

Examining The Perceived Workload of Administrative Staff at A University in Quito, Ecuador

Examinar La Carga Laboral Percibida En El Personal Administrativo De Una Universidad En Quito, Ecuador

Autores:

Campaña-Ruiz, María José
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Cuenca – Ecuador



maria.campana.31@est.ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0005-5061-8129>

Ortiz-Gonzalez, Raúl Adrián
UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR
Ing. Comercial, Ph.D. en Ciencias
Docente Tutor del área de Contabilidad y Auditoría
Quito – Ecuador



raortizg@ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0003-1385-1405>

Fechas de recepción: 09-MAR-2026 aceptación:23-MAR-2026 publicación: 31-MAR-2026



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>

Resumen

Este estudio examinó la carga laboral percibida en un grupo de personal administrativo de una universidad de Quito, Ecuador, su objetivo fue descubrir el nivel y comportamiento a partir de cinco dimensiones: carga laboral, volumen de tareas, ritmo de trabajo, interrupciones y demanda mental. Se aplicó un diseño cuantitativo no experimental de alcance descriptivo, mediante una encuesta de 25 preguntas en escala de Likert (1 a 5), cinco preguntas por cada dimensión y con 60 participantes, su apoyo fue voluntario y anónimo. Se realizó procesamiento en excel incluyendo un ítem invertido para reducir el sesgo de la respuesta. Para la interpretación se calcularon promedios de cada dimensión y se agruparon en tres niveles (bajo, moderado y alto), los resultados mostraron niveles moderados, carga laboral (media = 3,00), volumen de tareas (media = 2,8), ritmo de trabajo (media = 3,4), interrupciones (media = 3,1) y demanda mental (media = 3,5). Analizando los resultados, la carga laboral percibida mantiene rango moderado lo que sugiere una demanda sostenida que puede intensificarse en momentos claves por interrupciones y/o exigencias cognitivas. Finalmente, los resultados se analizaron en Minitab versión 18, donde se estableció que las variables si se asocian con la carga laboral percibida.

Palabras clave: Salud mental; Rendimiento; Estrés Mental; Ambiente De Trabajo; Condiciones De Trabajo.

Abstract

This study examined the perceived workload of a group of administrative staff at a university in Quito, Ecuador. Its objective was to determine the level and behavior based on five dimensions: workload, task volume, work pace, interruptions, and mental demand. A quantitative, non-experimental, descriptive design was applied, using a 25-question survey on a Likert scale (1 to 5), with five questions for each dimension and 60 participants, whose support was voluntary and anonymous. The data was processed in Excel, including an inverted item to reduce response bias. For interpretation, averages were calculated for each dimension and grouped into three levels (low, moderate, and high). The results showed moderate levels of workload (mean = 3.00), task volume (mean = 2.8), work pace (mean = 3.4), interruptions (mean = 3.1), and mental demand (mean = 3.5). Analyzing the results, the perceived workload remains moderate, suggesting a sustained demand that can intensify at key moments due to interruptions and/or cognitive demands. Finally, the results were analyzed in Minitab version 18, where it was established that the variables are associated with the perceived workload.

Keywords: Mental Health; Performance; Mental Stress; Work Environment; Working Conditions.

Introducción

Actualmente, en los cargos administrativos, donde el esfuerzo mental es mayor al físico, se siente la importancia del trabajo de las áreas de salud ocupacional y bienestar laboral, ya que la carga laboral percibida y la carga mental, se asocian con el desempeño, el estado emocional y físico de una persona. La literatura sugiere que también importa “cómo” se vive ese trabajo: la claridad de roles, el apoyo del equipo, y la disponibilidad de recursos para cumplir con las demandas (Longo et al., 2022).

Desde la neuroergonomía, se ha definido que cuando las exigencias cognitivas superan los recursos disponibles, aumentan la fatiga y los errores, afectando la calidad del trabajo y la experiencia del trabajador (Dehais et al., 2020). De manera complementaria, los enfoques de riesgos psicosociales destacan que el contexto y las condiciones de organización del trabajo afinan la percepción de carga y sus efectos (Adams & Nino, 2024).

Desde una visión contemporánea, la carga mental se define como un fenómeno multidimensional influenciado por el contexto, donde la igualdad resulta vital para descifrar cómo cada profesional procesa las presiones de su puesto permitiendo un análisis que trasciende los datos cuantitativos para centrarse en la vivencia del trabajador. (Longo et al., 2022).

Por eso, actualmente se recomienda combinar indicadores de desempeño, medidas orgánicas y escalas subjetivas para captar la vivencia del trabajador y no limitarse a datos puramente cuantitativos (Rauffet et al., 2024). En la práctica, herramientas usadas como NASA-TLX permiten operacionalizar la carga desde varias dimensiones: demanda mental, esfuerzo, frustración, entre otras, facilitando comparaciones y seguimiento en el tiempo (NASA, 2023).

En este sentido, la carga laboral percibida se entiende como el conjunto de presiones diarias que activan el entorno, tales como la velocidad del flujo de trabajo, la cantidad de deberes, las pausas forzadas y el desgaste intelectual, elementos que coinciden con los parámetros de evaluación de riesgos psicosociales del cuestionario COPSOQ III. (Moncada et al., 2021; Rahimi et al., 2025)

Dentro del trabajo administrativo, el agotamiento deriva de una actividad intelectual prolongada que implica el procesamiento constante de datos y el seguimiento con diversos departamentos, lo cual puede derivar en una saturación mental severa cuando las funciones se experimentan como estresantes (Midha et al., 2021; Dhengre & Rothrock, 2024). Además, la exposición prolongada a altas demandas cognitivas con fatiga y mayor probabilidad de errores, particularmente en tareas administrativas repetitivas o de alta responsabilidad (Mahdavi et al., 2024). En conjunto, estos elementos pueden traducirse en mayor tensión y desgaste psicológico, incluso sin cambios drásticos en la carga objetiva de trabajo (Maksymenko et al., 2021).

A esto se suman las distracciones e interrupciones habituales de la oficina, las cuales, según la evidencia, obligan a un sobreesfuerzo para retomar la concentración y elevan significativamente la sensación de estar sobrepasado por las responsabilidades. (Zahmat Doost & Zhang, 2022)

En contextos de oficina, las interrupciones digitales han mostrado efectos consistentes sobre la carga percibida y el rendimiento (Zahmat Doost, 2023; Yu & Lee, 2022). Asimismo, los estudios que combinan medidas subjetivas y fisiológicas sugieren que, aun cuando el

trabajador se adapta, el esfuerzo continuo para reorientar la atención puede mantenerse elevado (Dolmans et al., 2021). Por ello, identificar la frecuencia y el tipo de interrupción resulta relevante para interpretar los niveles de carga reportados (Koundal et al., 2024).

No obstante, a pesar de que el estudio de estos factores ha cobrado relevancia global, la investigación enfocada en empleados administrativos de universidades latinoamericanas, y específicamente en el Ecuador, es todavía limitada, razón por la cual este estudio busca analizar la percepción de la carga laboral en una institución de Quito, explorando detalladamente variables como: volumen de tareas, ritmo de trabajo, interrupciones y la demanda mental. (Hoffmann et al., 2020).

Además, la literatura reciente sugiere que las variables como el ritmo de trabajo y las interrupciones pueden diferir sustancialmente según cultura organizacional y modalidad de trabajo, lo que refuerza la necesidad de evidencia contextualizada (Jung et al., 2023; Pütza et al., 2022). Por estas razones, este estudio analiza la percepción de carga laboral en una institución de educación superior en la ciudad de Quito, explorando variables como volumen de tareas, ritmo de trabajo, interrupciones y demanda mental, alineadas con la medición psicosocial (Kumalasari et al., 2024).

Material y métodos

La investigación se desarrolló bajo un diseño cuantitativo no experimental, con alcance descriptivo, mediante una revisión bibliográfica en base de datos como Scopus, Scielo e IEEE Xplore. Para la sustentación retórica del estudio y la construcción del instrumento de medición, se realizó una búsqueda absoluta de literatura científica en base de datos de alto impacto, se las seleccionó por su importancia en investigaciones en salud ocupacional, riesgos psicosociales y psicología organizacional.

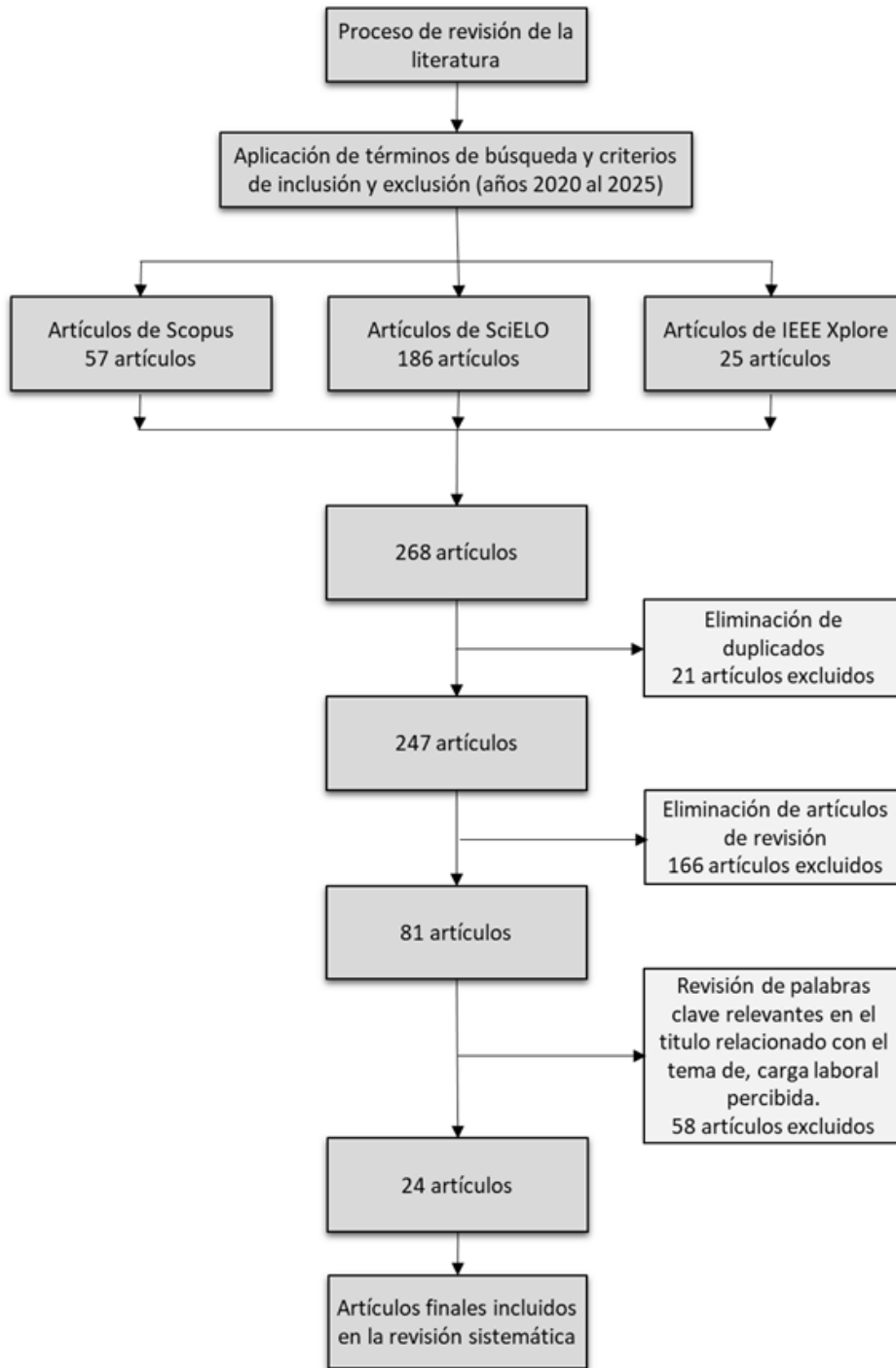
En la primera etapa se identificaron 268 artículos científicos, 57 artículos provenientes de Scopus, 186 de Scielo y 25 de IEEE Explore. Se procedió a eliminar 21 documentos que se duplicaban, dándonos un total de 247 artículos para revisión.

En la segunda etapa, se descartaron 166 artículos que no correspondían directamente con el tema de estudio, ya que su contexto no se relacionaba con personal administrativo, poblaciones distintas al ámbito laboral universitario o por centrarse en perspectivas exclusivamente clínicas o tecnológicas. Como resultado se conservó 81 artículos.

Finalmente, para identificar los estudios más relevantes se utilizó el software Vosviewer como herramienta de apoyo para el análisis de la literatura. Este análisis permitió visualizar redes de concurrencia con palabras claves, facilitando la identificación de conceptos relacionados con carga laboral, volumen de tareas, ritmo de trabajo, interrupciones y la demanda mental. Como resultado final obtuvimos 24 artículos identificados, con los cuales se trabajará la base teórica y metodológica del presente estudio.

Figura 1 Método prisma





Nota. Diagrama del proceso de selección de la literatura científica

descriptivos de carácter exploratorio en el ámbito organizacional, más que todo cuando se quiere identificar patrones de percepción y no establecer relaciones causales.

2.4 Instrumento de recolección de datos

La recolección de información se realizó mediante un cuestionario estructurado y administrado, compuesto 25 preguntas, distribuidas entre 5 dimensiones: carga laboral, volumen de tareas, ritmo de trabajo, interrupciones y demanda mental

Para la construcción del instrumento se apoyó en revisiones de literatura científica reciente, comprendida entre los años 2020 al 2025, y en escalas utilizadas para la evaluación de factores psicosociales del trabajo. En particular, se tomaron como referencia las dimensiones de exigencias cuantitativas y cognitivas del Copenhagen Psychosocial Questionnaire en su tercera versión (COPSOQ III), instrumento validado internacionalmente para la medición de riesgos psicosociales. (Moncada et al., 2021; Rahimi et al., 2025)

De igual manera, se incluyeron estudios sobre carga mental, interrupciones y ritmo en entornos administrativos y de oficina, lo que permitió formular preguntas alineadas con la evidencia científica disponible. (Midha et al., 2021; Pütza et al., 2022). La literatura sobre interrupciones aportó criterios para distinguir entre interrupciones externas y auto-interrupciones, así como para anticipar su relación con desempeño y esfuerzo percibido (Zahmat Doost & Zhang, 2023; Yu & Lee, 2022).

Además, se consideraron aportaciones recientes que recomiendan integrar mediciones subjetivas y objetivas cuando se evalúan fenómenos cognitivos en el trabajo, mejorando la robustez interpretativa (Koundal et al., 2024; Kurosaka et al., 2023). Finalmente, se utilizaron referencias aplicadas a contextos de oficina para afinar la redacción de ítems y asegurar relevancia del instrumento (Lagomarsino et al., 2021).

Las respuestas se revisaron mediante una escala tipo Likert de cinco puntos, donde 1= corresponde a totalmente en desacuerdo, 2= en desacuerdo, 3= ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4= de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo. Cabe mencionar que uno de los ítems fue formulado de manera inversa, para reducir posibles sesgos de respuesta. (Alkharusi, 2022)

Para facilitar la interpretación de los promedios obtenidos en la escala Likert de 1 a 5, se establecieron 3 niveles de referencia, Bajo, moderado y alto, utilizando intervalos de igual amplitud. Primero se calculó el rango total de cada escala ($5 - 1 = 4$) y luego se dividió para las tres categorías ($4 / 3 = 1,33$) para poder definir el tamaño de cada intervalo. Con base en esto se consideró bajo (1,00 a 2,33) moderado (2,34 a 3,66) y alto (3,67 a 5,00). Este procedimiento se empleó como apoyo para describir los resultados y facilitar su lectura, siguiendo recomendaciones metodológicas para el análisis e interpretación descriptiva de escalas tipo Likert. (Alkharusi, 2022)

2.5 Procedimiento y análisis de datos

El cuestionario se aplicó virtualmente, garantizando el anonimato y la confidencialidad de la participación, así como el uso exclusivamente académico de la información recolectada. El tiempo de respuesta fue entre 10 a 15 minutos.

Las respuestas obtenidas, se analizaron mediante estadística descriptiva, calculando el promedio de cada variable estudiada. El procedimiento se realizó utilizando Microsoft excel que es una herramienta adecuada para este tipo de estudios. Asimismo, se consideraron

antecedentes de confiabilidad reportados en literatura científica para instrumentos similares. (NASA, 2023; Pušica et al., 2024)

Finalmente, los análisis se realizaron en Minitab versión 18, se estableció un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$. Para examinar la relación entre la carga laboral percibida y sus dimensiones (volumen de tareas, ritmo de trabajo, interrupciones y demanda mental). Se utilizó en coeficientes de correlación Spearman considerando la naturaleza de las escalas de tipo Likert y la ausencia de normalidad den la distribución de los datos.

Para cada dimensión se contrastaron las siguientes hipótesis: Ho: El volumen de tareas, el ritmo de trabajo, las interrupciones y la demanda mental no se asocian significativamente con la carga laboral percibida en el personal administrativo de una universidad en Quito. Y Ha: El volumen de tareas, el ritmo de trabajo, las interrupciones y la demanda mental sí se asocian significativamente con la carga laboral percibida en el personal administrativo de una universidad en Quito.

Resultados

La carga laboral percibida presento promedio de 3.0 lo que indica un nivel moderado en el personal administrativo evaluado. Este resultado sugiere que no se percibe una sobre carga, pero si existen exigencias laborales que influyen de manera significativa en la experiencia cotidiana del trabajo.

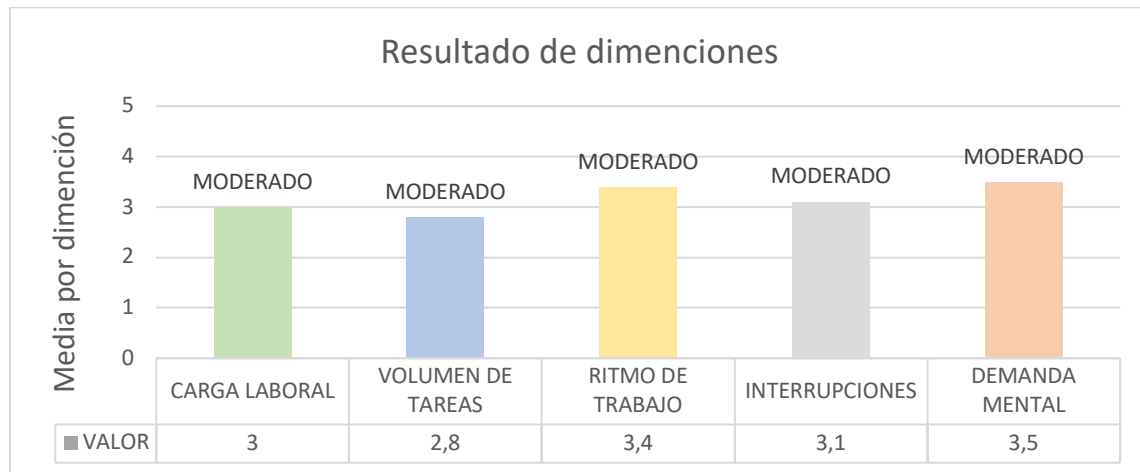
El volumen de tarea obtuvo promedio de 2.8 correspondiente a un nivel moderado, esto indica que la cantidad de trabajo no es percibida como excesiva, sin embargo, si se puede interpretar que en determinados momentos si se acumula las tareas lo que ocasiona presión laboral alta.

El ritmo de trabajo presento un nivel moderado con promedio de 3.4. Esto refleja que los participantes sienten la necesidad de trabajar a una velocidad elevada para cumplir con sus funciones, que puede implicar presión laboral constante.

Las interrupciones registraron promedio de 3.1 correspondiente a nivel moderado, este resultado indica que las distracciones forman parte del trabajo diario, lo que afecta a la concentración y contribuye a la percepción de elevada carga laboral.

La demanda mental, muestra promedio de 3.5 estando dentro del nivel moderado, esto refleja que las personas encuestadas indican una elevada exigencia cognitiva, asociada al procesamiento continuo de información, toma de decisiones y atención simultanea de múltiples requerimientos.

Figura 3
 Resultado de dimensiones



Nota. Las puntuaciones corresponden a la media por dimensión (escala Likert de 1 a 5)

En conjunto, los resultados muestran que la percepción de la carga laboral se encuentra más asociada a la demanda mental que al volumen de tarea. La demanda mental es la dimensión más relevante en la experiencia laboral del personal administrativo encuestado.

Resultados de correlación

Se evaluó la asociación entre la carga laboral percibida (Y) y las cuatro dimensiones; volumen de tareas (X1), ritmo de trabajo (X2), interrupciones (X3) y demanda mental (X4), mediante el coeficiente de correlación de Spearman (p), con un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$. A continuación, se presentan los resultados obtenidos y el análisis producto de las encuestas aplicadas.

Tabla 1
 Correlación de Spearman entre carga laboral y sus dimensiones

Variable (X)	Dimensión	P de Spearman	p - valor
X1	Volumen de tareas	0.627	< 0.001

X2	Ritmo de trabajo	0.658	< 0.001
X3	Interrupciones	0.597	< 0.001
X4	Demanda mental	0.400	0.002

Nota. cuando Minitab reporta $p = 0,000$ se interpreta como $p < 0,001$ (redondeo)

Se observaron asociaciones positivas y estadísticamente significativas entre la carga laboral percibida y todas las dimensiones evaluadas. La relación más fuerte se evidenció con el ritmo de trabajo ($\rho = 0,658$; $p < 0,001$), seguida del volumen de tareas ($\rho = 0,627$; $p < 0,001$) y las interrupciones ($\rho = 0,597$; $p < 0,001$). La demanda mental presentó una asociación positiva de magnitud moderada ($\rho = 0,400$; $p = 0,002$). En conjunto, los resultados permiten rechazar la hipótesis nula (H_0) para cada dimensión y respaldan la existencia de asociaciones significativas con la carga laboral percibida.

Discusión

Los resultados obtenidos del presente estudio muestran que la carga laboral percibida en el personal administrativo esta en un nivel moderado, lo que es coherente con enfoques contemporáneos que conciben la carga laboral como un fenómeno multidimensional, influido por factores objetivos como por la percepción subjetiva del trabajador. (Longo et al., 2022) Es importante señalar que un nivel moderado no significa ausencia de riesgo: puede coexistir con picos de alta demanda o con grupos expuestos dentro de la misma organización (Adams & Nino, 2024). Desde representaciones de ergonomía cognitiva, la carga moderada puede estar sin deterioro inmediato del rendimiento, pero tiende a volverse problemática cuando se combina con interrupciones y presión temporal (Dehais et al., 2020).

Estos estudios destacan que la carga laboral no es solo la cantidad de trabajo o la capacidad de realizar múltiples tareas simultáneamente, sino que son las exigencias cognitivas, temporales y contextuales. (Rauffet et al., 2024; NASA, 2023)

La demanda mental fue la dimensión más alta, aunque se encuentra en el nivel moderado, este resultado coincide con estudios que describen al trabajo como altamente demandante a nivel cognitivo. (Midha et al., 2021). Estudios en neuroergonomía y ergonomía cognitiva han evidenciado que tareas que implican atención continua, toma de decisiones y procesamiento incesante de información incrementan significativamente la carga mental percibida. (Dehais et al., 2020; Dhengre & Rothrock, 2024)

Se ha señalado en algunos estudios, que la elevada demanda mental puede generar fatiga cognitiva, disminución del rendimiento y aumento del estrés laboral, incluso cuando el volumen de tareas no es percibido como excesivo. (Maksymenko et al., 2021). Algunos estudios en trabajadores han asociado mayores exigencias cognitivas con síntomas de estrés

y con deterioro del bienestar cuando no existen pausas, apoyo o autonomía suficientes (Kumalasari et al., 2024)

El nivel observado en el ritmo de trabajo es alto, lo respalda la evidencia que indica que la presión constituye uno de los principales factores asociados a la percepción de carga laboral. Investigaciones han demostrado que trabajar bajo presión incrementa la percepción de la sobrecarga y afectan el bienestar laboral. (Longo et al., 2022; Adams & Nino, 2024)

En espacios administrativos, el ritmo acelerado suele estar vinculado a procesos de coordinación, atención a múltiples usuarios y gestión simultánea de tareas, lo cual amplifica las exigencias cognitivas del trabajo. (Mahdavi et al., 2024)

Las interrupciones que se encuentran en un nivel moderado, constituyen un alto grado de percepción de carga laboral, diversos estudios han demostrado que las interrupciones frecuentes obligan a los trabajadores a esforzarse aún más para retomar una actividad, lo que aumenta la carga mental y el tiempo para completarla. (Zahmat Doost, 2022; Yu & Lee, 2022)

La literatura indica que la fragmentación del trabajo, producto de las interrupciones constantes, constituyen al agotamiento mental y a la percepción negativa del entorno laboral especialmente en trabajos administrativos digitalizados. (Koundal et al., 2024; Midha et al., 2021)

El volumen de tarea, tuvo un nivel moderado, este resultado es importante, ya que sugiere que la carga laboral percibida no está necesariamente asociada con demasiadas tareas, sino también con exigencias mentales y la presión del cumplimiento de tareas. Esto coincide con estudios que distinguen entre cantidad de trabajo y carga mental percibida, resaltando que el esfuerzo cognitivo continuo puede ser el principal factor de desgaste en labores administrativas. (Longo et al., 2022; Dehais et al., 2020)

Al utilizar dimensiones alineadas con el COPSQ III, este estudio permite diferenciar los hallazgos con la literatura sobre riesgos psicosociales y exigencias cognitivas utilizando métricas que han demostrado ser sumamente sensibles para detectar condiciones que merman el bienestar y el desempeño (Moncada et al., 2021; Rahimi et al., 2025)

Los resultados obtenidos en el presente estudio se alinean con estudios que abordan la carga laboral desde una perspectiva psicosocial, destacando su relación con el estrés laboral, el bienestar y la salud mental de los trabajadores. (Maksymenko et al., 2021; Jung et al., 2023) Esto implica que, en el entorno universitario, se debe considerar no solo la organización de tareas, sino también la reducción de exigencias cognitivas innecesarias y la mejora de condiciones psicosociales del trabajo.

Conclusiones

En el personal administrativo evaluado, la carga laboral percibida se ubicó de forma permanente en nivel moderado en las cinco dimensiones analizadas. Esto indica una demanda continua que, aunque no alcanza niveles altos en promedio, sí puede requerir seguimiento y gestión preventiva para evitar fatiga y estrés en periodos de mayor presión.

La demanda mental presentó el promedio más alto, seguida por el ritmo de trabajo. Esto nos indica que la exigencia principal no se relaciona solo con cantidad de tareas, sino con el esfuerzo cognitivo necesario para mantener la atención, alternar actividades y responder a diferentes exigencias durante la jornada laboral.

Las interrupciones mostraron también un nivel moderado y aparecen como un elemento clave para explicar la percepción de carga. En el día a día las llamadas, los correos, la atención a usuarios internos o externos y las reuniones pueden generar picos de exigencia que elevan la sensación de saturación, aun cuando el trabajo y las actividades sean las habituales.

Estos resultados son útiles para tomar acciones concretas: mantener el flujo de solicitudes en orden, implementar ventanas de atención, incrementar tiempos de trabajo sin interrupciones, priorizar tareas, mejorar la coordinación entre las áreas y promover pausas activas o pasivas breves para la recuperación mental. El objetivo no es eliminar la demanda, sino hacerla más predecible y manejable.

Los hallazgos muestran que la carga laboral percibida en el personal administrativo se relaciona de manera significativa con el volumen de tareas, el ritmo de trabajo, las interrupciones y la demanda mental. Entre estos factores, el ritmo de trabajo y el volumen de tareas son los elementos más vinculados con una mayor percepción de carga, por lo que se necesita realizar acciones de mejora.

Limitaciones: El estudio se basó en una muestra de una sola institución, por lo que los resultados no se pueden generalizar a todo el personal administrativo de la ciudad. Además, el análisis fue descriptivo y no permite establecer relaciones causales ni comparar subgrupos, es decir, por área, por cargos o por antigüedad.

Futuras líneas de investigación: Se recomienda ampliar el estudio a otras universidades, analizar diferencias por áreas o departamentos y en periodos de alta demanda: como cierre de semestre, matrículas, entre otros, para identificar variaciones en la carga laboral. También se podría vincular la carga percibida con indicadores de ausentismo o desempeño, para evaluar posibles efectos en el bienestar y la productividad. Finalmente sería valioso incorporar medidas cualitativas como entrevistas o preguntas abiertas y con registros más enfocados a las interrupciones y multitareas, para poder comprender de mejor manera las situaciones específicas que elevan la carga de trabajo.

Referencias Bibliográficas

- Adams, R., & Nino, V. (2024). Work-Related Psychosocial Factors and Their Effects on Mental Workload Perception and Body Postures. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Alkharusi, H. (2022). A descriptive Analysis and Interpretation of Data from Likert Scales in Educational and Psychological Research. *Indian Journal of Psychology and Education*.
- Dehais, F., Lafont, A., Roy, R., & Fairclough, S. (2020). A Neuroergonomics Approach to Mental Workload, Engagement and Human Performance. *Frontiers in Neuroscience*.
- Dhengre, S., & Rothrock, L. (2024). Investigating mental workload across task modalities: a multimodal analysis using pupillometry. *Ergonomics*.
- Dolmans, T. C., Poel, M., van 't Klooster, J.-W. J., & Veldkamp, B. P. (2021). Perceived Mental Workload Classification Using Intermediate Fusion Multimodal Deep Learning. *Frontiers in Human Neuroscience*.
- Hoffmann, J., Kersting, C., & Weltermann, B. (2020). Practice assistants' perceived mental workload: A cross-sectional study with 550 German participants addressing work content, stressors, resources, and organizational structure. *PLOS ONE*.
- Jung, F. U., Pabst, A., Rodriguez, F. S., Luppá, M., Engel, C., Kirsten, T., . . . Riedel-Heller, S. G. (2023). Perceived stress of mental demands at work, objective stress and resilience – an analysis of the LIFE-Adult-study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*.
- Koundal, N., Abdalhadi, A., Al-Quraishi, M. S., Elamvazuthi, I., Moosavi, M. S., Guillet, C., . . . Saad, N. M. (2024). Effect of Interruptions and Cognitive Demand on Mental Workload: A Critical Review. *IEEE Access*.
- Kumalasari, L. D., & Elgeka, H. W. (2024). The Mediating Role of Intrinsic Motivation in the Relationship Between Organizational Support and Quantitative Workload and Work-Related Fatigue. *Jurnal Sains Psikologi*.
- Kurosaka, C., Kuraoka, H., & Maruyama, T. (2023). Mental workload task modeled on office work: Focusing on the flow state for well-being. *PLOS ONE*.
- Lagomarsino, M., Lorenzini, M., Momi, E., & Ajoudani, A. (2021). An Online Framework for Cognitive Load Assessment in Assembly Tasks.
- Longo, L., Wickens, C. D., Hancock, G., & Hancock, P. A. (2022). Human Mental Workload: A Survey and a Novel Inclusive Definition. *Frontiers in Psychology*.
- Mahdavi, N., Tapak, L., Darvishi, E., Doosti-Irani, A., & Shafiee Motlagh, M. (2024). Unraveling the interplay between mental workload, occupational fatigue, physiological responses and cognitive performance in office workers. *Scientific Reports*.
- Maksymenko, S., Kokun, O., Topolov, I., Nemesh, O., & Flaherty, M. (2021). The influence of occupational stress on employees' mental health. *Wiadomości Lekarskie*.
- Midha, S., Maior, H. A., Wilson, M. L., & Sharples, S. (2021). Measuring Mental Workload Variations in Office Work Tasks using fNIRS. *International Journal of Human-Computer Studies*.
- Moncada i Lluís, S., Llorens Serrano, C., Salas Nicás, S., Moriña Soler, D., & Navarro Giné, A. (2021). La tercera versión de COPSOQ-ISTAS21. Un instrumento internacional actualizado para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista Española de Salud Pública*.
- NASA Office of the Chief Health & Medical Officer (OCHMO). (2023). Cognitive Workload Assessment Methods. National Aeronautics and Space Administration (NASA).

- Pušica, M., Kartali, A., Bojović, L., Gligorijević, I., Jovanović, J., Leva, M. C., & Mijović, B. (2024). Mental Workload Classification and Tasks Detection in Multitasking: Deep Learning Insights from EEG Study. *Brain Sciences*.
- Pütz, S., Rick, V., Mertens, A., & Nitsch, V. (2022). Using IoT devices for sensor-based monitoring of employees' mental workload: Investigating managers' expectations and concerns. *Applied Ergonomics*.
- Rahimi, M., Arnold, B., LaMontagne, A. D., & Riley, P. (2025). Validation and benchmarks for the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ III) in an Australian working population sample. *BMC Public Health*.
- Rauffet, P., Moga, S., & Kostenko, A. (2024). arXiv. Obtenido de Cognitive control and mental workload in multitasking: https://arxiv.org/abs/2406.06178?utm_source=chatgpt.com
- Yu, E.-J., & Lee, E.-N. (2022). Development and Validation of a Nursing Work Interruption Scale. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Zahmat Doost, E., & Zhang, W. (2022). The Effect of Social Media Interruptions on Office Workers' Mental Workload Using Physiological Measures. Springer.
- Zahmat Doost, E., & Zhang, W. (2023). Mental workload variations during different cognitive office tasks with social media interruptions. *Ergonomics*.

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.