

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-León

Facultad de Ciencias Médicas

Carrera de Psicología



Tesis para optar al título de Licenciatura en Psicología

TEMA:

FACTORES Y EFECTOS NEGATIVOS DE LA CARGA MENTAL EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE MEDICINA INTERNA, HOSPITAL ESCUELA OSCAR DANILO ROSALES ARGÜELLO (HEODRA-LEÓN), MARZO-NOVIEMBRE, 2015.

AUTORAS:

Br. Elfa Massiel Hernández Pérez.

Br. Taniuska Merrey Romero Gómez.

TUTORA:

Lic. Arlen Mercedes Soto Vanegas. Ph.D.

Martes, 25 de octubre del 2016.

“A la Libertad por la Universidad”.

Dedicatoria

A mis padres, Francisco Jaime Hernández y Josefa Pérez Romero, por darme la vida, valores y principios que me han permitido que ser la persona que soy. Gracias por su apoyo en mi desarrollo personal y académico, pues sin ustedes no hubiese sido posible alcanzar este logro.

A mi compañera, amiga y hermana, Taniuska Merey Romero Gómez, quien ha sido una pieza importante en este logro alcanzado. Gracias por tu apoyo, ánimos, locuras y cariño.

Elfa Massiel Hernández Pérez

Dedico este trabajo principalmente a Dios por darme la vida y poder permitirme el llegar a este momento tan importante de mi formación profesional.

A mis padres por guiarme en mi camino y que con mucho esfuerzo me apoyaron para continuar con mi desarrollo profesional y personal , en especial a mi madre Claudia Urania Gómez Ruiz que ha sido el pilar más importante de mi vida por demostrarme su amor y cariño incondicional.

A mi compañera Elfa Massiel Hernández Pérez porque sin nuestro esfuerzo, paciencia y apoyo mutuo no hubiéramos logrado esta meta.

Taniuska Merey Romero Gómez

Agradecimientos

Agradecemos a nuestra Tutora, Doctora Arlen Mercedes Soto Vanegas, por su ayuda, apoyo, motivación, ternura y paciencia, porque no sólo ha sido una instructora metodológica, sino también una compañera en todo este proceso.

A las licenciadas Zandra Blanco y Claudia Medina por su tiempo, ayuda y paciencia en la presentación de este trabajo.

A la Licenciada María Estela Hernández Paredes por haber sido una guía y motivadora desde el inicio de la carrera hasta el final.

A la Doctora Dinorah Luisa Maglione Balladares, el Doctor Fausto Rene Pérez Montiel y el Licenciado Jairo Rodríguez Cruz, por contribuir en nuestra formación personal y ser ejemplos a seguir.

A todos los profesores que han formado parte de nuestra formación académica, gracias por compartir su conocimiento y experiencia.

Al Hospital Escuela Oscar Danilo Rosales Argüello y la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-León, por permitirnos llevar a cabo este estudio, especialmente a los trabajadores que participaron en este estudio.

Y a todos aquellos que directamente o indirectamente hallan colaborado en la elaboración de este trabajo.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA-LEÓN

Facultad de
Ciencias Médicas,
Campus Médico
León, Nicaragua

León, 07 de septiembre, 2016

Opinión de la tutora

El estudio titulado “*Factores y efectos negativos de la carga mental en los trabajadores del departamento de Medicina Interna del Hospital Escuela Oscar Danilo Rosales Argüello (HEODRA), durante el período de abril-noviembre del año 2015*”, contribuye al reconocimiento de aquellos factores que predisponen a la carga mental y de igual manera cómo estos repercuten en la salud psicológica de trabajadores del área de la salud.

La literatura científica ha demostrado que el trabajo en centros hospitalarios requiere de grandes demandas de tipo cognitivo o trabajo mental en cada profesional médico. Dichas demandas pueden afectar la salud del profesional tanto su bienestar físico como mental y su desempeño en el trabajo. Considerando estas circunstancias, las autoras del presente estudio generaron información valiosa que permite identificar la situación actual de los factores predisponentes a la carga mental en la población en estudio, y además utilizar esta información como insumo para que los dirigentes de dicho departamento puedan realizar acciones en pro de promover y mantener el bienestar psicológico de los y las trabajadoras.

El desarrollo de este estudio implicó una experiencia de aprendizaje y la oportunidad de aplicar los principios de la psicología en este tipo de contexto, felicito a las autoras del estudio por su interés, disciplina y perseverancia durante el proceso de trabajo y de igual manera por sus deseos de contribuir a este ámbito profesional. Invito a otros profesionales en formación a que desarrollen o den seguimiento a estudios semejantes.

Dra. Arlen Soto Vanegas

Resumen

Este estudio se llevó a cabo con trabajadores del Departamento de Medicina Interna del HEODRA-León. El propósito de esta investigación fue indagar cuáles son los factores y efectos negativos de la carga mental en dichos trabajadores, caracterizando a la población estudiada, determinando los principales factores de carga mental, identificando los síntomas de estrés laboral, fatiga mental, hastío mental y monotonía laboral, y estableciendo la relación existente entre las variables sociodemográficas y los síntomas de carga mental identificados en los participantes.

Este es un estudio descriptivo de corte transversal y/o poblacional. La obtención de los datos se realizó mediante la aplicación de un cuestionario sobre datos sociodemográficos y los inventarios de Ritchen. Para el análisis de la información se calcularon estadísticas descriptivas (distribución de frecuencia y porcentajes de los factores y síntomas de la carga mental en los trabajadores). Para establecer la relación entre la carga mental y datos sociodemográficos, se utilizó la prueba de asociación del X^2 , que será estadísticamente significativa si se obtiene puntajes < 0.05 . Los resultados se presentaron por medio de tablas estadísticas para comprensión e interpretación.

Se concluyó que el principal factor de carga mental son las jornadas de trabajo extendidas, el efecto negativo principal es la fatiga mental, caracterizada por el sentirse cansado y exhausto. Se encontró una relación estadísticamente significativa entre el ser enfermero y el sentirse exhausto y tener que sobrellevar la fatiga.

Palabras clave: carga mental, trabajo hospitalario, estrés laboral, fatiga mental, hastío mental y monotonía laboral.

Índice

Introducción.....	1
Antecedentes.....	2
Planteamiento del problema.....	4
Justificación.....	5
Objetivos.....	6
Marco teórico.....	7
Capítulo I: Carga de trabajo mental.....	7
Capítulo II: Factores de la carga de trabajo mental.....	16
Capítulo III: Efectos negativos de la carga de trabajo mental.....	19
Diseño metodológico.....	24
Resultados.....	32
Discusión de los resultados.....	36
Conclusiones.....	39
Recomendaciones.....	40
Referencias bibliográficas.....	42
Anexos.....	46

Introducción

La carga mental de trabajo es el conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, es decir, nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo” (García y Del Hoyo, 2002).

El trabajo hospitalario supone la aplicación de unos conocimientos científicos y técnicos, en unas condiciones que pueden conducir a situaciones de sobrecarga y, consecuentemente, a alteraciones patológicas, (Nogareda, C., 1991). Sin embargo, a pesar de que la carga mental es considerada un factor de alteraciones patológicas también genera muchas consecuencias en la salud psicológica de los trabajadores, las cuales son diferentes para cada individuo y organización.

Debido a que en Centroamérica no existe evidencia teórica ni estadística sobre la carga mental en el ámbito hospitalario, las autoras se propusieron indagar cuáles son los factores y efectos negativos de la carga mental en los trabajadores del departamento de Medicina Interna del Hospital Escuela Oscar Danilo Rosales Arguello (HEODRA), durante el período de Marzo-Noviembre del año 2015.

El documento está estructurado primeramente por la parte teórica, en la cual se presentan los principales conceptos para entender el tema. Posteriormente, se presenta una parte empírica, en la que se detalla la metodología utilizada y se exponen y discuten los resultados obtenidos. Finalmente, se detallan las conclusiones y se proponen unas recomendaciones obtenidas en base a los hallazgos.

Antecedentes

La carga de trabajo mental es un tema que se ha venido documentando en el ámbito hospitalario debido a la naturaleza de este contexto. A continuación se presentan algunos de estos estudios. Sin embargo, nótese que en Nicaragua no se han publicado estudios sobre este tema.

Cruz Robazzi, M. L. D. C., Chaves Mauro, M. Y., Barcellos Dalri, R. D. C. D. M., Almeida da Silva, L., de Oliveira Secco, I. A., & Jorge Pedrão, L. (2010), en su artículo *“Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud”*, realizaron una investigación documental en Latinoamérica, con el objetivo de identificar cuáles son los trabajadores de la salud más afectados por daños mentales a causa del exceso de trabajo y caracterizar dichos daños., concluyendo que son los enfermeros los más afectados, presentando principalmente cuadros de estrés ocupacional y crónico, sufrimiento y quejas físicas y psíquicas en general, como consecuencia del proceso laboral.

Cuixart, S. N., & Cuixart, C. N. (1990), en su estudio *“Valoración de la carga mental en el servicio de urgencias de un hospital”*, valoraron aquellos aspectos ligados a la organización o a la propia tarea que, en casos extremos, pueden tener consecuencias sobre la salud mental y/o social de los trabajadores, pero que, en cualquier caso, afectan al desarrollo cotidiano de la actividad, a la calidad del trabajo realizado y al grado de satisfacción de los trabajadores. Concluyendo que los principales factores son la cantidad de trabajo, las agresiones verbales de los familiares y la dificultad para planificar el trabajo, los cuales son características del contenido de la tarea. Respecto a

las variables referentes a la organización, los principales factores son la transmisión oral de órdenes de trabajo, un sistema de promoción no adecuada, interrupción del trabajo por llamadas telefónicas, la falta de apoyo por parte de los superiores y lagunas informativas en el cambio de uno.

Gonzalez Gutiérrez, J. L., Moreno Jiménez, B., Garrosa Hernández, E. y López López, A., (2005), exploraron la asociación entre algunos de los factores laborales y demográficos más relevantes y el nivel de carga mental y de fatiga laboral en una muestra de 228 profesionales de enfermería que desarrollaban su actividad en ocho servicios especiales de atención. El tipo de servicio especial de atención, el nivel profesional y la duración de la jornada laboral aparecieron asociados significativamente al nivel de carga mental, mientras que tanto el tipo de servicio especial de atención como la edad se mostraron asociadas significativamente con el nivel de fatiga percibida. Los resultados ponen de manifiesto la necesidad de tomar en consideración las condiciones de trabajo como factores relacionados con la carga mental y con la fatiga percibida en los profesionales de atención especial de enfermería.

Ochoa (2012), en su estudio *“Efectos de la Carga Mental en el Personal Médico del Área de Consulta Externa del Hospital General Provincial Isidro Ayora del Cantón Loja, Provincia de Loja”*, se propuso conocer los efectos que produce la carga mental como factor de riesgo psicosocial en los profesionales médicos, concluyendo que la carga mental de trabajo no es un factor de riesgo psicosocial para los participantes.

Planteamiento del problema

Nogareda (1999), alega que el trabajo hospitalario es fuente de estrés y carga mental, ya que el trabajo hospitalario constituye la aplicación de unos conocimientos científicos y técnicos, en unas condiciones que pueden conducir a situaciones de sobrecarga y, consecuentemente, a alteraciones patológicas.

La Medicina Interna es la especialidad que tiene a su cargo la atención integral del paciente adulto, enfocada en el diagnóstico, tratamiento y prevención de las enfermedades, fundamentalmente en el paciente complejo y pluripatológico, (Losa, J. E., Zapatero, A., Barba, R., Marco, J., Plaza, S., & Canora, J., 2011).

En el HEODRA, los médicos internistas cumplen las funciones de docencia, actividad relacionada con unidades y programas específicos, investigación y actividad en emergencias. Por lo tanto, el médico internista no tiene un solo papel, sino que es múltiple en cuanto a sus prestaciones y oferta de servicios.

En nuestra región no existen estudios sobre la prevalencia y efectos negativos de la carga mental laboral en el ámbito hospitalario, por lo cual existe una carencia de datos estadísticos sobre su frecuencia.

Tomando esto en consideración, este estudio pretende responder a la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los factores y efectos negativos de carga mental en los trabajadores del departamento de Medicina Interna del Hospital Escuela Oscar Danilo Rosales Arguello durante el período de Marzo-Noviembre del año 2015?

Justificación

En la actualidad existen muchos estudios que demuestran cómo la carga mental afecta negativamente la salud psicológica de los trabajadores. Sin embargo, en un contexto local no se han elaborado investigaciones que demuestren esta relación.

Con la elaboración de este estudio se generará evidencia científica de la existencia de este problema en un ambiente específico (HEODRA-León). Además los resultados de este estudio podrán revelar la necesidad e importancia de tomar medidas de precaución e intervención de los efectos negativos de la carga mental, lo cual beneficiaría a los trabajadores de dicha institución y del área de la salud.

También establecerá una base de datos estadísticos que servirán como referencias para la elaboración de futuros estudios sobre el tema y programas de prevención e intervención.

Objetivos

Objetivo general

Indagar los factores y efectos negativos de la carga mental en los trabajadores del departamento de Medicina Interna del Hospital Escuela Oscar Danilo Rosales Arguello, durante el período de Marzo-Noviembre del año 2015.

Objetivos específicos

Caracterizar socio demográficamente a la población de estudio.

Determinar los principales factores de carga mental en los participantes.

Identificar los efectos negativos de la carga mental en los trabajadores.

Establecer si existe una relación entre las variables sociodemográficas y los efectos negativos de carga mental identificados por los participantes.

Marco teórico

A continuación se expone la parte teórica del estudio, la cual está estructurada por tres capítulos. El primero muestra la carga de trabajo mental, su definición, dimensiones, características, modelos explicativos y cómo evaluarlos. Luego, presentaremos los factores determinantes de la carga mental en el segundo capítulo. Finalmente, el último capítulo trata sobre los efectos negativos de la carga mental (estrés laboral, fatiga mental, monotonía laboral y hastío mental).

Capítulo I: Carga de trabajo mental

Hacker (1998), expresa que no existe una definición general de la carga de trabajo mental, explicando que la razón fundamental es que existen al menos dos definiciones y enfoques de carga mental, los cuales son: 1) la carga mental de trabajo se considera, en términos de las exigencias de la tarea, como una variable independiente externa a la que los trabajadores tienen que enfrentarse de manera más o menos eficaz y 2) la carga mental de trabajo se define en términos de interacción entre las exigencias de la tarea y las capacidades o recursos de la persona.

Sin embargo, García y Del Hoyo (2002), en su documento “La Carga Mental de Trabajo”, proponen la siguiente definición: “Conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, es decir, nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo”.

Hernández, Moreno y Gonzales (2007) en su estudio “La carga mental y la fatiga laboral: relación, fuentes, facilitadores y consecuencias asociadas” definen a la carga

de trabajo mental como: “El costo en el que incurre el operador a la hora de realizar una determinada tarea, costo que, desde el punto de vista del trabajo mental, tiene que ver fundamentalmente con los aspectos cognitivos o de procesamiento mental”.

Young y Staton, en Valdehita y cols. (2010), afirman que: “La carga de trabajo mental puede definirse como el nivel de recursos atencionales necesarios para equilibrar los criterios de ejecución objetivos y subjetivos, los cuales están afectados por las demandas de la tarea, el apoyo externo y la experiencia del trabajador”.

Según Szekely, en Nogareda (1999), la carga de trabajo mental es "un estado de movilización general del operador humano como resultado del cumplimiento de una tarea que exige el tratamiento de información".

Dimensiones

Lara (2010), en su artículo “La Carga Mental de Trabajo”, señala que a pesar de la ausencia de una definición universal de carga de trabajo mental, en los últimos años se ha llegado a un acuerdo sobre su contenido, la cual se asume que es un efecto de tres grandes dimensiones: 1) Presión temporal de la tarea, 2) Cantidad de recursos de procesamiento que demanda la tarea y 3) Aspectos de orden emocional.

Características

García y Del Hoyo (2002), exponen que la carga de trabajo mental presenta una lista de características que hay que tener en cuenta, ya que concretan y aportan una idea de la complejidad de este concepto. Estos aspectos son los siguientes: 1) Las funciones cognitivas no pueden ser analizadas sólo desde un punto de vista cuantitativo, sino que

hay que tener en cuenta además aspectos cualitativos. 2) La actividad mental puede dar lugar, no sólo a situaciones de carga por exceso, sino también por defecto. 3) El cerebro no maneja sólo los datos necesarios para realizar la tarea, o los datos procedentes de dicha tarea, sino que además va a procesar todo tipo de informaciones procedentes del entorno, y las llamadas fatigas periféricas.

Modelos explicativos

Hacker (1998) los agrupa en dos grandes conjuntos: un primer conjunto que considera la carga de trabajo mental en términos de interacción entre las exigencias de la tarea y las capacidades o recursos de la persona. En esta línea, son importantes los factores endógenos, referidos a los procesos cognitivos involucrados en la detección y tratamiento de la información o los procesos de toma de decisiones.

Un segundo enfoque considera la carga de trabajo mental en términos de los requerimientos de la tarea, es decir, como un conjunto de factores exógenos derivados de la dificultad y características de la tarea a las que los trabajadores deben enfrentarse de manera eficaz. Además, se tienen en cuenta factores contextuales entre los que cabe destacar las condiciones físico-ambientales y variables de diseño del puesto; factores psicosociales y organizacionales, características individuales y factores sociales.

Enfoque exigencias-recursos. Desde el punto de vista de la adaptación persona-entorno, la carga de trabajo mental y sus consecuencias pueden clasificarse de forma general en tres categorías, subcarga, carga adecuada y sobrecarga. Esta clasificación es el resultado de las relaciones entre las exigencias de la tarea y los recursos o las

capacidades mentales. Los requisitos de una tarea pueden superar, coincidir o ser inferiores a los recursos. Ambos tipos de inadaptación pueden ser el resultado de modalidades cualitativas o cuantitativas de inadaptación y tendrán consecuencias cualitativamente distintas, pero siempre negativas.

Algunas teorías intentan definir la carga de trabajo mental a partir de los recursos o capacidades junto a las exigencias, es decir, la relación entre los recursos. Estas teorías del recurso podrían subdividirse en la teoría del volumen de recursos y la teoría de distribución de recursos. La cantidad de recursos disponibles puede resultar de una sola fuente (teoría del recurso único) que especifica el procesamiento. La disponibilidad de este recurso varía en función del estado de alerta. Las teorías modernas de los recursos múltiples suponen un conjunto de recursos de procesamiento relativamente independientes entre sí. Así, el rendimiento dependerá de si se está utilizando el mismo recurso o varios diferentes de forma simultánea y conjunta. Los recursos diferentes son, por ejemplo, los de codificación, procesamiento o respuesta. El problema más importante con este tipo de teorías surge al intentar identificar de manera fiable una o varias capacidades bien delimitadas para operaciones de procesamiento cualitativamente distintas.

Las teorías de distribución de los recursos suponen un cambio cualitativo del procesamiento en función de diversas estrategias. Dependiendo de las estrategias, pueden aplicarse distintos procesamientos y representaciones mentales para la realización de una tarea. Por tanto, lo que interesa no será el volumen de recursos estables, sino la flexibilidad de las estrategias. De nuevo, sin embargo, quedan por

responder preguntas de gran importancia, especialmente las relacionadas con los sistemas de diagnóstico de las estrategias.

Enfoque de exigencias de la Tarea. Como ya se ha visto, las exigencias de las tareas son multidimensionales, por lo que no se pueden describir completamente en una sola dimensión, sea ésta el esfuerzo percibido o la capacidad residual mental consciente. Una descripción más profunda podría ser la de un perfil, en la que se aplica un patrón de las dimensiones de las características de la tarea seleccionado de forma teórica. El tema central será por tanto la conceptualización de la “tarea”, especialmente en términos de contenido, y de “cumplimiento de la tarea”, sobre todo en lo relacionado con la estructura y las fases de las acciones destinadas a la consecución de un objetivo. El papel que desempeña la tarea se refuerza por el hecho de que hasta el impacto de las condiciones contextuales sobre las personas (por ejemplo, la temperatura, el ruido o las horas de trabajo) depende de la tarea, ya que estos factores vienen condicionados por la tarea. Hay varios enfoques teóricos que coinciden en lo relativo a las dimensiones críticas de la tarea y que ofrecen una predicción válida de los resultados de la misma. En cualquier caso, el resultado de una tarea tendrá dos vertientes, ya que (1) el resultado perseguido debe lograrse cumpliendo los criterios de rendimiento-resultados y (2) aparecerán una serie de efectos no buscados, tanto personales a corto plazo, como acumulativos a largo plazo, como la fatiga, el aburrimiento (la monotonía), las enfermedades laborales o la mejora de la motivación intrínseca, el conocimiento o las habilidades.

Evaluación

La norma UNE-EN ISO enuncia en sus principios generales que la carga de trabajo mental es un concepto no unitario y no unidimensional y, por esta razón, su evaluación y medida no puede ser un procedimiento uniforme. No existe una manera mejor para evaluar la carga de trabajo mental, ya que la forma más adecuada para evaluarla y medirla dependerá del propósito de dicha evaluación que podrá necesitar la evaluación de diferentes aspectos de la carga de trabajo mental, el uso de diferentes técnicas de medida y distintos grados de precisión, (García y Del Hoyo, 2002).

Según García y Del Hoyo (2002) Actualmente no se conoce ningún método para medir directamente la carga de trabajo mental. Para la fatiga mental no existen medidas tan directas como el consumo de energía o el ritmo cardíaco, utilizadas para medir la fatiga física. Por eso, la valoración de la carga de trabajo mental debe basarse en métodos indirectos. Además, debido a la complejidad del concepto de carga de trabajo mental, para poder realizar una valoración lo más exacta posible debemos recurrir a distintos tipos de indicadores, complementarios entre sí.

En el documento “La Carga Mental de Trabajo” (García y Del Hoyo, (2002), se afirma que partiendo de la base de que la carga de trabajo mental se produce cuando las exigencias mentales de la tarea no se adecuan las capacidades del trabajador, para poder evaluar dicha carga mental deberemos tener en cuenta fundamentalmente dos tipos de indicadores: 1) Los factores de carga del puesto. Hacen referencia a las exigencias mentales de la tarea, es decir, a los factores de carga inherentes al trabajo concreto, al tipo de tarea y a las condiciones en que se realiza. 2) Su incidencia sobre el

individuo. Efectos de la realización de la tarea sobre el trabajador. Generalmente se utilizan indicadores de fatiga mental.

Factores de carga inherentes a la tarea. Los factores de carga propios de la tarea hacen referencia a las demandas que, desde el punto de vista mental, la tarea plantea al trabajador. En este sentido, existen unos métodos objetivos, conocidos como métodos globales de evaluación de las condiciones de trabajo, que, en su valoración de los puestos de trabajo, incluyen variables relativas a la carga mental, es decir, variables que permiten evaluar las exigencias mentales de una determinada tarea.

El objetivo de estos métodos es valorar aquellos factores presentes en el puesto de trabajo que pueden influir sobre la salud de los trabajadores, de manera que pueda determinarse sobre cuál de ellos se debe actuar para mejorar una situación de trabajo.

Es importante señalar que los criterios que utilizan los métodos globales son válidos fundamentalmente para trabajos poco o nada cualificados, es decir, trabajos monótonos, repetitivos, con poco contenido, etc. (uno de los ejemplos más claros es el trabajo en cadena).

Sin embargo, a pesar de la limitación que esto supone, es interesante ver cómo plantean la evaluación de la carga de trabajo mental, ya que los criterios e indicadores que estos métodos utilizan para su valoración pueden servir como punto de partida para la elaboración de instrumentos (cuestionarios, entrevistas, listas de comprobación, etc.) que permitan conocer o recoger los aspectos que determinan las exigencias mentales de una tarea.

Estos métodos, para la valoración de la carga de trabajo mental, se centran principalmente en si el trabajo exige un nivel de atención elevado y si esta atención debe mantenerse a lo largo de la jornada laboral. Además, tienen en cuenta otros factores que, aunque directamente no sean causa de carga mental, pueden influir en la misma, como por ejemplo, el ritmo de trabajo, o las repercusiones de los errores. Dos de los métodos más conocidos son: 1) el método L.E.S.T., el cual, evalúa la carga mental a partir de cuatro indicadores (apremio de tiempo, complejidad-rapidez, atención y minuciosidad). 2) El método R.N.U.R. o de Perfil del Puesto, el cual, en lugar de hablar de Carga Mental utiliza el término “Carga Nerviosa”, que define como las exigencias del Sistema Nervioso Central durante la realización de una tarea, y que viene determinado por dos criterios (operación mental y nivel de atención).

Efectos sobre el trabajador. Puesto que la carga de trabajo mental de un determinado puesto de trabajo depende tanto de las demandas de la tarea, como de determinadas características del individuo que realiza esa tarea, para poder realizar una valoración lo más precisa posible de la carga de trabajo mental, es necesario recoger, además de datos relacionados con las exigencias de la tarea, datos relacionados con el trabajador.

Habitualmente, desde el punto de vista de la prevención, no nos vamos a interesar tanto por las características del trabajador que puedan estar influyendo (edad, capacidades intelectuales, características de personalidad, etc.), como por las reacciones de ese trabajador frente a una carga mental inadecuada. Así, se van a utilizar como indicadores de carga de trabajo mental distintas medidas de las alteraciones fisiológicas, psicológicas y del comportamiento resultante de la fatiga.

Evaluación de las alteraciones fisiológicas. Ante una situación de carga de trabajo mental inadecuada, que produce fatiga mental en el trabajador, se producen en éste una serie de reacciones fisiológicas. Entre los indicadores fisiológicos más estudiados están la actividad cardíaca, ocular muscular y cortical.

Evaluación de las alteraciones psicológicas. La fatiga mental puede producir también alteraciones psicológicas en el individuo. Estas alteraciones pueden evaluarse utilizando dos tipos de métodos: 1) Métodos subjetivos, estos métodos pretenden recoger la impresión subjetiva de fatiga del trabajador, cómo el individuo siente la fatiga generada por una carga mental inadecuada, utilizando para ello técnicas como cuestionarios, escalas, entrevistas, etc. 2) Métodos objetivos. Cuando una persona está fatigada, se producirán alteraciones en distintas funciones cognitivas y psicomotoras. Cada una de estas funciones puede medirse de forma objetiva a través de pruebas o tests psicológicos, a partir de los cuales se podrá, por tanto, valorar el grado de fatiga mental del individuo.

Evaluación del comportamiento. Finalmente, la fatiga mental también va a afectar al comportamiento de las personas, que puede verse modificado en distintos terrenos. Sin embargo, centrándonos en el ámbito laboral, los cambios de comportamiento que más nos interesan, a la vez que los más estudiados, son los cambios que afectan al rendimiento de los trabajadores. Podemos valorar estos efectos de distintas formas, como indicadores de rendimiento, estudio de los métodos operacionales, y el método de la doble tarea.

Capítulo II: Factores de la carga de trabajo mental

Según Arquer (1999), en su artículo “Carga Mental de Trabajo: Factores”, la carga de trabajo mental remite a tareas que implican fundamentalmente procesos cognitivos, procesamiento de información y aspectos afectivos, necesarios para el buen desempeño del trabajo.

También indica que las capacidades de la persona, referentes a las funciones cognitivas que posibilitan las operaciones mentales, forman sus recursos personales para responder a las demandas del trabajo mental. Estas capacidades son recursos que varían de una persona a otra y que también pueden variar para una persona en distintos momentos de su vida: pueden fortalecerse, o en circunstancias físicas o psíquicas adversas, pueden deteriorarse o debilitarse.

Además señala que son muy heterogéneas los factores que contribuyen a la carga de trabajo mental y que ejercen presión sobre la persona que lo desempeña. Estos factores deben reconocerse por cada puesto o circunstancia de trabajo concreta y se pueden agrupar de la siguiente manera: 1) Las exigencias de la tarea, 2) las circunstancias de trabajo (físicas, sociales y de organización), y 3) el exterior de la organización.

Finalmente, afirma que cuando la carga de trabajo mental puede ser inadecuada cuando uno o más de los factores identificados son contraproducentes y la persona no dispone de los mecanismos adecuados para enfrentarlos.

García y Del Hoyo (2002) explican que la carga que supone la realización de un trabajo depende de la relación que se forma entre las exigencias o requerimientos que plantea el trabajo, y la capacidad de respuesta del trabajador.

Las exigencias del trabajo vienen definidas, fundamentalmente, por las exigencias de la tarea a realizar, es decir, por el contenido del trabajo o de la tarea, que a su vez depende de la información que debe tratarse o manejarse en el puesto de trabajo, es decir, de la información que el individuo recibe en su puesto de trabajo y a la que debe dar respuesta. Pero además, las exigencias del trabajo están influenciadas por las condiciones en las que se realiza la tarea, es decir, por factores del entorno de trabajo, como los factores del ambiente físico, los factores psicosociales y de organización del trabajo, y los factores relacionados con el diseño del puesto.

Por otro lado, la capacidad de respuesta del trabajador va a depender de determinadas características individuales y de otros factores extralaborales que le pueden estar afectando en un momento dado.

Díaz, D y Colbs. (2010) en su documento “Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo”, manifiesta que los principales factores que influyen en la carga de trabajo mental son las siguientes: 1) las características de la tarea, de las cuales las principales son: a) las demandas cognitivas, las cuales se refieren a las exigencias mentales requeridas para lograr un rendimiento eficaz en las tareas; b) el ritmo de trabajo, la que se refiere a la cantidad de tiempo necesario para realizar adecuadamente las tareas en relación al tiempo del que dispone el trabajador para su ejecución; y c) el contenido de la tarea, la cual se refiere a características derivadas del propio puesto de trabajo.

2) Las condiciones físico ambientales, de las cuales destacan: a) las condiciones de iluminación; b) las condiciones acústicas; c) las condiciones térmicas; y d) la calidad del aire. Asimismo, la distribución del espacio físico del puesto de trabajo, la adaptación del mobiliario, y el grado de comodidad o incomodidad que suponen para el trabajador, son factores que influyen bien ayudando a mantener las capacidades perceptivas y atencionales o bien generando malestar, incomodidad, y pérdida de la capacidad para mantener una vigilancia sostenida.

3) Las características individuales, de las cuales se pueden acentuar las habilidades y aptitudes; la agudeza sensorial y rapidez perceptiva; el nivel de conocimientos y experiencia en la tarea; los estilos de decisión; las características de personalidad; el nivel de aspiración; la autoconfianza; las actitudes y estilos de reacción; la motivación; el estado general de salud y las necesidades personales; el estilo de vida; la constitución física, la edad, etc.

4) Otros factores, existen otros elementos externos a la organización que deben tenerse en cuenta en la evaluación de la carga mental de trabajo, tales como la relación laboral, el tipo de contrato, las condiciones salariales, las condiciones organizacionales, etc., que abarcan la situación de trabajo en general, y no sólo las características de un puesto en particular.

Capítulo III: Efectos negativos de la carga mental

Según Juárez y Colbs (2002) define a los efectos negativos como efectos no deseados, que se reflejan en la eficiencia y los estados de ánimo del trabajador; se manifiestan durante y después del trabajo y se expresan en los diferentes niveles funcionales del individuo. Están en estrecha relación con la personalidad, la percepción del mundo, las capacidades y las habilidades del trabajador; éstos se pueden presentar a corto y a largo plazo o de manera instantánea.

La Asociación Internacional de la Seguridad Social (2008) explica que cuando existe diferencias entre las capacidades del trabajador y las exigencias de la tarea existe una sobrecarga de trabajo o baja actividad mental. Cuando las condiciones individuales de rendimiento son menores que las exigencias del trabajo con las que se confronta una persona existe una sobrecarga mental, teniendo como consecuencia inmediata el estrés laboral y la fatiga mental. En cambio, cuando las condiciones individuales de rendimiento son mayores que las exigencias de la tarea existe una baja actividad mental.

Fatiga Mental. Se entiende por fatiga a una disminución del rendimiento psíquico y corporal causada por el desempeño mantenido de una actividad laboral. Y a consecuencia ocurre una disminución de la capacidad de concentración y del pensamiento, así como del estado de ánimo, aumento de la irritabilidad y un sentimiento general de cansancio; tales manifestaciones ceden con el descanso. El estado de salud general y las alteraciones del régimen trabajo-descanso, favorecen su apareamiento.

Monotonía. Se identifica porque se distingue la situación de trabajo aburrida, uniforme, se siente el tiempo extenso, no hay motivación, se responde de forma automática con atención reducida, disminución del rendimiento laboral y la reactividad, presentándose somnolencia y cambios fisiológicos propios del reposo. Afecta gravemente el desarrollo de la personalidad y deteriora notablemente el clima psicológico en el trabajo. Sus efectos cesan cuando la actividad laboral se torna interesante y se enriquece.

Hastío Mental. Es un período de alerta miento que se caracteriza por sentimientos de exaltación, enfado y desgano, con un incremento de actividad psicofisiológica condicionada afectivamente. Se diferencia del estrés por las siguientes manifestaciones: es característico de profesiones con alto contacto humano como médicos, gerentes, docentes, empleados públicos; existe cansancio emocional, despersonalización, y bajo sentimiento de logro.

Estrés. Este concepto es muy debatido por sus diversos significados y falta de convencionalismo teórico. Existe estrés cuando hay una valoración emocional negativa o conflicto entre las exigencias de la tarea y los mecanismos y capacidades del que la debe ejecutar, está presente mientras dure el conflicto y sólo cede cuando éste termina o es afrontado satisfactoriamente.

Fatiga Mental

Arquer (1999), en su artículo “Carga Mental de Trabajo: Fatiga”, determina la fatiga mental de la siguiente manera: “Es una alteración temporal (disminución) de la eficiencia funcional mental y física; esta alteración está en función de la intensidad y duración de la actividad precedente y del esquema temporal de la presión mental.”

La Dirección del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Medicina del Trabajo, de la Universidad Complutense de Madrid define la fatiga como “una sensación de debilidad y agotamiento acompañada de molestias, e incluso dolor e incapacidad para relajarnos”.

Richter (1998), en su artículo “Fatiga Mental”, define a la fatiga mental de la siguiente forma: “Un proceso reversible en el tiempo de disminución de la estabilidad de la conducta en el rendimiento, el estado de ánimo y la actividad después de un período prolongado de trabajo. Dicho estado es temporalmente reversible cambiando las exigencias del trabajo, las influencias del entorno o la estimulación; y completamente reversible a través de sueño”.

Características de Fatiga Mental

Arquer (1999), Bajo el término fatiga se etiquetan estados de diferente intensidad (desde muy ligera hasta el agotamiento total) y no es fácil dar con una definición única y aceptable para todos. La fatiga provocada por el trabajo es una manifestación (general o local) de la tensión que éste produce y suele eliminarse mediante un adecuado descanso.

Antes de avanzar más en el tema, hay que dejar constancia de varias características que son comunes a toda fatiga. En primer lugar, la fatiga generalmente se traduce en una disminución de la capacidad de respuesta o de acción de la persona. En segundo lugar, se trata de un fenómeno multicausal, aunque se pueda encontrar que en su origen haya una contribución de gran peso de un factor concreto. En tercer lugar, la fatiga afecta al organismo como un todo (físico y psíquico) y en grado diverso, dado que

se percibe de manera personal. Esto hace que se encuentren diferencias interpersonales e intrapersonales en cuanto a las formas en que se expresa y la intensidad en que se siente la fatiga, en función de factores situacionales y características personales. En cuarto lugar, la sensación de fatiga es un mecanismo regulador del organismo, de gran valor adaptativo en tanto en cuanto es un indicador de la necesidad de descanso del organismo.

Grados de fatiga mental

Ritcher (1998), en su estudio afirma que la conocida fenomenología de la fatiga mental, los métodos válidos para su valoración y la gran cantidad de resultados experimentales y estudios de campo disponibles, nos ofrecen la posibilidad de valorar los estados de fatiga mental mediante una escala ordinal. Esta escala se basa en la capacidad del individuo para afrontar los cambios de conducta: Nivel 1: Rendimiento óptimo y eficaz: no hay síntomas de disminución del rendimiento, del estado de ánimo o del nivel de activación. Nivel 2: Compensación completa caracterizada por un aumento de la activación psicofisiológica periférica (por ejemplo, medida por un electromiograma de los músculos de los dedos), incremento perceptible del esfuerzo mental, aumento de la variabilidad de los criterios de actuación. Nivel 3: Compensación adicional a la descrita en el nivel 2: errores en la acción, sensación de fatiga, mayor actividad psicofisiológica (compensatoria) en los indicadores centrales (ritmo cardíaco, presión sanguínea). Nivel 4: Eficacia reducida, adicional a la descrita en el nivel 3: disminución de los criterios de rendimiento. Nivel 5: Alteraciones funcionales aún mayores: alteraciones en las relaciones sociales y de cooperación en el trabajo, síntomas de fatiga crónica, como la pérdida de calidad del sueño y el cansancio vital.

Estrés

Helbig y Rohmert (1998) en su artículo “Fatiga y Recuperación” define el estrés de la siguiente manera: “Es la suma de todos los parámetros del sistema de trabajo que influyen sobre los trabajadores y que se perciben o se sienten principalmente a través del sistema receptor o que implican un trabajo del sistema efector.”

Comin, de la Fuente y Gracia (sin fecha), en su estudio “El estrés y el riesgo para la salud” define el estrés como “la respuesta fisiología, psicológica y del comportamiento del trabajador, para intentar adaptarse a los estímulos que le rodean”.

Leka, Griffiths y Cox (2004) en su documento “La organización del trabajo y el estrés”, define el estrés laboral como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”.

Teorías fisiológicas del estrés

Selye, en Comín, Albarrán y Gracia (sin fecha), en su documento “El estrés y el riesgo para la salud”, describe tres fases del estrés, las cuales son: 1) Fase de alarma, en la cual el organismo reacciona ante un estresor activando el sistema nervioso simpático, facilitando los recursos ante una actuación. 2) Fase de resistencia, en la que el organismo sigue reaccionando produciéndose distintas alteraciones metabólicas. 3) Fase de agotamiento, en esta fase el organismo se colapsa por la intensidad del estrés y pueden aparecer alteraciones psicósomáticas.

Diseño metodológico

Tipo de estudio: descriptivo de corte transversal y/o poblacional.

Área de estudio: Hospital Escuela Oscar Danilo Rosales Argüello de la ciudad de León.

Unidad de análisis: El departamento de Medicina Interna, el cual está constituido por 55 trabajadores (25 médicos, 20 enfermeras, 2 encargados de limpieza, 2 encargados de administración y 15 residentes) y es dirigido por el Doctor Mauricio Jarquín.

Población de estudio: 41 trabajadores participaron en el estudio (24 médicos y 17 enfermeras).

Criterios de inclusión

Para ser participante de este estudio se establecieron los siguientes criterios de inclusión:

Pertenecer al Departamento de Medicina Interna del Hospital Escuela Oscar Danilo Rosales Argüello de la ciudad de León.

Estar dispuesto a participar en la investigación.

Procedimiento de recolección de datos

Se solicitó a la tutora de investigación, Doctora Arlen Mercedes Soto Vanegas, una carta de constancia de tutoría para presentarla en la Secretaría Académica de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN-León), solicitando el permiso para el acceso a la población de interés.

Esta carta fue entregada a la Secretaria Académica de la Facultad de Ciencias Médicas de la UNAN-León, quienes realizaron la solicitud al departamento de Medicina Interna.

Una vez autorizado el permiso se pidió la colaboración voluntaria de los trabajadores para participar en el estudio. Se solicitó permiso para utilizar la información de los resultados en este estudio, por medio de un consentimiento informado.

Se realizó la aplicación del instrumento para determinar la prevalencia de la carga mental e identificar los efectos negativos de la carga mental de trabajo. Para esta aplicación se hizo un acuerdo previo con la población de estudio para definir la hora y el lugar más conveniente para su aplicación, ya que se realizó de forma individual.

Instrumentos utilizados

Para la obtención de los datos sociodemográficos se utilizó un cuestionario elaborado por las investigadoras, donde se incluían preguntas sobre: edad, sexo, años antigüedad laboral, estado civil, ocupación y cargo.

También se utilizaron dos listas de verificación. La primera es una lista de verificación de la "Carga de trabajo mental" (Richter, 2000). Este inventario identifica los factores de carga mental. Consta de 17 incisos, divididos en tres apartados: 1) tarea, incluye 9 incisos, 2) organización, incluye 6 incisos, y 3) Social, incluye 2 incisos. Los criterios que se aciertan son marcados con una cruz, los que no se aciertan quedan libres. La valoración de los datos se hace en forma cuantitativa, en relación a la cantidad de respuestas marcadas. Los resultados se presentan exponiendo la frecuencia y porcentajes de respuestas marcadas. Los incisos marcados con un

porcentaje mayor a 50% son considerados factores de riesgo de la carga de trabajo mental presentes en la organización.

La segunda lista de verificación es la de “Efectos negativos de la carga de trabajo mental” (Richter, 2000). Debido a que son varias las causas que producen los efectos perjudiciales de la carga laboral mental y del sobre esfuerzo, existen listas de verificación independientes para el registro general del estrés (16 incisos), fatiga mental (15 incisos), monotonía (16 incisos) y hastío mental (18 incisos). Las cuales identifican los factores y síntomas de cada uno de ellos. Los criterios que se aciertan son marcados con una cruz, los que no se aciertan quedan libres. La valoración de los datos se hace en forma cuantitativa, en relación a la cantidad de respuestas marcadas. Los resultados se presentan exponiendo la frecuencia y porcentajes de respuestas marcadas. Los incisos marcados con un porcentaje mayor a 50% son considerados factores de riesgo de la carga de trabajo mental presentes en la organización.

Posibles sesgos y su control

Sesgos	Control
<i>Sesgos de selección</i>	
Mala definición de la población de estudio	La población de estudio se selecciona por medio de criterios de inclusión para lograr que los sujetos presenten las características que se desean investigar.
<i>Selección del instrumento y su aplicación</i>	
Instrumento de recolección de la información	Para dar respuesta a los objetivos planteados se aplicaron las listas de verificación de Richter de “Carga mental de trabajo” y “Efectos negativos de la carga mental de trabajo”.
Aplicar inadecuadamente los instrumentos	A estos instrumentos se les realizó pruebas pilotos con sujetos semejantes a la muestra para identificar dificultades de la aplicación.
<i>Sesgos de respuesta</i>	
No respuesta	Se hizo partícipe en la investigación a los sujetos que cumplían los criterios de inclusión y que estuvieran motivados para aportar la información necesaria.
Obtener la información necesaria	Para eso los instrumentos de recogida de información fueron autoaplicados, se les explicó al inicio la forma de completar cada uno de los instrumentos y las autoras realizaron la comprobación del llenado completo al momento de recibir el cuestionario llenado.

Plan de análisis

La información obtenida fue ingresada en una base de datos para su procesamiento, mediante el programa estadístico SPSS versión 21. Para el análisis de la información se calcularon estadísticas descriptivas (distribución de frecuencia y porcentajes de la carga mental y efectos negativos de los trabajadores del Departamento de Medicina Interna del HEODRA-León. Para establecer la relación entre la carga mental y datos

sociodemográficos, se utilizó la prueba de asociación del X^2 , que será estadísticamente significativa si se obtiene puntajes < 0.05 . Los resultados se presentaron por medio de tablas estadísticas para su mayor comprensión e interpretación.

Consideraciones éticas

Para la realización de este trabajo investigativo se tomaron en cuenta las siguientes consideraciones éticas de la Declaración de Helsinki:

Previo al estudio se solicitó el consentimiento informado a los participantes que participarán voluntariamente.

Se mantendría la confidencialidad de la información que brinden los participantes, de manera que se respete su intimidad.

No se indujo las respuestas que ellos brindaron.

No se obligó a los participantes a responder si no lo deseaban.

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Valor
Datos demográficos	Sexo	Condición de tipo orgánica que diferencia al hombre de la mujer.	El sexo se refiere a las diferencias entre hombre y mujer, es una condición física y biológica.	1. Hombre 2. Mujer
	Edad	Tiempo que ha transcurrido desde el nacimiento de un ser vivo.	Tiempo transcurrido a partir del nacimiento.	Edad en años
	Estado civil	Condición de una persona según el registro civil en función de si tiene o no pareja y su situación legal respecto a esto.	Es la condición o clase en la que se encuentra persona en la sociedad.	1. Soltero 2. Casado 3. Divorciado 4. Viudo
	Ocupación	Es el oficio o profesión (cuando se desempeña en ésta) de una persona, independiente del sector en que puede estar empleada, o del tipo de estudio que hubiese recibido.	Es una serie de actividades que desempeña un individuo en su oficio u trabajo.	1. Médico 2. Enfermero
	Antigüedad laboral	Tiempo durante el cual una persona ha estado trabajando de manera ininterrumpida para la misma unidad económica en su trabajo	Se refiere a la duración del empleo o el tiempo brindado por el trabajador dentro de una organización.	Antigüedad en años

		principal, independiente mente de los cambios de puesto o funciones que haya tenido dentro de la misma.		
Factores de la carga de trabajo mental		Elemento o circunstancia que contribuye a producir carga mental.	Son todas aquellas condiciones laborales que causan carga de trabajo mental.	<50 %: no existe riesgo >50%: existe riesgo
Efectos negativos en la salud psicológica	Estrés laboral	Es la reacción que puede tener un individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.	Se considera el estrés cuando una persona percibe una situación o acontecimiento como amenazantes o no manejable de acuerdo a sus recursos.	<50 %: no existe riesgo >50%: existe riesgo
	Fatiga mental	Es una alteración temporal (disminución) de la eficiencia funcional mental y física; esta alteración está en función de la intensidad y duración de la actividad precedente y del esquema temporal de la presión mental.	Cansancio que se experimenta después de un fuerte y frecuente esfuerzo físico o mental.	<50 %: no existe riesgo >50%: existe riesgo
	Hastío mental	Es un estado de desinterés o de falta de energía, como reacción a estímulos que	Sensación de aburrimiento o cansancio por una cosa que ya no satisface.	<50 %: no existe riesgo >50%: existe riesgo

		se perciben como monótonos, repetitivos o tediosos.		
	Monotonía	Período de alerta miento que se caracteriza por sentimientos de exaltación, enfado y desgano, con un incremento de actividad psicofisiológica condicionada afectivamente.	La monotonía es la sensación de estar en constante rutina cotidiana de que todo es lo mismo .	<50 %: no existe riesgo >50%: existe riesgo

Resultados

Los resultados del presente estudio son expuestos por objetivo. Se inicia con la caracterización demográfica de la población de estudio. Posteriormente, se presentan los resultados obtenidos sobre factores de carga mental. Luego, se exponen los efectos negativos de carga mental (Estrés Laboral, Fatiga Mental, Hastío Mental y Monotonía Laboral), de los cuales se presentan síntomas para cada uno de ellos. Finalmente, se presenta el análisis de la relación que existe entre las características demográficas de la población y los síntomas negativos encontrados.

Caracterización de la población de estudio

En relación a las características demográficas se encontró que el 56% de los participantes son mujeres, el estado civil predominante es casado con un porcentaje de 54. En cuanto a la ocupación laboral el 59% fueron médicos (Ver tabla 1). El promedio de edad de la población es de 29 años y el de antigüedad laboral es de 3 años.

Tabla 1: *Distribución de frecuencias y porcentajes de las características de la población*

Variable		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Mujer	23	56
	Hombre	18	44
Estado Civil	Soltero	19	46
	Casado	22	54
Ocupación	Enfermeros	24	59
	Médicos	17	41

Factores de la carga de trabajo mental

Se encontró que los factores de carga mental más predominantes son las jornadas laborales extendidas y la ausencia de compensación de tiempo (Ver tabla 2).

Tabla 2: *Distribución de frecuencia y porcentaje de los factores de la carga de trabajo mental*

Factores	Frecuencia	Porcentaje
<i>Tarea</i>		
Condiciones desfavorables en el entorno laboral	27	66
No hay influencia en el horario de trabajo	25	61
<i>Organización</i>		
Interrupciones frecuentes	28	68
Presión de tiempo	23	56
Jornada laborales extendidas	32	78
Ausencia de compensación de tiempo	30	73

Efectos negativos de carga de trabajo mental

Los efectos negativos de la carga mental analizados en el presente estudio son el estrés, la fatiga mental, la monotonía y el hastío mental. De los cuales se identificó principales síntomas de cada uno.

Síntomas de estrés laboral, fatiga mental, hastío mental y monotonía laboral

Respecto al estrés laboral no se encontró una prevalencia significativa de síntomas de estrés. Sin embargo, los síntomas mayormente señalados por los participantes son el sentimiento de perder el control de las cosas y estar agotado y nervioso. En relación a los síntomas de fatiga mental, predominó el sentirse cansado y exhausto, sentimiento de tener que sobrellevar la fatiga y necesidad por descansar y recuperarse. Con lo que

respecta a los síntomas de monotonía y de hastío mental no se encontró ningún resultado relevante. (Ver Tabla 3).

Tabla 3: *Distribución de frecuencias y porcentajes de los síntomas de estrés laboral, fatiga mental, hastío mental y monotonía laboral*

SÍNTOMAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<i>Estrés</i>		
Sentimiento de pérdida de control de las cosas	20	49
Estar agotado y nervioso	20	49
<i>Fatiga mental</i>		
Necesidad de más tiempo para realizar las tareas	22	54
Sentirse exhausto y cansado	36	88
Sentimiento de tener que sobrellevar la fatiga	34	83
Sentir una gran necesidad por descansar y recuperarme	34	83

Relación entre las características sociodemográficas y los síntomas negativos de carga mental

Se realizó una asociación entre las características sociodemográficas de la población y cada uno de los síntomas encontrados en la población de estudio. Sin embargo, se encontró una relación significativa únicamente entre la ocupación y el sentimiento de tener que sobrellevar la fatiga y con la necesidad por descansar y recuperarse. Siendo los enfermeros los que presentan una mayor afectación en ambos casos. (Ver Tabla 4 y Tabla 5).

Tabla 5: Asociación entre las variables sociodemográficas y el sentimiento de tener que sobrellevar la fatiga

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS		SÍNTOMAS DE FATIGA MENTAL	
		Necesidad por descansar y recuperarse	
		Porcentaje	P
Sexo	MUJER	82.6	1.000**
	HOMBRE	83.3	
Ocupación	MEDICOS	70.8	0.014*
	ENFERMEROS	100	
Estado Civil	SOLTERO	89.5	0.536***
	CASADO	86.4	
Edad	< 30 AÑOS	78.3	0.632***
	≥ 30 AÑOS	88.9	
Antigüedad Laboral	≤ 3 AÑOS	82.1	1.000**
	> 3 AÑOS	84.6	

*Relación significativa de Chi cuadrado de Pearson

**Prueba exacta de Fischer

***Corrección de continuidad

Tabla 6: Asociación entre las variables sociodemográficas y la necesidad por descansar y recuperarse

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS		SÍNTOMAS DE FATIGA MENTAL	
		Necesidad por descansar y recuperarse	
		Porcentaje	P
Sexo	MUJER	82.6	1.000**
	HOMBRE	83.3	
Ocupación	MEDICOS	70.8	0.014*
	ENFERMEROS	100	
Estado Civil	SOLTERO	89.5	0.536***
	CASADO	77.3	
Edad	< 30 AÑOS	82.6	1.000***
	≥ 30 AÑOS	83.3	
Antigüedad Laboral	≤ 3 AÑOS	85.7	0.659**
	> 3 AÑOS	76.9	

*Relación significativa de Chi cuadrado de Pearson

**Prueba exacta de Fischer

***Corrección de continuidad

Discusión de los resultados

Esta investigación tuvo como propósito indagar qué factores y efectos negativos puede tener la carga de trabajo mental en los trabajadores del departamento de Medicina Interna del Hospital Escuela Oscar Danilo Rosales Arguello (HEODRA), durante el período de Marzo-Noviembre del año 2015. A continuación, se estarán discutiendo los principales hallazgos de este estudio.

Díaz, D y Colbs. (2010), en su artículo “Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo”, exponen cuatro principales factores de carga mental (las características de la tarea, las condiciones físico-ambientales, las características individuales y elementos externos a la organización), de los cuales en este estudio se evaluó la prevalencia de dos: las características de la tarea y las condiciones físico ambientales. Las características de la tarea incluyen a: a) las demandas cognitivas, b) ritmo y tiempo de trabajo y c) contenido de la tarea.

De acuerdo al inventario de carga mental aplicado a los participantes del estudio, los factores de carga mental prevalentes en el Departamento de Medicina Interna del HEODRA son el ritmo de trabajo y las condiciones físicos ambientales. Lo cual coincide con lo expuesto por la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Madrid, en su “Manual informativo de prevención de riesgos laborales en centros hospitalarios”, donde se expone que los trabajadores de hospitales que laboran a turnos manifiestan una menor satisfacción con el horario y con el trabajo en general que las personas que prestan sus servicios en jornada laboral continua. Al igual que González y cols, quienes en su artículo “Carga mental y fatiga en servicios especiales de enfermería”, concluyen que la duración de la jornada laboral es una fuente importante de carga mental.

Respecto a las condiciones físico ambientales, los resultados de este estudio respaldan las afirmaciones de García y Del Hoyo (2002), quienes en su artículo “La carga mental de trabajo”, exponen que el ruido, las vibraciones, la temperatura, y otros, aun cuando se presentan a magnitudes relativamente bajas, que no causan accidentes o enfermedades profesionales, producen cierto grado de incomodidad en los trabajadores expuestos, y pueden producir distracciones, dificultades de concentración, entre otros problemas cognitivos, que hacen que en ocasiones estos factores ambientales se transformen en factores relevantes de carga mental.

Juárez y Cols (2002) reconocen, al menos, cuatro diferentes tipos de efectos negativos de la carga mental: fatiga mental, monotonía, hastío psíquico y estrés laboral, los cuales fueron evaluados por las investigadoras, quienes estudiaron síntomas para cada uno de ellos.

Respecto a la fatiga mental, la población de estudio presenta tres síntomas existentes de la misma. Lo cual indica que es el principal efecto negativo de carga mental en esta población. Resultados que coinciden con los obtenidos por Ruitenburg, M., Frings-Dresen, M. y Sluiter, J. (2012), en el cual se encontró que la fatiga mental relacionada al trabajo es el trastorno mental más común de los médicos que participaron en dicho estudio, con una prevalencia del 42%.

En relación al estrés laboral, se encontró que la población de estudio aún no presenta síntomas de estrés. En contraste con los resultados de Cruz y cols. (2010), quienes concluyeron que el estrés laboral es uno de los trastornos mentales más identificados en los trabajadores de la salud en Latinoamérica.

Respecto al hastío mental y la monotonía la población de estudio no presentó ningún síntoma. Lo que concuerda con la teoría acerca de los niveles de carga mental de la Asociación Internacional de la Seguridad Social (2008), que dice que al identificar estrés laboral y fatiga mental existe una sobrecarga mental. Al contrario de la monotonía y el hastío mental que son manifestaciones de baja actividad mental.

Al realizar una asociación entre las características demográficas y los síntomas presentes en la población de estudio, la ocupación fue la única variable en la que se encontró una relación estadísticamente significativa con el sentimiento de tener que sobrellevar la fatiga y con la necesidad por descansar y recuperarse, siendo los trabajadores de enfermería los mayormente afectados en ambos síntomas. Estos resultados contrastan con los encontrados por Valdivia, R., & Méndez, S. (2003), en su estudio "*Factores asociados al síndrome burnout en médicos y enfermeras del hospital nacional sur este de EsSalud del Cusco*", quienes asociaron la variable profesión con el burnout o fatiga mental y encontraron que los médicos fueron los más afectados.

Conclusiones

Con la realización de este estudio, los investigadores han llegado a las siguientes conclusiones:

Respecto a las características demográficas de la población estudiada, se halló que la mayoría son mujeres. En relación al estado civil, el estar casado predominó. De acuerdo a la ocupación laboral prevalecieron los médicos. Conforme a la edad, el promedio es de 29 años. Y finalmente, la media de la antigüedad laboral es de 3 años.

Se encontró que los factores de carga mental más predominantes son las jornadas laborales extendidas, la ausencia de compensación de tiempo, las interrupciones frecuentes en el trabajo, las condiciones desfavorables en el entorno laboral, la falta de influencia sobre el propio horario y la presión de tiempo.

La fatiga mental es el principal efecto negativo de la carga mental en la salud psicológica de los trabajadores del departamento de Medicina Interna del Hospital Escuela Oscar Danilo Rosales Argüello, durante el período de Marzo-Noviembre del año 2015. Siendo el sentirse exhausto y cansado, el sentimiento de tener que sobrellevar la fatiga, la necesidad por descansar y recuperarse, y la necesidad de más tiempo para realizar la tarea los principales síntomas presentados por los participantes.

Se encontró una relación estadísticamente significativa entre el ser enfermero y el sentimiento de tener que sobrellevar la fatiga y la necesidad por descansar y recuperarse.

Recomendaciones

De acuerdo a los resultados y conclusiones del presente estudio, las autoras recomiendan las siguientes medidas para la intervención y prevención de los síntomas negativos de carga mental.

A la institución

Se recomienda a la administración del HEODRA que se invierta en mejorar las condiciones ambientales, tales como la iluminación y ventilación, así como el equipamiento (herramientas, materiales y habitaciones) del hospital para mejorar el rendimiento de trabajo de sus trabajadores.

También se recomienda reorganizar los horarios de trabajo de manera que se reduzcan las jornadas laborales extendidas y que los trabajadores tengan derecho a pausas para descansar, teniendo mayor influencia sobre sus períodos de descanso. Además, que sus horas extras laboradas sean compensadas con tiempos de descansos.

De igual forma, es necesario que exista una mejor descripción de las funciones de cada trabajador, mayor información y ayuda disponible sobre las tareas que llevan a cabo, y una constante retroalimentación entre los trabajadores.

A los trabajadores

Se les recomienda que se informen acerca de sus puestos de trabajos y funciones, y los métodos y procedimientos necesarios para llevarlos a cabo.

También que se capaciten acerca de la gestión de su tiempo (hacer listas de tareas, priorizarlas, delegar, etc).

A la UNAN-León

Los investigadores recomiendan que se siga estudiando la carga mental en contextos locales para generar mayor evidencia científica acerca de los factores, el comportamiento y las consecuencias de este tema, así como que se sigan estudiando estrategias y medidas para la prevención e intervención de la carga mental laboral.

Referencias bibliográficas

Arquer , M.(1999) *Carga Mental de Trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid. Disponible en:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_534.pdf

Asociación Internacional de la Seguridad Social. (2008) *Guía para la valoración de riesgos en pequeñas y medianas empresas. Presiones psíquicas*. Disponible en:

www.issa.int/esl/content/.../3%20-%20Risk%20Assessment%20Mental%20Workload.pdf

Comín, E., Albarrán, I. y Gracia, A. (sin fecha). *El estrés y el riesgo para la salud*.

Cruz Robazzi, M. L. D. C., Chaves Mauro, M. Y., Barcellos Dalri, R. D. C. D. M., Almeida da Silva, L., de Oliveira Secco, I. A., & Jorge Pedrão, L. (2010). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Revista Cubana de Enfermería*, 26(1), 52-64.

Cuixart, S. N., & Cuixart, C. N. (1990). Valoración de la carga mental en el servicio de urgencias de un hospital. *Salud y trabajo*, (82), 11-15.

Díaz y cols. (2010) *Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo*. Disponible en:

http://www.gobiernodecanarias.org/ceic/icasel/documentos/manualcarga_mental.pdf

García, O. S., & del Hoyo Delgado, M. A. (2004). *La carga mental de trabajo*. Ministerio de Trabajo e inmigración.

García, O. y Del Hoyo, M. (2002) *La Carga Mental del Trabajo*. Instituto Nacional de

Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid. Disponible en:

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Psicopsicologia/La%20carga%20de%20trabajo%20mental/carga%20mental.pdf>

Gonzalez Gutiérrez, J. L., Moreno Jiménez, B., Garrosa Hernández, E. y López López, A., (2005) *Carga mental y fatiga en servicios especiales de enfermería*.

Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/805/80537303.pdf>

Hacker, W. (1998) *Carga Mental de Trabajo*. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Vol. 1, Capítulo 29. Pags. 29.50-29.52 Disponible en:

<https://higieneyseguridadlaboralcvcs.files.wordpress.com/2012/04/oit-enciclopedia-de-salud-y-seguridad-en-el-trabajo.pdf>

Helbig, R y Rohmert, W. (1998) *Carga Mental de Trabajo*. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Vol. 1, Capítulo 29. Pags. 29.40-29.42 Disponible en:

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/29.pdf>

Hernández, Moreno y Gonzales (2007) *La carga mental y la fatiga laboral: relación, fuentes, facilitadores y consecuencias asociadas* Disponible en:

<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4408168>

Juárez y Colbs (2002) Estructura factorial de las escalas del BMS II en trabajadores mexicanos. Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol3_%201-2_02/rst05102.pdf

Lara, A. (2010) La Carga Mental de Trabajo. Disponible en:

<http://www.insht.es/Ergonomia2/Contenidos/Promocionales/Carga%20Mental/ficheros/DTECargaMental.pdf>

Leka, S., Griffiths, A. y Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés.*

Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf

Losa, J. E., Zapatero, A., Barba, R., Marco, J., Plaza, S., & Canora, J. (2011). Encuesta SEMI sobre la oferta asistencial de los internistas en los hospitales del Sistema Público de Salud. *Revista Clínica Española*, 211(5), 223-232.

Nogareda Cuixart, C. (1991). Carga mental en el trabajo hospitalario: guía para su valoración. In *INSHT notas técnicas de prevención*. INSHT.

Nogareda, C. (1999) *Carga Mental en el trabajo hospitalario: Guía para su valoración.*

Disponible en:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/201a300/ntp_275.pdf

Ochoa Tapia, V. E., (2012) *Efectos de la Carga Mental en el Personal Médico del Área de Consulta Externa del Hospital General Provincial Isidro Ayora del Cantón Loja, Provincia de Loja*. Universidad de San Francisco de Quito-Ecuador.

- Richter, P. (1998) *Carga Mental de Trabajo*. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Vol. 1, Capítulo 29. Pags. 29.44-29.46 Disponible en:
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/29.pdf>
- Ruitenbug, M. M., Frings-Dresen, M. H., & Sluiter, J. K. (2012). *The prevalence of common mental disorders among hospital physicians and their association with self-reported work ability: a cross-sectional study*. *BMC health services research*, 12(1), 1.
- Valdehita, S. R., Ramiro, E. M. D., García, J. M., & Moreno, L. L. (2008). Carga mental en vigilantes de seguridad: diferencias por sexo y capacidad atencional. *EduPsykhé: Revista de psicología y psicopedagogía*, 7(2), 213-230.
- Valdehita, S. y colbs. (2010) *La carga mental como factor de riesgo psicosocial*. Disponible en:http://www.web.teaediciones.com/Ejemplos/DECORE_06.pdf
- Valdivia, R. & Méndez, S. (2003) *Factores asociados al síndrome burnout en médicos y enfermeras del Hospital Nacional Sureste de EsSalud del Cusco*. *Situa*, 12(23), 11-22.

Anexos

Consentimiento informado

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-León

Facultad de Ciencias Médicas

Escuela de Psicología

Título de la investigación

FACTORES Y SÍNTOMAS DE LA CARGA MENTAL EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE MEDICINA INTERNA, HOSPITAL ESCUELA OSCAR DANILO ROSALES ARGÜELLO (HEODRA-LEÓN), MARZO-NOVIEMBRE, 2015.

Estamos pidiendo su cooperación voluntaria para un estudio que se está realizando en el Departamento de Medicina Interna del HEODRA-León, cuyo propósito es indagar qué efectos negativos puede tener la carga mental en la salud psicológica de los Médicos Internos Residentes del departamento de Medicina Interna del Hospital Escuela Oscar Danilo Rosales Arguello (HEODRA), durante el período de Marzo-Noviembre del año 2015.

Usted puede decidir si participa o no en el estudio, que le garantiza el anonimato y confidencialidad de sus respuestas. Si acepta participar tiene el derecho de abandonarlo en el momento que desee. Su colaboración favorecerá a generar evidencia científica de la existencia de este problema en el HEODRA-León. Además los resultados de este estudio podrían revelar la necesidad e importancia de tomar medidas de precaución e intervención de los efectos negativos de la carga mental, lo cual beneficiaría a los trabajadores de dicha institución y del área de la salud. También establecerían una base de datos estadísticos de prevalencia que servirán como referencias para la elaboración de futuros estudios sobre el tema y programas de prevención e intervención.

Agradecemos su participación y el valioso aporte que pueda brindarnos. Si le surge alguna duda, no dude en hacer las preguntas que necesite. Si ha comprendido lo anterior y está de acuerdo en participar le rogamos nos lo indique.

Declaratoria de voluntariedad

He comprendido el propósito de este estudio y acepto voluntariamente participar como una de las personas del grupo muestra.

Firma del Participante

Firma del Investigador

Instrumentos*Cuestionario de datos demográficos*

Complete los siguientes datos con la información que corresponde a su situación actual.

Sexo: Hombre Mujer

Edad:

Estado civil:

Ocupación:

Cargo:

Antigüedad laboral (años):

Lista de control "Carga de trabajo mental"

Instrucciones			
Por favor, para cada pregunta indique si ese punto aplica o no a la tarea que realiza			
No.		General mente Sí	General mente No
1. Tarea			
1,1	¿Ud. prepara, organiza y chequea su tarea?		
1,2	¿Su tarea es variada?		
1,3	¿Tiene la oportunidad de cambiar de posturas y / o de moverse lo suficiente en su lugar de trabajo?		
1,4	¿Recibe suficiente información respecto a su propia área de trabajo?		
1,5	¿Su calificación profesional satisface los requerimientos de su tarea?		
1.6.1	¿Su tarea/labor representa un riesgo de heridas o daños a su salud?		
1.6.2	¿Su tarea/labor está libre de condiciones desfavorables en su entorno laboral (por ej. libre de ruido, mal ambiente, malos olores)?		
1.6.3	¿Su tarea/labor no aumenta sus exigencias emocionales?		
1,7	¿Es Ud. capaz de influenciar su propio horario de trabajo (por ej. pausas, velocidad de trabajo, fechas límites)?		
1,8	¿Es Ud. capaz de influenciar su propio proceso de trabajo (por ej. Escoger las herramientas y métodos de trabajo)?		
1,9	¿Recibe suficiente información respecto al desarrollo operacional?		
2. Organización			
2,1	¿Es capaz de trabajar continuamente sin interrupciones frecuentes?		
2,2	¿La mayoría de las veces, puede trabajar sin tiempos o fechas límites?		
2,3	¿Recibe suficiente retroalimentación sobre su propia prestación laboral (reconocimiento, crítica, controles o evaluaciones)?		
2,4	¿Existen estructuras claras de decisión para Ud.?		

2,5	¿La necesidad de hacer tiempo extra es excepcional?		
2,6	¿El hacer tiempo extra tiene garantizada una compensación en tiempo a su debido momento?		
3 . Social			
3,1	¿Su tarea le permite trabajar en cooperación con sus colegas?		
3,2	¿Existe un clima social positivo?		

*Listas de control "Efectos Negativos de la Carga de trabajo mental"***Lista de control 1: Estrés**

Estrés... conflicto entre las demandas de las tareas y la habilidad de realizarlas que se experimenta como una amenaza crítica e inevitable. El empleado se ve a si mismo bajo la presión de tareas que, en su opinión, es incapaz de alcanzar plenamente.

La lista incluye los puntos que marcan la experiencia del estrés en el trabajo. ¿Se aplican esos puntos para el trabajo que Ud. está evaluando?

Por favor, marque con una cruz según los puntos dados a continuación.

En el trabajo

1	<input type="radio"/>	la responsabilidad es demasiado alta
2	<input type="radio"/>	la fecha tope y la presión de tiempo ocurren a menudo
3	<input type="radio"/>	hay interrupciones y perturbaciones frecuentes
4	<input type="radio"/>	las instrucciones dejan poco espacio a la ejecución del trabajo
5	<input type="radio"/>	las decisiones deben tomarse sin la información suficiente y sin auxiliares
6	<input type="radio"/>	las demandas son contradictorias, por ej. conflictos entre el mantener las fechas tope o la calidad
7	<input type="radio"/>	falta apoyo de colegas y superiores
8	<input type="radio"/>	a menudo, yo pierdo de vista o evito información a un nivel superior al promedio
9	<input type="radio"/>	tengo el sentimiento de que pierdo el control de las cosas
10	<input type="radio"/>	cometo errores con más frecuencia
11	<input type="radio"/>	estoy inseguro de si hago todo correctamente
12	<input type="radio"/>	estoy agotado y nervioso
13	<input type="radio"/>	me siento temeroso de no ser capaz de manejar el trabajo

Existen algunas influencias adicionales, por ej.

14	<input type="radio"/>	tensión social
15	<input type="radio"/>	ausencias frecuentes del personal
16	<input type="radio"/>	el futuro del departamento o de la empresa está inseguro

Los puntos 8 a 13 deben ser evaluados sólo por los empleados.

¿Cuáles puntos aplican también para su trabajo?

¿Cuáles puntos le gustaría señalar adicionalmente en referencia a su propio trabajo?

Lista de control 2: Fatiga mental

Fatiga mental... estar exhausto, lo que ocurre después de la extensión prolongada del trabajo o del incremento de las dificultades de las tareas, por ej. debido al flujo excesivo de información.

La lista incluye los puntos que marcan la experiencia de fatiga mental en el trabajo. ¿Se aplican esos puntos para el trabajo que Ud. está evaluando?

Por favor, marque con una cruz según los puntos dados a continuación.

En el trabajo

1	<input type="radio"/>	sólo se llevan a cabo tareas mecánicas y operacionales
2	<input type="radio"/>	no es necesaria ninguna preparación u organización para la tarea, el proceso o resultado no necesita ser controlado
3	<input type="radio"/>	difícilmente hay alguna retroalimentación sobre el proceso de trabajo o sobre los resultados mismos del trabajo
4	<input type="radio"/>	no existe ningún apoyo o casi ninguna oportunidad de cooperar o comunicarse con los colegas
5	<input type="radio"/>	el trabajo se realiza en posturas corporales de un sólo lado o en posturas corporales forzadas
6	<input type="radio"/>	hay falta de movimiento
7	<input type="radio"/>	yo necesito más tiempo para realizar mi tarea
8	<input type="radio"/>	me doy cuenta de mi desempeño incorrecto hasta un estado avanzado de la tarea
9	<input type="radio"/>	me siento exhausto y cansado
10	<input type="radio"/>	mi concentración decrece
11	<input type="radio"/>	tengo que sobrellevar mi fatiga
12	<input type="radio"/>	siento una gran necesidad por descansar y recuperarme

Existen algunas influencias adicionales, por ej.

13	<input type="radio"/>	condiciones insuficientes de percepción (por ej. debido a iluminación insuficiente, polvo, vapores, etc.)
14	<input type="radio"/>	herramientas mal diseñadas (por ej. posiciones desfavorables de señales y controles)
15	<input type="radio"/>	existen condiciones perturbadoras del trabajo (por ej. ruido)

Los puntos 7 a 12 deben ser evaluados sólo por los empleados.

¿Cuáles puntos aplican también para su trabajo?

¿Cuáles puntos le gustaría señalar adicionalmente en referencia a su propio trabajo?

Lista de Control 3: Monotonía

Monotonía... situación de aburrimiento causada por la falta de estímulos que conduce a la reducción oscilante del estar activo, por ej. tareas de maniobras y control, durante el turno nocturno.

La lista incluye los puntos que marcan la experiencia de monotonía en el trabajo. ¿Se aplican esos puntos para el trabajo que Ud. está evaluando?
Por favor, marque con una cruz según los puntos dados a continuación.

En el trabajo

1	<input type="radio"/>	las tareas son predominantemente operacionales (por ej. control de procesos y similares)
2	<input type="radio"/>	las tareas carecen de estímulos
3	<input type="radio"/>	las tareas son uniformes y repetitivas
4	<input type="radio"/>	se demanda atención en todo momento, sin tener nada más que hacer
5	<input type="radio"/>	no se requiere ningún tipo de cooperación con ninguna otra persona
6	<input type="radio"/>	no se puede hablar con nadie más
7	<input type="radio"/>	las habilidades y el conocimiento de los empleados se usan muy poco
8	<input type="radio"/>	yo me encuentro sujeto a subcalificación
9	<input type="radio"/>	mi desempeño laboral va decreciendo continuamente
10	<input type="radio"/>	requiero de más tiempo para reaccionar
11	<input type="radio"/>	trabajo imbuido en mis pensamientos a pesar de requiero estar concentrado permanentemente
12	<input type="radio"/>	me aburro
13	<input type="radio"/>	me adormezco o sueño despierto

Existen algunas influencias adicionales, por ej.

14	<input type="radio"/>	el local de trabajo se sobrecalienta
15	<input type="radio"/>	el local de trabajo es demasiado oscuro
16	<input type="radio"/>	se repiten continuamente ruidos uniformes

Los puntos 8 a 13 deben ser evaluados sólo por los empleados.

¿Cuáles puntos aplican también para su trabajo?

¿Cuáles puntos le gustaría señalar adicionalmente en referencia a su propio trabajo?

Lista de control 4: Hastío mental

Hastío mental... Situación de irritabilidad causada por apatía y desencanto, sentimiento de que el trabajo no tiene sentido o de que hay discrepancias infranqueables entre ciertos aspectos del contenido de la tarea o de las condiciones laborales y sus propios objetivos.

La lista incluye los puntos que marcan la experiencia del hastío mental en el trabajo. ¿Se aplican esos puntos para el trabajo que Ud. está evaluando?

Por favor, marque con una cruz según los puntos dados a continuación.

En el trabajo

1	<input type="radio"/>	los empleados están atados a una rígida rutina horaria
2	<input type="radio"/>	se dan instrucciones estrictas respecto a los contenidos
3	<input type="radio"/>	no hay oportunidad de evadir la tarea
4	<input type="radio"/>	los empleados no están lo suficientemente informados
5	<input type="radio"/>	casi nunca existe alguna retroalimentación
6	<input type="radio"/>	existe demasiada poca responsabilidad
7	<input type="radio"/>	a los empleados se les dan tareas que no corresponden a su calificación laboral
8	<input type="radio"/>	yo "trabajo para dirigir"
9	<input type="radio"/>	mi oportunidad de jugar un papel es demasiado pequeño
10	<input type="radio"/>	el volumen y la calidad de los resultados de mi trabajo están decreciendo
11	<input type="radio"/>	a menudo abandono mi lugar de trabajo
12	<input type="radio"/>	el significado y la utilidad de mi tarea para el resultado total de la labor no están claros (por ej. para el grupo de trabajo, para la empresa)
13	<input type="radio"/>	estoy estancado, no avanzo
14	<input type="radio"/>	me siento incómodo, enojado, irritable
15	<input type="radio"/>	estoy insatisfecho

Existen algunas influencias adicionales, por ej.

16	<input type="radio"/>	falta de liderazgo
17	<input type="radio"/>	mal ambiente laboral, acoso
18	<input type="radio"/>	las precondiciones materiales de trabajo están mal (por ej. habitaciones, herramientas, materiales, ...)

Los puntos 8 a 15 deben ser evaluados sólo por los empleados.

¿Cuáles puntos aplican también para su trabajo?

¿Cuáles puntos le gustaría señalar adicionalmente en referencia a su propio trabajo?