

**INFLUENCIA DE LA CARGA MENTAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA Y AUXILIARES DE ENFERMERÍA DE
UNA INSTITUCIÓN DE SALUD EN PALMIRA EN EL AÑO 2022**

PROGRAMA ACADÉMICO: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE SALUD

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE SALUD
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN SALUD
SANTIAGO DE CALI
2023**

**INFLUENCIA DE LA CARGA MENTAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA Y AUXILIARES DE ENFERMERÍA DE
UNA INSTITUCIÓN DE SALUD EN PALMIRA EN EL AÑO 2022**

PROGRAMA ACADÉMICO: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE SALUD

NATHALY MOSQUERA ESCANDÓN

ENFERMERA NEONATAL

ESTUDIANTE DE LA MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE SALUD

OLGA LUCÍA GÓMEZ GUTIÉRREZ

DIRECTORA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD DEL VALLE

FACULTAD DE SALUD

ESCUELA DE SALUD PÚBLICA

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE SALUD

SANTIAGO DE CALI

2023

Contenido

1. Planteamiento del problema	5
2. Estado del arte	9
3. Aproximación teórica	14
3.1 Marco teórico.....	14
3.1.1 Carga laboral	14
3.1.2 Satisfacción laboral	15
3.1.3 Modelos teóricos sobre carga mental y su relación con la satisfacción laboral	15
3.2 Marco legal.....	17
4. Objetivos	21
4.1 Objetivo general.....	21
4.2 Objetivos específicos.....	21
5. Metodología	22
5.1 Tipo de estudio.....	22
5.2 Área estudio	22
5.3 Población y muestra	23
5.4 Variables.....	23
5.5 Recolección de información	29
5.6 Análisis de datos.....	35
5.7 Consideraciones éticas	37
6. Resultados	39
6.1 Características sociodemográficas, de formación académica y laborales, de la población incluida en el estudio	39
6.2 Nivel de satisfacción laboral - Escala Font Roja de Satisfacción Laboral.....	42
6.3 Nivel de carga mental – Escala de Carga mental ESCAM	47
6.4 Influencia de la carga mental en la satisfacción laboral.....	51
7. Discusión	56
8. Conclusiones y recomendaciones	61
9. Referencias bibliográficas	64
10. Anexos	67
10.1 Consentimiento informado	67
10.2 Font Roja instrumento de medida de satisfacción laboral	70
10.3 ESCAM instrumento de medida de Carga Mental	72
10.4 Acta de aprobación para la realización del estudio	74

Lista de tablas

Tabla 1. Variable dependiente: satisfacción laboral.....	23
Tabla 2. Variable de exposición principal: carga mental.....	26
Tabla 3. Covariables	27
Tabla 4. Características sociodemográficas, de formación académica y laborales, de la población incluida en el estudio	39
Tabla 5. Calificación de los ítems que evalúan satisfacción e insatisfacción laboral	42
Tabla 6. Puntaje global de insatisfacción laboral	44
Tabla 7. Puntaje global de satisfacción laboral.....	45
Tabla 8. Diferencial entre los puntajes globales de satisfacción laboral e insatisfacción laboral	46
Tabla 9. Calificación de los ítems para los factores de carga mental.....	48
Tabla 10. Factor demandas cognitivas y complejidad de la tarea	50
Tabla 11. Correlación entre el nivel de satisfacción laboral (Escala Font Roja) y el puntaje promedio por dimensiones de la ESCAM	52
Tabla 12. Correlación entre el nivel de satisfacción laboral (Escala Font Roja) y puntaje promedio por ítems de la ESCAM	53

INFLUENCIA DE LA CARGA MENTAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA Y AUXILIARES DE ENFERMERÍA DE UNA INSTITUCIÓN DE SALUD EN PALMIRA EN EL AÑO 2022

1. Planteamiento del problema

En el medio de salud existe una creciente preocupación por la satisfacción laboral de los enfermeros debido a su papel fundamental en la rotación del personal y en la calidad de la atención a los pacientes. La carga mental puede ser un factor importante en la ocurrencia de incidentes en las áreas asistenciales, pues al tenerse una menor vigilancia sobre algunos pacientes, pudiese aumentar la frecuencia de tales incidentes(1). Es por esto que, en el área de la salud, el desempeño de los profesionales es acompañado por la expectativa de altos estándares en su capacidad de gestión, así como en su nivel de competitividad, dada la responsabilidad que se tiene en su trabajo. Sin embargo, la sobrecarga mental puede tener como consecuencia realizar un trabajo insatisfactorio frustrando así al personal de la salud y afectando a la población a la cual le sirven.

La sobrecarga laboral está directamente relacionada con tareas e intervenciones que tiene que realizar un(a) enfermero(a) en relación con el número de pacientes que dependen de su cuidado. Por su parte, la carga laboral es el conjunto de requerimientos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral y que puede desencadenar niveles de estrés. El estrés es una de las manifestaciones más características de la vida moderna y una de las causas principales de agotamiento del organismo. Las condiciones laborales actuales involucran modelos de producción y prestación de servicios con características de trabajo aceleradas e intensificadas. Los modelos determinan el aumento de la productividad, mediante la combinación del ritmo de trabajo, de la carga de responsabilidad y de la reducción de los intervalos de descanso en la jornada de trabajo. En este sentido, la jornada de trabajo constituye una dimensión importante en la calidad de empleo, influyendo en la seguridad y salud del trabajador, en los

aspectos personales y familiares, y también en la organización laboral dentro de la institución(2).

Al respecto, los profesionales de la salud sobrellevan situaciones desgastantes en el trabajo debido a la constante convivencia con el sufrimiento, el dolor y la muerte, a lo que se añade la carga horaria, trabajando en ocasiones horas extras a su jornada laboral; este exceso puede generar alteraciones de las dimensiones física y emocional, así como facilitar la ocurrencia de ausentismo, accidentes de trabajo y agotamiento(3).

Hoy en día, el profesional de enfermería, en virtud de las funciones asignadas, es un proveedor de atención en salud y tiene la principal responsabilidad del cuidado y cubrimiento de las necesidades básicas de los usuarios que acuden a una entidad hospitalaria en búsqueda de la mejoría en su estado de bienestar físico, mental y social(4).

Por lo que evaluar la percepción de la satisfacción es un indicador próximo de calidad del servicio y desarrollo organizacional; la satisfacción laboral se define como la sensación que el individuo experimenta al lograr el equilibrio entre una necesidad y el acceso al objeto o fines que la reducen. Su estudio es especialmente relevante en el ámbito de las organizaciones de servicios, ya que influye en la calidad del servicio que presta(5). Los estudios demuestran que la satisfacción laboral constituye un buen predictor de antigüedad en la empresa, adhesión a la institución, mejora la calidad de vida de los trabajadores, dentro y fuera del centro laboral, e influye favorablemente en el entorno social y familiar(4).

Se estima que el profesional de enfermería presenta niveles de satisfacción laboral de alrededor del 72% y la satisfacción laboral global, medida a través de las dimensiones intrínseca y extrínseca, obtiene puntuaciones desde 5.2 para enfermería(6).

Se reconoce la carga laboral como uno de los elementos de mayor influencia sobre la satisfacción laboral, reconociendo en este sentido, que este aspecto afecta de manera fundamental el desempeño del personal asistencial.

Entre los principales elementos que aumentan las cargas están los problemas relacionados con las condiciones de trabajo, que tienen fuerte relación con la gestión. Entre ellos se encuentran: sobrecarga de trabajo, exceso de demanda, déficits en la infraestructura física, fallas de las redes de atención, insatisfacción con los salarios considerados insuficientes y jornada laboral excesiva, escasez de recursos humanos y sobrecarga laboral causada por la realización de actividades administrativas.

Actualmente, la institución de atención en salud del municipio de Palmira se encuentra realizando el ajuste de los estándares de asignación de pacientes según el criterio hospitalario a través del comportamiento de la ocupación y la capacidad instalada. Esto ha generado mayor volumen de pacientes asignados al personal asistencial de enfermería, generando un alto grado de carga laboral lo que puede originar un nivel de insatisfacción en el personal de enfermería.

Agregado a lo mencionado, se presentan situaciones de necesidad en los servicios hospitalarios como incapacidades, licencias y ausentismos que no se cubren por la no disponibilidad de personal asistencial, ya que no se cuenta con colaboradores extra, lo cual genera mayor número de horas trabajadas, así como horas extras pagas.

Según estándares internacionales, los métodos para distribución del personal de enfermería se basan en la cantidad de pacientes hospitalizados y en los cuidados que la complejidad de sus patologías demande(7). En la actualidad, la institución objeto de estudio no cuenta con herramientas basadas en las características descritas anteriormente para la distribución del personal de enfermería al cuidado de los pacientes en el área.

Con el propósito de conocer la influencia de la carga mental en la satisfacción que presentan las enfermeras, debido a que en los últimos tiempos crece la preocupación en cuanto a la proporción del número de pacientes con el número necesario de enfermeras para la atención, lo cual se traduce en el desgaste físico y mental de tal profesional, se plantea la siguiente pregunta de investigación: **¿Cuál es la Influencia de la carga mental en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería y auxiliares de enfermería de una institución de Palmira en el año 2022?**

Los resultados de esta investigación se constituirán en un sustrato valioso, primero para la institución objeto de estudio, así como para las entidades formadoras del recurso humano, los empleadores, las agremiaciones y los organismos veedores, para entre todos buscar estrategias que permitan crear entornos y situaciones laborales que aseguren un buen desempeño de las enfermeras y auxiliares de enfermería.

Además, con esta investigación se pretende aportar al campo de la administración en salud en la línea de talento humano y administrativamente, al identificar la relación entre la carga mental y la satisfacción laboral, entender el aporte en términos de una mirada administrativa y generar acciones que permitan intervenir el proceso.

2. Estado del arte

Se relacionan a continuación, las investigaciones que se han realizado sobre los temas centrales de esta investigación como son carga mental, satisfacción laboral y su interrelación.

La carga de trabajo es el conjunto de requerimientos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral; dichos requerimientos pueden ser de tipo físico y/o mental. Las exigencias físicas del puesto de trabajo suponen una serie de esfuerzos que requieren un consumo de energía cuanto mayor sea el esfuerzo solicitado. La carga mental se puede definir como el nivel de control deliberado y consciente de las informaciones, necesario para que se produzcan los comportamientos que se esperan en la realización del trabajo(8).

La carga de trabajo en enfermería se define como las tareas o actividades que habitualmente recaen sobre este personal, cuyo tiempo de realización se encuentra directamente relacionado con los cuidados que demanda cada paciente según sus necesidades de atención. Por ende, sobrecarga laboral en enfermería hace referencia a la asignación excesiva de actividades en un turno de trabajo, lo cual puede ocasionar en el personal asistencial afecciones a su salud no solo física sino mentalmente, con las consecuentes incapacidades y ausentismos laborales(9).

En la literatura revisada, se ha planteado que la razón enfermera-paciente es un indicador importante para determinar el número mínimo de enfermeras a cargo de cierta cantidad de pacientes; de igual manera puede tomarse como un coeficiente que determina la carga laboral de enfermería. Cuando la carga laboral para enfermería aumenta, es decir, cuando la razón enfermera/paciente es alta, debido principalmente a la falta de personal especializado en los servicios de salud, pueden encontrarse consecuencias a nivel de la calidad de atención. Este indicador de razón de enfermera-paciente permite hacer una aproximación objetiva al volumen de trabajo y el rendimiento real que el equipo de enfermería puede alcanzar para

brindar cuidado ajustado a las necesidades de las personas hospitalizadas, de acuerdo con la gravedad de su problema de salud y con los recursos humanos y tecnológicos con los que se cuenta(10).

Trindade y colaboradores plantean que las cargas de trabajo son físicas, químicas, orgánicas, mecánicas, fisiológicas y psicológicas. Las cargas físicas se derivan principalmente de los requisitos técnicos para la transformación del objeto de trabajo y caracterizan un entorno en particular, que interactúa de manera diaria con el trabajador. Las cargas químicas derivan principalmente del objeto de trabajo y de los medios auxiliares implicados en su transformación, interfieren en el ambiente laboral y en su interacción cotidiana con el trabajador. Las cargas orgánicas se derivan del objeto de trabajo y de las condiciones de higiene ambiental, incluyen cualquier organismo animal o vegetal que pueda causar daños a la salud del trabajador. Las cargas mecánicas se derivan principalmente de la tecnología, de la operación o mantenimiento de maquinaria y equipos, de los materiales sueltos en el medio ambiente, del propio objeto de trabajo, así como de las condiciones de instalación y mantenimiento de los medios de producción. Las cargas fisiológicas se derivan de las distintas formas de llevar a cabo la actividad profesional y se componen de elementos como el esfuerzo visual o físico, cambios y movimientos requeridos por las tareas, espacio de trabajo disponible, posiciones asumidas en su ejecución, horas extras o intensificación del trabajo, jornadas laborales extensas, nocturnas y rotativas. Por último, las cargas psíquicas se componen de elementos que son fuente principal de estrés y de desgaste psicológico(11).

Con respecto a la satisfacción laboral, otros autores señalan que esta podría definirse como “la actitud del trabajador frente a su propio trabajo”. Dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. También se menciona que las actitudes son determinadas conjuntamente tanto por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que deberían ser y hacer en su puesto. Por otra parte, definen satisfacción laboral como la “condición que refleja nuestras actitudes y

sentimientos hacia nuestro trabajo”. Es importante destacar que la satisfacción en el trabajo se presenta en situaciones donde se ve involucrado el logro, el reconocimiento verbal, un trabajo retador, el aumento de responsabilidades, el crecimiento mediante alguna promoción laboral. Todos son factores relacionados directamente con la actividad realizada. Por otra parte, la insatisfacción en el trabajo se presenta cuando factores relacionados con el entorno o contexto en donde se desempeñan las actividades, como la mala definición de las políticas de la compañía, la calidad de la supervisión, las relaciones interpersonales, la seguridad en el trabajo, las remuneraciones que se ofrecen, el ambiente laboral, no cumplen las expectativas del trabajador. Se puede observar que tanto la satisfacción como la insatisfacción laboral tienen factores particulares y específicos que las promueven(12).

Según la Organización Mundial de la Salud, “un entorno de trabajo saludable es un lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar una visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad.” Esto proporciona a todos los miembros de la fuerza de trabajo, condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protegen y promueven la salud y la seguridad, lo cual permite a los jefes y trabajadores tener cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla, ser más energéticos, positivos y felices(4).

La evidencia apoya que altos niveles de satisfacción con el puesto de trabajo, relaciones interprofesionales colaborativas, trabajo en equipo, respeto al conocimiento y a la experiencia clínica por parte de los directivos, junto a la posibilidad de participar en la toma de decisiones, son factores percibidos por las enfermeras/os como protectores de síndrome de *Burnout*(13). Además, la influencia laboral en la vida del personal de enfermería abarca aproximadamente un tercio de su tiempo diario, representando la actividad individual más intensa, por las funciones que desempeña, ya sean físicas, cognitivas y/o emocionales(14).

Otras consecuencias del aumento de carga de trabajo de las enfermeras en la documentación de calidad de la información del paciente, indican que la excesiva carga de trabajo provoca mala calidad en la atención brindada a algunos pacientes, ya que por el reducido personal, no pueden atender a todos(15).

Algunos de los efectos de la carga laboral están determinados por los signos de agotamiento psicofísico y sobrecarga de trabajo en los profesionales de enfermería. Las estadísticas arrojan que el 98% de las enfermeras/os tienen sobrecarga laboral y un 70% de ellas sufren algún tipo de agotamiento psicofísico como cefalea, dificultad en la concentración y estreñimiento(16).

Seguidamente, se presentarán algunos estudios concernientes a la influencia de la carga laboral en la satisfacción laboral

Guerrero y colaboradores en un estudio realizado en Perú, que había una relación entre la carga laboral y la actitud de los licenciados en enfermería en la UCI. (17).

Contreras en una investigación sobre satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención en Colombia, describió el nivel de satisfacción laboral de los 29 profesionales de enfermería. El autor concluyó que los enfermeros valoran los mismos factores determinantes de la satisfacción laboral independientemente de la naturaleza del lugar, la edad, el estado civil, el tipo de contrato u otras características ya sean sociodemográficas o laborales. Además, señalaron la importancia de comprender la satisfacción laboral del profesional de enfermería para identificar problemas en las organizaciones y generar oportunidades de mejora que permitan impactar la calidad de los servicios prestados(18).

En el estudio de Broncano, en el que se estudió la satisfacción laboral y el síndrome de *Burnout* en enfermeras del Servicio de Emergencia y Cuidados Críticos del Hospital San Bartolomé, en 2010, en Colombia, se entrevistaron 45 enfermeras a

quienes se les aplicó el cuestionario de satisfacción laboral S21/26 de J. L. Meliá y el cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo (CESQT) de Pedro Gil-Monte. Los resultados indicaron una ocurrencia de síndrome de *Burnout* con severidad alta en las enfermeras que estuvieron medianamente satisfechas (50%); las enfermeras con *Burnout* de severidad baja en la dimensión ilusión por el trabajo, tuvieron mayor satisfacción laboral (75%); quienes presentaron *Burnout* alto y bajo en desgaste psíquico están medianamente satisfechas laboralmente, sin asociación estadística. En conclusión, existe relación entre satisfacción laboral y síndrome de *Burnout* (19).

3. Aproximación teórica

3.1 Marco teórico

3.1.1 Carga laboral. La carga de trabajo se entiende como el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de la jornada laboral(20). La carga laboral también se ha conceptualizado, específicamente para el personal de enfermería, como una demanda de actividades o intervenciones que tiene que realizar dicho personal cuando ofrece al paciente un servicio que tenga calidad en el cuidado, considerando el esfuerzo físico, mental y afectivo(17).

Al hablar de carga laboral en enfermería hay que tener presente los siguientes aspectos:

- 1) **Carga física:** es un conjunto de exigencias físicas a las que el profesional de enfermería se ve sometido durante su trabajo. Incluye la demanda de habilidades o destrezas y ocasiona en el personal agotamiento y cansancio.
- 2) **Carga mental:** son las exigencias de los procesos intelectuales necesarios para realizar correctamente una tarea. Comprende el análisis e interpretación de la información con miras a la ejecución correcta de actividades.
- 3) **Carga psicoafectiva:** incluye cuatro factores a saber: exigencia temporal, exigencia de esfuerzo, nivel de rendimiento, nivel de frustración. La exigencia temporal se refiere al nivel de presión temporal percibida del trabajo; la exigencia de esfuerzo es el grado de esfuerzo mental y físico que se debe realizar para obtener el nivel de rendimiento; el nivel de rendimiento es el grado de satisfacción con dicho rendimiento que puede llegar a tener el personal de enfermería al realizar sus actividades. Por último, está el factor el nivel de frustración, que se refiere al

grado de inseguridad, estrés, irritación y descontento, percibido durante la realización de la tarea(17).

3.1.2 Satisfacción laboral. La satisfacción laboral se relaciona con aspectos individuales y organizativos, dando lugar a un abordaje desde el punto de vista de la persona acerca de las necesidades en relación con el trabajo, el entorno social y la calidad de vida.

En su definición, manifiesta aspectos por los que las personas llegan a sentirse insatisfechas o satisfechas, por medio de la interacción entre las expectativas de la persona y la realidad laboral, al igual que refleja el grado en que el trabajo se ajusta a los deseos de la persona y cubre sus necesidades. La satisfacción conjuga los componentes afectivo, cognitivo y comportamental del individuo en el contexto laboral(21).

La satisfacción laboral es una percepción subjetiva e individual, donde las personas hacen una valoración afectiva de la organización con respecto al trabajo y sus resultados. Las percepciones de la experiencia laboral manifestadas de un estado emocional positivo son tomadas como satisfacción laboral; sin embargo, condiciones relacionadas con la organización y las funciones asignadas pueden generar cambios de esa percepción que producen insatisfacción en el trabajador(22).

3.1.3 Modelos teóricos sobre carga mental y su relación con la satisfacción laboral. En las investigaciones alrededor de la satisfacción laboral, diversos autores han ido construyendo diferentes teorías y modelos. Taylor (1962) fue uno de los primeros en desarrollar teorías sobre la satisfacción laboral. Postuló una relación entre desempleo, remuneración y formación de los obreros(21).

Hasta ese momento no se contemplaba el factor psicológico de la persona, que más tarde fue incorporado por medio de los estudios de Mayo (1933), por lo que a este

autor se le considera el precursor de la **teoría de las relaciones humanas**. Defendía que el empleado debía ser escuchado por sus superiores para que existiese cooperación del trabajador en los proyectos y poder alcanzar los objetivos fijados.

Posteriormente, surgen los estudios sobre los tipos de necesidades que presentan los trabajadores, mediante la **Teoría Bifactorial**, que identifica los factores higiénicos y motivadores Herzberg y Hamlin (1963).

La Escuela Físico-Económica planteó la **Teoría de la Administración Científica del Trabajo de Taylor** que se centra en los efectos de las condiciones físicas y fisiológicas del trabajo (luz, ventilación, descansos, etc.).(21).

Luego, la **Escuela de Relaciones Humanas** desarrolló una teoría que da un sentido más humanizado de la organización y en el que hay un vínculo entre las relaciones humanas y la satisfacción en el trabajo, y en los que destacaron los estudios de Hawthorne y de Mayo.

Finalmente, la **Escuela del Desarrollo**, se construyó a partir de la Teoría Bifactorial de Herzberg de los años 50. Bajo esta teoría, los estudios se han centrado en los aspectos de la persona, las facetas de la tarea, la organización y la satisfacción. Con estos desarrollos, se organizaron los diferentes elementos centrados en el contenido y el proceso. Dentro de esta escuela, Campbell, en la década del 70, se centró en las necesidades del individuo y buscó los factores ambientales y personales que estimulan el comportamiento. por medio de las **Teorías de Contenido**, y las **Teorías de Proceso** que indagan en los mecanismos que activan el acto motivacional por medio de la generación del deseo, desarrollo de expectativas-recompensas, interfiriendo en la relación motivación-satisfacción(12).

En particular, la teoría de Herzberg o de la Motivación e Higiene sostiene que existen dos factores que deben ser considerados: *Factores de higiene*: aquellos

correspondientes al entorno, cuya presencia no lleva a la motivación, pero su ausencia sí provoca insatisfacción. Se definen como “extrínsecos al trabajo mismo e incluyen factores como pago y seguridad laboral”; se les llama de higiene, porque son las condiciones mínimas indispensables. *Factores motivadores*: aquellos que se relacionan con la tarea en sí, cuya ausencia no provoca insatisfacción, pero su presencia puede llevar a un estado superior, una persona plena, realizada, motivada para realizar las tareas, “son intrínsecos al trabajo mismo e incluyen factores tales como el logro y el reconocimiento”(21).

Con esto, Herzberg y sus colaboradores separaban los factores que causan satisfacción de los que causan insatisfacción y llevan a medir cada uno de manera independiente. Entonces, se debe proveer buenos factores de higiene como lo mínimo indispensable para realizar el trabajo, lo cual aporta algún grado de beneficio para el trabajador, pero hasta cierto punto; los esfuerzos para promover la productividad deben enfocarse en los factores intrínsecos del trabajo(12).

Desde este modelo teórico se hace referencia a la gran variedad de factores que intervienen en la satisfacción laboral por lo que se debe plantear un análisis multifactorial de esta. La satisfacción laboral está en relación con variables importantes para la organización, como la productividad, el rendimiento, el estrés o el ausentismo. La productividad hace referencia a alta exigencia laboral, por lo que se relaciona a mayor carga laboral con el personal de enfermería si los recursos se mantienen constantes.

3.2 Marco legal

En este subapartado se describe el contexto legal de esta investigación con relación a la carga mental y la satisfacción laboral.

La OIT, creada en 1919 tras el fin de la Primera Guerra Mundial, es una organización que hace parte de la ONU, la cual se ocupa de temas laborales. Sus objetivos son:

promover los derechos en el trabajo, fomentar las oportunidades de empleo decente, fortalecer la protección social y reforzar el diálogo sobre asuntos de la esfera laboral. La OIT realiza convenios internacionales y recomendaciones sobre las condiciones de trabajo.

Colombia se ha sumado a las iniciativas de OIT. Con respecto a esto, la Constitución Política proclama en el Capítulo 2, Artículo 53: “Principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”(23).

En cabeza del presidente de la República se genera el Decreto Reglamentario Único Sectorial y en su Libro 1, título 1. Cabeza del sector reza: “El Ministerio del Trabajo es la cabeza del Sector del Trabajo. Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales”.

De la misma forma, el Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones(24).

Existen, desde la Constitución Política de Colombia, varias formas que garantizan condiciones laborales decentes como el Fondo de Riesgos Laborales y la Administradora Colombiana de Pensiones, vinculados ambos al Ministerio del Trabajo.

Además, se cuenta en el Título 4: Riesgos Laborales del Decreto Único Reglamentario Sectorial, capítulo 1, las disposiciones generales en riesgos laborales y en capítulo 6, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 2.2.4.6.3. “La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”(25).

En Colombia, con la promulgación de la Ley 100 de 1993, se crea el Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI) de donde surge el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) que cambió el modelo de salud y de una forma indirecta las condiciones laborales del personal del sector, pero cabe aclarar que fue con la Ley 50 de 1990 que se dieron los principales cambios en la parte laboral(26).

El Código Sustantivo del Trabajo enmarca la normatividad vigente frente a las condiciones laborales, cuya finalidad es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. El artículo 9 reza: “El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones”(24).

Por su parte, la Ley 911 en su artículo 5 expresa: “entiéndase por condiciones para el ejercicio de la enfermería, los requisitos básicos indispensables de personal, infraestructura física, dotación, procedimientos técnico-administrativos, registros para el sistema de información, transporte, comunicaciones, auditoría de servicios y medidas de seguridad, que le permitan al profesional de enfermería actuar con autonomía profesional, calidad e independencia y sin los cuales no podrá dar garantía del acto de cuidado de enfermería”(27).

Específicamente para el personal de enfermería, la Ley 266 en el numeral 5, artículo 19, indica: “los profesionales de enfermería vigilarán la conformación cualitativa y cuantitativa de los recursos humanos de enfermería que requieran las instituciones de salud y los centros de enfermería para su funcionamiento de acuerdo a los criterios y normas establecidas por el Consejo Técnico Nacional de Enfermería” (28).

4. Objetivos

4.1 Objetivo general

Determinar la influencia de la carga mental en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería y auxiliares de enfermería de una institución de salud de Palmira en el año 2022.

4.2 Objetivos específicos

1. Describir las características sociodemográficas, de formación académica y laborales, de la población incluida en el estudio.
2. Establecer el nivel de satisfacción laboral en la población incluida en el estudio.
3. Establecer el nivel carga mental en la población incluida en el estudio.

5. Metodología

5.1 Tipo de estudio

El presente estudio tiene un abordaje cuantitativo, con un diseño descriptivo de corte transversal, mediante el cual se determina la influencia de la carga mental en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería y auxiliares de enfermería de una institución de salud de Palmira en el año 2022.

El diseño de corte transversal se clasifica como un estudio observacional de base individual, que suele tener un doble propósito: descriptivo y analítico. Su objetivo primordial es identificar la frecuencia de una condición o enfermedad en la población estudiada(29).

Teniendo en cuenta los componentes descriptivo y analítico del diseño transversal, se puede definir la influencia que existe entre la carga mental sobre la satisfacción del personal de salud.

5.2 Área estudio

Corresponde a una institución de tercer nivel de complejidad, la cual se encuentra ubicada en la ciudad de Palmira, departamento del Valle del Cauca, sitio en donde se atienden usuarios del centro y norte del departamento y pacientes referidos principalmente del suroccidente del país. Tiene como misión la promoción y mantenimiento garantizando de la atención integral en salud a las personas y familias y comunidad. Cuenta con los servicios de consulta externa y especializada, hospitalización, atención del parto y rehabilitación.

5.3 Población y muestra

El universo de estudio de esta investigación es la totalidad del personal asistencial de enfermería de una institución de Palmira que figura en la nómina del año 2022; enfermeras y auxiliares de enfermería. Esta población cumple los siguientes criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión

- Personal asistencial con desempeño de enfermeras jefes y auxiliares de enfermería.
- Personal con más de seis meses laborando en la institución.

Criterios de exclusión

- Personal que se encuentre en licencia no remunerada, incapacidad o realizando pasantías.

5.4 Variables

Tabla 1. Variable dependiente: satisfacción laboral

Variable	Definición operacional	Tipo de variable	Valores posibles	Método de recolección
Satisfacción laboral	Sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, medido a través de la escala Font Roja. La puntuación total estará entre 26 a 130 puntos	Cualitativa ordinal	Escala tipo Likert en la que 1 es el grado de mínima satisfacción y 5 el de máxima satisfacción	Encuesta

Factor 1. Comunicación con superiores	1. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho. 2. Obtengo reconocimiento por mi trabajo. 3. La relación con mis jefes es muy cordial. 4. Sé lo que se espera de mí en el trabajo.	Cualitativa ordinal	Escala tipo Likert en la que 1 es el grado de mínima satisfacción y 5 el de máxima satisfacción	Encuesta
Factor 2. Monotonía laboral	5. Mi trabajo en el centro es el mismo todos los días, no varía nunca. 6. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo. 7. Al final de la jornada de trabajo, me suelo encontrar muy cansado. 8. Tengo poca independencia para organizar mi trabajo. 9. Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas.	Cualitativa ordinal	Escala tipo Likert en la que 1 es el grado de mínima satisfacción y 5 el de máxima satisfacción	Encuesta
Factor 3. Contenido del trabajo	10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo. 11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.	Cualitativa ordinal	Escala tipo Likert en la que 1 es el grado de mínima satisfacción y 5 el de máxima satisfacción	Encuesta

Factor 4. Tensión relacionada con el puesto de trabajo	12. Con frecuencia no desconecto del trabajo cuando estoy fuera del centro. 13. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales. 14. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo. 15. Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás, me causan estrés o tensión.	Cualitativa ordinal	Escala tipo Likert en la que 1 es el grado de mínima satisfacción y 5 el de máxima satisfacción	Encuesta
Factor 5. Exceso de trabajo	16. Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo. 17. Creo que mi trabajo es excesivo. 18. Con frecuencia no tengo recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.	Cualitativa ordinal	Escala tipo Likert en la que 1 es el grado de mínima satisfacción y 5 el de máxima satisfacción	Encuesta
Factor 6. Entorno físico	19. La estructura física de mi entorno de trabajo interfiere con mi capacidad para realizar el mismo. 20. La estructura e instalaciones me impiden desarrollar mi trabajo.	Cualitativa ordinal	Escala tipo Likert en la que 1 es el grado de mínima satisfacción y 5 el de máxima satisfacción	Encuesta
Factor 7. Integración y expectativas	21. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional. 22. Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar.	Cualitativa ordinal	Escala tipo Likert en la que 1 es el grado de mínima satisfacción y 5 el de máxima satisfacción	Encuesta

Factor 8. Satisfacción con el puesto	23. El sueldo que percibo es adecuado. 24. Estoy convencido de que ocupó el puesto que me corresponde por capacidad y preparación.	Cualitativa ordinal	Escala tipo Likert en la que 1 es el grado de mínima satisfacción y 5 el de máxima satisfacción	Encuesta
Factor 9. Tensión con el trabajo	25. Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo para realizar mi trabajo. 26. Muy pocas veces mi trabajo en el centro altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño	Cualitativa ordinal	Escala tipo Likert en la que 1 es el grado de mínima satisfacción y 5 el de máxima satisfacción	Encuesta

Tabla 2. Variable de exposición principal: carga mental

Variable	Definición operacional	Tipo de variable	Valores posibles	Método de recolección
Carga mental	El conjunto de requerimientos físicos y mentales con una connotación negativa cuando las exigencias de la tarea sobrepasan las capacidades de trabajo. Medida a través de la escala ESCAM	Cualitativa ordinal	Escala tipo Likert de 1 baja carga a 5 carga alta	Encuesta
Factor 1. Demandas cognitivas y complejidad	Hace alusión al esfuerzo mental que supone el desempeño del puesto de trabajo.	Cualitativa ordinal	Escala tipo Likert de 1 baja carga a 5 carga alta	Encuesta

Factor 2. Características de la tarea	Tiene que ver con las interrupciones o distracciones que sufre el trabajador en su puesto.	Cualitativa ordinal	Escala tipo Likert de 1 baja carga a 5 carga alta	Encuesta
Factor 3. Organización temporal	Recoge las valoraciones sobre la adecuación del tiempo del que disponen los trabajadores para realizar las tareas.	Cualitativa ordinal	Escala tipo Likert de 1 baja carga a 5 carga alta	Encuesta
Factor 4. Ritmo de trabajo	Se refiere a la organización y planificación del tiempo de trabajo por parte del trabajador, y la probabilidad de cometer errores.	Cualitativa ordinal	Escala tipo Likert de 1 baja carga a 5 carga alta	Encuesta
Factor 5. Consecuencias para la salud	Alude al agotamiento que produce el desempeño del puesto en el ocupante	Cualitativa ordinal	Escala tipo Likert de 1 baja carga a 5 carga alta	Encuesta

Tabla 3. Covariables

Variables sociodemográficas				
Variable	Definición operacional	Tipo de variable	Valores posibles	Método de recolección
Edad	Edad del paciente en años cumplidos	Cuantitativa continua	40, 41, ... n años	Encuesta
Sexo	Sexo del participante	Categorica nominal	Masculino Femenino	Encuesta

Escolaridad	Máximo nivel educativo alcanzado al momento de diligenciar la encuesta entrevista	Cualitativa ordinal	1. Primaria incompleta 2. Primaria completa 3. Bachillerato incompleto 4. Bachillerato completo 5. Universitario incompleto 6. Universitario completo 7. Tecnología incompleta 7.1 Tecnología completa. 8. No aplica	Encuesta
Estado civil	Estado civil del participante	Categórica nominal	1.Soltero (a) 2.Casado(a) o unión libre 3.Separado(a) divorciado(a) 4.Viudo(a)	Encuesta
Estrato socioeconómico	Es una clasificación en estratos de los inmuebles residenciales que deben recibir servicios públicos	Ordinal	1.Alto 2.Moderado 3.Bajo	Encuesta
Formación académica				
Profesión	Actividad habitual de una persona, generalmente para la que se ha preparado, que al ejercerla tiene derecho a recibir una remuneración o salario.	Cualitativa nominal	1. Enfermera 2. Auxiliar de enfermería	Encuesta
Educación continua	Procesos de educación que son requisitos con el fin de mejorar el nivel profesional. Implica el cumplimiento de requerimientos académicos y profesionales.	Cualitativa nominal	1.Curso 2.Diplomado 3.Especialización 4. Maestría	Encuesta
Variables laborales				
Tipo de contratación	Acuerdo al cual llegan empleado y empleador y a través del que se establecen y formalizan los servicios y actividades a realizar para el segundo por parte del empleado	Cualitativa nominal	1. Indefinido 2. Temporal 3. Por obra o servicio 4. Eventual	Encuesta

Antigüedad en la empresa	Se entiende por antigüedad el tiempo en que el trabajador ha prestado servicios para una empresa determinada sin solución de continuidad	Cuantitativa razón	6 meses o más	Encuesta
Número de pacientes asignados	Número de pacientes asignados por cada profesional según su jornada laboral	Cuantitativa discreta	1 paciente o más	Encuesta

5.5 Recolección de información

Se realizó el contacto con el área de investigación de la institución de estudio, se presentó el proyecto de investigación y se solicitó aval para aplicar los instrumentos de recolección de información. Una vez se contó con el permiso institucional y con el aval del Comité de Ética de la Facultad de Salud de la Universidad del Valle se procedió a realizar contacto con los participantes para explicarles el proyecto e invitarles a formar parte y se comenzó la recolección de información.

La información fue obtenida a partir de la realización de una encuesta virtual y autodiligenciada, que se diseñó a través de un formulario de *Google*. Dicha encuesta incluyó la escala Font Roja que mide el nivel de satisfacción laboral y la escala ESCAM que mide carga mental en el trabajo, las cuales se encuentran validadas.

La escala Font Roja reporta una validez superior a 0,71 en contenido; sus nueve factores explican el 67,5% de la varianza mediante análisis factorial. El instrumento es fiable con un Alfa de Cronbach de 0,80. La versión en español del Font Roja se validó para el contexto colombiano(22).

A su vez, se incluyeron en el instrumento preguntas sobre características sociodemográficas, de formación académica y laborales.

El participante accedió a la encuesta a través de un vínculo que se creó para tal fin. En la encuesta también se incluyó el formato de consentimiento informado.

A continuación, se describen de manera detallada la escala Font Roja y la escala ESCAM.

Font Roja es un instrumento de medida de satisfacción laboral en el medio hospitalario creado por Aranaz y Mira en el año de 1988(7). Consta de 24 ítems valorados a través de una escala tipo Likert en la que el 1 es el grado de mínima satisfacción y el 5 el de máxima satisfacción, siendo el rango de puntuación de la totalidad del cuestionario desde 24 (mínima satisfacción laboral) hasta 120 (máxima satisfacción laboral). Como se mencionó en líneas anteriores, el Font Roja reporta validez superior a 0,71 en contenido, se extrajeron 9 factores que explican el 67,5% de la varianza mediante análisis factorial. El instrumento es fiable con un Alfa de Cronbach de 0,80. La versión en español del Font Roja como instrumento de medición de la satisfacción laboral resulta válido y fiable en el contexto colombiano(22)

Factor 1: Satisfacción con el trabajo

- 7. En mi trabajo me encuentro satisfecho
- 10. Tengo interés por las cosas que realizo
- 11. Tengo la sensación de que lo que hago vale la pena
- 16. Ocupo el puesto que merezco por capacidad y preparación

Factor 2: Tensión relacionada con el trabajo

- 2. Tengo responsabilidades a la hora de tomar decisiones
- 3. Al final de la jornada me encuentro muy cansado.
- 4. No desconecto del trabajo cuando llego a casa
- 5. En el trabajo diario me tengo que emplear a fondo
- 6. Mi trabajo me altera el estado de ánimo

Factor 3: Competencia profesional

- 22. Con frecuencia siento no estar capacitado para mi trabajo
- 23. Siento que no tengo recursos suficientes para realizar mi trabajo tan bien como desearía
- 24. La competitividad me causa estrés o tensión

Factor 4: Presión del trabajo

- 18. Me falta tiempo para realizar mi trabajo
- 20. Creo que mi carga de trabajo es excesiva

Factor 5: Promoción profesional

- 9. Tengo oportunidad de aprender cosas nuevas
- 12. Obtengo reconocimiento por mi trabajo
- 17. Tengo muchas posibilidades de promoción

Factor 6: Relación interpersonal con los jefes

- 13. La relación con mis superiores es cordial.
- 19. Sé lo que se espera de mí en el trabajo.

Factor 7: Relación interpersonal con los compañeros

- 14. Las relaciones con los compañeros son cordiales

Factor 8: Características extrínsecas del estatus

- 8. Tengo independencia para organizar mi trabajo
- 15. El sueldo que percibo es adecuado.

Factor 9: Monotonía laboral

- 1. Mi trabajo no varía, resulta monótono
- 21. Los problemas personales de mis compañeros me afectan

La escala subjetiva de carga mental del trabajo, denominada ESCAM, fue desarrollada por Rolo, Díaz y Hernández. Es una escala multidimensional de valoración de la carga mental del trabajo a partir de la percepción de los trabajadores. Las técnicas subjetivas permiten conocer la opinión o percepción del trabajador respecto a la carga mental que le supone la realización de las tareas(30).

La ESCAM está compuesta por 20 ítems que constituyen cinco dimensiones:

1. Demandas cognitivas y complejidad de la tarea, que hace alusión al esfuerzo mental que supone el desempeño del puesto de trabajo.
2. Características de la tarea, que tiene que ver con las interrupciones o distracciones que sufre el trabajador en su puesto.
3. Organización temporal del trabajo, que recoge las valoraciones sobre la adecuación del tiempo del que disponen los trabajadores para realizar las tareas.
4. Ritmo de trabajo, que se refiere a la organización y planificación del tiempo de trabajo por parte del trabajador, y la probabilidad de cometer errores.
5. Consecuencias para la salud, que hace referencia al agotamiento que produce el desempeño del puesto en el ocupante.

Las puntuaciones oscilan entre 1 y 5, siendo 1 baja carga mental y 5 alta. La escala permite obtener el promedio de carga mental subjetiva y puntuaciones específicas para cada una de las dimensiones.

La primera dimensión **Demandas cognitivas y complejidad de la tarea**, se refiere, en general, al esfuerzo mental que supone el desempeño del puesto de trabajo. Específicamente, este factor comprende cinco ítems referidos a los procesos cognitivos/mentales requeridos para realizar la tarea; es decir, las exigencias de memorización, concentración, evitación de errores. toma de decisiones, así como el grado de complejidad de las tareas a realizar en el trabajo.

La segunda dimensión, **Características de la tarea**, está compuesta por cinco ítems. Describe este factor un grupo de características de las tareas realizadas en el puesto de trabajo, como son el número de interrupciones que se producen cuando se están realizando las tareas (por ejemplo, llamadas telefónicas, atender público y/o a otros compañeros solicitando información, etc.), las demandas de concentración causadas por las distracciones en el puesto de trabajo o el nivel del ruido y la cantidad de dificultades que surgen al aplicar nuevos procedimientos o programas informáticos.

La dimensión tres, **Ritmo de trabajo**, se compone de cuatro ítems que se refieren a la posibilidad que tiene el trabajador de organizar su tiempo en el desempeño de sus tareas (por ejemplo, la posibilidad de variar su ritmo de trabajo y de organizar las pausas de descanso cuando lo necesita), el tener que realizar más de una tarea a la vez, así como la potencial gravedad de sus errores en los resultados globales del trabajo.

La cuarta dimensión, **Consecuencias para la salud**, incluye tres ítems que hacen 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 a nocivas para la salud del trabajador

La quinta dimensión denominada **Organización temporal** se compone de tres ítems que recogen valoraciones sobre la adecuación del tiempo del que dispone el trabajador para realizar las tareas.

Estas dimensiones ritmo de trabajo y organización temporal del trabajo reflejan la importancia sobre la carga mental de trabajo percibida de que exista un equilibrio entre el tiempo requerido para realizar la tarea y el tiempo disponible por parte del trabajador. Las diferencias entre estas dos dimensiones radican en que, por un lado, la dimensión organización temporal acentúa la adecuación del tiempo del que dispone el trabajador para realizar las tareas considerando la naturaleza de estas,

mientras que, por otro lado, la dimensión ritmo de trabajo, se centra más específicamente en el grado de autonomía que tiene el trabajador para distribuir su tiempo de trabajo a lo largo de la jornada laboral.(30).

Dimensión 1: Demandas cognitivas y complejidad de la tarea

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

Dimensión 2: Características de la tarea

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 estadísticos 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
10. Las tareas que realizo en mi trabajo requieren una alta concentración debido a la cantidad de distracción o ruido de fondo

Dimensión 3: Ritmo de trabajo

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

Dimensión 4: Consecuencias para la salud

- 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

Dimensión 5: Organización temporal

- 18. El tiempo del que dispongo para tomar decisiones exigentes por mi trabajo es
- 19. El tiempo del que dispongo para realizar mi trabajo es
- 20. El tiempo asignado a cada una de las tareas que realizo es

5.6 Análisis de datos

Se construyó una base de datos en Excel proveniente de los formatos diligenciados en *Google*. Esta base de datos tuvo en cuenta control de entrada de datos para garantizar la calidad de los mismos. Para el procesamiento estadístico se utilizó el paquete estadístico Stata versión 14.

Se realizó análisis exploratorio de datos mediante el cual se identificaron registros incompletos o datos muy extremos de las variables cuantitativas. Además, para el descriptivo, se utilizaron medidas de tendencia central, medidas de dispersión, tablas de frecuencia, gráficos de barras, cajas y bigotes o histogramas.

Se calcularon los puntajes de carga mental y satisfacción laboral siguiendo las instrucciones de los autores. Con respecto a la escala Font Roja, se calcularon los puntajes por ítem tanto para la satisfacción como para la insatisfacción laboral. Además, se realizó una sumatoria de los puntajes tanto de los ítems de satisfacción como los de insatisfacción. Luego, calculó la diferencia entre los puntajes globales de satisfacción e insatisfacción. Esta diferencia representa el balance entre la satisfacción y la insatisfacción laboral, lo que permite posteriormente hacer una

calificación global del nivel de satisfacción laboral: insatisfecho (puntaje de -1 a -16), ni satisfecho ni insatisfecho (puntaje de 0) y satisfecho (puntaje de 1 a 13). Se realizó un análisis descriptivo de estos puntajes a través de promedio, mediana, rango y distribución porcentual.

Con respecto a la carga mental, se calcularon los puntajes por dimensiones de la escala (Demandas Cognitivas y Complejidad de la Tarea, Característica de la Tarea, Organización Temporal del Trabajo, Ritmo de Trabajo y Consecuencias para la Salud). Se realizó un análisis descriptivo de estos puntajes a través de promedio, mediana, rango y distribución porcentual.

Para determinar la influencia de la carga mental en la satisfacción con el trabajo, se calcularon coeficientes de Spearman y se estableció el nivel de significancia de las asociaciones. Las correlaciones se hicieron entre los puntajes de la Escala Font Roja de Satisfacción Laboral y el puntaje de cada ítem de la ESCAM y también con el puntaje de las dimensiones de la ESCAM.

Se determinó el coeficiente de correlación de Spearman que establece tres tipos de correlaciones: positiva o directa, cuando al aumentar el valor de una variable aumenta el valor de la otra; negativa o inversa, cuando al crecer el valor de una variable, el valor de la otra decrece; y nula cuando no existe relación. Los valores de correlación se interpretan de la siguiente manera: correlación negativa perfecta -1, correlación negativa fuerte a moderada -0,5, ninguna correlación 0, correlación positiva moderada a fuerte +0,5 y correlación positiva perfecta +1(31) Adicionalmente, los valores de p considerados en las tablas a continuación son los siguiente: $<0,05$, <0.10 y <0.15 , para determinar la relación entre la dimensión o ítem de la Escala de Carga Mental (ESCAM) con el nivel de satisfacción laboral.

5.7 Consideraciones éticas

Este estudio se acoge a los acuerdos internacionales de investigación según el Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS) y la Declaración de Helsinki. Se considera de riesgo mínimo, teniendo en cuenta la clasificación dada por la resolución 8430 de 1993 (artículo 11) debido a que se obtuvo información de los participantes sobre sus percepciones con respecto al trabajo, existiendo riesgo en la confidencialidad de los datos. Para afrontar este riesgo se protegió la privacidad de los participantes, identificándolos por medio de códigos alfanuméricos; además, se diligenció el consentimiento informado previo a la entrevista de forma virtual, el cual se envió por correo electrónico vía e-mail para su firma digital (Anexo 1).

La información de esta investigación estuvo bajo custodia del investigador principal, guardándose los datos digitales obtenidos en un disco duro con clave de acceso, exclusivo para el investigador durante 10 años.

En este estudio no se hizo intervención a los participantes. Cada uno tuvo el derecho al ingreso y retiro voluntario.

En esta investigación existió un potencial conflicto de intereses debido a que la investigadora principal tiene un cargo administrativo en la misma institución en donde se realizó. Es la coordinadora de enfermería de unas de las unidades donde se aplicó la encuesta. Esto es así, dado que la población de estudio es personal de la salud: auxiliares de enfermería y profesionales de enfermería de la institución de estudio. Este cargo administrativo establece una potencial relación de poder y puede vulnerar la confidencialidad y la voluntariedad. Puede vulnerar la confidencialidad porque la investigadora principal podría conocer la información provista por el participante. Además, puede vulnerar la voluntariedad porque con esa relación jerárquica de poder es posible que el participante se sienta obligado a ingresar al estudio. A continuación, se describen las estrategias que se utilizaron

para afrontar este potencial conflicto de intereses y sus posibles consecuencias negativas.

La encuesta se realizó de manera virtual y autodiligenciada, lo que disminuyó la probabilidad de que la investigadora principal identificara quién realizó el diligenciamiento; es decir, se protegió la confidencialidad de los participantes de la investigación.

En la plataforma virtual no se solicitaron datos de identificación; además, se diseñó la encuesta a través del formulario de *Google*, de tal manera que al enviar la respuesta se enmascaró el correo electrónico de procedencia.

La voluntariedad quedó protegida, dada la naturaleza virtual de la encuesta y por ser autodiligenciada. Por tanto, la investigadora principal no pudo identificar quién decidió participar y quién no. Lo anterior se informó a los participantes durante el proceso de consentimiento informado.

El beneficio de los participantes fue indirecto en cuanto a que la información obtenida por la investigación se dará a conocer a la institución para que se puedan tomar decisiones frente a los procesos de manejo de la carga mental y se pueda generar satisfacción con el trabajo.

6. Resultados

A continuación, se presentan las características de los participantes en el estudio, en términos de lo sociodemográficos, formación académica y características laborales.

6.1 Características sociodemográficas, de formación académica y laborales, de la población incluida en el estudio

Tabla 4. Características sociodemográficas, de formación académica y laborales, de la población incluida en el estudio

Edad	(n=92)	
	Mín.	25
	Máx.	42
	Promedio	31
Grupo de edad	(n=92)	%
25 a 30	45	48.91
31 a 42	47	51.09
Sexo	(n=94)	%
Femenino	78	82.98
Masculino	16	17.02
Estado civil	(n=94)	%
Casado o unión libre	46	48.94
Separado o divorciado	13	13.83
Soltero	35	37.23
Estrato socioeconómico	(n=94)	%
1	25	26.60
2	58	61.70
3	11	11.70

Profesión	(n=94)	%
Auxiliar de enfermería	61	64.89
Enfermera	33	35.11
Antigüedad en meses	(n=94)	
Mín.		5
Máx.		60
Promedio		24.3
Antigüedad agrupada	(n=94)	%
5 a 12	32	34.04
13 a 22	10	10.64
23 a 36	39	41.49
37 a 60	13	13.83
Unidad funcional	(n=94)	%
Cirugía-recuperación	12	12.77
Ginecoobstetricia-trabajo de parto	6	6.38
Hospitalización general	16	17.02
UCI Adulto	11	11.70
UCI Neonatal	8	8.51
Urgencias	41	43.62
Número de pacientes Asignados	(n=94)	
	Mín.	3
	Máx.	20
	Promedio	11.90
Agrupación número de pacientes asignados	(n=94)	%
3 a 6	22	23.40
7 a 12	29	30.85
13 a 18	39	41.49
19 y 20	4	4.26

Para el comportamiento de la edad, en la población incluida en el estudio, se encontró un mínimo de 25 años y un máximo de 42, con un promedio de 31 años.

Cuando se agrupó la edad de la población, se encontró que está en un rango de 31 a 42 años correspondiente al 51.09%, seguido del rango de 25 a 30 años con el 48.91%.

Para la variable de sexo, se encontró que tiene mayor predominio el sexo femenino con un 82.98% en relación al masculino con un 17.02%.

En el estado civil se ve mayor predominio de participantes casados o unión libre, con un 48.94%, seguido de personas solteras con un 37.23% y finalmente, separadas o divorciadas con el 13.83%.

Respecto al estrato socioeconómico prima el estrato 2 con un 61.70%, seguido del estrato 1 con el 26.60% y, por último, el estrato 3 con el 11.70%.

Como se puede ver, la profesión de mayor frecuencia es auxiliar de enfermería con un 64.89%; le sigue enfermería con un 35.11%.

En cuanto a la antigüedad en meses, se encontró en la población de estudio un rango mínimo de 5 meses de permanencia en la institución y uno máximo de 60 meses, con un promedio de 24.

Al realizar la agrupación de la antigüedad, el 41.49% de los participantes llevan en la institución entre 23 a 36 meses. Le siguen aquellos con cinco a 12 meses con el 34.04%. Con una frecuencia más baja, de 37 a 60 meses, el 13.83% y de 13 a 22 meses, el 10.64%.

La unidad funcional en la cual se encuentran asignados la mayoría de los participantes es urgencias con un 43.62%. Siguen en su orden, hospitalización general con 17.02%, cirugía-recuperación con 12.77%, UCI adulto con 11.70%, UCI neonatal con 8.51% y, ginecoobstetricia-trabajo de parto con el 6.38%.

El número mínimo de pacientes asignados se tres y el máximo de 20, con un promedio de 11 pacientes por servicio.

Llama la atención que el 4.26% del personal de enfermería tiene asignados 19 y 20 pacientes, el 23.40% solo de tres a seis, el 30.85% de siete a 12 y el 41.49% entre 13 y 18 pacientes.

6.2 Nivel de satisfacción laboral - Escala Font Roja de Satisfacción Laboral

Inicialmente, se muestran las calificaciones para los ítems de satisfacción laboral y de insatisfacción laboral de la Escala Font Roja, con su respectivo promedio y mediana, lo que posteriormente, permite establecer el puntaje tanto para satisfacción como para la insatisfacción laboral en la muestra considerada en esta investigación.

Tabla 5. Calificación de los ítems que evalúan satisfacción e insatisfacción laboral

Ítem	Satisfacción laboral	Puntaje Promedio	Puntaje Mediana
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	1.94	2
2	Obtengo reconocimiento por mi trabajo	2.82	3
3	La relación con mis jefes es muy cordial	2.37	2
4	Sé lo que se espera de mí en el trabajo	3.75	4
8	Tengo independencia para organizar mi trabajo	3.98	4
9	Tengo oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas	2,87	3
10	Tengo interés por las cosas que realizo en mi trabajo	3.38	4
11	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena	3,12	3
13	Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales	3.05	3
21	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	2.42	2
23	El sueldo que percibo es adecuado	3.10	3
24	Estoy convencido de que ocupó el puesto que me corresponde por capacidad y preparación	3.10	3

Ítem	Insatisfacción laboral	Puntaje Promedio	Puntaje Mediana
5	Mi trabajo en la unidad es el mismo todos los días, no varía nunca	2.69	3
6	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo	3.72	4
7	Al final de la jornada de trabajo, me suelo encontrar muy cansado	3.25	3
12	Con frecuencia no me desconecto del trabajo cuando estoy fuera de la unidad	2.5	2
14	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo	3,46	4
15	Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás, me causan estrés o tensión	3,27	3
16	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	2,56	2
17	Creo que mi trabajo es excesivo	2,56	2
18	Con frecuencia no tengo recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	2.29	3
22	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar	1.95	2
25	Muchas veces me tengo que emplear a fondo para realizar mi trabajo	3,32	4
26	Muchas veces mi trabajo en la unidad altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño	3.19	3

La Escala Font Roja de Satisfacción Laboral se califica por medio de una escala Likert de 1 a 5 para cada uno de los ítems, indicando que, a mayor puntaje, mayor satisfacción o insatisfacción laboral, según sea el caso. Puede observarse que en los ítems que evalúan la satisfacción, el promedio máximo es de 3.98 (ítem 8) y en los ítems para la baja satisfacción, el mayor promedio está en 3.72 (ítem 6).

A continuación, se presenta el puntaje global de Insatisfacción laboral.

Tabla 6. Puntaje global de insatisfacción laboral

Puntaje de insatisfacción	(n=94)	%
29	1	1.06
30	4	4.26
31	4	4.26
33	4	4.26
34	5	5.32
35	11	11.70
36	5	5.32
37	7	7.45
38	16	17.02
39	12	12.77
40	2	2.13
41	9	9.57
42	5	5.32
43	5	5.32
44	1	1.06
45	1	1.06
46	1	1.06
47	1	1.06
Puntaje de insatisfacción	(n=94)	%
	Mínimo	29
	Máximo	47
	Promedio	37.5
	Mediana	38

Teniendo en cuenta que a mayor puntaje más insatisfacción, se observó que el puntaje mínimo para la insatisfacción laboral es de 29 y el máximo de 47, con una mediana de 38 y un promedio de 37.5. Se evidencia, además, que 53 de los sujetos que integraron la muestra se ubican en mayores niveles de insatisfacción, al puntuar entre 38 y 47 puntos, lo que corresponde al 56.37% de la muestra. Los restantes

41, tienen menores niveles de insatisfacción laboral, al puntuar entre 29 a 37 puntos, siendo el 43.63% de la muestra.

A continuación, se presenta el puntaje global de Satisfacción laboral.

Tabla 7. Puntaje global de satisfacción laboral

Puntaje de satisfacción laboral	(n=94)	%
28	3	3.19
29	3	3.19
30	6	6.38
31	5	5.32
32	4	4.26
33	4	4.26
34	8	8.51
35	10	10.64
36	7	7.45
37	7	7.45
38	9	9.57
39	9	9.57
40	7	7.45
41	4	4.26
42	2	2.13
43	3	3.19
44	3	3.19
Puntaje de insatisfacción laboral	(n=94)	%
	Mínimo	28
	Máximo	44
	Promedio	35.9
	Mediana	36

El puntaje mínimo para la satisfacción laboral fue de 28 y el máximo de 44, con una mediana de 36 y un promedio de 35.9. En este caso, a mayor puntaje mayor satisfacción. Se observa que 43 integrantes de la muestra se ubican en menores niveles de satisfacción, al puntuar entre 28 y 35 puntos, lo que corresponde al 45.74%. Los restantes 51, tienen mayores niveles de satisfacción laboral, al puntuar entre 35 a 44 puntos, siendo el 54.26% de la muestra.

A continuación, se presenta la diferencia entre los puntajes globales de satisfacción e insatisfacción. Hay que recordar que esta diferencia representa el balance entre la satisfacción y la insatisfacción laboral, lo que permite posteriormente hacer una calificación global del nivel de satisfacción laboral: insatisfecho (-1 a -16), ni satisfecho ni insatisfecho (0) y satisfecho (1 a 13).

Tabla 8. Diferencial entre los puntajes globales de satisfacción laboral e insatisfacción laboral

Diferencial entre satisfacción e insatisfacción laboral	(n=94)	%
-16	1	1.06
-13	2	2.13
-12	1	1.06
-11	1	1.06
-10	4	4.26
-8	3	3.19
-7	7	7.45
-6	7	7.45
-5	7	7.45
-4	7	7.45
-3	6	6.38
-2	2	2.13
-1	4	4.26
0	9	9.57
1	4	4.26

2	5	5.32
4	6	6.38
5	8	8.51
6	5	5.32
7	1	1.06
9	2	2.13
13	2	2.13
Diferencial entre satisfacción e insatisfacción laboral	(n=94)	%
Insatisfecho (-1 a -16)	52	55.32
Ni satisfecho ni insatisfecho (0)	9	9.57
Satisfecho (1 a 13)	33	35.11

Los resultados muestran que el 55.32% de la muestra, que corresponde a 52 sujetos, tienen insatisfacción laboral. El 9.57%, 9 personas, no se encuentran ni satisfechas ni insatisfechas y el 35.11%, 33 participantes están satisfechos.

6.3 Nivel de carga mental – Escala de Carga mental ESCAM

A continuación, se muestran las calificaciones para los ítems de carga mental de la Escala ESCAM, con su respectivo promedio y mediana, lo que posteriormente, permite establecer el promedio de carga mental para cada uno de los factores que evalúa la escala.

Tabla 9. Calificación de los ítems para los factores de carga mental

Ítem	Demandas cognitivas y complejidad de la tarea	Promedio	Mediana
1	El grado de complejidad de la información que debo utilizar en mi trabajo es:	3.87	4
2	La cantidad de memorización de información y material que requieren mi trabajo es:	3.42	3
3	El nivel de esfuerzo o concentración mental que requiere mi trabajo es:	3.92	4
4	Habitualmente en mi puesto de trabajo el número de decisiones que debo tomar es:	3.05	3
5	El nivel de ambigüedad de las decisiones a tomar en mi trabajo es:	2.54	2
8	El nivel de esfuerzo mental necesario para evitar los errores en mi trabajo es	4.09	4
Ítem	Características de la tarea	Promedio	Mediana
6	El número de interrupciones (llamadas telefónicas, atender público, otros compañeros solicitando información, etc.) durante la realización de mi trabajo es:	3.07	3
7	La cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajo o programas informáticos es:	3.85	4
10	Las tareas que realizo en mi trabajo requieren una alta concentración debido a la cantidad de distracción o ruido de fondo.	2.93	3
13	En mi trabajo tengo que hacer más de una tarea a la vez.	2.17	2
Ítem	Organización temporal del trabajo	Promedio	Mediana
18	El tiempo del que dispongo para tomar las decisiones exigidas por mi trabajo es:	2.25	2
19	El tiempo del que dispongo para realizar mi trabajo es:	2.37	2
20	El tiempo asignado a cada una de las tareas que realizo es:	2.74	3

Ítem	Ritmo de trabajo	Promedio	Mediana
11	Es posible variar mi ritmo de trabajo sin perturbar el trabajo de mi unidad.	2.17	2
12	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite hacer alguna pausa cuando lo necesito.	3.78	4
14	En mi trabajo puedo cometer algún error sin que incida en forma crítica sobre los resultados del trabajo.	1.90	2
Ítem	Consecuencias para la salud	Promedio	Mediana
9	El cansancio que me produce mi trabajo es:	3.31	3
15	Al final de la jornada de trabajo me siento agotada.	3.88	4
16	Me siento agotada cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	3.71	4
17	Tengo dificultades para relajarme después del trabajo.	2.55	2.5

Hay que tener en cuenta que la Escala de Carga mental ESCAM se califica por medio de una escala Likert de 1 a 5 para cada uno de los ítems. Además, a mayor puntaje mayor carga mental. Se encontró que en los ítems que evalúan la demanda cognitiva y complejidad de la tarea, el promedio máximo del puntaje es de 4.09 (ítem 8); en los correspondientes a características de la tarea, el mayor promedio es de 3.85 (ítem 7); en los que califican la organización temporal del trabajo, el promedio máximo es de 2.74 (ítem 20); en los que evalúan el ritmo de trabajo, el mayor promedio es de 3.78 (ítem 12) y en los enunciados correspondientes a consecuencias para la salud, el promedio máximo es de 3.88 (ítem 15).

Tabla 10. Factor demandas cognitivas y complejidad de la tarea

Demandas cognitivas y complejidad de la tarea	(n=94)	Puntaje
	Mínimo	2.5
	Máximo	4.33
	Promedio	3.48
Características de la tarea	(n=94)	Puntaje
	Mínimo	1.75
	Máximo	4.5
	Promedio	3.02
Organización temporal del trabajo	(n=94)	Puntaje
	Mínimo	2
	Máximo	5
	Promedio	3.49
Ritmo de trabajo	(n=94)	Puntaje
	Mínimo	1.66
	Máximo	4
	Promedio	2.83
Consecuencias para la salud	(n=94)	Puntaje
	Mínimo	2
	Máximo	4
	Promedio	3.20

En el factor demandas cognitivas y complejidad de la tarea el puntaje mínimo fue 2.5 y el máximo de 4.33, para un promedio de 3.48. El promedio mínimo para el factor características de la tarea es de 1.75 y el máximo de 4.5, para un promedio de 3.02. El factor organización temporal del trabajo tuvo un puntaje mínimo fue 2 y el máximo 5, con un promedio de 3.49. Para el factor ritmo de trabajo el puntaje mínimo fue de 1.66 y el máximo 4, con un promedio de 2.83. Finalmente, el puntaje mínimo para el factor consecuencias para la salud fue de 2 y el máximo de 4, para un promedio de 3.20.

6.4 Influencia de la carga mental en la satisfacción laboral

En las tablas 11 y 12 que se presentan a continuación, se incluye inicialmente, la correlación entre las dimensiones de la Escala de Carga Mental (ESCAM) y los factores de la Escala Font Roja de Satisfacción Laboral, estableciendo qué tanto se relacionan cada una de dichas dimensiones de la ESCAM con la satisfacción laboral.

Luego, se presenta la correlación de cada uno de los ítems de la Escala de Carga mental ESCAM con los factores de la Escala Font Roja de Satisfacción Laboral. Para ello, se determinó el coeficiente de correlación de Spearman que establece tres tipos de correlaciones: positiva o directa, cuando al aumentar el valor de una variable aumenta el valor de la otra; negativa o inversa, cuando al crecer el valor de una variable, el valor de la otra decrece; y nula cuando no existe relación. Los valores de correlación se interpretan de la siguiente manera: correlación negativa perfecta -1, correlación negativa fuerte a moderada -0,5, ninguna correlación 0, correlación positiva moderada a fuerte +0,5 y correlación positiva perfecta +1.

Es importante recordar que la escala Font Roja de satisfacción laboral da dos puntajes separados, uno de satisfacción y otro de insatisfacción. En ambos puntajes a mayor valor, mayor nivel de satisfacción o de insatisfacción laboral.

En las tablas 11 y 12 se presentan las correlaciones de Spearman para satisfacción e insatisfacción con respecto a los dominios de la ESCAM. Los coeficientes positivos indican una correlación en la que, a mayor valor de las dimensiones de la ESCAM, mayor nivel, ya sea de alta o baja satisfacción. Los valores de p menores de 0,05 están indicando correlaciones significantes, los valores de p mayores de 0,05 hasta 0,15 indican asociación marginal.

Tabla 11. Correlación entre el nivel de satisfacción laboral (Escala Font Roja) y el puntaje promedio por dimensiones de la ESCAM

Dimensiones de la Escala de Carga Mental	Satisfacción laboral		Insatisfacción laboral	
	Coefficiente de Spearman	Valor de p	Coefficiente de Spearman	Valor de p
Demandas cognitivas y complejidad de la tarea	-0.1020	0.3281	0.1695	0.1025*
Características de la tarea	-0.1558	0.1337*	0.1432	0.1685
Consecuencias para la salud	0.0310	0.7665	-0.0386	0.7119
Ritmo de trabajo	-0.1124	0.2808	-0.0993	0.3410
Organización temporal del trabajo	-0.1134	0.2765	0.0232	0.8243

* Valor de p <0.15 ** Valor de p <0.10 *** Valor de p <0.05

Se observa en la tabla 11 que la correlación entre el nivel de satisfacción laboral (Escala Font Roja) y el promedio por dimensiones de la ESCAM se da entre la dimensión *Demandas cognitivas y complejidad de la tarea* con el nivel de insatisfacción laboral. En particular, el coeficiente de Spearman tuvo un valor de 0.1695, con valor de p 0.1025 (nivel de significancia marginal) lo que indica que, a mayor demanda cognitiva y complejidad de la tarea, mayor el nivel de insatisfacción laboral

Además, se observa una correlación entre el nivel de satisfacción laboral (Escala Font Roja) y la dimensión *Características de la tarea* con el nivel de satisfacción laboral. El coeficiente de Spearman tuvo un valor de -0.1558, con valor de p 0.1337, (marginal) lo que indica que a mayores dificultades en la realización de tareas (dimensión Características de la tarea), menor el nivel de satisfacción laboral.

Las dimensiones restantes de la Escala de Carga Mental, según estos resultados, no se correlacionan significativamente con la Satisfacción Laboral de los participantes de esta investigación ni positiva ni negativamente.

A continuación, se presentan las correlaciones entre el nivel de satisfacción laboral y cada uno de los ítems de la ESCAM.

Tabla 12. Correlación entre el nivel de satisfacción laboral (Escala Font Roja) y puntaje promedio por ítems de la ESCAM

Ítem de la Escala de Carga Mental		Satisfacción laboral		Insatisfacción laboral	
		Coeficiente de Spearman	Valor de p	Coeficiente de Spearman	Valor de p
Demandas cognitivas y complejidad de la tarea					
Ítem 1	El grado de complejidad de la información que debo utilizar en mi trabajo es:	-0.3058	0.0027***	0.1126	0.2801
Ítem 2	La cantidad de memorización de información y material que requieren mi trabajo es:	0.1620	0.1188*	0.1865	0.0719**
Ítem 3	El nivel de esfuerzo o concentración mental que requiere mi trabajo es:	-0.1449	0.1635	0.0154	0.8826
Ítem 4	Habitualmente en mi puesto de trabajo el número de decisiones que debo tomar es:	-0.0688	0.5102	-0.0021	0.9839
Ítem 5	El nivel de ambigüedad de las decisiones a tomar en mi trabajo es:	0.0880	0.3991	0.0440	0.6736
Ítem 8	El nivel de esfuerzo mental necesario para evitar los errores en mi trabajo es	-0.0463	0.6580	0.0850	0.4154
Características de la tarea					
Ítem 6	El número de interrupciones (llamadas telefónicas, atender público, otros compañeros) durante la realización de mi trabajo es:	0.0462	0.6585	-0.0221	0.8329
Ítem 7	La cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajo o programas informáticos es:	-0.1322	0.2041	0.3395	0.0008***
Ítem 10	Las tareas que realizo en mi trabajo requieren una alta concentración debido a la cantidad de distracción o ruido de fondo.	-0.2109	0.0413***	0.0446	0.6694
Ítem 13	En mi trabajo tengo que hacer más de una tarea a la vez.	0.0398	0.7033	-0.0454	0.6637
Consecuencias para la salud					
Ítem 9	El cansancio que me produce mi trabajo es:	0.0871	0.4041	0.0735	0.4815
Ítem 15	Al final de la jornada de trabajo me siento agotada.	-0.0859	0.4104	0.0002	0.9986
Ítem 16	Me siento agotada cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	0.0538	0.6067	0.0158	0.8801
Ítem 17	Tengo dificultades para relajarme después del trabajo.	0.0718	0.4919	-0.1793	0.0837**

Ritmo de trabajo					
Ítem 11	Es posible variar mi ritmo de trabajo sin perturbar el trabajo de mi unidad.	-0.1849	0.0744**	-0.0238	0.8202
Ítem 12	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite hacer alguna pausa cuando lo necesito.	0.0253	0.8085	-0.1067	0.3059
Ítem 14	En mi trabajo puedo cometer algún error sin que incida en forma crítica sobre los resultados del trabajo.	0.0463	0.6580	-0.0850	0.4154
Organización temporal del trabajo					
Ítem 18	El tiempo del que dispongo para tomar las decisiones exigidas por mi trabajo es:	-0.1764	0.0890**	0.0013	0.9898
Ítem 19	El tiempo del que dispongo para realizar mi trabajo es:	0.0154	0.8826	0.0354	0.7346
Ítem 20	El tiempo asignado a cada una de las tareas que realizo es:	-0.0446	0.6697	-0.0112	0.9144

* Valor de $p < 0.15$ ** Valor de $p < 0.10$ *** Valor de $p < 0.05$

Puede verse en la tabla 12 la correlación entre el nivel de satisfacción laboral (Escala Font Roja) y los ítems de la ESCAM. Se describen primero las correlaciones con respecto a los niveles de satisfacción y luego con los de insatisfacción.

La satisfacción laboral se relaciona con el *ítem 1* de la dimensión *Demandas cognitivas y complejidad de la tarea* de la ESCAM. El coeficiente de Spearman tuvo un valor de -0.3058, con un valor de $p < 0.05$, lo que indica que a mayor grado de complejidad de la información que se debe utilizar en el trabajo, menor es el nivel de satisfacción laboral.

Así mismo, se destaca el *ítem 10* de la ESCAM, correspondiente a la dimensión *Características de la tarea*, con un valor de -0.2109 en el coeficiente de Spearman y un valor de $p < 0.05$, lo que permite afirmar que a mayor concentración que se requiera para realizar las tareas debido a la cantidad de distracción o ruido de fondo, menor nivel de satisfacción laboral.

También el *ítem 11* de la dimensión *Ritmo de trabajo* de la ESCAM, con un coeficiente de Spearman de -0.1849 y con un valor de $p < 0.10$, indica que el nivel

de satisfacción laboral disminuye en la medida en que no es posible variar el ritmo de trabajo individual sin perturbar el trabajo de los demás.

Con respecto al ítem 2, de la ESCAM, correspondiente a la dimensión *Demandas cognitivas y complejidad de la tarea*, se encontró que se correlaciona tanto con la satisfacción laboral como con la insatisfacción. En el primer caso, con un coeficiente de 0.1620 y un valor de p de 0.1188, se encontró que a mayor la cantidad de memorización de información y material que requiere el trabajo, mayor el nivel de satisfacción. Sin embargo, este mismo ítem se correlaciona con la insatisfacción laboral, con un coeficiente de 0.1865 y un valor de p 0.0719, lo cual revela que a mayor cantidad de memorización de información y material que se requiere en el trabajo, mayor es el nivel de insatisfacción laboral. En síntesis, con respecto al ítem 2, se correlaciona tanto con la satisfacción como con la insatisfacción, pero esta última con un valor de p menor.

Una situación similar se da con el ítem 7 de la dimensión *Características de la tarea* de la ESCAM, que muestra un coeficiente de Spearman de 0.3395 y con un valor de $p < 0.05$, evidenciando que a mayor cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajo o programas informáticos, mayor es el nivel de insatisfacción laboral.

También, se destaca el ítem 17 de la dimensión *Consecuencias para la salud* de la ESCAM, pues tuvo un coeficiente de Spearman de -0.1793 y un valor de $p > 0.10$. Esto indica que el nivel de insatisfacción laboral aumenta en la medida en que los participantes de la investigación sienten que les es difícil relajarse después de su jornada laboral.

Finalmente, el ítem 18 de la dimensión *Organización temporal del trabajo*, se correlacionó con la satisfacción laboral, con un coeficiente de -0.1764 y un valor de $p > 0.089$. Esto indica que a mayor tiempo que se dispone para tomar las decisiones exigidas por el trabajo el nivel de satisfacción es menor.

7. Discusión

Se hizo un estudio para determinar la influencia de la carga mental en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería y auxiliares de enfermería de una institución de salud de Palmira en el año 2022.

Para alcanzar dicho objetivo, se aplicaron dos instrumentos la Escala Font Roja de Satisfacción Laboral y Escala de Carga Mental ESCAM, a una muestra de 94 enfermeras(os) y auxiliares de enfermería.

Los resultados del nivel de Satisfacción Laboral evidenciaron que 53 de los sujetos del total de 94, lo que corresponde al 56.37%, se ubicaron en mayores puntajes de insatisfacción laboral, al puntuar entre 38 y 47 puntos, con una mediana de 38 puntos y un promedio de 37.5 en una escala que va de 24 a 120.

En cuanto a la satisfacción laboral, 43 integrantes de la muestra, lo que corresponde al 45.74%, puntuaron mayores puntajes de satisfacción, entre 28 y 35 puntos, con una mediana de 36 puntos y un promedio de 35.9 en el intervalo ya mencionado, de 24 a 120.

En estos hallazgos, los ítems cuyos puntajes tuvieron niveles altos de satisfacción laboral fueron el 8 *tengo independencia para organizar mi trabajo* con un promedio de 3.98 y el 4 *sé lo que se espera de mí en el trabajo* con 3.75. Con respecto a la insatisfacción, se encontró que los ítems 6 *creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo* con un promedio de 3.72 y 14 *con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo* con 3.27 fueron los que tuvieron mayores puntajes de insatisfacción.

El ítem 8 de *Tengo independencia para organizar mi trabajo* plantea la duda de si este se comportaba diferente entre enfermeras y auxiliares de enfermería suponiendo que la insatisfacción se presenta por falta de autonomía y que esto

fuese diferente entre las auxiliares de enfermería. Para esto se identificó que en ambos grupos el promedio es de 4 para auxiliares de enfermería y de 3.9 para enfermeras, por lo que no hay diferencia significativa, lo que muestra que la insatisfacción por parte de la autonomía se da para las dos profesiones

Los resultados del presente estudio difieren de investigaciones anteriores, si se tiene en cuenta que se estima que el profesional de enfermería presenta niveles de satisfacción laboral de alrededor del 72% y la satisfacción laboral global, medida a través de las dimensiones intrínseca y extrínseca, obtiene puntuaciones desde 5.2 para enfermería en una escala de 1 a 7 puntos(6). En la muestra estudiada en esta investigación, solo el 35.11% (33 sujetos) tienen alta satisfacción laboral y el promedio para dicha satisfacción fue de 3.75.

Esta diferencia respecto a investigaciones realizadas en otros países podría explicarse al analizar el sistema de salud en el contexto colombiano. Específicamente, la satisfacción laboral de enfermeras y auxiliares de enfermería en Colombia puede verse afectada negativamente por el tipo de contratación laboral que, desde la expedición de la Ley 100 de 1993, ha hecho que prevalezcan los contratos temporales y, además, se afecte la calidad de la atención que se brinda a los pacientes, puesto que prevalece la reducción de costos.

En cuanto a los resultados de Carga Mental, se encontró un puntaje promedio de 3.07 en una escala de 1 a 5 y una mediana de 3.02. Las dimensiones con mayor puntaje fueron la Organización temporal del trabajo con un promedio de 3.49 y las Demandas cognitivas y complejidad de la tarea con 3.48, lo cual es coherente con estudios precedentes que indican que la sobrecarga laboral está directamente relacionada con tareas e intervenciones que tiene que realizar un(a) enfermero(a) en relación con el número de pacientes que dependen de su cuidado(2) y su asignación en un turno de trabajo puede ser excesiva(9).

En el contexto de salud colombiano y, especialmente en las instituciones de carácter público, se evidencia esta sobrecarga laboral, puesto que no se asigna el número

de jefes de enfermería y de auxiliares teniendo en cuenta la cantidad de pacientes por atender y su condición de salud, que puede demandar cuidados especiales y constantes. Es decir, en un mismo turno de trabajo puede haber más de cuatro pacientes críticos o presentarse una demanda del servicio por alguna eventualidad sin que por ello se asigne mayor personal de salud. Por lo que sería importante que se estableciera una directriz dentro del proceso de atención de una relación enfermera - paciente adecuada, siendo esto la clave para alcanzar un plan de cuidados individualizado y humanizado con el fin de mejorar el estado de salud del paciente y evitar carga laboral en la prestación efectiva del paciente. Esto para evitar desarrollar el Síndrome de *Burnout* el cual se considera de especial interés en enfermería debido al rol de cuidado, la sensibilidad interpersonal y las relaciones con los pacientes como la comunicación positiva y la implementación de conocimientos y habilidades profesionales. El estrés relacionado con la carga del cuidado puede tener como impacto la pérdida de la compasión por el sujeto y una mayor incidencia de errores en la práctica; además, eventos adversos durante la atención en salud y, que se asocian desfavorablemente con la calidad de la atención. Por otro lado, es importante tener en cuenta que la insatisfacción laboral depende también del contexto socioeconómico en el que vive el trabajador. En futuros estudios sería importante indagar este aspecto.

Por otro lado, con respecto a la correlación entre carga mental y satisfacción en el trabajo, en resumen se encontró que los ítems de la Escala de Carga Mental que más influyen en los bajos niveles de satisfacción laboral de los participantes fueron: el 1 *el grado de complejidad de la información que debo utilizar en mi trabajo es*, el 10 *las tareas que realizo en mi trabajo requieren una alta concentración debido a la cantidad de distracción o ruido de fondo* y el 11 *es posible variar mi ritmo de trabajo sin perturbar el trabajo de mi unidad*. Y, para los altos niveles de insatisfacción, los ítems de la ESCAM que la afectan directamente fueron: el 2 *la cantidad de memorización de información y material que requiere mi trabajo es*, el 7 *la cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de*

trabajo o programas estadísticos es y el 17 tengo dificultades para relajarme después del trabajo.

Esto es consecuente con los resultados que se observan en la tabla 11, puesto que los ítems mencionados hacen parte de las dimensiones 1 y 2 de la Escala Mental Laboral: Demandas cognitivas y complejidad de la tarea y, Características de la Tarea.

Así mismo, la influencia de los ítems de las dimensiones restantes, Consecuencias para la salud, Ritmo de trabajo y Organización temporal del trabajo, es significativamente menor en los niveles de Satisfacción Laboral del grupo estudiado.

Las dimensiones Demandas cognitivas y complejidad de la tarea y Características de la tarea de la ESCAM, son entonces las que más se relacionan con los niveles de baja satisfacción laboral. Estos resultados son consistentes con lo referido en la literatura, respecto a que la insatisfacción en el trabajo se presenta cuando factores relacionados con el entorno o contexto en donde se desempeñan las actividades exceden las capacidades del trabajador(12) y las personas llegan a sentirse insatisfechas o satisfechas, en la medida que la realidad de su trabajo sea o no consecuente con sus expectativas laborales(21). Igualmente, condiciones relacionadas con la organización y las funciones asignadas pueden generar insatisfacción laboral(22).

Con respecto a las limitaciones y fortalezas de este estudio, metodológicamente, una potencial limitación de esta investigación fue el auto diligenciamiento de los instrumentos para la recolección de información, puesto que en la literatura se ha planteado que esta técnica puede generar errores en la toma de datos(32). Sin embargo, hay literatura que dice lo contrario(33). Además, es importante recordar que, para garantizar la voluntariedad y la confidencialidad, fue la mejor estrategia de la recolección de la información.

Una potencial limitación fue que la investigación no se realizó en la institución que se había planteado inicialmente, lo que generó dudas respecto a que la metodología no se ajustase, específicamente, el tamaño y las características de la muestra. Sin embargo, esta dificultad se afrontó y en la institución en la que finalmente se realizó el estudio, se logró reunir una muestra que cumplió con los criterios de inclusión y no hubo inconvenientes para la aplicación rigurosa de la metodología.

Adicionalmente, se presenta como limitación que, por tratarse de un estudio transversal, no tiene la temporalidad para garantizar si hay una relación causal en la que sea la carga la que influya en la satisfacción o al revés. Sin embargo, en términos teóricos, la dirección de la asociación de carga a satisfacción es la más plausible, porque la satisfacción usualmente no aumenta la carga, pero sí sucede que la carga laboral afecta la satisfacción laboral(22).

Así mismo, puede mencionarse como potencial limitación la no aplicación instrumentos de satisfacción laboral y de carga mental específicos para personal de enfermería. Sin embargo, en la literatura revisada no se encontraron instrumentos debidamente validados específicos para este tipo de profesión.

Respecto a las fortalezas de esta investigación, cabe mencionar que se realizó basada en teorías vigentes que abordan la satisfacción laboral en términos del grado en que el trabajo se ajusta a los deseos de la persona y cubre sus necesidades, así como la medida en que la realidad laboral se ajusta a las expectativas(21) y también para la carga mental, que se ha conceptualizado, específicamente para el personal de enfermería, como una demanda de actividades o intervenciones que tiene que realizar dicho personal cuando ofrece al paciente un servicio que tenga calidad en el cuidado, considerando el esfuerzo físico, mental y afectivo(17).

Otra fortaleza consistió en que para la recolección de información se utilizaron escalas diseñadas en coherencia con estas teorías y que se encuentran debidamente validadas, con altos niveles de confiabilidad. Además, la investigadora

cuenta con experiencia laboral en el contexto del estudio, es decir, conoce de primera mano la problemática abordada.

También, cabe mencionar que el uso del paquete estadístico Stata versión 14 es una fortaleza de esta investigación, puesto que permitió procesar de manera confiable la información recogida mediante los instrumentos utilizados, lo que contribuye a la veracidad a los resultados que se presentan.

8. Conclusiones y recomendaciones

Los resultados de esta investigación evidenciaron que el 55.33% de los participantes tuvieron mayores puntajes de insatisfacción laboral, de lo cual se puede inferir consecuencias que pueden llegar a perjudicar tanto al personal de salud como a los pacientes que están bajo su cuidado.

En el primer caso, la insatisfacción laboral puede afectar al personal de enfermería tanto en su salud física como emocional, al percibir que las demandas del trabajo superan sus capacidades, el tiempo asignado a las labores es insuficiente o la cantidad de tareas a realizar en un turno de trabajo es muy alta. Así mismo, que no logran relajarse o descansar lo suficiente antes de iniciar una nueva jornada de trabajo.

En el segundo, la atención y seguridad de los pacientes podría correr riesgos, ya que es posible que, debido a los factores que generan insatisfacción laboral, se presenten eventos adversos, que no solo pueden perjudicar al paciente sino también, al mismo personal de enfermería.

Adicionalmente, la insatisfacción laboral puede generar pérdida de productividad, puesto que, al no sentirse satisfecho con su trabajo, el personal de salud podría dejar de realizarlo con la eficiencia y eficacia que se requiere, a lo que se suma la

probabilidad de aumento del desistimiento laboral, con la consecuente rotación de personal.

En la medida que los colaboradores logren sentir mayores niveles de satisfacción laboral, se verán reflejados en la atención y en el reconocimiento favorable de su labor tanto por pacientes, familiares, cuidadores y superiores.

Por ello, se sugiere a la institución en la que se realizó la investigación, así como a las demás instituciones prestadoras de servicios de salud similares, generar estrategias por parte de los encargados de salud ocupacional y gestión humana que se dirijan a aumentar el nivel de satisfacción laboral de sus colaboradores, en pro de su bienestar integral.

Así mismo, que se realice un esfuerzo por parte de las instituciones de salud para la asignación de turnos y de personal de enfermería, basado en el número de pacientes y sus condiciones de salud, secuencias en las jornadas laborales para equilibrar las actividades a realizar durante el turno con el fin de asignar el personal necesario de acuerdo con la demanda y las necesidades de atención. Teniendo una correcta planificación de las cargas de trabajo, derivada de la planificación de un buen ambiente de trabajo, se potencializa la eficiencia y maximiza el beneficio, tanto para el colaborador como para la institución.

También es relevante mencionar que los niveles de satisfacción laboral de los participantes en este estudio y de todos los servidores de la salud en el país, pueden estar siendo afectados negativamente por la incertidumbre que genera la reforma a la salud propuesta por el actual gobierno. Aunque en ella se asegura que se terminará la contratación temporal y se pasará a la contratación indefinida directamente con las entidades de salud luego de tres años de servicio, esto no disminuye la inseguridad en el personal de salud, puesto que no se tiene la certeza de que sigan operando las EPS y las instituciones privadas de salud, en las que trabajan miles de profesionales sanitarios. Así como hay incertidumbre de si se

podrá garantizar el número de horas diarias laborales para lo que generaría tener que laborar más días para poder cumplir con el total de horas establecidas, agregado a esto la no contratación de más personal asistencial generando mayor carga mental.

Finalmente, se recomienda realizar este mismo estudio en otras instituciones, puesto que la validación empírica contribuirá a identificar puntualmente cuáles son los factores de la carga mental que tienen mayor influencia tanto para la satisfacción o insatisfacción laboral.

Igualmente, se sugiere llevar a cabo estudios longitudinales prospectivos para identificar la relación temporal que va de la carga mental a la satisfacción laboral del personal de enfermería y contribuir al acervo bibliográfico sobre este tema.

9. Referencias bibliográficas

1. Saltos M, Pérez N, Suárez R, Linares S. Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. *Revista Cubana de Enfermería* (2018); 34(2):1-11.
2. García L, Carrión K. Carga laboral y nivel de estrés del personal de Enfermería en León, Nicaragua. *Rev Española Enfermería Salud Ment.* 2018; (6):42-50.
3. Hernández K. Evaluar para gestionar recursos. Análisis de la literatura sobre la carga laboral en enfermería. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc.* 2016; 24(3):217-22.
4. García K, Leandres S. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo - EsSalud, Arequipa - 2017. *Univ Nac San Agustín.* 2018; 5-67.
5. Carrillo C, Martínez M, Gómez C, Meseguer M. Job satisfaction of health professionals in a University Hospital: General analysis and job categories. *An Psicol.* 2015; 31(2):645-50.
6. García M, Luján M, Martínez M. Satisfacción laboral del personal de salud. *Rev Enfermería del Inst Mex del Seguro Soc.* 2007; 15(2):63-72.
7. Aranda J, Rodríguez B. Criterios y estándares para la dotación de personal de enfermería. *Universidad Privada Norbert Wiener.* 2017; 1-33 [Internet]. Available from: <https://bit.ly/3UHxmn1>
8. Rivera A. Efecto de la carga de trabajo en el desempeño de los trabajadores. *Univ Mil Nueva Granada.* 2017; 1-19 [Internet]. Available from: <https://bit.ly/3A1wYYu>
9. Següel F, Valenzuela S, Sanhueza O. El trabajo del profesional de enfermería: Revisión de la literatura. *Cienc y Enferm.* 2015; 21(2):11-20.
10. Ramírez C, Durán Y, Perdomo D, Romero K, Zúñiga L. Recurso humano de enfermería según grado de dependencia de los pacientes. *RFS Rev Fac Salud.* 2015; 7(1):39-45.
11. Trindade L, Coelho S, Pires D. Revisión de la producción teórica latinoamericana sobre cargas de trabajo. *Enferm Glob.* 2013; 12(1):363-72.

12. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Univ.* 2019; 29:1-18.
13. Barrios S, Arechabala M, Valenzuela V. Relación entre carga laboral y burnout en enfermeras de unidades de diálisis. *Enfermería Nefrológica.* 2012; 15(1):46-55.
14. Luengo C, Sanhueza O. Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. *Med segur trab.* 2016; 62(245):368-80.
15. Pires D, Machado R, Soratto J, Duarte M, Gonçalves A, Trindade L. Nursing workloads in family health: Implications for universal access. *Rev Lat Am Enfermagem.* 2016; 24:1-9.
16. Mejía P, Murga S. Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario. *Univ Nac Trujillo.* 2019; 1-94. [Internet]. Available from: <https://bit.ly/3hroio0>
17. Guerrero L, Huamán C, Manrique C. Carga laboral y actitud del profesional de enfermería hacia el familiar del paciente hospitalizado en la unidad de cuidados intensivos adultos de una clínica privada. *Universidad Peruana Cayetano Heredia.* 2017; 1-48. [Internet]. Available from: <https://bit.ly/3TpHiRd>
18. Contreras M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención Bogotá 2013. *Universidad Nacional de Colombia.* 2013; 1-96. [Internet]. Available from: <https://bit.ly/3NSBEG0>
19. Broncano Y. Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia y Cuidados Críticos del Hospital San Bartolomé, 2010. *Revista Científica de Ciencias de la Salud.* 2015; 7(2):53-63.
20. Lozada V, Rodríguez D, Barreto R, Sanuanelo D. Carga mental del trabajo en personal: médicos generales, psicólogos, terapeutas ocupacionales y físicos, que laboran en una institución hospitalaria de Bogotá a través del método en Nasa-tlx1. *Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales UDCA.* 2020; 1-98. [Internet]. Available from: <https://bit.ly/3E1Frwm>
21. Abenza J. Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en personal

- sanitario de las unidades de cuidados intensivos de Servicio Murciano de Salud. Universidad de Murcia. 2020; 1-317. [Internet]. Available from: <https://bit.ly/3fM8ufj>
22. Manrique F, Herrera G, Méndez Y. Validez y fiabilidad en Colombia del Font Roja job satisfaction questionnaire in Colombia. *Hacia la Promoción la Salud*. 2019; 24(2):46-59.
 23. Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de Colombia. 1991 [Internet]. Available from: <https://bit.ly/3UGxEL4>
 24. Ministerio del Trabajo. Decreto Único Reglamentario Sectorial 1072. 2015 [Internet]. Available from: <https://bit.ly/3hoD7aV>
 25. Idarraga M. Decreto 1072 de 2015 libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6. Requisitos para el diseño e implementacion del SGSST. 2017. [Internet]. Available from: <https://bit.ly/3UFrACo>
 26. Congreso de la República de Colombia. Ley 100 de 1993. [Internet]. Available from: <https://bit.ly/3WR4iva>
 27. Congreso de la República de Colombia. Ley 911 de 2004. [Internet]. Available from: <https://bit.ly/3ThKpdS>
 28. Congreso de la República de Colombia. Ley 266 del 1996. [Internet]. Available from: <https://bit.ly/3EIE3pH>
 29. Rodríguez M, Mendivelso F. Diseño de investigación de corte transversal. *Rev Médica Sanitas*. 2018; 21(3):141-6.
 30. Rolo G, Díaz D, Hernández E. Desarrollo de una Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM). *Rev Psicol del Trab y las Organ*. 2009:29-37.
 31. Martínez R, Tuya L, Martínez M, Pérez A, Cánovas A. El coeficiente de correlacion de los rangos de Spearman. Caracterización. *Rev Haban Cienc Méd*. 2009; 8(2): 1-19.
 32. Caputo A. Social desirability bias in self-reported well-being measures: Evidence from an online survey. *Universitas Psychologica*. 2017; 16(2): 245-255.
 33. Del Valle M, Zamora E. El uso de las medidas de auto-informe: ventajas y limitaciones en la investigación en Psicología. *Alternativas en Psicología*. 2021; (47): 22-35.

10. Anexos

10.1 Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTA VIRTUAL

INFLUENCIA DE LA CARGA MENTAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA Y AUXILIARES DE ENFERMERIA DEL PERSONAL DE UNA INSTITUCION DE SALUD EN PALMIRA EN EL AÑO 2022

Investigadora: Nathaly Mosquera Escandón

¿De qué se trata el estudio?

Con este estudio se quiere comprender la influencia de la carga mental en la satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería y auxiliares de enfermería de la institución de estudio

La participación en la investigación es a través de la aplicación de una encuesta virtual auto diligenciada el tiempo aproximado que le tomará no será mayor a 10 min esta es completamente voluntaria, esto quiere decir que usted decide libremente si acepta o no participar, puede decidir interrumpir su participación en cualquier momento.

El número de participantes es la totalidad del personal asistencial de enfermería de la institución que para el año 2022 dentro de la nómina correspondía a 48 enfermeras y 127 auxiliares de enfermería; esta población debe cumplir los siguientes criterios de inclusión y exclusión.

Su participación en el estudio:

Usted ha sido invitada(o) a participar de manera voluntaria en el estudio, se solicitará que acceda a participar a través de un link donde encontrará la encuesta virtual auto diligenciada. La información obtenida será guardada para realizar el análisis de los datos.

Riesgos de participar en el estudio:

Al participar en el estudio usted tendrá algunos riesgos

En la presente investigación se puede presentar un riesgo de confidencialidad la cual se evitará de la siguiente manera

Se garantiza la confidencialidad de su identidad y el anonimato de la información brindada se reemplazará su nombre por un código numérico dentro de la aplicación de la encuesta, además se diligenciará el consentimiento informado previo a la entrevista de forma virtual, se enviará el consentimiento electrónico vía email para su firma digital

Para afrontar este riesgo se protegerá la privacidad de los participantes, identificándolos por medio de códigos alfanuméricos,

La información de esta investigación estará bajo custodia del investigador principal, guardándose los datos digitales obtenidos se guardarán en un disco duro con clave de acceso, exclusivo para el investigador durante 10 años

Beneficios de participar en el estudio:

Usted no recibirá ningún beneficio directo sin embargo con los resultados de esta investigación se espera contribuir con la información obtenida por la investigación se dará a conocer a las instituciones participantes para que puedan tomar decisiones frente a los procesos institucionales de manejo de la carga mental y la satisfacción con el trabajo.

¿La participación en el estudio tiene algún costo? La participación en el estudio no le representará ningún costo.

Sus derechos en el estudio

Usted puede realizar las preguntas que considere pertinentes en relación a la investigación. Su participación en el estudio es voluntaria y puede retirarse en cualquier momento de la investigación sin ninguna consecuencia, además usted tiene derecho a conocer los resultados de la investigación.

Por lo anterior yo: _____ con CC _____ Acepto participar en este estudio.

Autorizo al investigador para realizar la encuesta con mi firma autorizo que he leído el presente consentimiento informado, que he leído y comprendido de qué se trata la investigación, he tenido la posibilidad de realizar preguntas y he obtenido respuestas satisfactorias, entiendo que la participación es voluntaria y puedo suspender mi participación en cualquier momento sin ninguna repercusión; para finalizar entiendo que no recibiré ninguna retribución económica.

Sí _____ No _____

Además, autorizo que la información obtenida en esta investigación sea utilizada en estudios futuros previa autorización por un comité de ética.

Sí _____ No _____

Una copia de este documento le será entregada y la otra será guardada por el investigador.

Si usted tiene alguna duda con respecto al proyecto puedo contactar al investigador principal, tel. 316 4255006. Correo: Nathaly.mosquera@correounivalle.edu.co También se pueden comunicar con el comité en ética de investigación facultad de salud por si se tienen dudas de los aspectos éticos. correo: eticasalud@correounivalle.edu.co Tel: 5185677

Nombre del participante _____

Firma del participante

Nombre Testigo 1 _____

Firma del Testigo

Nombre Testigo 2 _____

Firma de Testigo

10.2 Font Roja instrumento de medida de satisfacción laboral

Lea atentamente las frases que están en la tabla a continuación; no le llevará más de cinco minutos. Elija una sola opción atendiendo a cómo se siente respecto a los distintos aspectos encuestados. Responda posicionándose en alguna de las opciones que se presentan (“Muy de acuerdo”, “De acuerdo”, “Ni acuerdo ni desacuerdo”, “En desacuerdo”, “Muy en desacuerdo”), marcando con una X la casilla que mejor represente su situación:

Escala Font Roja	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.					
2. Obtengo reconocimiento por mi trabajo					
3. La relación con mis jefes es muy cordial					
4. Sé lo que se espera de mí en el trabajo					
5. Mi trabajo en la unidad es el mismo todos los días, no varía nunca.					
6. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo					
7. Al final de la jornada de trabajo, me suelo encontrar muy cansada.					
8. Tengo poca independencia para organizar mi trabajo.					
9. Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas.					
10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo					
11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.					
12. Con frecuencia no me desconecto del trabajo cuando estoy fuera de la unidad.					
13. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales.					
14. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitada para realizar mi trabajo.					
15. Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás, me causan estrés o tensión.					
16. Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.					

17. Creo que mi trabajo es excesivo.					
18. Con frecuencia no tengo recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable					
19. La estructura física de mi entorno de trabajo interfiere con mi capacidad para realizar el mismo.					
20. La estructura e instalaciones me impiden desarrollar mi trabajo satisfactoriamente.					
21. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.					
22. Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar.					
23. El sueldo que percibo es adecuado.					
24. Estoy convencida de que ocupó el puesto que me corresponde por capacidad y preparación.					
25. Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo para realizar mi trabajo.					
26. Muy pocas veces mi trabajo en la unidad altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño.					

10.3 ESCAM instrumento de medida de Carga Mental

Lea atentamente las frases que están en la tabla a continuación; no le llevará más de cinco minutos. Elija una sola opción atendiendo a cómo se siente respecto a los distintos aspectos encuestados. Responda posicionándose en alguna de las opciones que se presentan marcando con una X la casilla que mejor represente su situación:

Escala ESCAM	1	2	3	4	5
1. El grado de complejidad de la información que debo utilizar en mi trabajo es:	Muy Baja	Bajo	Medio	Alto	Muy Alta
2. La cantidad de memorización de información y material que requieren mi trabajo es:	Muy Baja	Bajo	Medio	Alto	Muy Alta
3. El nivel de esfuerzo o concentración mental que requiere mi trabajo es:	Muy Baja	Bajo	Medio	Alto	Muy Alta
4. Habitualmente en mi puesto de trabajo el número de decisiones que debo tomar es:	Muy Baja	Bajo	Medio	Alto	Muy Alta
5. El nivel de ambigüedad de las decisiones a tomar en mi trabajo es:	Muy Baja	Bajo	Medio	Alto	Muy Alta
6. El número de interrupciones (llamadas telefónicas, atender público, otros compañeros solicitando información, etc.) durante la realización de mi trabajo es:	Muy Baja	Bajo	Medio	Alto	Muy Alta
7. La cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajo o programas informáticos es:	Muy Baja	Bajo	Medio	Alto	Muy Alta
8. El nivel de esfuerzo mental necesario para evitar los errores en mi trabajo es:	Muy Baja	Bajo	Medio	Alto	Muy Alta
9. El cansancio que me produce mi trabajo es:	Muy Baja	Bajo	Medio	Alto	Muy Alta
10. Las tareas que realizo en mi trabajo requieren una alta concentración debido a la cantidad de distracción o ruido de fondo.	Total, desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indiferente	Algo de acuerdo	Total, de acuerdo
11. Es posible variar mi ritmo de trabajo sin perturbar el trabajo de mi unidad.	Total, desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indiferente	Algo de acuerdo	Total, de acuerdo
12. Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite hacer alguna pausa cuando lo necesito.	Total, desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indiferente	Algo de acuerdo	Total, de acuerdo

13. En mi trabajo tengo que hacer más de una tarea a la vez.	Total, desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indiferente	Algo de acuerdo	Total, de acuerdo
14. En mi trabajo puedo cometer algún error sin que incida en forma crítica sobre los resultados del trabajo.	Total, desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indiferente	Algo de acuerdo	Total, de acuerdo
15. Al final de la jornada de trabajo me siento agotada.	Total, desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indiferente	Algo de acuerdo	Total, de acuerdo
16. Me siento agotada cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	Total, desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indiferente	Algo de acuerdo	Total, de acuerdo
17. Tengo dificultades para relajarme después del trabajo.	Total, desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indiferente	Algo de acuerdo	Total, de acuerdo
18. El tiempo del que dispongo para tomar las decisiones exigidas por mi trabajo es:	Muy Insuficiente	Insuficiente	Preciso	Suficiente	Muy Insuficiente
19.El tiempo del que dispongo para realizar mi trabajo es:	Muy Insuficiente	Insuficiente	Preciso	Suficiente	Muy Insuficiente
20.El tiempo asignado a cada una de las tareas que realizo es:	Muy Insuficiente	Insuficiente	Preciso	Suficiente	Muy Insuficiente

10.4 Acta de aprobación para la realización del estudio



FACULTAD DE SALUD
Comité de Ética en Investigación en
Salud

ACTA DE APROBACION N°(001-022)

Proyecto:

“INFLUENCIA DE LA CARGA LABORAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA Y AUXILIARES DE ENFERMERIA DEL PERSONAL DE UNA INSTITUCION DE SALUD EN PALMIRA EN EL AÑO 2021”

Investigador Principal:

NATHALY MOSQUERA ESCANDON/OLGA LUCÍA GÓMEZ GUTIÉRREZ

Código Interno: (115-021)

Fecha en que fue sometido:

DÍA	MES	AÑO
17	01	2022

El Consejo de la Facultad de Salud de la Universidad del Valle, ha establecido el Comité de Ética en Investigación en Salud (CEIS), el cual está regido por la Resolución 008430 del 4 de octubre de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud; los principios de la Asamblea Médica Mundial expuestos en su Declaración de Helsinki de 1964, última revisión en 2013; y el Código de Regulaciones Federales, título 45, parte 46, para la protección de sujetos humanos, del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Institutos Nacionales de Salud de los Estados Unidos 2000. Este Comité **certifica que:**

1. Sus miembros revisaron los siguientes **documentos** del presente proyecto:

X	Protocolo de Investigación
X	Instrumentos de recolección de datos
X	Formato de consentimiento informado
X	Soportes solicitados por el CEIS
	Cartas de las instituciones participantes
	Resultados de evaluación por otros comités (si aplica)

2. El presente proyecto fue evaluado y aprobado por el Comité.
3. Según las categorías de riesgo establecidas en el artículo 11 de la Resolución N° 008430 de 1993 del Ministerio de Salud, el presente estudio tiene la siguiente **Clasificación de Riesgo:**

	Sin riesgo
X	Riesgo mínimo

4. Las **medidas** que están siendo tomadas para proteger a los sujetos humanos son adecuadas.
5. La forma de obtener el **consentimiento** informado de los participantes en el estudio es adecuada.
6. **Informará** inmediatamente a las directivas institucionales:
 - a. Todo desacato de los investigadores a las solicitudes del Comité.
 - b. Cualquier suspensión o terminación de la aprobación por parte del Comité.
 - c. Lesiones a sujetos humanos.
 - d. Problemas imprevistos que involucren riesgos para los sujetos u otras personas.