perceived stress, job satisfaction, and workload on the professional self-efficacy of Peruvian regular basic education teachers. *Front. Educ.* 9:1302624. doi: 10.3389/feduc.2024.1302624
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129-148.
- Zhau, X., Wang, M. (2024). A Study on the Relationship between Workload, Job Satisfaction, Relational Psychological Contract, and Turnover Intention of the Public Servants. *International Journal of Information and Management Sciences*, 35(1) pp. 79-98. https://msdm.ms.tku.edu.tw/ms/wp-content/uploads/2024/08/M35N1_5.pdf