

**Carga Mental y Relación con la Calidad de Vida-Salud Mental, Personal de Enfermería de
dos Hospitales de Caldas**

Presentado por:

Lilia Rosa Betancur Aljure
Danna Alexandra Calvo Ayala
Carolina Cardona Orozco
José Alfredo Castaño Trujillo

UNIVERSIDAD DE MANIZALES
Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Manizales, mayo de 2019

Tabla de contenido

Resumen	1
Introducción	2
Justificación.....	3
Planteamiento del Problema.....	5
Pregunta.....	13
Objetivos	14
Objetivo General	14
Objetivos Específicos	14
Marco Teórico	15
Aproximación al concepto de factores psicosociales	15
Carga Mental y sus Características	17
Efectos de la Carga Mental.	23
Calidad de Vida.....	24
La Salud Mental	25
La Salud Mental y el Trabajo	26
Marco Conceptual	31
Marco Legal	33
Salud Mental	33
Carga Mental	34
Metodología	34
ESCAM (Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo).....	36
Cuestionario de Salud SF36	36
Resultados	38
Características demográficas de la población	39
Variables Cuantitativas	39
Variables Cualitativas.	41
Condiciones ambientales de Trabajo.....	42
Calidad de Vida-Salud Mental	47
Relación Carga Mental y Calidad de Vida- Salud Mental	48
Discusión Y Análisis De Resultados.....	49
Conclusiones	55
Recomendaciones.....	56
Referencias Bibliograficas	58
Anexos.....	1

Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Factores determinantes de la Carga Mental de trabajo.	20
<i>Figura 2.</i> Resultados de la investigación: Macro proyectos: Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia. Dimensiones: demandas de carga mental, consistencia del rol. Carga Mental.	23

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Variable hospitales</i>	39
Tabla 2. <i>Variable edad</i>	39
Tabla 3. <i>Variable número de hijos o personas a cargo</i>	40
Tabla 4. <i>Variable antigüedad en la empresa</i>	40
Tabla 5. <i>Variable antigüedad en el cargo</i>	40
Tabla 6. <i>Variables Sociodemográficas</i>	42
Tabla 7. <i>Condiciones Ambientales de Trabajo</i>	43
Tabla 8. <i>Variables del ESCAM</i>	43
Tabla 9. <i>Variable Demandas Cognitivas y Complejidad de la tarea</i>	44
Tabla 10. <i>Variable Características de la tarea</i>	44
Tabla 11. <i>Variable Consecuencias para la salud</i>	45
Tabla 12. <i>Variable Ritmo de Trabajo</i>	45
Tabla 13. <i>Variable Organización Temporal del Trabajo</i>	46
Tabla 14. <i>Resultados ESCAM Total</i>	46
Tabla 15. <i>Medidas de Dispersión ESCAM</i>	46
Tabla 16. <i>Resultado Variable Calidad de Vida-Salud Mental</i>	47

Índice de gráficos

<i>Grafico 1. Resultado ESCAM Total</i>	47
<i>Grafico 2. Calidad de vida-Salud Mental</i>	48
<i>Grafico 3. Relación de Variables ESCAM y Calidad de Vida-Salud Mental</i>	49

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo identificar la presencia de la relación de la Carga Mental y la Calidad de Vida-Salud Mental del personal de enfermería en dos hospitales de Caldas, a partir de la aplicación de la Ficha sociodemográfica, los cuestionarios SF – 36 y Escala Subjetiva de Carga Mental (ESCAM). Se tomó como muestra 40 trabajadores adultos de ambos sexos, pertenecientes al servicio de Hospitalización conformado por Auxiliares de enfermería y Jefes de Enfermería, a los cuales se les aplicaron los cuestionarios mencionados.

Lo anterior dio lugar a la consolidación de los datos los cuales fueron analizados mediante el programa estadístico SPSS. Los resultados mostraron que en el 50% la población estudiada se presenta una carga normal, una subcarga y sobrecarga del 25% respectivamente en el resto de la población; se observó que el 65% de la población tienen una alta Calidad de Vida- Salud Mental y finalmente se encontró que a menor Carga Mental mejor Calidad de Vida - Salud Mental.

Palabras Claves: Salud mental, Educación en Enfermería, Calidad de vida.

Introducción

Actualmente numerosos estudios han demostrado las relaciones entre las condiciones psicosociales y la salud mental del personal asistencial, razón por la cual se ha venido dando importancia al estudio de la Carga Mental de Trabajo debido al acelerado crecimiento tecnológico que genera un aumento en la información, en las demandas de las tareas y en las exigencias a las que se ven sometidos los trabajadores.

El aumento del trabajo intelectual ha generado que la Carga Mental sea un factor de riesgo psicosocial determinante en las Organizaciones de hoy, siendo identificada como un problema para la salud de los trabajadores.

Por lo anterior, la Carga Mental, al igual que sucede con la física, puede afectar el rendimiento del trabajo y las labores realizadas. A partir de esto se identificaron las dimensiones de Carga Mental a las que se enfrentan los profesionales y auxiliares de enfermería en su prestación de servicios hospitalarios y la relación de estas dimensiones con su Salud Mental, considerando que para estos profesionales existen aspectos laborales que pueden ser perjudiciales como las exigencias mentales constantes y elevadas, el desempeño rutinario y el trabajo nocturno. Todo esto permite integrar esta investigación a nuevos estudios del análisis de la Carga Mental y la relación con la Salud Mental que presentan los profesionales de la salud en el desarrollo de sus tareas.

De igual manera, según algunos estudios, la Salud Mental se ve afectada a causa del trabajo, ya que algunas alteraciones como depresión y ansiedad con gran frecuencia se relacionan con el trabajo y tienen un efecto muy negativo sobre la calidad de vida y la capacidad funcional en el trabajo.

Con lo anterior, la Organización Mundial de la salud -en adelante OMS- (2008) define la salud como:

Un estado de bienestar completo, físico, mental y social y no sólo como ausencia de enfermedad, destacando el componente mental y social y subrayando su importancia para la calidad de vida, en la integración social de los individuos y en su participación social y laboral. Es por esta causa, que se hace importante dar paso a este estudio de Carga Mental y la relación con la Calidad de Vida – Salud Mental – del personal de enfermería de dos hospitales de Caldas e identificar los principales factores de riesgo en el entorno laboral.

Este estudio genera un aporte al Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en las Organizaciones de salud, además de buscar cumplir con la normatividad existente, tiene como propósito conocer condiciones sociodemográficas de sus funcionarios y así lograr en primera instancia reconocer la relación de la Carga Mental y la Calidad de Vida-Salud Mental-. De igual manera identificar si ésta relación afecta el bienestar de los mismos pudiendo alterar la calidad de vida-salud mental- como problemáticas de tipo social y familiar, lo que incrementa las posibilidades de fallas en el trabajo realizado y en la condición de vida del personal de los dos hospitales del departamento de Caldas. El desarrollo de este estudio permite reconocer la importancia que tienen aspectos tales como: el bienestar, la comunicación y el confort dentro y fuera del lugar de trabajo, respeto y servicio para con sus iguales, jefes, usuarios y los hospitales en general.

Justificación

Los seres humanos se encuentran inmersos en múltiples actividades en su diario vivir, una de las actividades que mayor tiempo ocupa está relacionada con el aspecto laboral, en este sentido se requiere que para que el desarrollo de su trabajo se lleve a cabo de manera eficaz se necesitan unas condiciones especiales que faciliten las funciones asignadas y el cumplimiento de las mismas.

Este trabajo es interesante porque pretende conocer la carga mental y de qué manera esta puede afectar la salud mental del personal de enfermería del servicio de hospitalización en dos hospitales de Caldas, teniendo en cuenta que es necesario conocer la salud de los empleados en lo que respecta a su carga mental, de igual manera y a futuro se puedan generar estrategias como la creación e implementación de sistemas de vigilancia epidemiológica para minimizar los riesgos presentes en dicha población

Considerando las situaciones que se generan en el sector salud, -por ser un sector vulnerable- es importante conocer las condiciones a las cuales se encuentran expuestos estos trabajadores y de qué manera hacen frente a las tensiones presentadas y la afectación que estas pueden tener en su salud mental.

Por lo anterior el presente proyecto aporta el conocimiento en cuanto a la relación que existe entre la carga mental y cómo puede afectar la salud mental del personal de enfermería, resaltando la importancia que tiene para las organizaciones el personal con el que cuenta y los aportes a su área de trabajo y que van en línea con los objetivos de la organización. Esta investigación

evidencia un nivel de utilidad dado que permite el aporte al debate del tema de los factores de riesgo psicosocial presentes en la carga mental y la salud mental.

La novedad del presente estudio radica en la necesidad de realizar nuevas investigaciones que aporten al tema de la Carga Mental y la Salud Mental específicamente en el sector salud, así como la utilización del ESCAM como Prueba para evaluar la Carga Mental percibida, lo que contribuirá a conocer de manera objetiva las condiciones al respecto del personal de enfermería y auxiliares de enfermería, así como las situaciones que se presentan a lo largo de la jornada laboral y que pueden ser desencadenantes de este factor; de allí la necesidad de conocer los resultados y los puntos de divergencia y convergencia. Además, lograr que a futuro se generen estrategias que mejoren la calidad de vida del personal en mención; así como la elaboración de planes de intervención en las instituciones, incrementando factores protectores e incluyendo en los planes de trabajo herramientas que sean de aplicabilidad en el contexto laboral.

Planteamiento del Problema

Los cambios que se generan en el mundo laboral conllevan a modificaciones importantes en los diferentes ámbitos: político, social, cultural, económico y estos a su vez implican nuevas exigencias en el contexto laboral. En esa medida se puede encontrar el tema de Los factores de riesgo psicosocial que se ha convertido en un tema de especial interés en las diferentes organizaciones, dado que estos influyen de manera positiva o negativa en el nivel de productividad, puesto que implica un costo compartido para el empleado y para la organización.

De acuerdo con lo expuesto se considera de gran interés, indagar acerca de los factores de riesgo psicosocial en el contexto de la seguridad y la salud en el trabajo, de manera especial la evaluación de la carga mental y la relación de ésta con la salud mental del personal de enfermería del servicio de hospitalización de dos hospitales de Caldas.

Con lo anterior, la Organización Mundial de la salud -en adelante OMS- (2008) define la salud como:

Un estado de bienestar completo, físico, mental y social y no sólo como ausencia de enfermedad, destacando el componente mental y social y subrayando su importancia para la calidad de vida, en la integración social de los individuos y en su participación social y laboral. (Organización Mundial de la Salud, 2008)

La definición de la OMS, tiene en cuenta la integralidad del ser humano, reconociendo aspectos tales como: biológicos (edad, sexo, herencia), de trabajo (como una actividad que permite mejorar la calidad de vida) y el estilo de vida (hábitos, ejercicios, espacios de recreación, relaciones con los demás) que se tiene no sólo a nivel de la organización sino fuera de ella. De igual manera se considera importante conocer los factores protectores o factores de riesgo, que hacen parte de la cotidianidad de las personas, su proceso de interiorización y su forma de actuar frente a ellos.

Teniendo en cuenta la definición anterior, en lo que respecta al país, el Ministerio de Salud y Protección Social adelanta campañas de promoción y prevención de la depresión como una de las principales causas que afectan el desempeño laboral de los trabajadores. De igual manera, el panorama en el ámbito de la Salud Mental en Colombia, según cifras arrojadas por este mismo

Ministerio en los resultados de la Encuesta Nacional de Salud Mental realizada en el año 2015, donde se evidencia que, en adultos de 18 a 44 años, el 9.6% presenta síntomas sugestivos de algún trastorno mental, el 52,9% tiene uno o más síntomas de ansiedad y el 80,2% manifiesta de 1 a 3 síntomas depresivos. Por otra parte, en personas de 45 años o más, el 11,2% presentaron factores positivos para trastornos mentales en el cuestionario de síntomas SQR (por sus siglas en inglés: Self-Reporting Questionnaire) para evaluar depresión, ansiedad u otro trastorno mental, de los cuales el 54,8% tiene uno o más síntomas de ansiedad, el 71.9% presenta de uno a tres síntomas de depresión, el 6.7% tiene indicadores de psicosis.

El Ministerio de Salud y de Protección Social (2017) afirma que: “Desde el 2013, los reportes de las ARL y EPS en Colombia, dan cuenta de un incremento en los casos de ansiedad y depresión, ocupando un tercer lugar entre los más reportados después de espasmos, esguinces y fracturas”. Es por esta causa, que se hace importante identificar los principales factores de riesgo en el entorno laboral, específicamente la carga mental que pueda estar afectando la salud mental de los trabajadores de la salud, especialmente en personal de enfermería del servicio de hospitalización.

El trabajo es una condición humana y como tal ha sido desde el origen de la especie y a través de su evolución una actividad inherente al hombre; históricamente el trabajo ha representado para el ser humano una actividad importante de la cual deriva su sustento; dicha consideración ha perdurado en el tiempo, sin embargo, esta concepción respecto al mismo se ha venido evaluando en las últimas épocas, prueba de ello es el concepto de actividad laboral, lo que no solamente ofrece la posibilidad de suplir las necesidades básicas o primarias, si no que representa en sí misma la necesidad que cómo ser bio-psico-social tiene. (Toro, 1992). Por lo anterior, el trabajo

es muy importante para el desarrollo de las personas y este otorga la posibilidad de cubrir sus necesidades básicas, además de cumplir con este principio se adhiere el de gozar de buena salud, sin embargo aparece su contraparte y es que el trabajo puede generar perjuicios a nivel de la salud, porque las mismas condiciones del medio y las exigencias impuestas les obliga a tener recursos psicológicos que les permita afrontarlos de manera pertinente y de no ser así conlleva a que las personas presenten preocupaciones que finalmente afectan sus esferas física, emocional, social, familiar, laboral.

De igual manera, en el presente trabajo se relacionarán los antecedentes investigativos que contribuyen al conocimiento de la carga mental y su relación con la salud mental.

La carga mental, al igual que sucede con la física, puede afectar el rendimiento del trabajo y las labores realizadas. Un mal manejo del estrés y la frustración son causas directas de diversas patologías tanto físicas como psicológicas, incluyendo también el ausentismo, y esto contribuye a un riesgo tanto para la persona en sí como al entorno laboral (GONZALEZ, *ET AL.* 2005). Esto sucede cuando la carga mental supera la capacidad del trabajador para maniobrar la tensión y la presión. A pesar de que se considera algo multifactorial, la falta de preparación, tiempo u otras características individuales son frecuentemente el inicio del problema.

Así mismo, el estrés generado por las tareas es asimilado de diferentes formas según cada individuo, sin embargo, en muchas ocasiones este estrés tiene un impacto muy negativo en el rendimiento, la personalidad y las relaciones interpersonales del trabajador. Llevando así a relaciones caóticas, falta de concentración, apatía, cinismo, aislamiento, trastornos del sueño, problemas digestivos y una sensación de cansancio crónico. La razón de esto es la manera psicobiológica en la que el organismo intenta disminuir el consumo de energía creando una actitud

cínica y distante (MÉNDEZ, 2017). Estas situaciones, por obvias razones, desencadenan problemas emocionales que pueden ir empeorando con el tiempo, en caso de que la exposición a los factores estresantes (en este caso, carga mental) sea crónica. La falta de concentración y la fatiga le impiden tomar decisiones adecuadas y eventualmente pueden terminar poniendo su propia vida en riesgo. Muchos de estos factores provienen de su vida personal, como la estabilidad económica y situaciones familiares, aspectos que pueden superar el límite de carga mental para cada individuo.

Es importante conocer al trabajador, comprender sus limitaciones, entender cómo pueden afectar ciertas características como la edad, personalidad y vida familiar (SCHAUFELI & MASLACH, 2017). La falta de espacios adecuados o de motivación también pueden llevar a que un trabajo repetitivo termine convirtiéndose en causa de una fatiga crónica, especialmente cuando las tareas se basan en procesar cantidades considerables de información en poco tiempo (NOGAREDA, 1986).

Por consiguiente, con la realización del análisis de investigación se hace necesario conocer la exposición del trabajador de la salud a los planos cognitivo, físico, y emocional y la manera cómo éste asume las condiciones que conlleva realizar su labor. A partir de esto, se pretende identificar las dimensiones de carga mental a las que se enfrenta el profesional de enfermería en su prestación de servicios hospitalarios y la relación de estas dimensiones con la salud mental que refiere; permitiendo así integrar esta investigación a nuevos estudios del análisis de la carga mental y la relación con la salud mental que presentan los profesionales de la salud en el desarrollo de sus tareas.

En cuanto a la salud mental, Mingote Adán, Del Pino Cuadrado y Cols (2011) afirman en su artículo: El trabajador con problemas de salud mental. Pautas generales de detección, intervención y prevención:

Numerosos estudios han demostrado las relaciones entre condiciones psicosociales del trabajo y la salud mental de los empleados, y especialmente cómo la combinación de bajo control percibido y altas demandas laborales predicen determinados problemas de salud mental. Trastornos mentales tales como los de ansiedad y depresión tienen un efecto muy negativo sobre la calidad de vida y la capacidad funcional en el trabajo. Como consecuencia, es fundamental diseñar trabajos saludables, programas de reducción de estrés para los empleados y para la reincorporación laboral de empleados con trastornos mentales.

De acuerdo con el estudio en mención se obtienen los siguientes resultados:

- La relación entre la salud mental y la salud laboral es compleja y multifactorial
- Factores de riesgo de otras enfermedades como las cardiovasculares y los accidentes de trabajo.
- Coincidente temporal que el trabajador considera causa de su trastorno, depende de procesos atribucionales y características de personalidad como la capacidad de introspección y el “locus de control”.
- Trabajar sobre la relación de los problemas laborales y la salud mental, exigirá la colaboración entre los servicios de Recursos Humanos, Prevención de Riesgos Laborales, Salud Mental, Inspección y Atención Primaria, Etc.

De otra parte, un estudio realizado en la Universidad de Concepción en Chile, a cargo de Ceballos Vásquez, Paula-, en su tesis doctoral: Percepción de riesgos psicosociales y carga mental de los trabajadores del equipo de salud de unidades de pacientes críticos, pretende: “Evaluar la incidencia del trabajo en el equipo de salud de las Unidades de pacientes críticos en su percepción de riesgos psicosociales y carga mental de trabajo”. El estudio se llevó a cabo con 379 trabajadores de Unidades de pacientes críticos de 3 hospitales chilenos, encontrando los siguientes resultados:

- Los trabajadores/as de las Unidades de Pacientes Críticos participantes perciben un alto nivel de exposición a riesgos psicosociales en las dimensiones *Demandas psicológicas* y *Doble presencia*, en un 53,8% y el 53% respectivamente.
- Se obtiene un promedio de Carga Mental de Trabajo global de =3,38 (D.E: 0,43; Rango: 2,1-4,49) que corresponde a un nivel de CMT media-alta.
- En conclusión: El trabajo realizado por el equipo de salud en las UPC incide en la percepción de *Riesgos psicosociales* y *Carga mental de trabajo* de estos/as. La alta demanda cognitiva, las exigencias psicológicas, el ritmo de trabajo acelerado, la complejidad de las tareas, las interrupciones, entre otros aspectos negativos determinan un ambiente psicosocial laboral generador de sobrecarga mental de trabajo.

Desde el contexto nacional, se lleva a cabo una investigación sobre: Carga mental en cuidadores formales de personas con diagnóstico de enfermedad psiquiátrica en una institución hospitalaria en Bogotá en el año 2017. Este estudio presenta como objetivo: Describir la carga mental en cuidadores formales de personas con diagnóstico de enfermedad psiquiátrica en una institución hospitalaria en Bogotá.

Los Resultados de dicha investigación son los siguientes:

- Se identifica que los cuidadores formales de la institución en su mayoría son mujeres; en su mayoría corresponden al grupo etario de adulto y adulto joven.
- El 71,4% del grupo estudiado presenta carga mental alta.
- Conclusión: La carga mental en los cuidadores formales es alta cuando tienen al cuidado a personas con alta dependencia; algunas actividades relacionadas con el cuidado son consideradas como más demandantes por parte de los cuidadores formales, esto se debe a que las actividades deben ser más dirigidas y deben tener mayor concentración a la realización de las mismas.

Porras Martínez, Martha Luz, (2017) realizó una investigación sobre “Factores de Riesgo Psicosocial y su Correlación con la Salud Mental”, esta investigación tiene como objetivo: Identificar la correlación entre los factores de riesgo psicosocial y la salud mental, en trabajadores afiliados a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL) en Colombia, con diagnóstico de riesgo psicosocial. Los resultados de dicho estudio, concluyen los siguiente:

- No es un descubrimiento entonces que nuevamente en esta investigación, los resultados demuestran que todos los factores de riesgo psicosociales evaluados guardaron alguna correlación con la salud mental de los colaboradores. Específicamente en Colombia, ya el Ministerio de la Protección Social, lo había divulgado en la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales en el año 2007, en el que se encontró que “...Con relación a las causas de la mala salud física o mental, de dos casos anotados como asociados al trabajo, uno de ellos tenía que ver con un trastorno depresivo.” (37), y a través de la Resolución 2646 de 2008 lo reconfirma indicando que “...Los factores de riesgos psicosociales son condiciones psicosociales

cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.”

- Por ende, la correlación de los factores de riesgo psicosociales evaluados sobre la salud mental de los colaboradores fue evidente, tal como lo demostró la evaluación de la variable Factor de Riesgo Psicosocial Global, la cual se situó en el segundo lugar de la variable con más correlación con la salud mental (-0.448 para jefes, profesionales y técnicos y -0.402 para auxiliares y operarios) y no es sorprendente encontrar estos resultados, ya que diversas investigaciones, estudios y teorías lo han planteado, y de hecho, ha sido una de las razones principales por las cuales, hoy en día, desde la salud laboral, se le ha prestado especial atención.

Estos antecedentes, nos genera un insumo importante para este estudio en este contexto dado que se genera la necesidad de llevar a cabo nuevas investigaciones específicamente en la carga mental y su relación con la salud mental, los cuales son de importancia teniendo en cuenta los cambios que se presentan en el entorno laboral, y se requiere que desde la Salud y la Seguridad en el trabajo se creen estrategias que favorezcan la calidad de vida de los trabajadores desde cada una de las esferas del desarrollo humano, generando bienestar y disminuyendo los factores de riesgo a los que se pueden ver expuestos.

Pregunta

¿Cuál es la relación entre la carga mental y la calidad de vida-salud mental- del personal de enfermería del servicio de hospitalización en dos hospitales de Caldas?

Objetivos

Objetivo General

Identificar la presencia de la relación de la carga mental y la calidad de vida-salud mental- del personal de enfermería en dos hospitales de Caldas.

Objetivos Específicos

- Caracterizar la población objeto de estudio de acuerdo con las variables individuales y laborales
- Conocer el nivel de carga mental y sus dimensiones como factor de riesgo psicosocial presente en el personal de enfermería en dos hospitales de Caldas
- Describir los factores determinantes de la carga mental que predominan en el personal de enfermería de dos hospitales de Caldas
- Identificar la calidad de vida -salud mental- de la población estudiada
- Determinar cuál es la relación entre la carga mental y la calidad de vida -salud mental- en el personal de enfermería en dos hospitales de Caldas.

Marco Teórico

Aproximación al concepto de factores psicosociales

El estudio de los factores psicosociales y su relación con la salud laboral y el entorno organizacional ha adquirido importancia y reconocimiento últimamente, pero no es un tema nuevo ya que mediante el documento “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control” en el año 1984 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace referencia a ellos y los define como:

“Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”. (p.3)

Por tanto, los factores psicosociales del trabajo son inherentes al hecho de trabajar; pueden ser positivos cuando tales condiciones son adecuadas, facilitan el desarrollo de las competencias personales y laborales, cuando existen niveles altos de satisfacción laboral y de estados de motivación, pero pueden convertirse en riesgos para la salud cuando son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, tensión, respuestas fisiológicas de estrés (Moreno y Báez, 2010, p.8), bajo ciertas condiciones de intensidad, tiempo y exposición que afectan negativamente la salud de los trabajadores a nivel emocional, cognoscitivo, comportamental y

fisiológico (Ministerio de la Protección Social, 2008).

El Ministerio de Salud y Protección Social (2008) en Colombia, afirma que:

“Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”.

Por otra parte, cuando estos factores son disfuncionales, es decir, provocan respuestas adversas en el trabajador como tensión, inadaptación, respuestas psicofisiológicas de estrés y tienen la probabilidad de afectar la salud y el bienestar del trabajador pasan a ser factores psicosociales de riesgo. Benavides (como se citó en INSHT, 2010).

El desarrollo de este proyecto se basará en esta última definición planteada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (2010), en su documento: Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas teniendo en cuenta como consecuencia los cambios en las organizaciones y los procesos de globalización actual, que conllevan a que la exposición a los riesgos psicosociales se haya hecho más frecuente e intensa. Por lo anterior, su estudio, identificación, evaluación e intervención se han contemplado en Colombia en la Resolución 2646 del 2008; para brindar una ruta a seguir en el abordaje de factores de riesgo psicosocial en distintos puestos de trabajo y empresas del territorio nacional, el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana han desarrollado una Batería de instrumentos para su evaluación (Hurtado, 2015).

Dentro de los factores que evalúa la Batería mencionada anteriormente, se encuentra el dominio

“Demandas del Trabajo”, dentro del cual se evalúa la dimensión Carga Mental, que es sobre la cual se centra en particular el presente trabajo y la relación que esta dimensión pueda presentar con la salud mental de los trabajadores.

Carga Mental y sus Características

El concepto de carga mental tiene sus antecedentes en dos acuerdos que fueron celebrados a finales de la década de los setenta. La primera fue un Simposio sobre carga mental en el XXI Congreso Internacional de Psicología realizado en París en el año 1978; un año después, La Comisión Especial en Factores Humanos de la OTAN patrocinó un segundo encuentro el cual tuvo como resultado el Libro Carga Mental, Teoría y Medida (Monray, 1979). Más adelante, en la década de los 90, se trata de explicar la Carga Mental como una situación específica y se entiende como el procesamiento de grandes cantidades de información y toma de decisiones de acuerdo con las múltiples funciones que realiza la persona en su labor.

De igual modo, los avances tecnológicos e informáticos exigen más demandas mentales o intelectuales en las organizaciones de hoy, los trabajadores se han visto enfrentados a nuevas condiciones laborales, las cuales han dejado un poco de lado las predominantes y tradicionales cargas físicas, acentuándose ahora una mayor carga mental. Estas situaciones se evidencian en puestos de trabajo en los que se tienen múltiples funciones como: atención al público, sumado a la atención de llamadas telefónicas, el computador y otras tareas que requieren atención sostenida, memoria y precisión.

Por esta razón en la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo realizada en España (ISNHT, 2007) se realizó un estudio del factor de riesgo de la carga mental en el que se

consideraron 4 indicadores:

- Exigencias mentales de la tarea: mantener un nivel de atención elevado, repetitividad/monotonía, y tener que atender a personas ajenas a la empresa
- Exigencias temporales de la tarea
- Aspectos Organizativos
- Apreciación de la carga de trabajo

Por otra parte, desde el contexto colombiano, se evidencia un marcado interés desde el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana por abordar el tema de los factores de riesgo psicosocial por medio de la Batería de Factores de Riesgo Psicosocial, en ella el tema de las Demandas de Carga Mental son entendidas como:

“Las demandas del procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla” (p.22).

Es decir que las demandas de carga mental hacen referencia a un conjunto de tensiones que se generan en las personas de manera especial por las exigencias del cargo que realizan y sus escasos recursos mentales para afrontarlas; dentro de estas exigencias podemos encontrar: un elevado procesamiento de información, conocimientos previos, actividades de recordación y alto nivel de razonamiento que implica la búsqueda de soluciones oportunas y toma de decisiones.

Así mismo, Díaz y Hernández (como se citó en Ceballos y Rolo, 2015) afirman que la carga

mental:

Es un constructo multidimensional definido como la interacción entre las demandas cognitivas de la tarea (por ejemplo, memoria y atención), las características de la persona (por ejemplo, nivel educativo y autoeficacia) y las características de la situación (por ejemplo, presión temporal y ritmo de trabajo).

Finalmente, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT, 2002) la define como: “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”. Es decir, que la carga mental en un determinado puesto de trabajo va a depender de las exigencias del cargo y de la capacidad de respuesta del trabajador, pero dentro de estas exigencias del cargo debemos contemplar las condiciones en las que se realiza la tarea, como son:

- a. Contenido del trabajo: recepción de la información, su codificación, almacenamiento e interpretación, así como respuestas requeridas en el puesto de trabajo como toma de decisiones.
- b. Condiciones ambientales: factores como ruido, iluminación, temperatura y un diseño no ergonómico del puesto, pueden generar cierto grado de incomodidad, distracciones y dificultad para la concentración, afectando el bienestar de los trabajadores y su rendimiento laboral.
- c. Factores psicosociales y de organización: aquí los tiempos y ritmos de trabajo, la duración de la jornada, la distribución de las pausas y otros factores como la comunicación, estilos de mando y las relaciones laborales influyen en gran medida sobre la carga mental.
- d. Acondicionamiento físico del puesto: factores como la adaptación del mobiliario y del espacio físico, el grado de comodidad o incomodidad deben ser tenidos en cuenta, así

como por ejemplo la complejidad de programas informáticos con que se trabaja y las formas y formatos existentes para presentar la información.

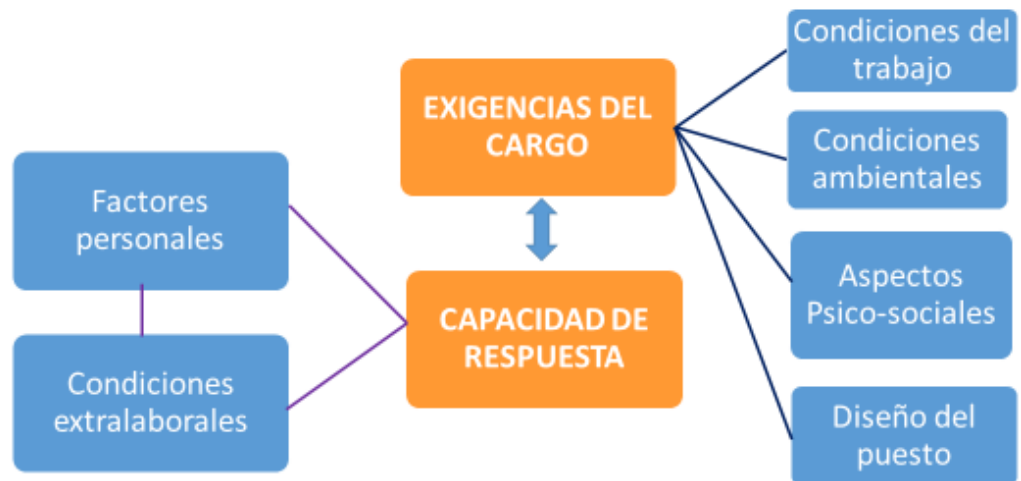


Figura 1. Factores determinantes de la Carga Mental de trabajo. Fuente: Propia

Como se observa en la gráfica, los factores determinantes de la carga mental de trabajo son: Las exigencias del trabajo y la capacidad de respuesta del trabajador. Las primeras dependen de la información que debe manejarse en el puesto de trabajo, el contenido de la tarea, las condiciones ambientales, los aspectos psicosociales y organizativos, a las cuales el trabajador debe dar respuesta manteniendo su atención y concentración en un tiempo definido.

Al mismo tiempo, el otro factor determinante es la capacidad de respuesta del trabajador, la cual depende tanto de sus características individuales como de sus condiciones extra-laborales (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2002).

La capacidad de respuesta varía de una persona a otra ya que influyen principalmente factores como:

- Edad
- Estado de salud
- Grado de fatiga
- Nivel de activación y variaciones en el nivel de vigilancia
- Agudeza sensorial y rapidez perceptiva
- Nivel y tipo de inteligencia y de aprendizaje
- Características de la personalidad
- Actitud hacia la tarea, motivación, satisfacción, entre otras.

Ahora bien, en estos aspectos de la carga mental de trabajo puede producirse un desequilibrio entre las demandas de la tarea, las capacidades y características del trabajador, arrojando como resultado una sobrecarga o subcarga mental de trabajo. A continuación, se explicarán de manera más detallada estos conceptos:

- La sobrecarga cuantitativa: cuando se presenta un gran volumen de trabajo, cuando el tiempo es corto para la realización de muchas tareas que exigen atención sostenida y especialización en las operaciones.
- La sobrecarga cualitativa: en situaciones donde se plantean demandas mentales o intelectuales excesivamente complejas al trabajador, es decir, donde exista excesiva dificultad en el trabajo. En la sobrecarga mental el trabajador es sometido a más exigencias de las que puede soportar.

- La subcarga mental cuantitativa: se produce cuando existen pocas tareas o tareas sencillas con un tiempo muy amplio para su ejecución.
- La subcarga mental cualitativa: se presenta en trabajos con pocas demandas cognitivas, la cual puede llevar a producir lentitud del pensamiento y disminución de la motivación.

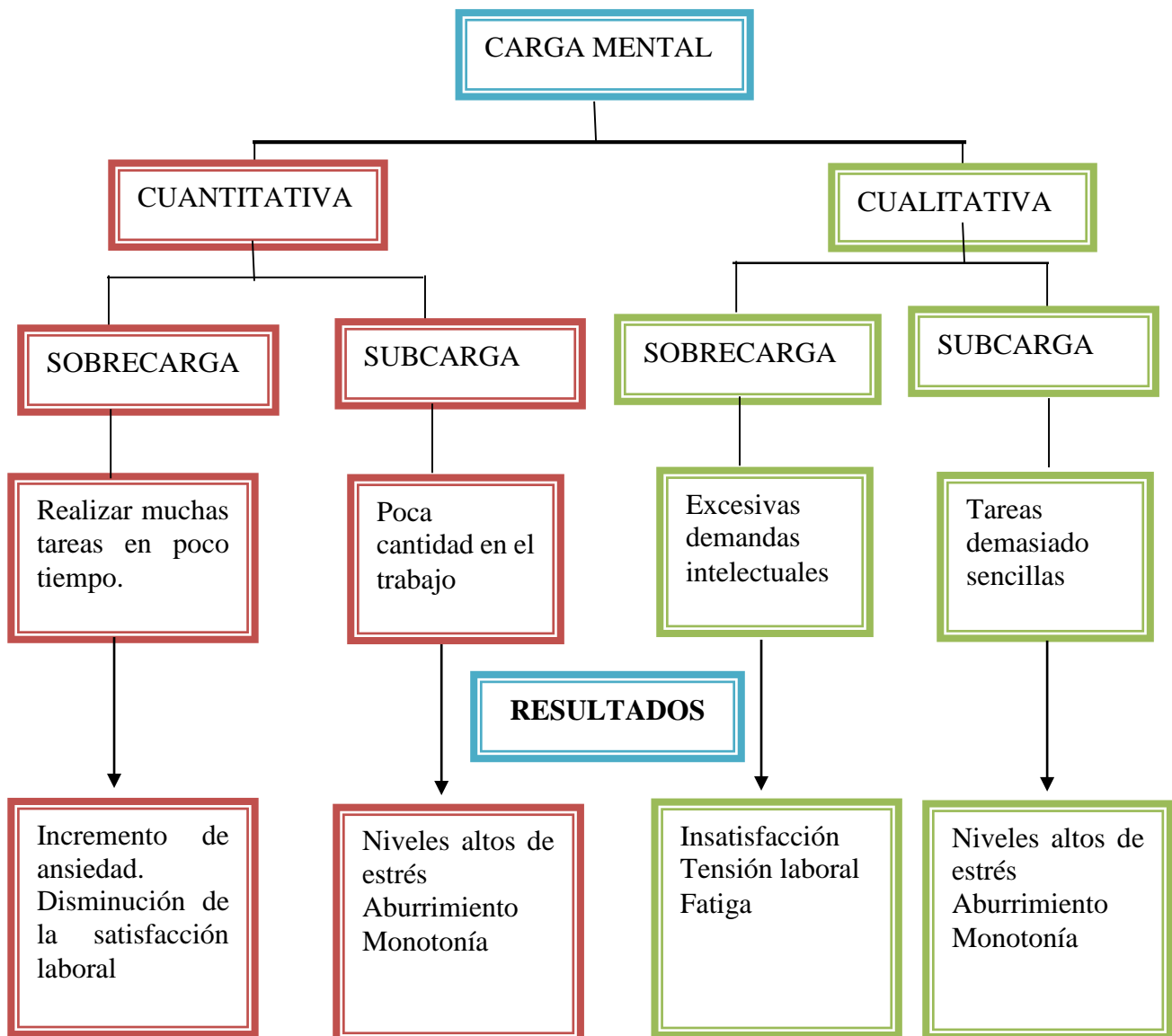


Figura 2. Resultados de la investigación: Macro proyectos: Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia. Dimensiones: demandas de carga mental, consistencia del rol. Carga Mental. Fuente: elaboración propia

Efectos de la Carga Mental.

Los efectos de la carga de trabajo, según Almirall, (2001) se expresan cuando se sobrepasa la tolerancia y la capacidad de respuesta del trabajador, reduciendo su rendimiento, el cumplimiento de la tarea y por tanto produciendo un cambio en el estado emocional del individuo.

Todas estas situaciones de sobrecarga y subcarga mental presentan para el trabajador consecuencias negativas, ya que la falta de estimulación cognitiva produce aburrimiento, monotonía, vigilancia reducida y somnolencia, lo cual conlleva a que su motivación y satisfacción personal se vean afectadas.

Por su parte, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (2002) refiere que: “la principal consecuencia de la sobrecarga es la fatiga mental, la cual se puede presentar como normal o fisiológica (que se recupera a través del descanso) o la crónica que es la carga de trabajo continua y con un estado de fatiga prolongado, este tipo de fatiga trae consecuencias orgánicas, físicas y psicosomáticas tales como irritabilidad, depresión, falta de energía, mareos, trastornos del sueño, cefaleas, entre otros.”

Así mismo, un estudio de paramédicos Jamner, Shapiro, Goldstein y Hug, (como se citó en González y Gutiérrez, 2006) detectó que hay incremento de la presión sanguínea y ritmo cardíaco

durante los periodos del trabajo diario más demandantes, lo que incrementa el riesgo de infarto al miocardio; en la parte conductual, cuando la carga de trabajo es percibida como alta, los empleados tienden a consumir más bebidas alcohólicas, fumar, tomar café o comer en exceso.

A nivel organizacional, también se presentan efectos perjudiciales que afectan la productividad con el aumento del ausentismo, se presenta tensión en el clima laboral y tornan difíciles las relaciones de trabajo, requiriendo por tanto ser identificadas y prevenidas a tiempo para lograr el bienestar del empleado y el éxito a nivel corporativo.

Calidad de Vida

Según la OMS:

“La Calidad de Vida es la percepción individual de la propia posición en la vida dentro del contexto del sistema cultural y de los valores en que se vive, y en relación con sus metas, expectativas, normas y preocupaciones. Es un concepto muy amplio que está influido por la salud física del individuo, su estado psicológico, las creencias personales, las relaciones sociales, así como las relaciones con los sucesos destacados de su entorno”.

Para evaluar Calidad de Vida existen escalas de medición que tienen en cuenta la percepción individual, una de los instrumentos más usados en el mundo para esta evaluación es el Cuestionario de Salud-SF36, el cual fue usado en esta investigación y cuyas escalas de medición explicarán más adelante en la parte metodológica.

La Salud Mental

A mediados del siglo XX la OMS, pasó de un concepto estático en su definición de salud como ausencia de enfermedad a uno más dinámico: “la salud es el mayor estado posible de bienestar físico, psíquico y social”. Así mismo, esta misma Organización define la salud mental como “un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”.

De acuerdo con Noack y Kaznachev (como se citó en Juárez, 2014) es necesario retomar el enfoque sistémico para conceptualizar la salud y entenderla como un balance – equilibrio entre órgano, persona, grupo social o comunidad donde se desarrollan capacidades biológicas, psicológicas, fisiológicas y psíquicas del hombre, conservando su capacidad laboral y una actividad social adecuada.

Por otra parte, en Colombia la Ley 1616 de 2013 define la salud mental como:

“Un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad”.

La Salud Mental y el Trabajo

La salud mental se manifiesta en todos los ámbitos de la vida personal, incluido el trabajo y éste la codetermina de forma positiva o negativa (Mingote Adán, Del Pino Cuadrado y Cols, 2011); es decir que el trabajo puede ser un agravante de los problemas de salud mental cuando no existen las condiciones adecuadas en cuanto al medio ambiente laboral en el que se desenvuelve el trabajador, su ambiente psicológico y socioeconómico.

De igual manera se puede afirmar que existen tres efectos básicos que interactúan entre empleo y salud mental:

- a. Los efectos de las condiciones del trabajo (o del desempleo) sobre la salud mental
- b. Los efectos de la enfermedad mental sobre el desempeño laboral.
- c. Los efectos de otros factores como las variables individuales, relaciones familiares, origen sociocultural etc.

Por su parte, (Mingote Adán, Del Pino Cuadrado y Cols, 2011) afirman que la salud mental laboral requiere un abordaje interdisciplinar con aportaciones de la medicina del trabajo, la psiquiatría, la epidemiología, la psicología, la sociología, la enfermería, el trabajo social entre otros; este abordaje debe comprender:

- Evaluación de factores psicosociales de riesgo
- Identificación y orientación precoz de personas y grupos de riesgo
- Diagnóstico y tratamiento de personas con trastornos mentales leves-moderados
- Actividades preventivas y de promoción de la salud mental en el ámbito social- laboral.

La salud mental es fundamental para la salud pública, puesto que los trastornos mentales son frecuentes y ningún estrato socioeconómico o área geográfica son inmune a ellos, es por eso que la promoción de la salud mental y la prevención de los trastornos mentales debe ser un pilar fundamental de los programas de salud pública del país, incrementando la investigación y el conocimiento de los factores y las causas que contribuyen a la formación de estos problemas (Posada, 2013).

Además, Según el Estudio Nacional de Salud Mental en Colombia (MinProtección, 2003) en nuestro país, el 40,1% (2 de cada 5 personas) alguna vez en su vida han presentado un trastorno mental, los más frecuentes son los trastornos de ansiedad con el 19.3%, seguidos por los trastornos de estados de ánimo con el 15% y los trastornos de uso de sustancias psicoactivas 10.6%. Es por ello que se hace urgente dar importancia a la promoción de la salud mental y dar relevancia a la prevención con un enfoque en los riesgos psicosociales que cada vez más afectan a la población trabajadora.

En lo que respecta al personal asistencial de la salud, Gil Monte y Peiró (como se citó en Juárez, 2014)

Sugieren que existe una serie de factores psicosociales que inciden en la salud mental de los profesionales de la salud especialmente por: escasez de personal que supone sobrecarga laboral, trabajo por turnos que afecta su ciclo del sueño, trato con usuarios problemáticos, contacto directo con la enfermedad, el dolor y la muerte, la falta de especificada en tareas y funciones, lo que supone falta de autonomía y consistencia en el rol, clima laboral, cambios tecnológicos, entre otros.

Todo lo anterior nos lleva mencionar que existen demandas psicosociales en casi todas las actividades laborales, pero en el caso de las enfermeras y auxiliares de enfermería que es en quienes se centra este trabajo, se observa de una forma más marcada de exposición a las demandas psicosociales que pueden llegar a afectar su salud física y mental y resulta necesario determinar todas las variables que convergen en este punto.

Detección de los Problemas de Salud Mental en el Lugar de Trabajo.

Cada trabajador por su individualidad posee rasgos de personalidad propios, expectativas, motivaciones, valores y competencias que van a condicionar su grado de satisfacción o insatisfacción laboral, así como su nivel de estrés y de calidad de vida; además de ello, cualquier trastorno mental puede ver afectado su comportamiento y alterar su rendimiento laboral.

Según la Guía de Salud de la Organización Médica Colegial y la Fundación Galatea de Cataluña- España existen unos signos de alerta en el ámbito laboral que indican la necesidad de realizar una evaluación diagnóstica que permita detectar este tipo de trastornos, algunos de ellos son:

- a. Absentismo laboral
- b. Desmotivación
- c. Disminución en el rendimiento laboral
- d. Desobediencia e incumplimiento con las tareas propias del rol
- e. Conflictos interpersonales
- f. Irritabilidad excesiva y conductas agresivas en el trabajo
- g. Falta de colaboración y evitación del contacto con compañeros
- h. Dificultad en la toma de decisiones

Además de lo anterior, existen también signos similares como cambios de comportamiento, y cambios físicos como deterioro en el aspecto físico y el autocuidado, adicciones, trastornos del sueño y cambios de peso. Por consiguiente, el entorno laboral puede ser un lugar frecuente de detección de casos de problemas de salud mental, es por ello que su atención oportuna de la mano con la atención primaria, puede constituir una red de apoyo para el trabajador y ayudarle a detectar la necesidad de un tratamiento, fomentar el autocuidado y la autonomía en su proceso terapéutico.

Por otra parte, según algunos estudios realizados en empresas españolas, Gimeno, Benavidez y Benach (como se citó en Mingote y Cols, 2011). Los trastornos afectivos principalmente depresión y ansiedad presentan una prevalencia del 15,8%, cuando existe una recurrencia depresiva, ésta se acompaña de un bajo rendimiento laboral, la aparición de conductas de aislamiento y frecuentes conflictos interpersonales. En el ámbito laboral, las personas con depresión están desmotivadas la mayor parte del tiempo, presentan absentismo y deseos de abandono definitivo del cargo, establecen peores relaciones intralaborales y disminuyen su rendimiento y eficacia.

Incluso, una revisión bibliográfica realizada por (Córdoba, Fuentes y Ruíz 2011), señala como predictores de depresión en el trabajo, por ejemplo, a:

- Diferencias de género: en mujeres, el bajo nivel de autoridad, los trabajos de baja cualificación o los trabajos que tienen alta demanda emocional están asociados con el riesgo de depresión, mientras que en hombres son el estrés, la inseguridad laboral, los trabajos pasivos y los de alta y baja cualificación.

- En el contenido del trabajo: la inseguridad laboral, el bajo apoyo social, la baja remuneración económica, el pobre clima laboral, la poca recompensa y el bajo control son situaciones estrechamente relacionadas con mayores índices de depresión.

Cabe señalar, que en Colombia el Decreto 1477 de 2014, contempla la Tabla de Enfermedades Laborales y en ella se encuentra el grupo IV los “Agentes Psicosociales”, entre los cuales se encuentran trastornos mentales como: trastornos psicóticos, adaptativos, de ansiedad y depresión. Además, la Política Nacional de Salud Mental (Resolución 4886 de 2018) propone la promoción de la convivencia y la salud mental en todos los entornos donde se desarrollen las capacidades individuales y colectivas de la población, generando entornos resilientes, saludables y protectores para todos los sujetos. Es decir, que se están dando pasos que conlleven a darle la importancia que requiere la salud mental en nuestro país y en el mundo, donde la salud laboral se centre no sólo en cifras de reducción de enfermedades y accidentes, sino también en el ser humano que requiere una salud física, mental y social integrales.

Finalmente, y como se mencionó con anterioridad, un entorno de trabajo adverso que contenga características de carga mental como las que son objeto de estudio en el presente trabajo, puede afectar la salud mental del trabajador, ya que, al verse expuesto a estrés continuo, al desgaste profesional, a la insatisfacción, a la fatiga, entre otros; puede acarrear un riesgo elevado de padecer trastornos mentales que, sin el debido diagnóstico e intervención se podrían agravar con el tiempo. “La promoción de la salud mental en el lugar de trabajo y el apoyo a las personas que sufren trastornos psiquiátricos hace más probable la reducción del absentismo laboral, el aumento de la productividad y la obtención de beneficios económicos que conllevan estos efectos” (OMS, 2017).

Marco Conceptual

Factores Psicosociales: las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo

Carga Mental: Es un constructo multidimensional definido como la interacción entre las demandas cognitivas de la tarea (por ejemplo, memoria y atención), las características de la persona (por ejemplo, nivel educativo y autoeficacia) y las características de la situación (por ejemplo, presión temporal y ritmo de trabajo).

Salud Mental: “Un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”. OMS

Calidad de Vida: “Es la percepción individual de la propia posición en la vida dentro del contexto del sistema cultural y de los valores en que se vive, y en relación con sus metas, expectativas, normas y preocupaciones. Se trata de un concepto que está influido por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con el entorno.” OMS.

Características de la Tarea: Demandas cognitivas, El ritmo de trabajo, El contenido de la tarea

Condiciones Físico-Ambientales: Las condiciones físico-ambientales del lugar de trabajo en el que los trabajadores desempeñan su actividad, puede tener efectos directos o indirectos sobre la calidad de la información recibida y/o sobre la precisión de la respuesta emitida por parte del trabajador

Factores Sociales y de la Organización: Los factores sociales y de la organización deben ser tenidos en cuenta como factores que pueden influir directa o indirectamente sobre la carga mental de trabajo. Entre los factores sociales y de organización se pueden citar: el tipo de organización, el clima social de la organización; la estructura grupal y el trabajo en equipo; los estilos de dirección; los conflictos; el trabajo a turnos.

Características Individuales: Las características individuales influyen en la tensión experimentada por el trabajador modulando la relación entre las exigencias de la tarea y el esfuerzo realizado para hacer frente a tales demandas (De Arquer, 1999)

Otros Factores relacionados con la Carga Mental: Existen otros elementos externos a la organización que deben tenerse en cuenta en la evaluación de la carga mental de trabajo. Es decir, se deben considerar también factores como, por ejemplo: la relación laboral, el tipo de contrato, las condiciones salariales, las condiciones organizacionales, etc, que abarcan la situación de trabajo en general, y no solo las características de un puesto en particular.

Salud Mental: Salud mental general, incluyendo depresión, ansiedad, control de la conducta o el bienestar general.

Marco Legal

Salud Mental

- Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021, Incluye específicamente la “Dimensión convivencia social y salud mental”
- Ley 1616 de 2013, se expide la ley de salud mental para garantizar el ejercicio pleno al derecho de salud mental a la población colombiana conforme a la constitución política y con fundamento en el enfoque promocional de calidad de vida y la estrategia y principios de la atención primaria en salud, prevención del trastorno mental y reconocimiento temprano de factores protectores y de riesgo, en su automanejo, también se define la responsabilidad de realizar las acciones pertinentes que se requieren para la promoción de la salud mental y prevención de la enfermedad mental en el ámbito laboral.
- Resolución 1281 de 2014, se definen los lineamientos para integrar la información generada por los registros, observatorios, y Sistemas de seguimiento nacionales por el Observatorio Nacional de Salud.
- Decreto 1477 de 2014, promulga la Tabla de Enfermedades Laborales, en la cual se establecen los agentes o factores de riesgo psicosocial en la sección I, y en la sección II “Grupo de enfermedades para determinar el diagnóstico médico”, en su Parte B, establece las enfermedades clasificadas por grupos o categorías asignando al Grupo IV los Trastornos mentales y del comportamiento, adicionando patologías que no estaban contempladas en la anterior tabla de enfermedades laborales.

- Resolución 04886 de 2018, tiene por objeto adoptar la política Nacional de Salud Mental, contenida en el anexo técnico que hace parte integral de la presente resolución.

El ámbito de aplicación de la presente resolución será de obligatorio cumplimiento para los integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud, en el ámbito de sus competencias y aplicaciones.

Carga Mental

- Resolución 2646 de 2008, Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Metodología

- Tipo de estudio. El estudio se asumió como una propuesta investigativa de orden cuantitativo, en el cual se pretende identificar la presencia de la relación de la carga mental y la salud mental en personal de enfermería.
- Diseño. Se ha de decir que la propuesta investigativa se asumió como una investigación de orden Descriptivo- Correlacional.

Descriptivo en cuanto que la pretensión fue realizar una identificación de la presencia de la carga mental y la salud mental de personal de enfermería.

De orden correlacional, en la intención de analizar cómo se relaciona la carga mental y la salud mental; y transversal ya que se realizó una única medición al personal de enfermería.

En el desarrollo de la investigación se toman dos variables: carga mental y salud mental en personal de Enfermería y Auxiliares de Enfermería del servicio de hospitalización en dos hospitales del departamento de Caldas

- Población. El estudio se llevó a cabo en 2 hospitales del Departamento de Caldas
- Muestra. 40 personas (auxiliares de enfermería y enfermeras)
- Muestreo. A conveniencia, por disponibilidad de datos
- Criterios de Inclusión:
 - Hombres y mujeres trabajadores de los hospitales
 - Mayores de edad
 - Con contrato vigente
 - Funcionarios que hayan comprendido, aceptado y firmado el consentimiento informado.
 - Funcionarios que diligenciaron el instrumento a cabalidad.
- Criterios de exclusión
 - Funcionarios que no pertenecen al servicio de hospitalización
- Instrumentos. para este estudio de investigación se utilizaron los siguientes instrumentos con la firma previa del consentimiento informado:
 - a. Ficha Sociodemográfica

Se tienen en cuenta aspectos tales como: la edad, el género, el estado civil, la escolaridad, si se tienen personas a cargo, la antigüedad y el tipo de cargo, turno de trabajo, tipo de contrato; estas categorías permiten reconocer datos generales en el que se describen las características de las personas en ciertos aspectos socio-demográficos desde la perspectiva estadística.

ESCAM (Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo)

Publicado por Rolo-González, Díaz-Cabrera y Hernández Fernaud, para la valoración de la carga mental de trabajo. (Anexo 1).

Este instrumento permite evaluar las demandas cognitivas de los puestos de trabajo en el desarrollo de la jornada laboral. Consta de 20 preguntas y se encuentra agrupado en 5 categorías:

1. *Demandas cognitivas y complejidad de la tarea*, que se refiere al esfuerzo mental que supone el desempeño del trabajo.
2. *Características de la tarea*, se relaciona con las distracciones e interrupciones que se presentan en el puesto de trabajo, así como la realización de tareas simultáneas.
3. *Organización temporal del trabajo*, hace referencia a la adecuación del tiempo que se dispone para realizar las tareas.
4. *Ritmo de trabajo*, se refiere a la cantidad de tiempo necesario para realizar las tareas adecuadamente en relación con el tiempo que se dispone para su ejecución y la planificación que el trabajador pueda tener sobre este tiempo.
5. *Consecuencias para la salud*, se relaciona con el agotamiento que produce en el trabajador el desempeño de sus funciones.

El ESCAM proporciona el promedio de carga mental subjetiva y las puntuaciones específicas para cada dimensión, éstas puntuaciones oscilan entre 1 y 5, en donde 5 representa una alta carga mental y 1 muy baja.

Cuestionario de Salud SF36

El cuestionario de Salud SF 36 es un instrumento genérico de medida del estado de salud percibida (en el que el propio sujeto valora su estado de salud según la percibe). Este

cuestionario contempla aspectos de salud tanto física como psíquica y social, es una herramienta potencialmente aplicable y útil en el ámbito de la vigilancia de la salud de los trabajadores.

Para la medición de la Salud Mental, se utilizó el Cuestionario de Salud SF 36 el cual fue diseñado en Estados Unidos a principios del año 90 y validado en Colombia en el año 2006. El Cuestionario de Salud SF-36 según Vilagut, Ferrer, Rajmil, Rebollo, Permanyer-Miralda, Quintana, Santed, Valderas, Ribera, Domingo-Salvany y Alonso (2004) está compuesto por 36 ítems que determinan aspectos positivos y negativos de la salud, contenidos en 8 escalas donde se tienen en cuenta las definiciones de salud más relevantes en los principales cuestionarios de salud, sin embargo y de acuerdo con el estudio a realizar se tomaron los 5 ítems que corresponden a la evaluación de la salud mental puntualmente. (Anexo 1)

Escala de Salud Mental: mide Salud mental general, incluyendo depresión, ansiedad, control de la conducta o el bienestar general.

Variables

Independiente: Calidad de vida-Salud Mental

Dependiente: Carga Mental

- Procedimiento. El estudio comprende las siguientes fases:

Fase 1: Los trabajadores participaron voluntariamente, previa firma del consentimiento informado. Se aplicaron los Instrumentos Escam y SF 36 y la Ficha Sociodemográfica. Se procesó la información y se realizó la descripción de acuerdo con las dimensiones y los valores arrojados. (Anexo 1)

Fase 2: Relación entre la carga mental y la salud mental, a través del programa SPSS, se calcularon correlaciones entre las diferentes dimensiones que permitieron encontrar relaciones

entre la carga mental y la salud mental.

Fase 3: Discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones. Teniendo en cuenta el marco teórico y los resultados de otras investigaciones, se analizaron los datos arrojados por el estudio en cada uno de los hospitales y se presentaron los resultados de manera que dieran una respuesta precisa y fundamentada a las preguntas formuladas.

- Análisis de Factibilidad. El proyecto de investigación fue viable en la medida que contó con los recursos necesarios para el desarrollo de éste.

La investigación contó con recursos humanos que garantizaron el cumplimiento estricto de la planeación, ejecución y evaluación del proceso.

- Recursos físicos y tecnológico. Auditorios disponibles para las actividades, equipos de oficina, papelería, video beam y tablero.
- Recursos financieros. De acuerdo con las actividades a desarrollar se realizó un presupuesto individual para la respectiva aprobación y ejecución del estudio.

Resultados

Los datos presentados en el estudio se abordaron en dos momentos: el primer momento corresponde a la parte descriptiva y el segundo momento corresponde a la intencionalidad interpretativa.

Se realiza una caracterización de las personas que participaron en el estudio y de esta manera se pretenden conocer los aspectos socio demográfico y el nivel de carga mental y salud mental los cuales son de interés para la investigación.

A continuación, se dan a conocer cada una de las características generales de las personas participantes en el estudio.

Características demográficas de la población

Para ésta investigación participaron un total de 40 trabajadores del servicio de hospitalización de dos hospitales del departamento de Caldas, representando el 100% de la población.

Hospitales	Número de personas participantes
1	8
2	32
Total	40

Tabla 1. *Variable hospitales*

Variables Cuantitativas

La edad de la población participante se encuentra en una media de 36,5, con una dispersión inferior de 25 y superior de 46. Como se muestra en la tabla 2.

Variable	Media Inferior	Dispersión	Media Central	Tendencia	Media Superior	Dispersión
Edad	25		36,5		46	

Tabla 2. *Variable edad*

Con respecto al número de hijos o personas a cargo se encontró una media central de 1 y una media de dispersión superior de 2, como se observa en la tabla 3.

Variable	Media Inferior	Dispersión	Media Central	Tendencia	Media Superior	Dispersión
Número de hijos o personas a cargo	0,25		1		2	

Tabla 3. *Variable número de hijos o personas a cargo*

Con relación a la antigüedad en la empresa se encontró una media central de 3.5 años y una media superior de 21.5 años, como se evidencia en la tabla 4

Variable	Media Inferior	Dispersión	Media Central	Tendencia	Media Superior	Dispersión
Antigüedad en la empresa	1		3,5		21,5	

Tabla 4. *Variable antigüedad en la empresa*

Con respecto a la antigüedad en el cargo la media fue de 2 años y la media de dispersión superior de 12.5 años. Tabla 5.

Variable	Media Inferior	Dispersión	Media Central	Tendencia	Media Superior	Dispersión
Antigüedad en el cargo	0		2		12,5	

Tabla 5. *Variable antigüedad en el cargo*

Variables Cualitativas.

El 95% de la población corresponde al sexo femenino; para la variable estado civil se evidencia que el 42,5% corresponde a personas solteras, es aquí donde se encuentra la mayor concentración de la población.

En cuanto al nivel de escolaridad, el 72,5% posee estudios técnicos, evidenciando que es en este nivel donde se encuentra la mayoría de la población. Con respecto a la categoría profesional el 87,5% corresponde a Auxiliares de Enfermería.

De acuerdo a las condiciones laborales, como puede observarse en la siguiente tabla, el 70% de la población posee un contrato por prestación de servicios siendo este tipo de contrato el que predomina en la población. El 62,5% de los encuestados realiza turnos nocturnos

Conforme a los datos expuestos se considera importante conocer cada una de las condiciones socio-demográficas de las personas que hacen parte del estudio, ya que son variables que generan información necesaria debido a que pueden existir elementos que al ser relacionados con las dimensiones de carga mental y salud mental podrían ser considerados como factores de riesgo o factores protectores. Como se muestra en la tabla 6.

Variable	Categoría	Número	Porcentaje
Sexo	Mujer	38	95%
	Hombre	2	5%
Estado Civil	Solteros	17	42,5%
	Casados	16	40%
	Divorciados	7	17,5%
Nivel de Escolaridad	Técnico	29	72,5%
	Universitario	7	17,5%
	Posgrado	4	10%
Categoría Profesional	Auxiliar de Enfermería	35	87,5%

	Jefe de Enfermería	5	12,5%
Tipo de Contrato	Prestación de Servicios	28	70%
	Indefinido	11	27,5%
	Otro	1	2,5%
Realiza trabajo Nocturno	Sí	25	62,5%
	No	15	37,5%

Tabla 6. *Variables Sociodemográficas*

Nota. Esta tabla contiene las variables de orden cualitativo.

Condiciones ambientales de Trabajo

Las Condiciones Ambientales de Trabajo a su vez tienen unas dimensiones: condiciones de iluminación, condiciones acústicas, condiciones térmicas, calidad del aire.

Dado lo anterior se realizó una descripción de las Condiciones Ambientales de Trabajo, arrojando los siguientes resultados:

Con respecto a la tabla 7, se evidencia que el 72,5% de las personas que participaron del estudio perciben condiciones ambientales de trabajo adecuadas, seguidas de un 12,5% como condiciones muy adecuadas; las cuales refieren un grado de comodidad con respecto a la distribución del espacio físico del puesto de trabajo, la adaptación del mobiliario y grado de comodidad que suponen para el trabajador e influyen ayudando a mantener las capacidades perceptivas y atencionales, de otra parte un 12,5% refiere condiciones ambientales de trabajo inadecuadas y un 2,5% condiciones muy inadecuadas generando malestar, incomodidad y pérdida de la capacidad para mantener una vigilancia sostenida.

Variable	Categoría	Número	Porcentaje
Condiciones Ambientales de Trabajo	Muy inadecuada	1	2,5%
	Inadecuada	5	12,5%
	Intermedia	0	0%
	Adecuada	29	72,5%
	Muy adecuada	5	12,5%

Tabla 7. *Condiciones Ambientales de Trabajo*

Las Condiciones Ambientales del Lugar de Trabajo en el que los trabajadores desempeñan su actividad, puede tener efectos directos e indirectos sobre la calidad de la información recibida y/o sobre la precisión de la respuesta emitida por parte del trabajador

Variable	Prueba estadística	P	Relación
Demandas Cognitivas y Complejidad de la Tarea	Spearman	0,78	No
Características de la Tarea	Pearson	0,63	No
Consecuencias para la Salud	Pearson	0,026	Si
Ritmo de Trabajo	Spearman	0,41	No
Organización Temporal del Trabajo	Spearman	0,10	No

Tabla 8. *Variables del ESCAM*

Se observa que en la variable de demandas cognitivas el 22,5% de la población percibe una sobrecarga lo que conlleva realizar esfuerzo a nivel cognitivo para desempeñar su puesto, significando así que tiene unas exigencias elevadas de memorización, concentración, evitación de

errores y toma de decisiones. Por su parte el 12,5% no percibe estas exigencias como excesivas o incluso las percibe como escasas.

	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Subcarga	5	12,50%
Carga normal	26	65%
Sobrecarga	9	22,5

Tabla 9. *Variable Demandas Cognitivas y Complejidad de la tarea*

En la variable características de la tarea el 20% refieren una cantidad elevada de dificultades que el trabajador percibe en el desempeño como son: tener muchas interrupciones y distracciones; el 15% presenta una subcarga lo que significa que esas interrupciones ocurren con poca frecuencia.

	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Subcarga	6	15,00%
Carga normal	26	65%
Sobrecarga	8	20%

Tabla 10. *Variable Características de la tarea*

En la variable consecuencias para la salud el 20% refiere una sobrecarga en esta variable, lo que implica que el trabajador siente mucho cansancio y le cuesta relajarse después de terminar su jornada laboral; de otra parte, el 17,5% de la población presenta subcarga lo que significa que el trabajador no siente cansancio ni tiene dificultades para relajarse después del trabajo.

	Frecuencia Absoluta	Porcentaje
Subcarga	7	17,5%
Carga normal	25	62,5%
Sobrecarga	8	20%

Tabla 11. *Variable Consecuencias para la salud*

En la variable Ritmo de Trabajo la población presenta igual porcentaje: 25% para sobrecarga y subcarga lo que significa que el trabajador no tiene autonomía para modificar su ritmo de trabajo y en la subcarga si existe esa posibilidad.

	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Subcarga	10	25,00%
Carga normal	20	50,0%
Sobrecarga	10	25

Tabla 12. *Variable Ritmo de Trabajo*

La variable organización temporal del trabajo presenta un 22,5% de sobrecarga, lo que indica una valoración negativa que hace el trabajador respecto al tiempo disponible para desempeñar sus funciones, que en este caso se entiende como escaso, mientras que un 17,5% refleja una subcarga, lo que muestra que el trabajador valora como suficiente o incluso excesivo el tiempo asignado para su trabajo.

	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Subcarga	7	17,50%
Carga normal	24	60,0%
Sobrecarga	9	22,5

Tabla 13. *Variable Organización Temporal del Trabajo*

ESCAM TOTAL		
Nivel	Frecuencia Absoluta	Porcentaje
Subcarga	10	25,00%
Carga Normal	20	50,0%
Sobrecarga	10	25%

Tabla 14. *Resultados ESCAM Total*

Variable	Media Dispersión	Media Tendencia	Media Dispersión
	Inferior	Central	Superior
Escam Total	2,85	3,15	3,49

Tabla 15. *Medidas de Dispersión ESCAM*

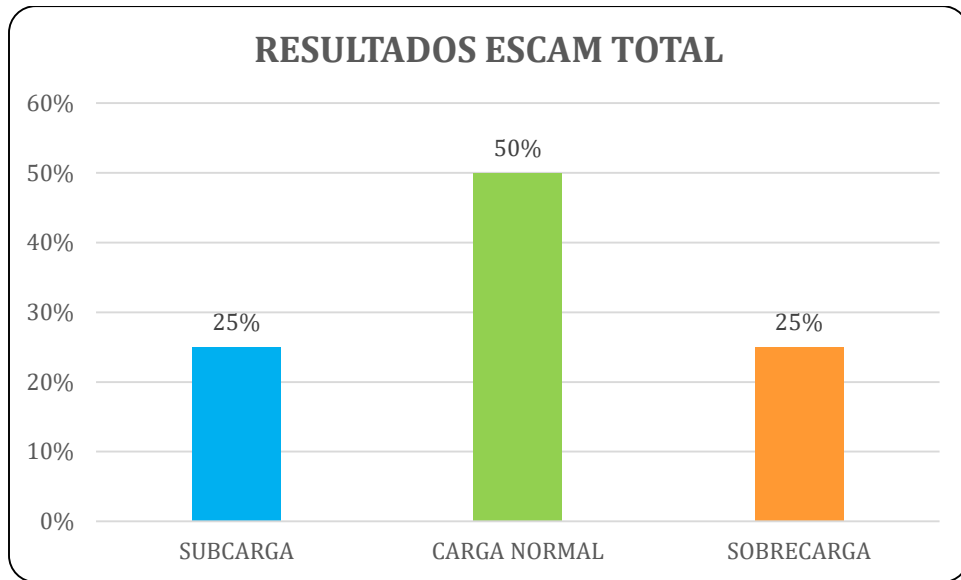


Grafico 1. Resultado ESCAM Total

Calidad de Vida-Salud Mental

El 65% de la población tiene una alta calidad de vida-salud mental lo que significa que la población estudio presenta sensación de paz, felicidad y calma todo el tiempo, como se muestra en la siguiente tabla.

Calidad de Vida – Salud Mental		
	Frecuencia Absoluta	Porcentaje
Baja	14	35,00%
Alta	26	65,0%

Tabla 16. Resultado Variable Calidad de Vida-Salud Mental

Como se observó en la tabla 16, el 65% de la población participante del estudio muestra un nivel alto de Calidad de Vida- Salud Mental y el 35% un nivel bajo.

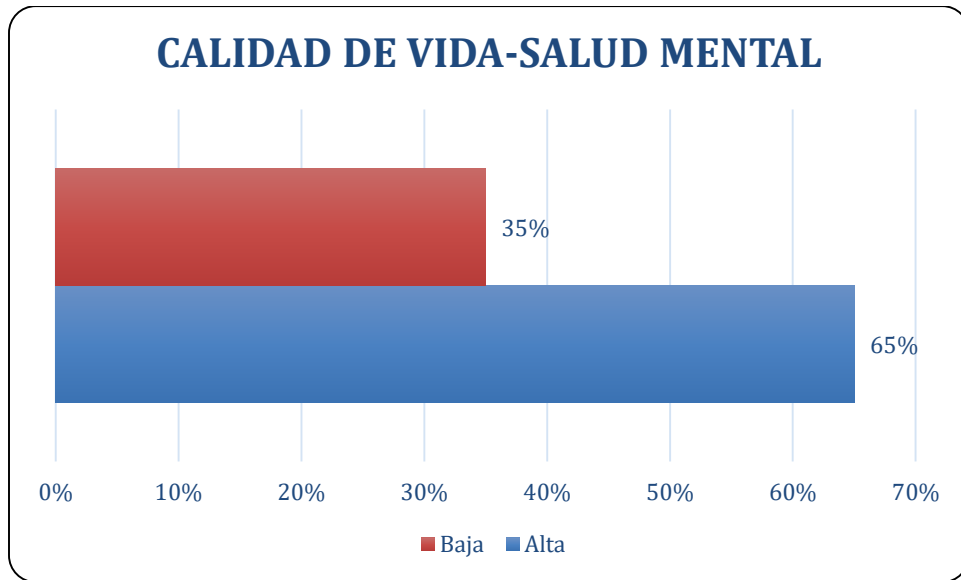


Grafico 2. Calidad de vida-Salud Mental

Relación Carga Mental y Calidad de Vida- Salud Mental

En los resultados del Escam total se observa que en el 50% la población estudiada se presenta una carga normal; y por su parte una subcarga y sobrecarga del 25% respectivamente en el resto de la población como lo muestra la tabla 16.

Así mismo en esta variable se observan puntuaciones con una media de 3,15, una media de dispersión superior de 3,49 y una media de dispersión inferior de 2,85 como se observa en la tabla 15.

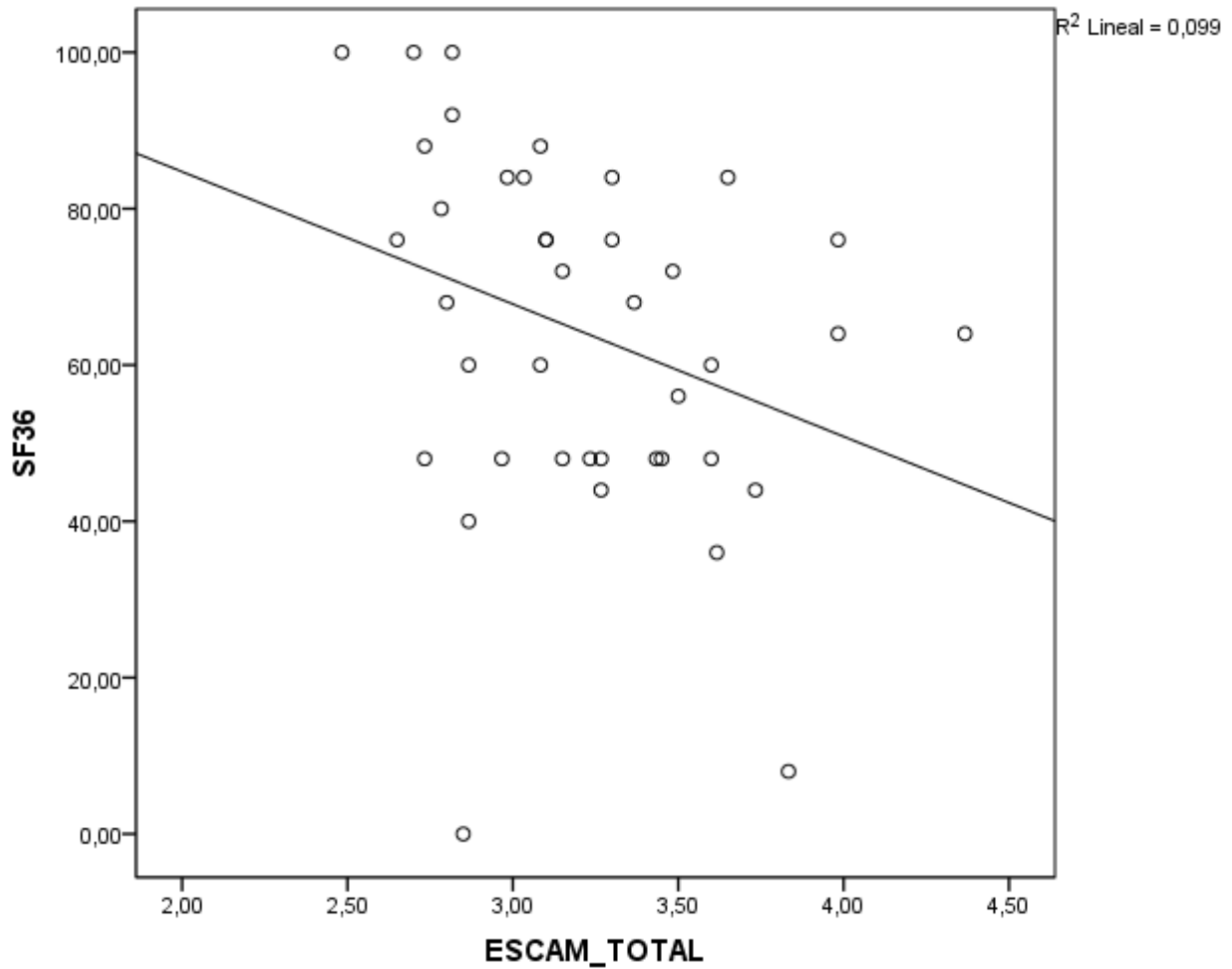


Grafico 3. Relación de Variables ESCAM y Calidad de Vida-Salud Mental

Se evidencia una relación entre la Carga Mental y Calidad de Vida -Salud Mental. De acuerdo con el gráfico anterior se interpreta que, a menor Carga Mental mejor Calidad de Vida- Salud Mental.

Discusión Y Análisis De Resultados

Este trabajo ha desarrollado una serie de objetivos encaminados a identificar la presencia de la relación de la carga mental y la calidad de vida-salud mental- del personal de enfermería de dos

hospitales de Caldas, teniendo en cuenta que en la actualidad se han evidenciado cambios importantes en el contexto laboral, de igual manera conocer la percepción de los trabajadores del sector salud, conocer los factores a los que están expuestos así como entender la vulnerabilidad que puede generar en su salud y por ende en la organización.

En cuanto a los aspectos metodológicos, los resultados alcanzados en este trabajo se evidencian en la fiabilidad de los cuestionarios utilizados, específicamente en la escala de carga mental subjetiva ESCAM y sus dimensiones, así como las condiciones de trabajo ambientales tales como: condiciones de iluminación, condiciones acústicas, condiciones térmicas y calidad del aire. Adicional a este se aplica el Instrumento SF36 que evalúa la calidad de vida, de manera específica se tomó en cuenta la dimensión de salud mental.

Para la realización de este estudio se tomó una muestra de 40 trabajadores, que cumplían los criterios de inclusión y han participado de forma voluntaria y anónima en el desarrollo del cuestionario. La técnica de muestreo utilizada para este estudio fue a conveniencia, por disponibilidad de datos. La participación de las personas en el estudio fue activa, no se encontraron casos de valores perdidos, por lo que la muestra ha resultado suficiente, dado que se llevó a cabo un proceso de sensibilización con los trabajadores previo a la entrega de los cuestionarios verificando a su vez el diligenciamiento total de los mismos. De acuerdo con lo anterior se considera que los resultados obtenidos cuentan con validez interna y el estudio está realizado con precisión metodológica.

En la caracterización de la población objeto de estudio de acuerdo con las variables individuales y laborales; se puede determinar que las variables sociodemográficas estudiadas y

las pruebas estadísticas realizadas no son factores determinantes de la carga mental en relación con estas. Según Herrera y Cassals, (2005) la calidad de vida-salud mental- actúa sobre los aspectos importantes para el desenvolvimiento psicológico y socioprofesional del individuo, que conlleva a un proceso de motivación y adaptación a los cambios en el ambiente de trabajo.

Con lo expuesto anteriormente se pudo evidenciar que dichas variables actúan como factores protectores para la población objeto de estudio y que no repercuten en su desempeño laboral.

Al conocer el nivel de Carga Mental y sus dimensiones como factor de riesgo psicosocial presente en el personal de enfermería en dos hospitales de Caldas, se evidencia que la Carga Mental media obtenida fue de 3,15 la cual es considerada como normal representada en el 50% de la población estudiada y al ser comparada con un estudio en población de enfermería de unidades críticas (Ceballos, Rolo-González et al.,2015) donde la carga mental global media fue de 3,47, la del presente estudio se encuentra por debajo en comparación con esta, determinando el nivel de complejidad del servicio.

Para continuar con el análisis de esta dimensión global de la Carga Mental, el 50% de la población restante que no se ubica en la puntuación normal, está dividido en dos partes iguales, es decir un 25% presenta una sobrecarga mental y el otro 25% refiere subcarga, significando riesgos para la salud ya que la falta de estimulación es tan perjudicial como el exceso, así lo refiere el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (2002): “Para que el trabajo sea fuente de bienestar, es necesario que plantee al trabajador ciertas exigencias mentales que le proporcionen estímulos necesarios para la activación, condiciones para mantenerse en forma, opciones de aprendizaje y entrenamiento”.

Por lo anterior se evidencia como al conocer la carga mental y sus dimensiones éstas no afectan la calidad de vida- salud mental- de los funcionarios de los Hospitales de Caldas.

Con respecto a la Descripción de los factores determinantes de la carga mental que predominan en el personal de enfermería de dos hospitales de Caldas, no se encuentra una relación significativa entre las variables individuales y laborales tenidas en cuenta en la ficha sociodemográfica con respecto a la Carga Mental; sin embargo y de acuerdo con la *tabla 8 Variables del ESCAM*, existe una relación predominante en la variable Consecuencias para la Salud la cual hace referencia al agotamiento que el desempeño del puesto de trabajo produce en el trabajador. Un desequilibrio en la carga mental de trabajo puede producir consecuencias negativas o nocivas para la salud del trabajador, dificultades para relajarse después de la jornada laboral y agotamiento al despertar.

En el caso concreto de ésta escala se alcanza una puntuación media de 3,75, el valor de P25 se sitúa en 3,0 y el de P75 en 4,5 puntos. El resultado obtenido en esta escala al ser comparado con el estudio Carga Mental y su relación con variables sociodemográficas laborales y de salud (López, 2017) muestra que está por encima de los datos obtenidos en dicha investigación.

Todo lo anterior significa un riesgo para la salud de ésta población, según Jamner, Shapiro, Goldstein y Hug quienes realizaron un estudio en personal paramédico y en el cual se detectó un incremento en la presión sanguínea y ritmo cardíaco en los trabajadores durante los períodos de trabajo más demandantes, lo que incrementa el riesgo de infarto al miocardio. (González y Gutiérrez, 2006); además, estos síntomas de cansancio pueden ocasionar un descenso en el rendimiento de los trabajadores, a la vez que puede ser causa de errores, en este sentido podríamos considerar este agotamiento “como el escalón inmediatamente anterior de muchos accidentes laborales” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2002, p.15).

De igual manera al análisis de la variable Consecuencias para la Salud, lleva a plantear también que a partir de allí se pueden derivar consecuencias para la Organización como aumento en los índices de ausentismo y verse afectada la vida familiar, social, personal, laboral y profesional de los trabajadores, ya que estos efectos perduran no sólo durante la jornada laboral, sino que repercuten en su vida diaria, presentando consecuencias orgánicas como irritabilidad, depresión, falta de energía, mareos, insomnio, entre otros.

De otra parte al identificar la calidad de vida-salud mental de la población estudiada, que corresponde al cuarto objetivo específico, se refleja que el 65% de los funcionarios percibe su calidad de vida-salud mental como alta, lo que significa sentimiento de felicidad, tranquilidad y calma durante todo el tiempo; éste resultado es similar al ser comparado con investigaciones como: Calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores sanitarios (Burgos Diez et al., 2012) y Adaptación del cuestionario SF-36 para medir calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores cubanos (Trujillo Blanco et al., 2014); mientras que el 35% de dicha población la percibe como baja, lo que indica sentimiento de angustia y depresión durante todo el tiempo.

De acuerdo con lo anterior y según Trujillo Blanco y et al (2014) refiere que la calidad de vida relacionada con la salud es la satisfacción de un individuo con los aspectos físicos, sociales y psicológicos de su vida, en la medida en que estos se afecten o se vean afectados por condiciones de salud. Es decir, una de las situaciones que pueden influir en los cambios del estado de salud de las personas es el trabajo.

El trabajo, como la salud, es un bien muy estimado en la sociedad, más aún en los tiempos de escasez que vivimos. Por ello, el trabajo va a condicionar de manera decisiva nuestra salud. En primer lugar, el trabajo va a mejorar de manera muy importante nuestro estado de bienestar. En particular, en lo que se refiere a la salud psíquica, el trabajo es un

condicionante que aporta seguridad, autoestima, mejora en la realización personal y en la relación social y otras variables que mejorarán nuestro bienestar. (Observatorio Vasco de Acoso Moral, 2012, p.22)

Para concluir se pretende: Determinar cuál es la relación entre la carga mental y la calidad de vida -salud mental- en el personal de enfermería en dos hospitales de Caldas evidenciando que a menor Carga Mental mejor Calidad de Vida- Salud Mental.

La calidad de vida relacionada con la salud en el componente de esta que se refiere a la percepción que tienen las personas sobre su capacidad para tener una vida útil y desarrollar sus potencialidades y en especial sobre su salud global y el impacto de las enfermedades y tratamientos sobre ella. (García, Vera y Lugo, 2013, p.1)

De acuerdo con lo anterior en el presente estudio y en la actualidad colombiana se logró obtener una medición inicial en las variables Carga Mental y Calidad de Vida-Salud Mental- como un referente que permite conocer los niveles en los que se encuentran los funcionarios de los dos hospitales de Caldas y posteriormente servir de valores de referencia o normas poblacionales de la calidad de vida-salud mental y la carga mental de acuerdo con los instrumentos utilizados en dicha investigación.

Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, se puede concluir que:

1. En cuanto a las variables sociodemográficas estudiadas y las pruebas estadísticas realizadas se logró determinar que dichas variables no son factores determinantes de la Carga Mental y no afectan la relación con la Calidad de Vida- Salud Mental y el bienestar laboral de los funcionarios de los dos hospitales del departamento de Caldas.
2. El 72.5 % de las personas que participaron del estudio perciben condiciones ambientales de trabajo adecuadas, seguidas de un 12,5% como condiciones muy adecuadas; lo que refleja un grado de comodidad con respecto a la distribución del espacio físico del puesto de trabajo y la adaptación del mobiliario, generando así un entorno que facilita al trabajador mantener capacidades perceptivas y atencionales adecuadas en los dos hospitales.
3. Con respecto a los factores determinantes de Carga Mental existe una relación predominante en la variable Consecuencias para la Salud la cual hace referencia al agotamiento que el desempeño del puesto de trabajo produce en el trabajador, lo que puede llegar a generar efectos nocivos para su salud.
4. En los resultados del Escam total se observa que el 50% de la población estudiada presenta una Carga Mental de Trabajo normal, mostrando un equilibrio entre la interacción de las exigencias del trabajo y la capacidad de respuesta del trabajador; por su parte una subcarga en el 25% de la población, lo que denota que el trabajador percibe el trabajo como monótono; y para el 25% de la población restante se presenta una

sobrecarga, la cual refiere que el trabajador está sometido a más exigencias de las que puede hacer frente en relación con sus capacidades.

5. El 65% de la población tiene una alta Calidad de Vida-Salud Mental, lo que significa que el grupo objeto de estudio presenta sensación de paz, felicidad y calma todo el tiempo.
6. Se evidencia que existe una relación entre la Carga Mental y Calidad de Vida -Salud Mental y que a menor Carga Mental mejor Calidad de Vida- Salud Mental.

Recomendaciones

A las instituciones de salud participantes:

- Considerar un rediseño ergonómico-cognitivo de los puestos de trabajo, donde se revisen las demandas de Carga Mental, el contenido de la información requerida para el puesto de trabajo y las habilidades requeridas para el desempeño del mismo.
- Planificación del trabajo mediante la redistribución de tareas, el aumento del grado de autonomía para el desempeño de las funciones y la mejora en los canales de comunicación, lo que hará que se disponga fácilmente de la información necesaria que el cargo requiera.
- Afianzar la Educación para la salud, generando estrategias de afrontamiento del manejo del estrés y facilitar la conciliación entre vida familiar y laboral.

A futuras líneas de investigación:

- Extender los estudios de la Carga Mental con relación a la Salud Mental, ya que son escasas las investigaciones que relacionan estas variables y pueden ser interesantes para futuros planes de prevención y gestión de los Riesgos Psicosociales en el país.
- Ampliar la investigación a otros puestos y actividades de trabajo para observar el comportamiento de la Carga Mental a través de la aplicación del Instrumento ESCAM y conocer las alteraciones que ésta pueda generar en la Salud Mental de los trabajadores.
- Estudiar variables diferentes a las abordadas en esta investigación como: satisfacción laboral, trastornos del sueño y estado de salud de los participantes, en aras de identificar posibles relaciones entre la Carga Mental y la Salud Mental con las variables en mención.

Referencias Bibliograficas

Almirall, P. (2001). *Ergonomía Cognitiva apuntes para su aplicación en trabajo y salud*.

Recuperado de:

http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/insat/ergonomia_cognitiva_apuntes_para_su_aplicacion_en_trabajo_y_salud.pdf

Burgos, P., Ruíz, T., Queipo, D., Rescalvo, F., Martínez, M., Merino, P. y Burgos, C. (2012)

Calidad de Vida relacionada con la Salud en Trabajadores Sanitarios. *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, volumen (58), 27-34. Recuperado de:

<http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v58n226/original3.pdf>

Ceballos, P. (2014). *Percepción de riesgos psicosociales y carga mental de los trabajadores del equipo de salud de unidades de pacientes críticos*. (Tesis Doctoral). Universidad de

Concepción, Chile. Recuperado de:

<http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/1784/Tesis%20Doctoral%20Percepcion%20de%20Riesgos%20psicosociales%20y%20Carga%20mental%20de%20trabajo%20en%20UPC%2c%202014.Image.Marked.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ceballos-Vásquez, P., & Rolo-González, G., & Hernández-Fernaud, E., & Díaz-Cabrera, D., &

Paravic-Klijn, T., & Burgos-Moreno, M. (2015). Factores psicosociales y Carga mental de

trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 23 (2), 315-322. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281439483018>

García, H., Vera, C., Lugo, L. (2013). Calidad de Vida relacionada con la Salud en Medellín y su Area Metropolitana, con Aplicación del SF-36. *Rev. Fac. Nacional de Salud Pública*, volumen (32), 26-39. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/rfnsp/v32n1/v32n1a04.pdf>

González, E., Gutiérrez, R. (2006). La Carga de Trabajo Mental como factor de riesgo de estrés en trabajadores de la industria electrónica. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 38 (2), 259-270. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v38n2/v38n2a03.pdf>

Herrera Sánchez, Rita, & Cassals Villa, Maura. (2005). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 21(1), 1. Recuperado en 01 de mayo de 2019, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192005000100003&lng=es&tlng=es

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. (2002). *La Carga Mental de Trabajo*. Madrid, España. Servicio de Ediciones y Publicaciones INSHT Madrid.

Juárez, A. (2004). Factores Psicosociales Relacionados con la Salud Mental en Profesionales de Servicios Humanos en México. *Cienc.Trab.* Oct-Dic; 6 (14):189-196. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/profile/Arturo_Juarez_Garcia/publication/237715476_Factores_Psicosociales_Relacionados_con_la_Salud_Mental_en_Profesionales_de_Servicios

Humanos en Mexico PSYCHOSOCIAL FACTORS RELATED TO MENTAL HEALTH IN HUMAN SERVICES PROFESIONAL%27S IN MEXICO/links/54408bd90cf21227a11bb1d5/Factores-Psicosociales-Relacionados-con-la-Salud-Mental-en-Profesionales-de-Servicios-Humanos-en-Mexico-PSYCHOSOCIAL-FACTORS-RELATED-TO-MENTAL-HEALTH-IN-HUMAN-SERVICES-PROFESIONALS-IN-MEXICO.pdf

López, M. (2017). *Carga Mental y su relación con variables sociodemográficas, laborales y de salud, en trabajadores de una Administración Pública Local*. (Tesis doctoral).

Universidad Católica de Murcia, España. Recuperado de:

<http://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/2497/Tesis.pdf?sequence=1>

Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución número 002646 de 2008. Colombia.

Recuperado de:

http://www.fasecolda.com/files/4513/8670/5271/27resolucion_2646_2008.pdf

Míngote Adán, José Carlos, Pino Cuadrado, Pablo del, Sánchez Alaejos, Raquel, Gálvez Herrer, Macarena, & Gutiérrez García, M^a Dolores. (2011). El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 188-205. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500012>

Moreno, B. Baez, C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, Formas, Consecuencias,

Medidas y Buenas Prácticas. Universidad Autónoma de Madrid, España. Recuperado de:

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Observatorio Nacional de Salud Mental, ONSM Colombia. Guía Metodológica. (2017). Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/ED/GCFI/guia-ross-salud-mental.pdf>

Porras, M. (2015). *Factores de Riesgo Psicosocial y su Correlación con la Salud Mental*. (Tesis posgrado). Facultad de Medicina. Grupo de Investigación Observatorio de la Salud Pública. Medellín, Colombia. Recuperado de: http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/4242/1/Factores_de_riesgo_psicosocial_salud_mental.pdf

Toro, F. (1992). *Calidad de vida del trabajo, concepto, alcances e implicaciones*. Santafé de Bogotá, Colombia.

Trujillo, B., Hernández, J., Lombard, A., Remior, E., Arredondo, O., Martínez, E., ...Valdivieso, J. (2014). Adaptación del Cuestionario SF-36 para medir Calidad de Vida relacionada con la Salud en Trabajadores Cubanos. *Revista Cubana de Salud y Trabajo, volumen* (15), 62-70. Recuperado de: http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol15_1_14/rst10114.htm

Urzúa M, Alfonso, & Caqueo-Urizar, Alejandra. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia psicológica, 30*(1), 61-71. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082012000100006>

Anexos

Anexo 1. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

La Universidad de Manizales a través de su programa de **Especialización en Gerencia en Salud y Seguridad en el Trabajo** está adelantando la investigación **CARGA MENTAL Y RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE DOS HOSPITALES DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS**.

Le solicitamos a Usted que participe en esta investigación respondiendo a unos cuestionarios que indagan acerca de su opinión sobre aspectos relacionados con su trabajo, con su salud y con sus condiciones individuales, esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

Es importante que tenga en cuenta que los Cuestionarios no son un examen de respuestas buenas o malas, correctas o erróneas, sino una de las herramientas de ésta investigación orientada, en último término, a conocer la carga mental y su relación con la salud mental en personal de enfermería de dos hospitales del departamento de Caldas, y posibilitar la formulación de propuestas de mejoramiento que posibiliten la calidad de vida laboral y la promoción de organizaciones saludables. **Todos los puntos de vista expresados serán relevantes**

Su participación en este estudio es estrictamente voluntaria, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de ésta investigación. El equipo de investigación conformado por: Lilia Rosa Betancur Aljure, Danna Alexandra Calvo Ayala, Carolina Cardona Orozco y José Alfredo Castaño Trujillo, aspirantes a obtener el título de Especialistas en Gerencia de la seguridad y Salud y en el Trabajo.

Es de anotar que este trabajo suministrará a la institución estadísticas generales de los hallazgos del Estudio, garantizando la confidencialidad de la información individual aportada por los trabajadores que participan en él.

Le agradecemos de antemano su disposición a responder los cuestionarios, el tiempo y la atención que le va a dedicar y la valiosa información que nos va a proporcionar. Por favor responda todas las preguntas.

He entendido el objetivo de la investigación que se está realizando y consiento responder los Cuestionarios para la Evaluación de la Carga Mental y la Salud Mental

Nombre del Trabajador: _____

Firma del Trabajador: _____

C.C: _____

Ciudad y fecha: _____

Anexo 2. Instrumento Aplicado

CARGA MENTAL Y RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL EN PERSONAL DE ENFERMERIA DE DOS HOSPITALES DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

A continuación, encontrará algunas cuestiones relativas a las condiciones y características de su trabajo. Le agradeceríamos que contestara a cada una de ellas con la máxima atención y sinceridad. No hay respuestas correctas ni incorrectas, cualquier respuesta es buena en la medida en que Ud. responda lo que realmente piensa. **Marque con una X, la respuesta que considere pertinente.**

Es importante que conteste a todas las cuestiones planteadas.

Por favor una vez diligencie este cuestionario entréguelo a la persona responsable del estudio.

NO OLVIDE CONTESTAR TODAS LAS PREGUNTAS.

A. Datos Personales

Clave de identificación (Opcional)	
Fecha de aplicación:	
Sexo	Hombre _____ Mujer _____
Edad	
Estado civil	Soltero ___ Separado/Divorciado ___ Viudo ___ Casado/Pareja de hecho _____
Número de hijos o familiares a cargo	
Nivel de estudios	Bachiller ___ Técnicos ___ Universitarios ___ Posgrado _____

B. Datos laborales

Categoría Profesional	Enfermera Jefe ___ Auxiliar de Enfermería _____
Antigüedad en la empresa	
Antigüedad en el puesto	
Tipo de contrato	Indefinido _____ Fijo _____ Prestación de Servicios _____ Otro _____
Realiza turno nocturno	Si _____ No _____

C. Condiciones ambientales de trabajo

	1.Muy inadecuada	2.Inadecuada	3.Intermedia	4.Adecuada	5.Muy adecuada
1.La temperatura en su puesto de trabajos es					
2.La iluminación en su puesto de trabajos es:					
3. El ruido en su puesto de trabajo es					
4.El espacio de trabajo en su puesto es:					
5.Las condiciones higiénicas (p.e: olores, contaminantes, polvo) en su puesto de trabajo son:					

ESCALA SUBJETIVA DE CARGA MENTAL –ESCAM-

	1.Muy bajo	2.Bajo	3.Medio	4.Alto	5.Muy alto
1. El grado de complejidad de la información que debo utilizar en mi trabajo es:					
2. La cantidad de memorización de información y material que requiere mi trabajo es:					
3. El nivel de esfuerzo o concentración mental que requiere mi trabajo es:					
4. Habitualmente en mi puesto de trabajo el número de decisiones que debo tomar es:					
5. El nivel de ambigüedad de las decisiones a tomar en mi trabajo es:					
6.El número de interrupciones (llamadas telefónicas, atender público, otros compañeros solicitando información, etc.) durante la realización de mi trabajo es:					
7. La cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajo o programas informáticos es:					

8. El nivel de esfuerzo mental necesario para evitar los errores en mi trabajo es:					
9. El cansancio que me produce mi trabajo es:					

	1.Total desacuerdo	2.Algo en desacuerdo	3.Indiferente	4.Algo de acuerdo	5.Total acuerdo
10. Las tareas que realizo en mi trabajo requieren una alta concentración debido a la cantidad de distracción o ruido de fondo.					
11. Es posible variar mi ritmo de trabajo sin perturbar el trabajo de mi sección					
12. Además de las pausas reglamentarias el trabajo me permite hacer alguna pausa cuando lo necesito					
13. En mi trabajo, tengo que hacer más de una tarea a la vez.					
14. En mi trabajo, puedo cometer algún error sin que incida en forma crítica sobre los resultados del trabajo.					
15. Al final de la jornada de trabajo me siento agotado					
16. Me siento agotado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo					
17. Tengo dificultades para relajarme después del trabajo					

	1.Muy Insuficiente	2.Insuficiente	3.Preciso	4.Suficiente	5.Muy Suficiente
18. El tiempo del que dispongo para tomar las decisiones exigidas por mi trabajos:					
19. El tiempo del que dispongo para realizar mi trabajo es:					
20. El tiempo asignado a cada una de las tareas que realizo es:					

SF-36 SALUD MENTAL

Las preguntas que siguen a continuación se refieren a como se ha sentido y como han ido las cosas durante las últimas 4 semanas.

EN CADA PREGUNTA RESPONDA ENCERRANDO CON UN CIRCULO EL NÚMERO DE LO QUE SE LE PAREZCA MÁS A COMO SE HA SENTIDO USTED.

	1.Siempre	2.Casi siempre	3.Muchas veces	4.Algunas veces	5.Solo alguna vez	6.Nunca
Durante las últimas 4 semanas, ¿cuánto tiempo estuvo muy nervioso?						
Durante las últimas 4 semanas, ¿cuánto tiempo se sintió tan triste que nada podía animarle?						
Durante las últimas 4 semanas, ¿cuánto tiempo se sintió calmado y tranquilo?						
Durante las últimas 4 semanas, ¿cuánto tiempo se sintió desanimado y triste?						
Durante las últimas 4 semanas, ¿Cuánto tiempo se sintió feliz?						

GRACIAS POR SU APOYO Y COLABORACIÓN

