



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**PILOTEO DE UN INSTRUMENTO DE CARGA MENTAL DE
TRABAJO Y FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN UNA
MUESTRA DE TRABAJADORES MEXICANOS**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA**

P R E S E N T A N:

**LÓPEZ SALINAS ESMERALDA
MENDOZA PÉREZ JESSICA
RIVERA SÁNCHEZ ANDREA PATRICIA**

**DIRECTOR DE TESIS:
DR. JESÚS FELIPE URIBE PRADO**

**REVISOR DE TESIS:
DRA. ALEJANDRA GARCÍA SAISO**



ABRIL 2019, CIUDAD DE MÉXICO



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos

A Dios

Por permitirnos vivir en el momento adecuado y con las personas indicadas, por brindarnos la sabiduría necesaria para cumplir nuestros objetivos a lo largo de nuestras vidas, por nuestras familias, amigos y por siempre poner todo lo bueno en nuestros caminos.

UNAM

A la máxima casa de estudios por brindarnos la oportunidad de desarrollo académico y profesional, por las herramientas, conocimientos, actividades extracurriculares, por los grandes momentos vividos en las aulas y por permitirnos conocer a personas extraordinarias. Es un orgullo formar parte de la UNAM.

A nuestros profesores

Gracias a todos los profesores por su apoyo, sabiduría, cooperación, por su tiempo aún fuera del horario de trabajo, por sus consejos, paciencia, optimismo y guía, en especial al Dr. Uribe, director de la presente tesis, a nuestra revisora, la Dra. Alejandra García y a nuestros sinodales, el Mtro. Juan Varela, el Dr. Alejandro Villavicencio y el Dr. Emmanuel Mejía.

Agradecimientos

A mi Mamá

Gracias por ser la mejor guía en mi vida, por aceptarme como soy. Gracias por enseñarme el valor de la humildad y solidaridad, siempre estás apoyándome incondicionalmente, y con ello me ayudas a crecer no solo a nivel profesional sino también a nivel personal. Gracias por tu apoyo y confianza.

A mis hermanos

Gracias por ser mis mejores amigos, confidentes y los mejores hermanos que pude tener. Saber que siempre puedo contar con ustedes es una de las mejores cosas.

A mi familia

Gracias a mi familia por compartir conmigo sus enseñanzas, experiencia, por su cariño incondicional, gracias a todos y cada uno de los miembros de mi familia que me quieren, me apoyan y me acompañan día a día en este camino que llamamos vida.

Jessica

Gracias por hacerme ver cuando tengo una mala actitud ante las situaciones o personas, por contagiarme esa vibra tan positiva, humildad y solidaridad, por ser mi compañera de aventuras y por tus consejos. Eres de esas personas que no se encuentran tan fácil y vale la pena conservar.

Andrea

Admiro tu persistencia para lograr lo que te propones, agradezco por las pláticas interminables, por los buenos momentos, sé que he aprendido muchas cosas de ti a pesar de ser tan diferentes, gracias por formar parte de esta bonita etapa y de las que vendrán.

A Mireya

Sin duda eres de las personas que llego a revolucionar mi vida, gracias por tanta paciencia y solidaridad, por brindarme tu amistad a pesar de los malos momentos.

Gracias a todas aquellas personas que me han apoyado y animado para concluir este proyecto, incluyendo a **Liliana y a Nancy**.

Esmeralda López Salinas

Agradecimientos

A mi esposo e hijos

Por ser tan paciente y transparente, por subirte conmigo al barco desde un inicio y no bajarte, por tu apoyo incondicional y tu amor sincero, a mi compañero de vida, este logro también es tuyo mi amor, te amo.

Mis pequeños, gracias por estar conmigo en esta travesía universitaria, por aguantar junto conmigo cada paso que he dado y por todo el tiempo que no estamos juntos, los amo Paula y Gael.

A mis padres

Por ser mi ejemplo a seguir, por estar conmigo en todo momento, por darme los mejores consejos e impulsarme a ser una mujer preparada y estudiar una de las profesiones más nobles, por darme todo lo necesario incluso cuando no lo tenían, por privarse de muchas cosas para dárnoslo a mi hermano y a mí, por hacer esfuerzos increíbles para darnos una vida feliz, no tengo palabras para agradecerles todo lo que me han dado y han hecho de mí... gracias infinitas los amo.

A mi hermano

Por ser mi cómplice de travesuras, por apoyarme cuando lo he necesitado y por estar siempre ahí a pesar de todo, por las peleas y esas charlas con golpes de honestidad que nos hacen crecer como personas, sabes que eres mi mejor regalo, te amo.

A Esmeralda

Querida amiga, sin duda de las mejores decisiones que tome en la vida fue irme a sentar a tu lado en segundo semestre, somos tan diferentes, pero con sentimientos y formas de pensar muy similares que, aunque muchos digan que nuestra amistad es rara no puede ser mejor, hemos crecido mucho juntas y sabes que esto es para siempre, admiro tu fuerza de voluntad, compromiso e inteligencia, eres una persona admirable y muy especial para mí te quiero muchísimo.

A Andrea

Cuantas anécdotas por contar, sin duda aquel concierto dio inicio a esta amistad tan llena de adrenalina. Eres una persona tan opuesta a mí que quizás eso es lo que nos une y nos da un balance. Gracias por tantas experiencias vividas y por la confianza que siempre depositas en mí. Te quiero muchísimo.

A Mireya

Amiga mía, de las amistades más inesperadas pero que son para toda la vida. Eres esa pizca de millones de risas en mi vida, hemos pasado momentos buenos y malos pero lo que me encanta es que, aunque ya no podemos estar tanto tiempo juntas cada que nos vemos es como si no hubiera pasado el tiempo, sin duda hiciste de la universidad una de las mejores experiencias, así como nuestro viaje de graduación, gracias infinitas por todo, te quiero muchísimo.

“¡Gracias a todas las personas hermosas que están en mi corazón...!”

Jessica Mendoza Pérez

Agradecimientos

A mí madre:

Gracias por ser mi sostén en los momentos más difíciles, por apoyarme en todas mis decisiones, por creer en mí, por ser padre y madre al mismo tiempo, estoy muy orgullosa de ti eres una mujer muy fuerte y muy valiente.

Siempre serás mi mayor motivación, sin ti este logro no hubiera sido posible y a pesar de todos los obstáculos, que por supuesto juntas superamos... Por fin hemos llegado a la meta.

Eres lo que más amo en la vida.

Laura:

Sin duda alguna eres una persona sumamente esencial en mí vida, gracias por apoyarme en todo momento sin importar si tenía razón o no.

Gracias por ser mi confidente y siempre creer en mí.

Eres muy importante y nunca olvides lo mucho que te amo.

Esmeralda

Estoy agradecida de haber coincidido con una persona como tú, eres una chica que siempre tiene en mente la meta a la que quiere llegar y hace todo por conseguirla.

Gracias por los consejos en los momentos difíciles, así como los regaños, eres una mujer muy inteligente y sé que llegarás muy lejos.

Te quiero mucho

A mi padre:

Te quiero agradecer por todo lo que me enseñaste y la familia que juntos formamos, lamentablemente te marchaste antes de tiempo.

Me hubiera encantado que compartieras conmigo este día tan importante, pero sé que estás muy orgulloso de mí, siempre te llevaré en mi mente y mi corazón.

Te amo mucho y no hay día que no te extrañe.

Velia y Francisco:

Gracias por siempre estar ahí para mí, por todo el apoyo a lo largo de estos años.

Son grandes personas y por eso tengo la certeza que sacarán adelante a esos dos pequeños que quiero mucho.

A mis amigos

Gracias por acompañarme en este camino tan largo, por tantas risas y apoyo, por todos los consejos y experiencias compartidas.

Gracias a todas esas personas lindas que siempre llevaré en mi corazón.

Jessica

Es difícil olvidar la razón por la cual comenzó la amistad, gracias por tantas experiencias compartidas, llenas de mucha diversión.

Te quiero

Andrea P. Rivera Sánchez

Introducción	10
Capítulo 1 Carga mental de trabajo	15
1.1 Antecedentes.....	16
1.2 Tipos de carga mental de trabajo	20
1.3 Dimensiones de la carga mental de trabajo.....	25
1.4 Técnicas de evaluación de la carga mental de trabajo... ..	27
1.5 Estrategias de prevención e intervención de la carga mental de trabajo.....	33
Capítulo 2 Salud ocupacional y factores psicosomáticos	38
2.1 Antecedentes de salud ocupacional ¿Qué es la salud ocupacional?.....	39
2.2 Importancia de la salud de los trabajadores	40
2.3 Factores psicosomáticos	47
Capítulo 3 Factores Psicosociales	53
3.1 Factores Psicosociales.....	54
3.2 Variables sociodemográficas	57
3.3 Estrés	62
3.4 Estrés laboral y carga mental de trabajo: ¿Cuál es la diferencia?.....	67
Capítulo 4 Método	71
4.1 Justificación	72
4.2 Planteamiento del problema	73
4.3 Objetivo general.....	73
4.4 Objetivos específicos	73
4.5 Variables.....	73
4.6 Hipótesis	73
4.7 Tipo de investigación.....	74
4.8 Muestra.....	75
4.9 Procedimiento.....	75
4.10 Resultados.....	77
4.10.1 Variables clasificatorias de la muestra.....	77
4.10.2 Análisis factorial.....	97
4.10.3 Análisis de varianza ANOVA One Way.....	100
4.10.4 Correlación de Pearson.....	111
4.11 Discusión y conclusiones.....	114
4.12 Limitaciones.....	120
Referencias.....	122
Anexos.....	128

Resumen

En México existe escasa investigación acerca de la temática de carga mental de trabajo, definida como el esfuerzo que debe realizar una persona en un tiempo concreto para hacer frente a determinada cantidad y tipo de tarea, así como de factores sociodemográficos que influyen en la presencia directamente de ésta, por tal motivo la presente investigación se encuentra orientada a determinar mediante el piloteo del instrumento de carga mental de trabajo y factores psicosociales si existe una relación entre los factores que componen la carga mental de trabajo y las variables sociodemográficas, para ello se solicitó la colaboración de una muestra no probabilística con un total de 300 trabajadores mexicanos, de ellos 142 representa el género femenino y 158 al género masculino.

Posteriormente se realizó Alpha de Cronbach con la finalidad de rectificar la consistencia interna del instrumento generando una confiabilidad de 0.926 y conservando 52 reactivos de un total de 60, también se corrió el análisis factorial obteniendo una confiabilidad de 0.886 y conservando 40 reactivos de un total de 60, finalmente con el total de 40 reactivos se corrieron Anovas y correlaciones de Pearson, obteniendo como resultado la existencia de una relación estadísticamente significativa entre carga mental de trabajo y factores sociodemográficos y concluyendo que el instrumento cuenta con confiabilidad y validez, siendo éste viable para ser utilizado en futuras investigaciones.

Palabras clave: carga mental de trabajo, factores/variables sociodemográficas.

Abstract

In Mexico there is little research on the subject of mental workload, defined as the effort that a person must make in a specific time to deal with a certain amount and type of task. As well as sociodemographic factors that influence the presence directly. For this reason the present investigation is oriented to determine through the piloting of the instrument of mental workload and psychosocial factors. If there is a relationship between the factors that make up the mental workload and the sociodemographic variables, for this purpose it was requested the collaboration of a non-probabilistic sample with a total of 300 Mexican workers, of which 142 represents the female gender and 158 the male gender.

Later it was carried out with the purpose of rectifying the internal consistency of the Alpha instrument of Cronbach, generating a reliability of 0.926 and conserving 52 reagents out of a total of 60. Later the factorial analysis was run, obtaining a reliability of 0.886 and conserving 40 reagents from a total of 60.

Finally, with the total of 40 reagents an Annovas and Pearson correlations were run, obtaining as a result the existence of a statistically significant relationship between work mental load and sociodemographic factors and concluding that the instrument has reliability and validity, being this viable to be used in future research.

Key words: mental workload, sociodemographic factors/variables.

Introducción

Desde que el ser humano apareció ha interactuado con su medio ambiente transformándolo y transformándose por éste (...). Podemos decir entonces que el origen de las ciencias está íntimamente ligado a la condición con la cual el ser humano ha enfrentado a su medio. A partir del momento en que el hombre fue especializándose en sus actividades acopió conocimientos que más adelante se convertirían, con el establecimiento de un objeto de estudio, la teoría y sus procedimientos, en ciencias como la física, la química, la biología, las matemáticas, filosofía y la psicología (Vargas, 2006).

La filosofía tiene temas en común con la psicología, respecto de qué pueden notar las personas, cómo se dan cuenta de lo que los rodea y de ellas mismas, cómo organizan lo que notan, cómo lo interpretan y cómo esto afecta en lo que piensan, sienten y hacen. Más aún, estos temas abarcan también qué notan o saben las personas, sin darse cuenta de ello y cómo esto mismo afecta sus razonamientos, emociones y acciones (Villareal y Avendaño, 2012).

Para comprender los temas abordados en la presente investigación es necesario responder a la pregunta ¿qué es psicología? el concepto “psicología” toma su nombre de la palabra ***Psyche*** = alma y ***Logía*** = el estudio de, es decir, es el estudio del alma (Diccionario etimológico, 2017).

Hothersall (en Vargas, 2006) menciona que la explicación inicial del comportamiento humano en occidente de manera específica y ordenada puede ubicarse en la Grecia clásica entre los siglos VIII a. C. y III a. C. El período helénico se caracterizó por el desarrollo de la filosofía y las artes; época que después se convertiría en referencia obligada de la civilización occidental. Tres filósofos son considerados como fundamentales en el comienzo de lo que hoy se entiende como psicología: Sócrates, Platón y Aristóteles (...), Sócrates abordó el tema de las sensaciones y la relatividad de éstas, fomentó la idea de que la actividad física e intelectual son necesarias para la salud.

Por otra parte, la noción de alma para Sócrates era la de resaltar ciertas formas de actuar de las personas como parte de sus rasgos esenciales (Kantor en Vargas, 2006).

Platón habló de los sueños y la motivación oculta, de la relación que guardan los recuerdos y su evocación al presentarse algo semejante.

Aristóteles, discípulo de Platón (427 – 347 a. C), adoptó una forma observacional en su trabajo, propuso reducir los planteamientos científicos a silogismos, enunció explicaciones de la memoria apoyado en el planteamiento de la similitud y diferencia de objetos, eventos y personas; la vinculación de los órganos corporales (ojo, boca, nariz, oído y cuerpo) con formas de percibir (ver, gustar, oler, escuchar y sentir) es atribuible a Aristóteles, también la explicación de los sueños como diferente a la percepción de los sentidos (Sahakian en Vargas, 2006). Aristóteles representa el inicio de la Psicología en tanto materia de estudio y tratado formal. Los griegos fueron finalmente dominados por Roma y a su vez los romanos fueron conquistados por los bárbaros, una vez concluida esta etapa, aproximadamente a mediados del siglo XVI surgió con el renacimiento italiano la dualidad alma/cuerpo, siendo su principal impulsor René Descartes.

Para el siglo XVIII la Psicología, Filosofía y Teología, ya tenían un campo más amplio de investigación, contrario a esto la Biología comenzaba a dar indicios de su relación con la Psicología. Fue en 1781 cuando el anatomista Luigi Galvani al trabajar con una rana disecada en la misma mesa en que se hallaba una máquina eléctrica, notó que al tocar con el escalpelo los nervios crurales (del muslo) internos del animal, se contrajeron los músculos de las patas, también notó que cuando ocurría el movimiento saltaba una chispa de la máquina eléctrica. Galvani repitió varias veces la operación hasta encontrar inequívocamente la relación entre el movimiento y la electricidad (Chimal en Vargas, 2006).

Por otro lado, Hartley postuló que las “vibraciones” en la sustancia medular blanca del cerebro, la médula espinal y los nervios derivados, son las que permiten la

sensación y el movimiento, y que mutuamente hay cambios entre sustancia e ideas. (Kantor en Vargas, 2006).

En el siglo XIX a Gall y Spurzheim se les atribuye la invención de la frenología, la cual establece que la forma del cráneo (similar a la del cerebro), corresponde al desarrollo de ciertas capacidades mentales; de tal forma que las características de la personalidad y la inteligencia más desarrolladas producen determinadas protuberancias craneales (Hothersall en Vargas, 2006).

Simultáneamente Broca enfatizó la correspondencia entre un daño cerebral específico y la pérdida de habilidades mentales; gran parte de su trabajo se centró en el lenguaje, particularmente en el hablado, señaló que el hemisferio izquierdo es el responsable de lograr la conciliación de ideas y palabras para nombrarlas, y que en los pocos casos que no puede identificarse esta predominancia es porque el hemisferio derecho, ante el mal funcionamiento temprano del izquierdo, suple sus funciones (Sahakian en Vargas, 2006).

Paralelamente al desarrollo de la anatomía y fisiología Ernst Weber, Gustav Fechner y Wilhelm Wundt intentaron introducir la manipulación experimental de lo mental en el siglo XIX. Weber propuso estudiar la mente mediante la experimentación, esto por medio de la observación de datos análogos a la actividad orgánica, por su parte, Wundt en 1879 describió la base orgánica de la vida mental, analizando las características de las percepciones y las sensaciones (Hothersall en Vargas, 2006).

En los inicios del siglo XX empezó a notarse una clara tendencia por romper la subordinación de la psicología a la filosofía, la teología y la biología; este propósito se cumplió paulatinamente en lo que hoy reconstruimos como la historia del conductismo. Derivado de los principios de Watson postulados en 1913 y de los estudios de Pávlov realizados en el año 1923, Skinner representó la consolidación del conductismo en 1948; el condicionamiento operante y la forma en que el organismo afecta el ambiente, fueron el paradigma fundamental de sus procedimientos (Hothersall y Sahakian en Vargas, 2006).

Es en este siglo donde la Psicología está en apogeo dando pauta a diversas investigaciones que permitieron el surgimiento de diferentes ramas de estudio, entre ellas la psicología organizacional, la cual fue fundada en 1901 por Walter Dill Scott (Facultad de Contaduría y Administración [FCA], 2002).

La Psicología Organizacional es una disciplina científica - social cuyo objetivo de estudio es el comportamiento humano en el ámbito de las organizaciones empresariales y sociales. Por Psicología Organizacional debe comprenderse la aplicación de los conocimientos y practicas psicológicas al terreno organizacional para entender científicamente el comportamiento del hombre que trabaja, así como para utilizar el potencial humano con mayor eficiencia y eficacia.

La psicología organizacional pretende encontrar respuestas a los numerosos y complicados problemas generados en el ambiente laboral, activar el potencial de realización del factor humano, propiciar el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, así como contribuir al desarrollo de las organizaciones (FCA, 2002).

Una de las problemáticas que afecta directamente el bienestar y productividad es la carga mental de trabajo. En el campo de la Psicología Organizacional, la carga mental de trabajo, es un tema reciente en cuanto a investigación y de gran complejidad, debido a que no existe una definición universal que nos permita aclarar a qué se refiere este concepto.

Por lo anterior, el propósito de esta investigación consiste en determinar la relación entre carga mental de trabajo y las variables sociodemográficas a través del piloteo de un instrumento, tomando en cuenta la variable dependiente carga mental de trabajo y las variables independientes sociodemográficas: edad, género, escolaridad, profesión u oficio que ejerce, turno, fumar tabaco, tomar bebidas alcohólicas, realiza ejercicio y la frecuencia de éstos. Así como datos clasificatorios, tales como: padecimiento de enfermedades crónicas, tipo de empresa, giro de la empresa, puesto, antigüedad en el puesto, horas de trabajo diario y estado civil.

La presente investigación consta de 3 capítulos teóricos; en el primero se aborda la definición de carga mental de trabajo, antecedentes, tipos, niveles, dimensiones y modelos de evaluación y prevención. En el segundo capítulo se aborda la salud ocupacional y los factores psicosomáticos relacionados al ámbito laboral. Y por último en el tercer capítulo se aborda los factores psicosociales, las variables sociodemográficas, así como la diferencia entre estrés y carga mental de trabajo.

Se aplicaron los reactivos a una muestra de trabajadores mexicanos para determinar cuáles cumplen los requisitos estadísticos para formar parte del instrumento, posteriormente se llevó a cabo el análisis estadístico correspondiente y se finalizará la presente investigación con las limitaciones, la discusión y conclusiones.

CAPÍTULO 1.

CARGA MENTAL DE TRABAJO

1.1 Antecedentes

Para vivir el ser humano ha necesitado alimento, vestido, vivienda y de otros bienes materiales. Para ello ha tenido que utilizar su fuerza de trabajo a cambio de estos beneficios, sin embargo, este intercambio se ha transformado con el paso de los años. Si se requiere situar en una época específica, es necesario remontarse al feudalismo, en donde el señor feudal era dueño de la tierra y dominaba al campesino (...) ya que estaba obligado a trabajar sus tierras y a entregarle parte de los productos elaborados en su propia tierra (Álvarez y Faizal, 2012).

El feudalismo se caracterizó por el desarrollo de oficios, lo cual permitió dejar atrás la forma en la que se venían realizando las actividades para el señor feudal, dando pauta a que aparecieran nuevos instrumentos, ésto le permitió una forma de producción distinta, ya que los productos obtenidos de su esfuerzo ya no sólo eran para consumo personal, sino que también eran destinados a comercializarlos.

En la segunda mitad del siglo XVIII todos los cambios producidos hasta esa fecha, dieron como consecuencia que se acelerara el desarrollo de ciertos factores como la invención de maquinas, descubrimientos técnicos, artísticos y transformaciones sociales. De esta manera se pasa de una producción feudal a otra dominada por la industria y la mecanización, la cual se denomina Revolución Industrial (Álvarez y Faizal, 2012).

Ejemplo de ésto es que, anteriormente se hilaba con la rueca y se sustituyó por maquinas hiladoras hidráulicas y de vapor; el ferrocarril y el barco de vapor permitieron transportar a gran velocidad materias pesadas y la fabricación de vías locomotoras y vagones disparó el desarrollo de la industria siderúrgica. Debido a estos avances la fuerza de trabajo del hombre fue desplazada por maquinaria, que tenía la finalidad de producir más en menor tiempo, se permitió el trabajo a mujeres y niños con largas jornadas de trabajo a cambio de salarios cíclicos. Sin embargo, no todo fue negativo tras la Revolución Industrial, puesto que surgieron los gremios

quienes controlaban toda su actividad fijando horarios, precios, salarios, herramientas y número de trabajadores (DoCarmargo, Chávez, Barellos, Almeida, De Oliveira y Pedrao, 2010).

Ya en el siglo XIX con el surgimiento del proletariado, aparecieron los movimientos sociales que incluyeron a los obreros en busca de mejores condiciones de vida, logrando la promulgación de diversas leyes, entre las que se destacan: La prohibición para emplear a niños menores de 9 años y la reducción de la jornada a 12 horas para los menores de 16, así como la prohibición de trabajo nocturno tanto para mujeres como para niños. Poco más tarde, la jornada de 10 hrs se hizo efectiva para todos, incluyendo a los hombres.

Está claro que el trabajo es inherente al ser humano, pero en este proceso no sólo se involucran las tareas y el trabajador, sino también intervienen diversos factores como el ambiente laboral, la cultura organizacional, los tipos de liderazgo, etc., estas condiciones influyen directamente en la salud del trabajador, privilegiándola o deteriorándola. Es evidente que las condiciones de trabajo y las agresiones a la salud que enfrentaba el obrero en la antigüedad son muy distintas a las que enfrenta un trabajador de la época actual, pues la incidencia de enfermedades infecciosas que sufrían los trabajadores en épocas pasadas, ha cedido su lugar a la neurosis ocupacional y a otros trastornos mentales de la sociedad capitalista moderna, fruto en gran parte de tareas sumamente repetitivas, monótonas o de los extenuantes y rotativos turnos (Álvarez y Faizal, 2012).

Las empresas vanguardistas han intentado hacer frente a este tipo de situaciones implementando diferentes estrategias como home office, trabajo por objetivos, jornada materna, modalidad Part Time los días viernes, actividades deportivas, etc.

Sin embargo, no todas las empresas están interesadas en el bienestar de sus trabajadores, omitiendo aspectos importantes como capacitación y adiestramiento, medidas de seguridad e higiene, etc. Entre los aspectos que se omiten se encuentra la carga mental en el trabajo, definida como el esfuerzo que debe realizar una

persona en un tiempo concreto para hacer frente a determinada cantidad y tipo de tarea. (Díaz, Hernández y Rolo, 2012). Esta definición es utilizada para los fines de la presente investigación

Otra definición, más completa es la de Hernández, Soto y Uribe (en González, 2005) la cual explica que la carga mental de trabajo es la incapacidad o dificultad de respuesta cuando las exigencias asociadas a las tareas como: Atención, ritmo, memorización, entre otras, llegan a sobre pasar la capacidad del trabajador, a lo cual se le podría denominar como un desequilibrio entre demandas y capacidades que derivan habitualmente en un incremento de la fatiga mental, una reducción de la atención, lentitud de pensamiento y en ocasiones un aumento en el número de errores, olvidos y confusiones que incrementan la probabilidad de ocurrencia de accidentes laborales. Por consiguiente, supone siempre una disminución del desempeño laboral del individuo, viéndose afectada la organización.

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

Por otra parte, la carga de trabajo es entendida como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete el trabajador a lo largo de su jornada laboral (Sebastián y Del Hoyo, 2002). Es un tema que tiene bases sólidas debido a que existe más investigación en este campo, en contraste con la carga mental de trabajo que tiene un origen reciente, para ser precisos en 1978, año en el que se llevó a cabo un simposio sobre carga mental de trabajo dentro del XXI Congreso Internacional de Psicología celebrado en París, dando lugar a un número especial de la revista Ergonomics y otro de la revista Le Travail Humain.

En 1979, la Comisión Especial en Factores Humanos de la Organización del Tratado del Atlántico del Norte OTAN patrocinó un segundo encuentro donde participaron un amplio abanico de profesionistas desde psicólogos a ingenieros. El resultado del

congreso, en este caso, fue la edición de un libro llevado a cabo por Moray, titulado con el nombre de carga mental de trabajo, teoría y medida (Díaz et al., 2012).

Posteriormente en 1981 la Organización Internacional para la Estandarización (ISO) publicó la norma ISO 6385 tras seis años de trabajo, la cual establece una serie de guías para el diseño de los sistemas de trabajo y en la que se hace mención a la necesidad de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, promover su bienestar y facilitar la realización de la tarea, esta norma tiene la finalidad de evitar la sobrecarga y subcarga (...). La norma ISO 10075 retoma lo que se establece en la norma ISO 6385, para su creación, haciendo hincapié en las definiciones y conceptos generales de la carga mental de trabajo (Díaz et al., 2012).

En 1993 Howell puso de manifiesto que una década después de sus orígenes, el tema de carga mental perdió relevancia y con ello su campo de investigación tuvo un decremento significativo (González, Moreno y Garrosa, 2005).

Entre los años 1996 y 2004 hubo un intento de retomar la temática de carga mental estableciendo las siguientes normas:

- ISO 10075-2 publicada en 1996, tiene como objetivo ser una guía para el diseño de puestos de trabajo con la finalidad de optimizar la carga mental de trabajo.
- ISO 10075-3 publicada en 2004, hace referencia a los principios y requisitos que deben cumplir los procedimientos de evaluación de la carga mental de trabajo (Díaz et al., 2012).

1.2 Tipos de carga mental de trabajo

Para el estudio de la carga mental de trabajo hay que tener en cuenta que la actividad mental puede dar lugar, no sólo a situaciones de carga por exceso, sino también por defecto, es por ello que se habla de la existencia de dos tipos de carga mental de trabajo: Sobrecarga y subcarga.

En función de esto, es necesario prestar atención a los aspectos cuantitativos, relacionados con la cantidad de información que la persona tiene que tratar en su puesto de trabajo y también aspectos cualitativos, relacionados con la complejidad de la tarea a realizar (Sebastián y Del Hoyo, 2002).

Las características cuantitativas y cualitativas de la sobre carga y subcarga, dan como resultado 4 tipos de combinaciones:

Sobrecarga mental cuantitativa	Sobrecarga mental cualitativa
Subcarga mental cuantitativa	Subcarga mental cualitativa

Figura 1. Resultado de la combinación entre niveles de carga mental de trabajo (sobrecarga y subcarga) y tipos (cualitativo y cuantitativo).

Fuente: Propia

Sebastián y Del Hoyo (2002) definen estas combinaciones de la siguiente manera:

- Sobrecarga mental cuantitativa: Se produce cuando se han de realizar muchas operaciones en poco tiempo. Esto puede deberse al gran volumen de trabajo, especialización y estandarización de tareas que se han de llevar

a cabo, a la necesidad de mantener una atención sostenida, o al apremio de tiempo o ritmo de trabajo elevado.

- Sobrecarga mental cualitativa: Se produce en situaciones en las que al trabajador se le plantean demandas mentales o intelectuales excesivamente complejas en función de sus conocimientos y habilidades, es decir, no hace referencia a que el trabajador tenga demasiado trabajo, sino a la excesiva dificultad del mismo.
- Subcarga mental cuantitativa: Se produce en aquellas situaciones en las que el trabajador tiene que realizar poco trabajo.
- Subcarga mental cualitativa: Se produce en aquellas situaciones en las que el trabajador tiene que realizar tareas demasiado sencillas.

Tanto la sobrecarga como subcarga tienen consecuencias negativas para el ser humano (Delgado, 2002), sin embargo, también influyen otros factores como: a) contenido del trabajo/tarea, b) condiciones ambientales y acondicionamiento físico del puesto, c) factores psicosociales y de organización, d) características personales, entre otros, tal y como se describirán a continuación:

- a) Contenido del trabajo/tarea: Se basa en 3 características principales
 - Demandas cognitivas: Se refiere a las exigencias mentales que requiere el trabajador para tener un desempeño óptimo, tales como, alto nivel de atención, memorización y concentración.
 - Condiciones temporales: Es la relación entre el tiempo que se requiere para realizar la tarea y el tiempo que se dispone para esta ejecución, por ejemplo, el ritmo de trabajo y/o pausas de descanso.
 - Contenido del puesto: Se refiere al conjunto de atributos y características que demanda el trabajador, las cuales favorecen su equilibrio emocional y satisfacción con el puesto de trabajo, por ejemplo, nivel de autonomía, grado de responsabilidad, capacidad de toma de decisiones y resolución de problemas.

- b) Condiciones ambientales y acondicionamiento físico del puesto: Estos factores se contemplan desde un punto de vista ergonómico pues se refieren al ruido, las vibraciones, la iluminación, la temperatura y la distribución del espacio físico, este último para la adaptación del mobiliario que permita un alto grado de comodidad para el trabajador.
- c) Factores psicosociales y de organización: Están determinados por el ritmo de trabajo, la duración de la jornada, distribución de las pausas, relaciones laborales, canales de comunicación, estilos de liderazgo, clima y cultura organizacional.
- d) Características personales: Se dividen en aspectos directos e indirectos; los directos como inteligencia, personalidad, motivación, memoria, aprendizaje y percepción; por su parte los indirectos se enfocan en aspectos que no dependen totalmente del individuo como la edad, género, cultura, hábitos de salud y exigencias de vida familiar y social. Las características personales han resultado de gran relevancia dentro de la investigación de carga mental de trabajo, ya que el sistema de trabajo cada día es más complejo, puesto que exige optimizar la capacidad de respuesta de los trabajadores ante dicho sistema, ahí la importancia de conocer la existencia de características personales que influyen directamente en la carga mental de trabajo, como lo señalan González, Moreno y Garrosa (2005):
- Complejidad cognitiva: Hace referencia a la capacidad de pensamiento abstracto y está estrechamente relacionada con la información que recibe, cómo la procesa y las respuestas que emite la persona a partir de dicha información.
 - Estilos de decisión: Se basa en dos dimensiones; la primera en la información que hace referencia a la cantidad y complejidad de la información que está siendo procesada en un momento determinado, la segunda es el foco, tiene que ver con el número de alternativas que

se encuentran contempladas en la solución final y se considera como una dimensión continua que puede variar desde una solución unifoco a una solución multifoco (Driver en González et al., 2005).

Estilo decisivo	Consiste en utilizar únicamente la información necesaria para tomar una decisión, la cual es irrevocable.
Estilo flexible	Se caracteriza por utilizar la menor cantidad de información, pero en este estilo resultan una o dos soluciones que pueden ser rectificadas.
Estilo jerárquico	Utiliza la mayor cantidad de información para elaborar con bases sólidas su decisión, la cual no cambia a pesar del contexto.
Estilo integrativo	Utiliza la mayor cantidad de información para elaborar diversas alternativas que puedan dar solución al problema en cuestión.
Estilo sistémico	Es una combinación entre el estilo integrativo y el jerárquico, ya que al inicio se obtienen diversas opciones y posteriormente se jerarquizan para darle mayor peso a una de éstas, la cual será irrevocable.

Figura 2. Resultado de la combinación entre el empleo de la información y de foco

Fuente: González, J., Moreno, B y Garrosa, E. (2005). *Scarga mental y fatiga laboral*. Madrid: pirámide

Aunado a ello Rodríguez y Roldan (2016) mencionan que la carga mental de trabajo ésta conformada por cuatro factores:

Factor 1. Presión Temporal: Es la percepción que tiene el trabajador sobre el tiempo necesario o bien el periodo limite como un componente importante de las tareas que realiza, el cual tendrá una fecha tope para la entrega de las mismas, puede llegar a tornarse como un aspecto negativo si no se cuenta con las habilidades necesarias, dando como resultado una deficiencia en el desempeño laboral del trabajador.

Factor 2. Insuficiencia de Recursos de Procesamiento Cognitivo que Demanda la Tarea: Es la deficiencia de procesos, tales como percepción, atención, pensamiento, aprendizaje, memoria y lenguaje, que tiene un trabajador al procesar o desarrollar una tarea en específico (Sebastián y Costa, 1995).

- **Percepción:** Los procesos de la percepción implican la decodificación cerebral y el encontrar un sentido a la información que se está recibiendo (...). Debemos tomar en cuenta cómo recibimos la información, cómo la agrupamos y cómo combinamos todo nuestro conocimiento previo para que nos resulte comprensible (Sebastián y Costa, 1995).
- **Atención:** Capacidad de procesamiento, que puede distribuirse en diversas formas a diferentes estímulos y actividades, Kahneman (en Fernández, Martín y Domínguez, 2001).
- **Pensamiento:** Ha sido descrito en la psicología como la capacidad de planear y dirigir en forma oculta una conducta posterior.
- **Memoria:** Se basa en un conjunto de procesos, mediante los cuales la información se codifica, se consolida y se recupera (Smith y Kosslyn, 2008).
- **Lenguaje:** Conjunto de signos y reglas formales que permiten traducir la experiencia individual a un sistema simbólico común, haciendo así posible la comunicación interpersonal (Fernández et al., 2001).
- **Aprendizaje:** Es un cambio relativamente permanente de los mecanismos de la conducta, debido a la experiencia de los acontecimientos del medio (Fernández et al., 2001).

Factor 3. Emocional y psicológico: Es la respuesta de naturaleza emocional como frustración, tristeza, confusión, mal humor, inseguridad, desánimo (...) que influye en la actitud y motivación que tiene el trabajador por sus labores, en especial la experiencia subjetiva que posea en una determinada actividad laboral, repercutiendo en la forma en la que lleva a cabo sus actividades dentro de la empresa.

Factor 4. Demanda fisiológica: Es el funcionamiento y estado en el que se encuentra el organismo del trabajador dependiendo de la actividad solicitada en el entorno laboral, influyendo factores relacionados con la edad, limitaciones físicas y consumo de drogas, lo que puede denotar en la persona; estrés, cansancio, somnolencia, dolores musculares y de cabeza, así como enfermedades cardiovasculares.

1.3 Dimensiones de la carga mental de trabajo

Como se mencionó anteriormente, la carga mental de trabajo no tiene una definición universal y aunado a ello es un concepto multidimensional, es decir, que está compuesto por diversos factores. Existen autores que clasifican estas dimensiones, Hart, Childress y Bortolussi (1981) (en Rubio, Luceño, Martín y Jaén, 2007) propusieron las 10 dimensiones siguientes:

- Carga global: Se asocia a la tarea considerando todas las fuentes y componentes, abarcando aspectos físicos y mentales.
- Dificultad de la tarea: Grado de complejidad de la tarea en donde se requiere que el individuo lleve a cabo procesos entre los que se encuentran la toma de decisiones, filtrado de información y memoria a largo plazo que exige mayor esfuerzo, en contraste con las actividades que no tienen mayor dificultad para ser llevadas a cabo.
- Presión temporal: Es la relación que existe entre el tiempo que se requiere para llevar a cabo la tarea y el tiempo del que se dispone, así como el número de tareas que se deben llevar a cabo en un lapso de tiempo determinado.

- Rendimiento: Es la relación que existe entre los medios y los recursos de los cuales dispone el trabajador con el resultado obtenido, el cual a su vez está ligado a los beneficios laborales.
- Mental/sensorial: Cantidad de actividad mental y/o perceptiva que requiere la tarea (pensar, decidir, calcular, recordar, mirar, buscar, etc.).
- Esfuerzo físico: Cantidad de actividad física que requiere la tarea (pulsar, mover, empujar, tirar, girar, activar, etc.).
- Frustración: Respuesta emocional que presenta el trabajador como significado de fracaso.
- Nivel de estrés: El grado en el que el sujeto se siente ansioso, preocupado, tenso, calmado, tranquilo o relajado cuando realiza la tarea.
- Fatiga mental: Disminución de la capacidad física y mental de un individuo después de haber realizado un trabajo durante un periodo de tiempo determinado.
- Tipo de actividad: Hasta qué punto la tarea requiere actuar en función de rutinas muy aprendidas, o bien implica toma de decisiones y solución de problemas.

En el año 2001 Hart y Staveland (en Rubio et al., 2007) redujeron estas dimensiones a las 6 siguientes: 1) demanda mental, 2) demanda física, 3) demanda temporal, 4) ejecución, 5) esfuerzo y 6) nivel de frustración.

Aunque se ha propuesto un número variable de dimensiones, se ha postulado que existe cierto acuerdo en que la carga, fundamentalmente la subjetiva, se debe a tres grandes áreas o fuentes, la primera engloba todos los aspectos relativos a la presión temporal de la tarea (tiempo disponible, tiempo necesitado), la segunda estaría formada por variables que hacen referencia a la cantidad de recursos de procesamiento que demanda la tarea (mental, sensorial, tipo de tarea, etc.), por último, la tercera dimensión general de carga se relaciona con aspectos de naturaleza más emocional (fatiga, frustración, nivel de estrés, etc.). (en Rubio et al., 2007).

1.4 Técnicas de evaluación de la carga mental de trabajo

Se ha propuesto un extenso número de técnicas para evaluar la carga mental de trabajo, pero el origen de estos modelos se encuentra en la Teoría de la Información elaborada entre los años 1948 y 1949 por Shannon y Weaver.

Los primeros modelos atencionales de la carga mental de trabajo, fueron los llamados modelos de filtro, los cuales distinguen cuatro componentes principales en el sistema humano de procesamiento de la información: un filtro, un canal de comunicación, un almacén a corto plazo y un almacén a largo plazo.

El filtro es el mecanismo encargado de seleccionar la información que será procesada, es decir, no toda la información estimular presente en el entorno se va a procesar por completo (...) el canal de comunicación está situado detrás del filtro y constituye el mecanismo por el cual fluye la información que ha sido seleccionada para un análisis más detallado. Los almacenes a corto y largo plazo se relacionan con la memoria de trabajo y la memoria a largo plazo (Rubio et al., 2007).

Una clasificación de técnicas de evaluación de la carga mental de trabajo fue la propuesta por Tsang y Wilson (1994) (en González et al., 2005) en las que incluye tres tipos de medidas:

- 1- Medidas de rendimiento: Se centran en la atención, considerando los recursos de procesamiento limitados; dentro de esta clasificación se pueden diferenciar dos tipos de procedimientos de evaluación: La técnica de la tarea primaria y la técnica de la tarea secundaria. La técnica de la tarea primaria se basa en el análisis del rendimiento del operador y del sistema en función de las variaciones en la dificultad de la tarea que éste realiza, es decir, entre más compleja sea la tarea existe mayor demanda de recursos, los cuales son limitados y es por ello que hay una baja en el rendimiento del operador. La técnica de la tarea secundaria consiste en que el operador debe ejecutar una tarea simultánea a la tarea primaria y se le indicará que ésta última es la más importante y que debe evitar cometer errores en ella, realizando la tarea secundaria en la medida en que no se vea degradado el

rendimiento en la tarea primaria, es decir, los recursos se enfocan en la tarea primaria y los sobrantes a la tarea secundaria, por ejemplo, en la tarea de golpeo rítmico el operador debe ejecutar golpes con el dedo o con el pie siguiendo un ritmo constante, de manera que la variabilidad de éste se incrementa a medida que crece la carga mental de trabajo generada por la tarea.

En este sentido, parece claro que el rendimiento en la tarea secundaria sólo será sensitivo a los cambios en el nivel de demanda de la tarea primaria en aquellos casos en los que ambas tareas compitan por los mismos recursos de procesamiento, a medida que estos recursos sean demandados por dos tareas compartidas distintas existirá un menor grado de interferencia entre las mismas y por lo tanto no se generará carga mental de trabajo (González et al., 2005).

- 2- Medidas psicofisiológicas: Este tipo de técnica incluye diversos indicadores de tipo fisiológico que se han propuesto y utilizado como medidas de la carga mental de trabajo, todos ellos representan una medida diferente del nivel de activación fisiológica del sujeto. Tsang y Wilson (1994) mencionan que su utilización se basa en el supuesto de que los incrementos en la demanda mental de una tarea o conjunto de tareas aumentan la actividad del Sistema Nervioso Autónomo y del Sistema Nervioso Central (en González et al., 2005).

Se han propuesto diversas medidas de la actividad cardíaca entre las que se encuentra: El electrocardiograma, la tensión arterial, el volumen de sangre y la concentración de oxígeno, sin embargo, la más utilizada es la variabilidad de las pulsaciones del corazón (Rubio et al., 2007). Esto sucede a medida que se incrementa el nivel de carga.

Otras de las técnicas dentro de las medidas psicofisiológicas es la actividad respiratoria, ésta ha sido analizada en mayor medida en la tasa respiratoria (TR), habiéndose observado un incremento de la misma bajo condiciones de intensa demanda atencional, así como los resultados de una carga de memoria elevada o de un aumento de la demanda temporal (González, et al., 2005).

Wientjes (1986) (en González et al., 2005) encontró un aumento del aire inspirado por minuto junto con un incremento de la tasa respiratoria y una disminución del volumen tidal o cantidad de aire inspirado como resultado del esfuerzo mental.

- 3- Técnicas subjetivas: de acuerdo con Tsang y Wilson (1994), estas medidas permiten conocer directamente cómo se siente el operador en relación con la ejecución de una determinada tarea (en González et al., 2005). Refleja la opinión directa por parte del sujeto acerca del nivel de carga mental de trabajo experimentada durante la realización de una determinada tarea, siendo en la práctica la técnica más utilizada debido a su facilidad de uso, a su validez y a su alto grado de aceptación por parte del operador. Para plasmar ejemplo de estas técnicas a continuación se hará una breve descripción de dos de ellas:

1.- NASA-Task Load Index (NASA-TLX)

Es una de las escalas más aceptadas debido a que se caracteriza por ser multidimensional, es decir, mide diversas dimensiones o componentes de la carga mental de trabajo. Se deriva de la escala de valoración bipolar de la NASA (Bipolar Rating SCALE) que contempla 10 subescalas, pero posteriormente Hart y Staveland (1998) (en González et al., 2005) las redujeron a 6 subescalas, mismas que unieron en 3 grupos: subescalas relacionadas a las características de la tarea (demanda mental, demanda física y demanda temporal), subescalas relacionadas con las características conductuales (esfuerzo y rendimiento) y subescalas relacionadas con las características individuales (nivel de frustración). Como se muestra en la siguiente figura

Título	Extremos	Descripciones
Demanda mental	Baja/alta	¿Cuánta actividad mental y perceptiva es requerida? ejemplo (pensar, decidir, calcular, recordar, buscar, etc.). ¿La tarea fue fácil o demandante, simple o compleja, descuidable o rigurosa?
Demanda física	Baja/alta	¿Cuánta actividad física fue requerida? ejemplo (empujar, tirar, hacer girar, manejar, activar, etc.). ¿La tarea fue fácil o demandante, pausada o agotadora, de ritmo lento o enérgico, sosegada o laboriosa?
Demanda temporal	Baja/alta	¿Cuánta presión de tiempo sintió debido al ritmo con que se desarrollan las tareas o los elementos de las tareas? ¿El ritmo fue lento y relajado, rápido o desenfrenado?
Esfuerzo	Bajo/alto	¿Qué nivel de esfuerzo ha tenido que desarrollar (mental y físicamente) para alcanzar su nivel de rendimiento?
Rendimiento	Bueno/pobre	¿Qué nivel de éxito cree que ha tenido alcanzar las metas establecidas por el experimentador (o por usted mismo)? ¿Qué grado de satisfacción tiene en relación con su rendimiento para alcanzar tales metas?
Nivel de frustración	Bajo/alto	¿En qué medida se ha sentido durante el desempeño de la tarea: inseguro, desanimado, irritado, estresado y molesto, en lugar de seguro, ¿satisfecho, relajado y complacido?

Figura 3. Definiciones de las subescalas de NASA-TLX

Fuente: adaptado de González, J., Moreno, B y Garrosa, E. (2005). Carga mental y fatiga laboral. Madrid: pirámide

2.- Subjective Workload Assessment Technique (SWAT)

La técnica SWAT fue desarrollada entre los años 1981 y 1982 por la sección de carga mental de trabajo y ergonomía de Air Force Armstrong Aerospace Medical Research Laboratory Reid, Eggemeier & Shingledecker (en González et al., 2005) como marco para su desarrollo, el equipo de investigadores operativizó el constructo de carga en función de tres dimensiones derivada de la definición elaborada por Sheridan y Simpson en 1979: tiempo, esfuerzo y estrés. Ver figura 4.

Tiempo
<ol style="list-style-type: none"> 1. Normalmente sobra tiempo. Las interrupciones o solapamientos entre las actividades son muy infrecuentes o nunca ocurren. 2. Ocasionalmente sobra tiempo. Las interrupciones o solapamientos entre las actividades son frecuentes. 3. Nunca o casi nunca sobra tiempo. Las interrupciones o solapamientos entre las actividades son muy frecuentes o se producen siempre.
Esfuerzo mental
<ol style="list-style-type: none"> 1. Se requiere muy poco esfuerzo o concentración mental consciente. La actividad es casi automática y requiere de poca o ninguna atención. 2. Se requiere un nivel moderado de esfuerzo o concentración mental consciente. La complejidad de la actividad es moderadamente alta debido a la incertidumbre, imprevisión o falta de familiaridad. Se requiere un nivel de atención considerable. 3. Se necesita un nivel alto de esfuerzo mental y de concentración. La actividad es muy compleja y requiere total atención.
Estrés
<ol style="list-style-type: none"> 1. Niveles muy bajos de confusión, riesgo, frustración o ansiedad, que pueden tolerarse con facilidad. 2. Se producen niveles moderados de estrés debido a confusión, frustración o ansiedad. Para mantener el nivel adecuado de rendimiento es necesario hacer un esfuerzo significativo. 3. Se producen niveles muy intensos de estrés debido a confusión, frustración o ansiedad. Se requiere un grado de auto control extremo.

Figura 4. Dimensiones del SWAT

Fuente: adaptado de González, J., Moreno, B y Garrosa, E. (2005). *Scarga mental y fatiga laboral*. Madrid: pirámide

1.5 Estrategias de prevención e intervención de la carga mental de trabajo

La carga mental de trabajo es una variable multidimensional producto de la interacción entre la tarea, la persona y la situación en el marco de una forma organizacional determinada, es por ello que la prevención se define como el conjunto de procesos que estimulan el desarrollo humano y que con ello tratan de evitar la aparición y proliferación de problemas socialmente relevantes (Organización Panamericana de la Salud [OPS], s.f.), misma que abarca estrategias enfocadas en la tarea/puesto, en la persona y en la organización como a continuación se observa.

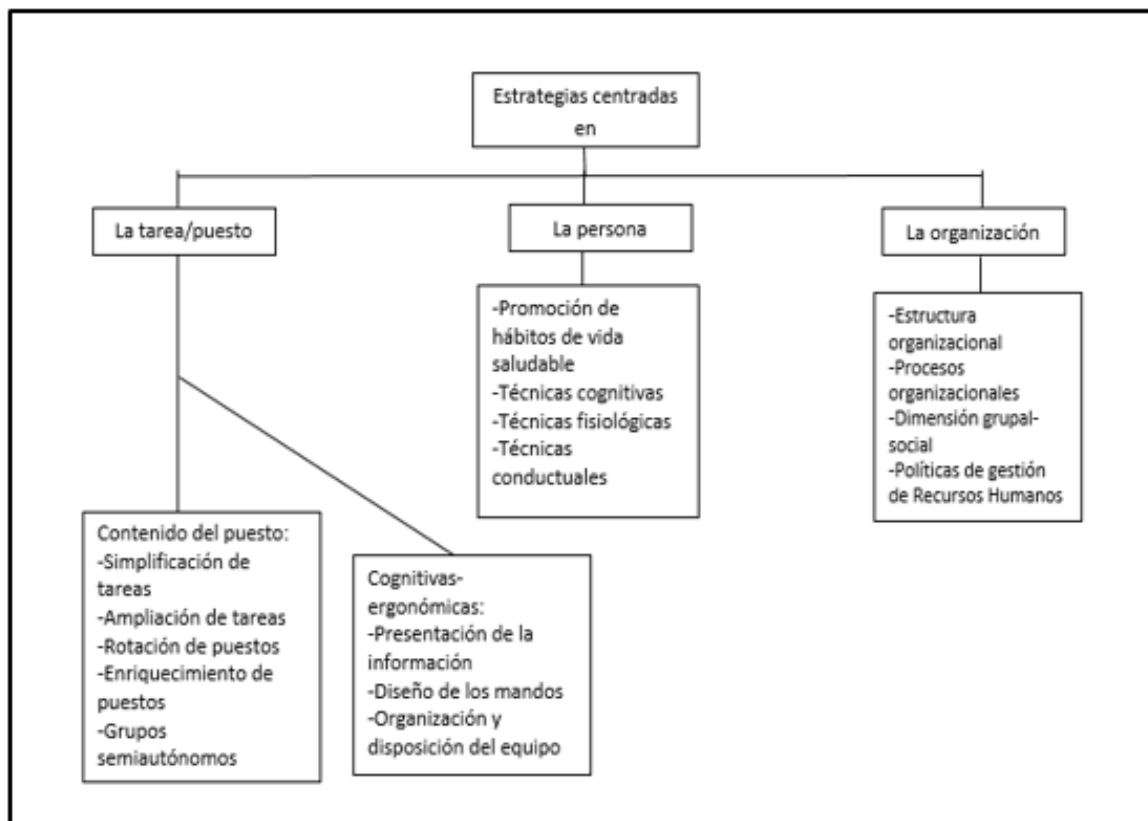


Figura 5. Estrategias de prevención e intervención

Fuente: adaptado de laboral Díaz, D., Hernández, E, y Rolo, G. (2012). Carga mental de Trabajo. España: editorial síntesis

Las estrategias centradas en la tarea y puesto de trabajo indican la necesidad de rediseñar el equipo técnico, las tareas y el puesto de trabajo evaluado, así como sus condiciones ambientales y temporales, siendo su objetivo evitar la fatiga, la monotonía, la vigilancia reducida y la saturación, estas estrategias se dividen en dos: estrategias cognitivas-ergonómicas y estrategias relativas al contenido de los puestos de trabajo.

1. Estrategias cognitivas-ergonómicas:

- Relativas a los factores de diseño del sistema: Se trata de actuaciones dirigidas a lograr la máxima accesibilidad, comprensión y facilidad de uso de la información, así como el uso adecuado de los mandos, por ejemplo, adecuación de coherencia de la información, ofrecer sólo la información necesaria para la tarea y simplificar la identificación de los mandos.
- Relacionados con el conjunto de tareas que componen el puesto de trabajo: Considera el grado de complejidad de las tareas, si requieren altas o bajas exigencias cognitivas, procedimientos de trabajo y simultaneidad de tareas con altas demandas de memoria, es por ello que se deben aplicar estrategias para tratar de reducir la carga mental de trabajo, es decir, asignar adecuadamente las tareas al operador y al sistema técnico, reducir el número de tareas simultáneas con altas demandas de memoria y proporcionar sistemas de ayuda tanto técnica como humana.
- Relativos a condiciones temporales y ambientales de trabajo, la norma UNE-EN ISO 10075-2 (Díaz et al., 2012) recomienda limitar la exposición del trabajador a las fuentes de carga mediante actuaciones en los siguientes aspectos:
 - a) Presión de tiempo en la ejecución de las tareas que llevan a un aumento de la tensión mental
 - b) Distribución temporal de la carga de trabajo (...)

- c) Planificación óptima de los turnos de trabajo (...)
- d) Organización de las pautas de descanso en razón de la carga de trabajo, promoviendo pausas frecuentes y cortas
- e) Cambios entre tareas con diferentes tipos y niveles de carga mental de trabajo (...)

2. Estrategias centradas en el contenido de los puestos de trabajo

Hacen referencia a propiedades o características objetivas del trabajo que contribuyen en la motivación y satisfacción de los trabajadores y a su efectividad en el trabajo, esta estrategia se centra en el diseño de puestos, la cual se puede llevar a cabo a través de 5 enfoques:

2.1 La simplificación de los puestos de trabajo: Su principal objetivo es dividir puestos complejos en varios puestos diferentes de forma que comprenda tareas prescritas, simples y especializadas, de tal manera que se reduzca el tiempo de formación del trabajador, reducir el número de errores, ahorrar tiempo al eliminar el traslado de los trabajadores para realizar diferentes tareas y disminuir la cualificación requerida facilitando la incorporación de mano de obra más barata.

2.2 La rotación de los puestos de trabajo: Consiste en que los trabajadores se muevan entre diferentes puestos en intervalos regulares dentro de un grupo de trabajo o de una unidad, esta estrategia tiene la finalidad de reducir la repetitividad, la monotonía, el número de errores y la insatisfacción laboral.

2.3 La ampliación de tareas: Implica el incremento de actividades o tareas similares en un puesto determinado, en donde se mejora la calidad del trabajo y la reducción de los tiempos de inspección, sin embargo, aunque se amplía el rango de tareas no se introducen verdaderos cambios en el contenido de los puestos.

2.4 El enriquecimiento de los puestos de trabajo: Se trata de un enfoque motivacional centrado en las características del puesto con el que se pretende fomentar la motivación intrínseca y la satisfacción laboral. El Modelo de Características del Puesto, planteado por Fuertes, Munduate & Fortea (en González et al., 2005) plantea cinco dimensiones:

- Autonomía: Capacidad del trabajador para tomar decisiones.
- Retroalimentación o feedback: Información obtenida sobre el desempeño, tanto a través de la propia ejecución del trabajo como por parte de los superiores.
- Variedad de destrezas: El puesto demanda el uso de diferentes habilidades y destrezas.
- Identidad de la tarea: Posibilidad de realizar partes o unidades completas del trabajo. Conjunto coherente de tareas.
- Significado de la tarea: Relevancia social del trabajo a realizar.

2.5 Los grupos semiautónomos: Se basan en el diseño de grupos de trabajo, los cuales tienen como principales características que los miembros del grupo tienen capacidad para decidir los métodos de trabajo a usar, responsabilidad más allá de la tarea en si misma aunado a esto, deben acompañarse de cambios en los estilos de supervisión y en los sistemas de información, selección y formación.

3. Estrategias centradas en la persona

Esta estrategia se preocupa por dotar a la persona con más recursos que le permitan afrontar los requerimientos de su trabajo sin excesivos costes para su salud y bienestar, siendo éstos variados y se pueden clasificar en: Recursos cognitivos (p.ej., conocimientos, estilos de pensamiento, creencias sobre las propias capacidades); recursos emocionales o estado emocional (p.ej., alegría e interés) y recursos sociales (p.ej., percepción de apoyo por parte de los compañeros y superiores, clima de trabajo, habilidades de comunicación) (Salanova, 2009).

4. Estrategias centradas en la organización

Se enfocan principalmente en las dimensiones estructurales, procesos de la organización y a la política de gestión de los recursos humanos, como se muestra a continuación:

Núcleo de actuación	Estrategias orientadas a...
Estructura organizacional	Congruencia de las dimensiones estructurales con el diseño de los puestos.
Procesos organizacionales	Sistemas de información y comunicación; cultura de la organización.
Dimensión grupal	Relaciones intra e intergrupales; estilos de liderazgo y de dirección de equipos.
Políticas de gestión de recursos humanos	Asignación de puestos y responsabilidades, agrupación de las tareas en los puestos y composición de las unidades de trabajo. Procesos de selección del personal, programas de formación, sistemas y procedimientos de evaluación del desempeño, patrones motivacionales.

Figura 6. Estrategias de prevención e intervención centradas en la organización

Fuente: adaptado de laboral Díaz, D., Hernández, E, y Rolo, G. (2012). Carga mental de Trabajo. España: editorial síntesis

Se han desarrollado ciertas estrategias para disminuir o eliminar la carga mental de trabajo, sin embargo, muchas de ellas sólo se encuentran enfocadas en atacar un problema en específico y dejan de lado todos los factores que intervienen en ésta, en la actualidad no existe una estrategia que englobe todo lo que conlleva al surgimiento de esta problemática.

CAPÍTULO 2.

**SALUD OCUPACIONAL
Y FACTORES
PSICOSOMÁTICOS**

2.1 Antecedentes de salud ocupacional

¿Qué es la salud ocupacional?

Nieto (s.f.) señala que el concepto de salud ocupacional es relativamente nuevo, llegar a él implicó un proceso de evolución histórica, es por ello que debemos remontarnos a la edad antigua entre los años 4000 y 3000 a. C. entre los autores que comenzaron a tratar el tema se encuentran por una parte Aristóteles y Platón en Grecia y por la otra Lucrecio, Ovidio, Plutarco y Galeno en Roma, mismos que se centraron en las lesiones y enfermedades que los artesanos y obreros contraían en el ejercicio de sus funciones.

Ya en los siglos V y XV, los cuales corresponden a la época medieval se visualizó una medicina que se enfocó a la clase trabajadora, en especial a las diversas órdenes religiosas. En el renacimiento (XV – XVI) Ellemborg refiere en su obra “De morbis metallicis” las enfermedades de los obreros que trabajan con metales (Nieto, s.f.).

Por otra parte, en 1700 el médico italiano Bernardino Ramazzini publicó la obra “Disertación en torno a las enfermedades de los artesanos”, obra que le valió ser considerado el padre de la Medicina del Trabajo. En dicha obra Ramazzini tomó en cuenta los siguientes puntos: 1) la observación de la causa de daño profesional, 2) examen clínico del trabajador para determinar la influencia del trabajo sobre la salud, 3) documentación sobre el tema y 4) normas higiénicas y medidas de prevención (Nieto, s.f.).

En la era moderna, el maquinismo como ya se mencionó en el primer capítulo, trajo aspectos ambivalentes, por un lado, adelantos definitivos y por otro, peligros para la salud de los obreros. Es en esta temporada en donde existe la preocupación por estudiar los medios de prevención y terapéutica de las enfermedades y accidentes de trabajo, numerosas publicaciones aparecen en varios países: en Alemania se publican importantes obras por parte de funcionarios médicos del Servicio de Higiene del Imperio y de inspectores de fábricas y médicos industriales y en Estados

Unidos aparece en 1918 la primera escuela que otorga un diploma de higiene industrial.

Es en el mismo año en el cual se conocieron los trabajos de Juan Bialet Massé, quien describió el estado de las clases obreras a principios de siglo XX.

Por otra parte, en 1934 se fundó la Sociedad Argentina de Medicina del Deporte y del Trabajo y es en ese mismo año en el cual la Facultad de Medicina del Instituto de Higiene y Medicina Social cumplió con la tarea de formar especialistas con muy alto nivel académico.

2.2 Importancia de la Salud de los Trabajadores

El impacto de la salud de los trabajadores sobre su calidad de vida, la de su familia y la de la comunidad constituye éticamente el valor principal de este tema. Además, la salud del trabajador influye directamente en la capacidad de producción individual y nacional.

Otro aspecto a considerar es el impacto que tiene sobre la economía las secuelas adquiridas a causa del trabajo, ya que se originan gastos en asistencia curativa, rehabilitación e indemnizaciones generalmente cuantiosos que incrementan el costo del sistema de seguridad social.

La salud es un aspecto que las empresas deben tomar en cuenta para un desarrollo óptimo del factor humano y de esta manera evitar diversas problemáticas relacionadas con accidentes laborales y enfermedades profesionales, es por ello que siguiendo esta idea, emplea la definición de salud ocupacional como el conjunto de actividades de salud dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida de los trabajadores, diagnóstico precoz y tratamiento oportuno, la rehabilitación, la readaptación laboral y la atención de las contingencias derivadas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales (ATEP), a través del mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de vida (Álvarez y Faizal, 2012).

Dentro de la psicología organizacional es una temática que va más allá de un simple concepto, ya que no sólo se limita a contemplar aspectos de trabajo, sino también aspectos extra laborales que repercuten negativamente en la salud del trabajador.

Siguiendo la línea de la psicología organizacional, la salud ocupacional se centra en los siguientes aspectos:

- Utiliza una noción amplia de salud que no sólo involucra el bienestar afectivo de los empleados, sino también aspectos cognitivos, sociales, motivacionales y conductuales.
- No sólo se centra en el estudio de los empleados en grandes empresas, sino que también se centra en el estudio del desempleo y la interacción del trabajo y del no trabajo, es decir, se interesa en vincular la vida laboral con la privada.
- Estudia las múltiples perspectivas entre las que se encuentra el empleado como individuo, el clima social de trabajo y el ambiente intra y extra-organizacional (Salanova, 2009).

En la actualidad los profesionales de la salud tienen presente la existencia de los grados de salud, para ello se ven involucrados tres factores determinantes:

- Estar libre de enfermedad: No hay indicios de un mal funcionamiento del organismo.
- No presentar factores que indiquen riesgo de padecer una enfermedad, por ejemplo, estar obeso, fumar o tener un elevado nivel de colesterol.
- Practicar un estilo de vida saludable, por ejemplo, realizar ejercicio, comer de forma saludable y hábitos de prevención como realizarse chequeos (Cruzado y de la Puente, 1997).

Cuando estos factores están presentes, se puede hablar de calidad de vida. La calidad de vida se caracteriza por las condiciones de una persona, las satisfacciones que experimenta con tales condiciones e incluye componentes objetivos y subjetivos Felce y Perry (1995) (en Camacho y Arias, 2009).

Al existir un desequilibrio en la calidad de vida, los ámbitos que se ven afectados de acuerdo con Ardila (2003) son:

- El estado funcional (la capacidad para trabajar, para realizar tareas domésticas...).
- El estado psicológico (presencia de depresión, ansiedad...)
- Las interacciones sociales (relaciones de pareja, ocio, amigos...).
- El estado físico (dolor, alteraciones del sueño, alteraciones del apetito, de las funciones sexuales...).

Cuanto más alteradas se encuentren estas áreas y cuantas más áreas se ven afectadas peor será la calidad de vida de la persona. Existe un modelo en el cual se engloban los aspectos ya mencionados (biológico, psicológico y social, como se muestra en la figura 7). Este modelo postula que la salud y la enfermedad son el resultado de la interacción de estos factores, los cuales se influyen entre sí (Cruzado y De la Puente, 1997).

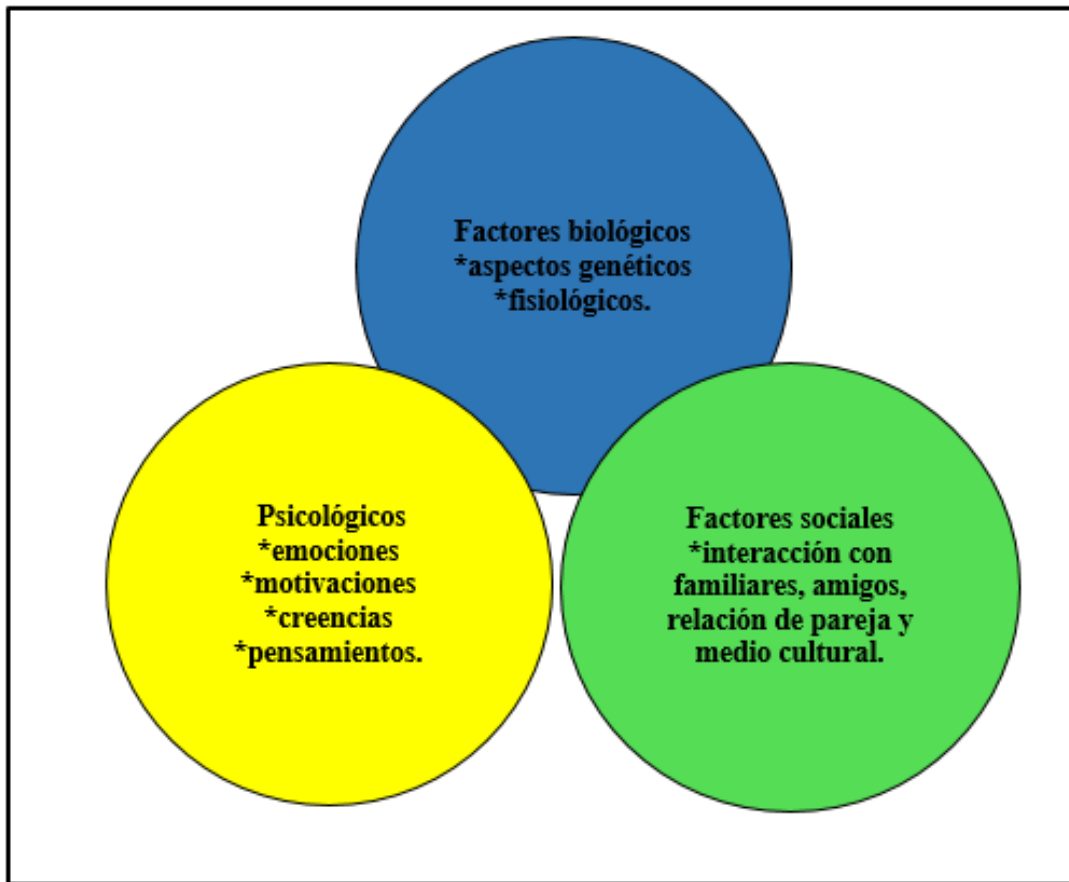


Figura 7. Modelo biopsicosocial de la salud

Fuente: Cruzado, J. y De la puente, M. (1997). Lo psicósomático, Madrid: editorial Santillana.

Hasta el momento se ha tratado el tema de Salud Ocupacional y su impacto en las empresas, pero también es importante plasmar que existe una especialidad médica que se encarga de tocar aspectos de prevención, dicha disciplina es la Medicina del Trabajo, la cual estudia los medios preventivos para conseguir el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores, en relación con la capacidad de éstos, con las características y riesgos de su trabajo, el ambiente laboral y la influencia de éste en su entorno, así como promueve los medios para el diagnóstico, tratamiento, adaptación, rehabilitación y calificación de la patología producida o condicionada por el trabajo, a su vez ésta disciplina se especializa en los siguientes ámbitos:

- Servicios de Prevención de Riesgos Laborales en sus distintas acepciones.
- Servicios/Unidades/Institutos de Salud Laboral de las Administraciones Públicas y de otras Entidades con competencias en la materia que realicen funciones de Epidemiología, Prevención y Promoción de la Salud Laboral.
- Centros de Docencia e Investigación en Medicina del Trabajo y Salud Laboral.
- Servicios Médicos, específicamente relacionados con un medio laboral concreto. (Medicina Aeroespacial, Medicina Subacuática, etc.)
- Equipos de Valoración de Incapacidades.
- Servicios de Salud Medioambiental. (“Definición de la Especialidad Médica del Trabajo y Campo de Acción”, 2017).

Existen otros organismos que hacen un esfuerzo por proteger y preservar la salud de los trabajadores como La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) la cual menciona en su artículo 23 que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” y en su artículo 25 afirma que “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad” lo cual hace de la salud y el trabajo derechos humanos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su creación ha dado una preferente atención a la protección de los trabajadores y parte de su arduo trabajo se ve enfocado a las alteraciones en la salud relacionadas con el trabajo, por otra parte, La Ley Federal del Trabajo, plasma en su título noveno una serie de artículos relacionados con Riesgos de trabajo, mismos que se presentan a continuación:

Artículo 473.- Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo 474.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

Artículo 475.- Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Artículo 477.- Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial;
- III. Incapacidad permanente total;
- IV. La muerte.

Artículo 487.- Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

- I. Asistencia médica y quirúrgica;
- II. Rehabilitación;
- III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- IV. Medicamentos y material de curación;
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios;
- VI. La indemnización fijada en el presente Título.

Por otra parte, clasifica a las enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo en:

Enfermedades infecciosas: Tales como el paludismo o las parasitosis, que, si bien se encuentran en el resto de la población no trabajadora, presentan alta incidencia entre los trabajadores que carecen en sus lugares de trabajo (agricultura, minería, construcción, sector informal urbano, etc.). De las condiciones de saneamiento básico.

Enfermedades cardiovasculares: La hipertensión arterial y la enfermedad coronaria son dos ejemplos de enfermedades de alta incidencia en la población que pueden desencadenarse, agravarse o acelerar su evolución en condiciones de trabajo que exponen al individuo a situaciones de estrés térmico, sobrecarga física, turnos rotativos o estrés mental por sobrecarga psíquica de trabajo, además de la exposición a sustancias químicas como monóxido de carbono y nitroglicerina.

Enfermedades musculo-esqueléticas: Los dolores de la región lumbar, de los hombros o de la nuca se ven con mucha más frecuencia entre los trabajadores cuyas condiciones de trabajo les exigen una sobrecarga mayor a dichos segmentos corporales (p. ej. Estibadores, choferes, enfermeros y toda otra actividad que implique trabajo manual pesado, posturas incómodas o estáticas por periodos de tiempo prolongado, inclinaciones o torsiones frecuentes y el deficiente diseño ergonómico de los lugares de trabajo).

La exposición a vibraciones (p. ej. Conductores de máquinas viales, etc.) se vincula entre otras cosas con la aparición de artrosis.

Enfermedades psicosomáticas: Las inadecuadas condiciones y medio ambiente de trabajo se relacionan en forma directa, aunque no monocausal, con la aparición de enfermedades como el consumo y dependencia de alcohol, tabaco o drogas de abuso y afectan a trabajadores expuestos a situaciones de alto estrés ya sea por sobrecarga física o psíquica, migración, ansiedad o temor (Organización Mundial de la [OMS], 1948).

2.3 Factores Psicosomáticos

Para comenzar a hablar acerca de esta temática, se puede decir que el término de somatización ha sido utilizado clásicamente para describir un proceso inconsciente por el que el individuo traduce un malestar emocional en quejas somáticas. De este modo aparecen una serie de síntomas o signos físicos, de intensidad suficiente para ser considerados clínicamente, y para los que no existen explicación médica, suponiéndoles un sustrato psicológico. El concepto de psicosomática surgió a partir de la observación de las asociaciones existentes entre diferentes experiencias emocionales y la aparición de algunas alteraciones somáticas. (Psicoclínica Barcelona [PB], s.f.).

Para Vilchez, Paravic y Valenzuela (2013) las palabras griegas psyche y soma significan, respectivamente, mente y cuerpo; de ellas deriva el término, aplicado a la influencia de la mente sobre el cuerpo.

La historia del estudio de la psicomatosis dio inicio con Jean Martin Charcot, médico francés de la segunda mitad del siglo XIX, se interesó primero en la identificación sistemática de los trastornos neurológicos, así como en la descripción de diversas manifestaciones de la histeria y debido a sus esfuerzos, ésta pasó a ser un diagnóstico establecido dentro de la clasificación de los trastornos neuropatológicos (Rodríguez y Roldan, 2016).

Muchos autores han puesto la mirada para investigar acerca de esta temática, pero fue hasta 1818 cuando apareció este término en la literatura médica del psiquiatra alemán Heinroth, quien puso de manifiesto la influencia de las pasiones sexuales en la tuberculosis, la epilepsia y el cáncer. Aunque el uso de este no se extendió hasta el segundo tercio del siglo XX, Pávlov y Cannon volvieron a tratar el tema de lo “psicofisiológico” a finales del siglo XIX, relacionando investigaciones sobre el condicionamiento animal (Montero, 2006).

De acuerdo con Lemos, Restrepo y Richard (2008), los trastornos psicosomáticos son un grupo de alteraciones psiquiátricas en los cuales, la persona presenta un sinnúmero de síntomas, clínicamente importantes, pero que no pueden ser explicados por la existencia de una enfermedad orgánica; pueden originarse por las condiciones de trabajo y factores relacionados con la vida cotidiana.

El término psicosomático se emplea para describir problemas de salud física que son consecuencia de excesiva excitación emocional, afrontamiento inadecuado y estrés crónico (González, 2011). En los trastornos psicosomáticos, los síntomas son fundamentalmente físicos pero su desarrollo está influido por factores psicológicos, ejemplos de esto son enfermedades como las úlceras gástricas, infecciones, ataques al corazón, migrañas y cefaleas, síndrome del colon irritable, pérdida de cabello, entre otras (Pinel, 2006).

Es evidente que existe un impacto negativo que abarca diversos ámbitos en el trabajador al grado de tener una repercusión física y psicológica; a la interacción entre estos dos constructos se les denomina factores psicosomáticos (Benavides, 1975).

Para continuar abordando esta temática es relevante tomar en cuenta que uno de los conceptos que se relaciona estrechamente con los factores psicosomáticos es el dolor, el cual es una experiencia subjetiva influenciada tanto por factores físicos como psicosociales, de éste se deriva la noción de dolor agudo y dolor crónico; el primero consiste en la presencia de un daño o lesión orgánica y de ésta se deriva el dolor como síntoma y el segundo hace referencia a aquel que persiste durante un periodo de tiempo prolongado que se asocia directamente con una cuestión afectiva y/o emocional. (Cruzado y De la puente, 1997). El dolor crónico es el que se manifiesta en los siguientes trastornos psicosomáticos:

a) Cefalea:

Se caracteriza por un dolor recurrente, puede aparecer de manera intensa y sólo el 5% de éstas son explicadas por una causa orgánica, siendo el resto causadas por factores psicológicos (Cruzado y De la puente, 1997).

Factores predisponentes en la aparición de cefaleas funcionales	Factores desencadenantes en la aparición de cefaleas funcionales	Factores psicológicos en la aparición de cefaleas funcionales
Factores genéticos y constitucionales.	Cambios hormonales, ejercicio físico intenso, situaciones de estrés cotidianas.	Evaluación que realiza la persona acerca del dolor como pensamientos y sentimientos, emociones negativas, aumento de la percepción de dolor.

Figura 8. Factores que influyen directamente en la aparición de las cefaleas

Fuente: Cruzado, J. y De la puente, M. (1997). Lo psicosomático, Madrid: editorial Santillana

b) Hipertensión

La presión arterial alta es ocasionada por un estrechamiento de unas arterias muy pequeñas denominadas arteriolas que regulan el flujo sanguíneo en el organismo. A medida que estas arteriolas se estrechan (o contraen) el corazón tiene que esforzarse más por bombear la sangre a través de un espacio más reducido y la presión dentro de los vasos sanguíneos aumenta (Texas Heart Institute, 2016).

Factores genéticos	La tasa de heredabilidad es del 50% en familiares hipertensos hasta los 50 años, la prevalencia es mayor en hombres y posterior a esta edad la prevalencia es mayor en mujeres.
Estilo de vida	Dietas inadecuadas ricas en proteínas y grasas animales favorecen la formación de placas de grasa y colesterol en las paredes arteriales, el consumo de sustancias como el alcohol y tabaco, así como el sedentarismo son predeterminantes en el desarrollo de la hipertensión
Factores emocionales y de personalidad	Altos niveles de ansiedad, hostilidad, desconfianza y auto exigencia se ven relacionados con la presencia de hipertensión

Figura 9. Factores de riesgo que influyen directamente en el desarrollo de la hipertensión

Fuente: Cruzado, J. y De la puente, M. (1997). Lo psicossomático, Madrid: editorial Santillana

c) Trastornos coronarios

Son enfermedades del corazón, entre las que se encuentran el infarto al miocardio, la angina de pecho y la insuficiencia coronaria. La tasa de prevalencia del infarto es mayor en hombres que en mujeres.

Factores genéticos	Las personas con historia familiar de trastornos coronarios tienen más probabilidades de padecer algún trastorno de este tipo, esta prevalencia aumenta de acuerdo al sexo y edad, ya que los hombres y adultos mayores son más propensos a padecer este tipo de enfermedad.
Factores de personalidad	Las personas altamente competitivas que juegan para ganar, que critican los errores de los demás, que les molesta la lentitud y no tener resultados positivos a corto plazo son más propensas a padecer trastornos coronarios
Estilos de vida	Los trastornos coronarios están fuertemente influenciados por estrés, tabaquismo, obesidad, niveles altos de colesterol, consumo de alcohol y sedentarismo.

Figura 10. Causas de los trastornos coronarios

Fuente: Cruzado, J. y De la puente, M. (1997). Lo psicossomático, Madrid: editorial Santillana

d) Úlceras

Son lesiones o heridas en un tejido corporal del estómago, específicamente en la zona mucosa de éste, se presentan como resultado de los procesos digestivos como alteración en el apetito, dificultad de digestión. Entre las causas más comunes que provocan este padecimiento son:

- Alteración de los movimientos del estómago.
- Presencia de la bacteria *Helicobacter pylori* en el estómago.
- La toma de determinados medicamentos (los antiinflamatorios no esteroideos, el ácido acetilsalicílico o los corticosteroides).
- El estrés.
- El síndrome de Zollinger Ellison, una enfermedad que segrega altos niveles de la hormona gástrica.
- Consumo excesivo de alcohol y tabaco (Pescador, 2016).

Cabe mencionar que el estrés es un factor relevante debido a que disminuye la actividad del sistema inmunológico dañando las paredes del estómago y facilitando la irritación gástrica, lo que resulta en la aparición de gastritis.

e) Síndrome del intestino irritable

Es un trastorno crónico con síntomas de dolor abdominal y alternancia del hábito intestinal (diarrea y estreñimiento), a menudo asociado a síntomas extra digestivos (fatiga, dolores musculares e insomnio). Este síndrome es provocado principalmente cuando acontecen situaciones que producen miedo, ansiedad o estrés, los cuales incrementan la movilidad del intestino grueso o delgado, originando diarrea o estreñimiento. Es importante destacar que para ser considerado un síndrome la sintomatología debe presentarse de forma recurrente o continuada por al menos tres meses (Cruzado y de La Puente, 1997).

CAPÍTULO 3.

FACTORES PSICOSOCIALES

3.1 Factores Psicosociales

En las últimas décadas han ocurrido cambios en los procesos laborales y en el diseño del trabajo, siendo estos de carácter sociodemográfico, económico, político y tecnológico. Dichos cambios han originado nuevos riesgos psicosociales en el trabajo que afectan a la salud y a la calidad de vida laboral (Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado [ISSSTE], s. f). En el medio ambiente de trabajo se ha identificado, en numerosos estudios, una serie de factores psicosociales, potencialmente negativos, vinculados con la salud, tales factores son: La sobrecarga de trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, problemas en relaciones laborales y el peligro físico.

En consecuencia, los factores psicosociales, fueron considerados negativos en el ámbito laboral, sin embargo, también deben ser considerados como factores que influyen de manera favorable o positiva sobre la salud.

Los factores psicosociales son un tema muy complejo, debido a que no sólo se componen de aspectos estrictamente relacionados con el trabajo, sino que van más allá, abarcando elementos personales del trabajador, los cuales combinados tienen un impacto en la cultura y clima laboral, así como en la salud del trabajador.

Moncada en (Acosta, Aldrete, Alvarado, Aranda y Arellano, 2006) mencionan que los factores psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo, y, sobre todo, de su organización que pueden afectar a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos.

Por otra parte, se menciona que los factores psicosociales consisten en la interacción entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, rendimiento y en la satisfacción (Oficina Internacional del Trabajo [OIT], 1984). Esta definición se plasma en la siguiente figura:

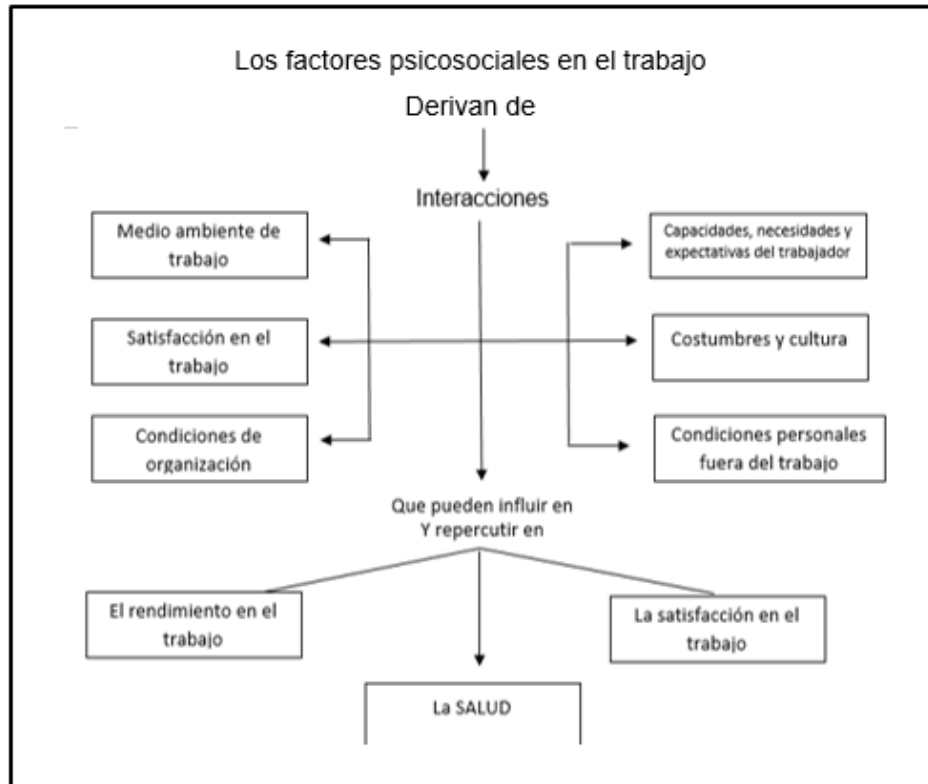


Figura 11. Factores psicosociales internos y externos que influyen en la salud del trabajador

Fuente: Oficina Internacional del Trabajo (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza incidencia y prevención. Ginebra: AlphaOmega

Por su parte, en 1994 la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo expone diez categorías de factores psicosociales, clasificándolas en aquellas relacionadas con el contexto del trabajo y las que corresponden al contenido del trabajo:

Contexto del trabajo.

- ✓ Cultura de organización y gestión.
- ✓ Papel o rol en la organización.
- ✓ Desarrollo de la carrera profesional.
- ✓ Poderes de decisión y de control.
- ✓ Relaciones interpersonales en el trabajo.
- ✓ Interrelación con problemas familiares o sociales.
- ✓ Contenido del trabajo.

- ✓ Equipos y ambientes laborales.
- ✓ Concepción de las tareas del puesto de trabajo.
- ✓ Carga y ritmo de trabajo.
- ✓ Programación del trabajo.

El Programa Internacional de la OIT (1984) para el mejoramiento de las Condiciones y medio ambiente de Trabajo ha señalado la importancia de una estrecha colaboración entre los principales grupos interesados en este ámbito; empleadores y trabajadores, pues es bien sabido que el medio ambiente psicosocial y los lugares de trabajo han tomado mayor relevancia en el mundo laboral. En general el desarrollo económico, el progreso técnico, el incremento de la productividad y la estabilidad social no dependen únicamente de los diferentes medios de producción de que se dispone, sino también de las condiciones de trabajo y de vida, así como del nivel de salud y del bienestar de los trabajadores y de sus familias.

En todas ellas podemos encontrar al menos tres líneas principales de modelos explicativos; aquellas que se centran en las condiciones dadas por las interacciones propias en los trabajadores y la organización administrativa del trabajo, la segunda tiende a unirse con paradigmas del estrés en donde se toma a los factores psicosociales como estresores, y la tercera se refiere a sistemas productivos actuales.

Este reconocimiento conduce al desarrollo de una acción preventiva global que tiene en cuenta no sólo los riesgos físicos y químicos, sino también los diversos factores psicosociales inherentes a las empresas que pueden tener una considerable influencia sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores (OIT, 1984).

3.2 Variables sociodemográficas.

Durante las últimas décadas se ha producido un aumento de desigualdad en muchos países industrializados. Varios estudios han demostrado que situaciones como: mala nutrición, condiciones de vida antihigiénicas, acceso insuficiente a la atención médica, nivel de educación y tipo de empleo, impactan negativamente en el bienestar de los trabajadores (Jenkins 2001; Muntaner y Benach, 2010 en García, Ipiña y Castañada, 2010).

Ejemplo de lo anterior es un estudio realizado en España, carga mental de trabajo en la mujer trabajadora: desigualdad de género y prevalencia, (Fernández, 2014) en el cual se contó con una muestra de 8,892 trabajadores españoles, con la finalidad de identificar situaciones de desigualdad entre género en cuanto a carga mental de trabajo, dicho estudio se basó en la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo realizada en el año 2011 por el Instituto Nacional de Higiene en el Trabajo, resultando que los datos no permiten corroborar la existencia de mayor carga mental de trabajo en la mujer, es decir, el género no influyó en el nivel de carga mental de trabajo, sin embargo, presenta mayor ritmo de trabajo y mayor fatiga como consecuencia de la cantidad de trabajo, así mismo estudios revelan una clara evidencia y consistencia de mayores tasas de prevalencia de trastornos mentales en mujeres que hombres (The Mental Health Status of the European Population, 2003 en García et al., 2010).

Por otra parte, los hombres tienen puntuaciones consistentemente más altas para la salud mental positiva y menores niveles de malestar psicológico que las mujeres. Por el contrario, los hombres fueron más propensos a sufrir trastornos de abuso de alcohol y de sustancias.

a) Edad.

Los trabajadores jóvenes menores de 25 años están más expuestos a condiciones de trabajo relacionadas con el estrés en comparación con la generación anterior, por ejemplo, la realización de trabajos a alta velocidad (67%), las tareas monótonas (52%) y los turnos de trabajo (20%). Además, los trabajadores jóvenes se quedan más a menudo de que no tienen ningún control sobre el orden, métodos o velocidad del trabajo. Por otro lado, dicen que experimentan un mayor apoyo de los colegas profesionales o supervisores (García et al., 2010).

Por otra parte, los sistemas de salud de Alemania, y Suecia indican que los días de trabajo perdidos por bajas por enfermedad debidos a trastornos de salud mental aumentan con la edad. Por ejemplo, en Austria el número de días de baja por enfermedad por cada mil empleados en el grupo de edad 51-60 años es 2.5 veces mayor, y la duración de baja por enfermedad es casi dos veces mayor que en el grupo de 21-30 años. Sin embargo, los empleados mayores de 60 años son una excepción por que revelan una tasa relativamente menor de casos de baja por enfermedad. En Austria, muestran la menor probabilidad de enfermarse de todos los sectores de edad. Esto podría ser explicado por la menor incidencia de problemas de salud mental o un proceso de selección, ya que las personas con enfermedades crónicas graves por lo general han dejado de trabajar a la edad de 60 años. (Sistema de Salud, 2007 en García et al. ,2010).

b) Turno de trabajo.

El ser humano es un ser básicamente diurno; esto es, su organismo esta fundamentalmente “programado” para trabajar de día y solazarse y descansar de noche. Existen mecanismos internos (el denominado reloj biológico) que controla la fisiología y la bioquímica del organismo para ajustarlo al ciclo de 24 hrs.

La mayoría de los problemas de salud que aquejan a las personas que trabajan por turnos se asocian a la calidad del sueño del que disfrutaban durante el día después de un turno de noche y, en menor medida, al descanso anterior al inicio del turno de mañana. En un estudio de una muestra de trabajadores nocturnos se hayo que la

duración de reposo se había reducido a 6 horas (Williams, K., Hursch 1974 en Knauth, S.f), resultando que, al cabo de numerosas jornadas consecutivas de trabajo nocturno, se suele producir un déficit acumulado de sueño que tiene repercusiones tanto en la productividad como en la vida social, así como en la posibilidad de un mayor riesgo de accidentes.

Asociado a esto, en el 2005 las Encuestas Europeas de Condiciones de Trabajo en Barcelona arrojaron que el 16% de todos los trabajadores sufre largas jornadas laborales, en particular los hombres (22% frente al 9% para las mujeres). Este resultado refleja el hecho de que las mujeres trabajan más a tiempo parcial (32% versus 7% en hombres).

c) Jornada de trabajo.

El 16% de todos los trabajadores sufre largas jornadas laborales, en particular los hombres (22% frente al 9% para las mujeres) este resultado refleja el hecho de que las mujeres trabajan más a tiempo parcial (32%) versus (7%) en hombres. El trabajo por turnos afecta el 17% de la fuerza de trabajo. Entiéndase trabajo por turnos a aquel que se realiza permanente o frecuentemente fuera de las horas de trabajo regulares diurnas (Knauth, S.f.).

d) Profesiones.

En cuanto a las profesiones, son los trabajadores de oficios artesanales y operadores de instalaciones y maquinas los que más a menudo tienen una alta intensidad de trabajo. El trabajo en estos sectores también es más probable que este asociado con el desempeño de las tareas repetitivas y monótonas.

Otro aspecto directamente relacionado con carga mental de trabajo es el estilo de vida (involucrando los hábitos de vida saludable realizar ejercicio y alimentación balanceada, en contraste con hábitos de vida no saludable consumo de alcohol y tabaco), el cual es definido por la OMS (1948) como una interacción entre las

condiciones de vida en un sentido amplio y los patrones individuales de conducta determinados por factores socio culturales y características personales.

El llevar un estilo de vida saludable tiene consecuencias positivas directas sobre la salud de las personas. Por ejemplo, Torres, De vaca, Morales y Sánchez (2008) (en Marrero, 2015) demostraron que las personas que realizan regularmente ejercicio físico se perciben más saludables, con menor estrés y presentan mejor estado de ánimo que aquellas otras que no realizan ningún tipo de ejercicio físico. Por otra parte, los estilos de vida no saludables, por ejemplo, el sedentarismo y los malos hábitos nutricionales favorecen el desarrollo de sobrepeso en la aparición de enfermedades crónicas como la diabetes, la cardiopatía isquémica y el cáncer, (Vilches, 2007 en Marrero, 2015).

Siguiendo con la línea de estilo de vida se revisó un estudio compuesto por una muestra de 15 trabajadores; 8 hombres y 7 mujeres, con la finalidad de determinar si la carga mental de trabajo percibida está determinada en alguna medida por llevar unos hábitos de vida más o menos saludables. Los resultados arrojados por el estudio consisten en que no se encontraron relaciones significativas entre las dimensiones de carga mental de trabajo y los factores que conforman el constructo de hábitos de vida saludable de los participantes en la investigación.

e) Tabaco.

Existen diversas investigaciones relacionadas con el consumo de tabaco en donde los resultados están relacionados con una disminución del consumo de esta droga, entiéndase por consumo de tabaco el hábito social que consiste en la inhalación diaria de humo y que provoca importantes efectos en la salud a largo plazo, principalmente a nivel pulmonar, pero afectando también a otros sistemas del cuerpo, (Gil, Robledo, Rubio, Briz, Espiaga y Sáiz, 1998 en Fernández, 2016).

El consumo de tabaco esta posiblemente relacionado con la carga mental de trabajo ya que se han encontrado evidencias de que, a mayor tensión mental y estrés en el

trabajo, mayor es el consumo de tabaco diariamente. De igual manera los puestos que tienen un menor control y autonomía en su trabajo también son potenciadores del consumo de tabaco, así como los trabajos pasivos. (Kouvonen, Kaovimäki, Virtanin y Jussi, 2004 en Fernández, 2016).

Por otra parte, Míguez e Iglesias (2004) (en Fernández, 2016) han encontrado en sus investigaciones que hay una clara relación entre consumo de tabaco y la presencia de trastornos psicológicos, tales como la depresión, trastornos de ansiedad, trastornos adictivos como el alcoholismo, déficit de atención con hiperactividad y esquizofrenia.

Finalmente, la investigación realizada por Fernández (2016) obtuvo como resultados que, a mayor carga mental de trabajo percibida, mayor es el consumo de cigarros diarios y que una percepción de mayor tensión en el trabajo, las distracciones, imprevistos y otras dificultades a la hora de realizar las actividades hacen que aumente el consumo de cigarro durante la jornada laboral.

f) Alcohol.

El alcohol y el tabaco son muy similares desde varios puntos de vista: ambas son sustancias legales, ambas pueden obtenerse fácilmente en la mayor parte del mundo. Según un informe del estado global del alcohol, el nivel de consumo de alcohol ha declinado en los últimos veinte años en los países desarrollados, pero se está incrementando en los países en vías de desarrollo, especialmente en la región del pacifico occidental donde el consumo anual per cápita en adultos es de entre cinco y nueve litros de alcohol puro.

A nivel mundial se consume el alcohol con propósitos recreativos (Encuesta Nacional de Adicciones [ENA], 2018 en Salazar, 2012). La población mexicana no consume alcohol diario o casi diario, pues 8 de cada 1000 personas informaron consumir todos los días 7.5 hombres por cada mujer. La ENA (2012) también muestra que el patrón de consumo típico es de grandes cantidades por ocasión de

consumo. En total, casi 27 millones de mexicanos entre 12 y 65 años beben alcohol con este patrón y presentan frecuencias de consumo que oscilan entre menos de una vez al mes y diario. Esto significa que, aunque beban con poca frecuencia, cuando lo hacen ingieren grandes cantidades.

Casi 4 millones beben grandes cantidades una vez a la semana o con mayor frecuencia. Tanto en hombres como en mujeres el grupo de edad que muestra los niveles más altos de consumo es el de 18 a 29 años. Los niveles descienden después conforme aumenta la edad.

En un estudio realizado en la ciudad de México en 1997 se encontró que cuando el trabajo carece de las características apropiadas se afectan aspectos como la satisfacción y el compromiso de los trabajadores.

3.3 Estrés.

Uno de los factores más estudiados y que tiene un gran impacto en el ámbito laboral es el estrés. El término estrés es un concepto muy complejo, ya que en la actualidad no se tiene bien definido, esto debido a que en muchas ocasiones se le confunde con fenómenos como la fatiga y presión.

Haciendo una revisión detallada de la literatura que existe sobre el tema, se presenta una definición, propuesta por Hans Selye (en Guía para el estrés: causas, consecuencias y prevención, s. f.), quien menciona que el estrés es una respuesta no específica del organismo ante cualquier demanda que se le imponga, dicha respuesta puede ser de tipo psicológica (mental) o fisiológica (física/orgánica), la demanda se refiere a la causa del estrés (el estresor). Según la literatura científica el estrés implica cualquier factor que actúa a nivel interno o externo, al cual es difícil adaptarse, ya que induce un aumento en el esfuerzo por parte de la persona para mantener un estado de equilibrio entre él mismo y su ambiente externo (Martínez, 2004).

Otra definición de estrés es la propuesta por Williams y Copper (2004), descrita como una respuesta personal, resultado negativo de un desequilibrio entre la presión y la capacidad de la persona para afrontarla, es el nudo en el estómago, la tensión en los hombros, la incapacidad para dormir y los problemas de conducta.

El estrés se clasifica en:

Eustrés: Contribuye a dar la mejor respuesta ante una situación determinada. Tiene una función clave para la supervivencia del ser humano, ya que permite una rápida reacción a los problemas y peligros que deben afrontarse, así como la adaptación a los cambios. Este factor es importante, suele ser vivido y percibido por la persona como una situación de reto.

Distrés: Es un estado de tensión, dificultad, fatiga o desgaste que tiene su origen en un funcionamiento exagerado y continuo del mecanismo natural de protección y supervivencia, activado por la presión de los estímulos externos y adversos del entorno. En este caso, la persona tiene sensación de pérdida de control de la situación (Jiménez, 2016).

Existen diversas investigaciones referentes a la temática, e incluso modelos que explican las etapas del estrés, entre dichos modelos se encuentra “El modelo de las cuatro vías del estrés”

El modelo de cuatro vías del estrés comienza con la manifestación de presiones (cantidad de actividades a realizar, complejidad de las tareas, tiempos de entrega, monotonía, etc.), posteriormente y como respuesta a estas presiones se presentan los mecanismos de afrontamiento, tomando mayor relevancia las características de personalidad del sujeto. Como resultado de la interacción entre estos factores se pueden obtener consecuencias positivas o negativas, es evidente que las diferencias individuales marcan la pauta entre la existencia o no de estrés, debido a que cada persona afronta este fenómeno de diferente manera de acuerdo a la capacidad y recursos con los que cuenta.

Cuando existe homeostasis entre la presión percibida y las habilidades personales de afrontamiento, el resultado es positivo manifestándose un crecimiento en el individuo, contrario a lo que sucede cuando las presiones que existen superan la capacidad de afrontamiento, dando como resultado la presencia de estrés.

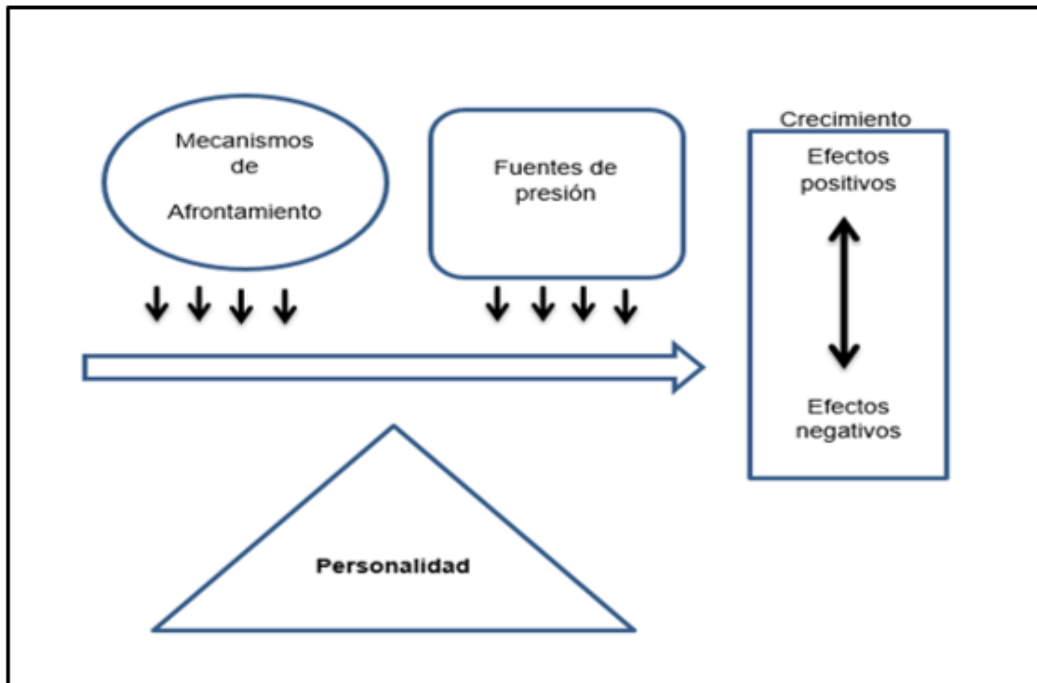


Figura 12. Modelo de las cuatro vías del estrés

Fuente: Martínez, J. (2004). Estrés laboral guía para empresarios y empleados. España, editorial Pearson educacion

Es evidente que el estrés tiene causas multifactoriales, su presencia depende de diversos factores como personalidad, ámbito familiar, círculo de amistades y el entorno laboral, éste último cobra mayor relevancia, ya que la OMS (1948) reporta que México es el primer lugar en estrés laboral, el 75% de la población económicamente activa padece este mal, y de ese 75% el 25% fallece debido a esta problemática.

Hasta el momento se ha hablado del estrés, sin embargo, en el ámbito del trabajo se genera un fenómeno específico: El estrés laboral, el concepto de estrés laboral es definido como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. El estrés laboral aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización (Redalyc, 2007).

Como es sabido, las tareas que realiza el trabajador, no son un elemento aislado en el trabajo, ya que en éstas influyen diversos factores como el clima organizacional, la cultura, relaciones interpersonales, etc., es por ello que se toman en cuenta las siguientes fuentes de estrés:

- 1) Condiciones físicas del trabajo: Las medidas preventivas y las inspecciones permiten conocer el grado de salubridad del empleo o peligrosidad que puede encerrar y sus posibles repercusiones (la temperatura, el espacio físico, la iluminación y el ruido).
- 2) Características temporales del trabajo: Dependiendo del empleo, el trabajador tiene más o menos flexibilidad para ordenar temporalmente las tareas que puede hacer y administrar sus pausas, sin embargo, muchas personas tienden a sobre cargarse de trabajo y a plantearse exigencias de manera continua, de tal manera que no pueden asumir o sacar adelante las actividades (duración, distribución de las actividades a lo largo del día, trabajo nocturno o trabajo por turnos).

- 3) Las derivadas de la demanda o carga de trabajo: Se trata de una demanda excesiva de trabajo, es decir, a la cantidad de tareas que se deben realizar o a la complejidad de las mismas (rutina o aburrimiento).
- 4) Naturaleza de las tareas a realizar: Relacionada con la responsabilidad que tiene el sujeto y la falta de definición de las tareas a realizar, de tal manera que hay ocasiones en las que el empleado no sabe qué tiene que hacer (los roles que se desempeñan en el trabajo y su ajuste a las capacidades del trabajador).
- 5) Estructura de la organización y su clima laboral: El clima laboral es la percepción que el trabajador tiene sobre la empresa, a dicha fuente de estrés se le suma el tamaño de la organización, giro de la empresa, estrategia general, cultura organizacional e historia y antecedentes del trato al empleado.

El estrés laboral es un problema cada vez más frecuente, sin embargo, a pesar de que existen programas para tratarlo y prevenirlo no ha disminuido. En nuestro país no es considerado como un problema prioritario, no obstante, es necesario realizar un estudio y análisis del mismo, ya que puede llegar a ser un síntoma de que algo no anda bien en una empresa.

3.4 Estrés laboral y Carga Mental de Trabajo: ¿Cuál es la diferencia?

Estrés laboral y carga mental de trabajo son conceptos diferentes y para poder delimitar bien sus discrepancias, se presentará el caso de Alfredo, el cual ejemplifica una situación de estrés laboral:

Alfredo trabaja en una concesionaria automotriz como vendedor de autos de lujo y lleva 1 año en el puesto, dentro de sus principales responsabilidades se encuentran:

- ✓ Prospección de clientes
- ✓ Cartera de clientes
- ✓ Atención a clientes
 - Enganche
 - Mensualidades
 - Seguro
 - Promociones y servicios
- ✓ Prueba de manejo
- ✓ Cierre de venta
 - Revisar que el carro este en óptimas condiciones con servicio, mecánica y facturación
 - Llevarlo a la sala de entrega
 - Entregar papeles y llaves

Este mes sólo ha vendido 2 carros de un total de 5 que tiene como meta, quedándole una semana para completar su objetivo. Esta situación lo ha tenido preocupado, ya que de no vender los 3 carros restantes será despedido, Alfredo sabe que no puede perder su trabajo, pues de éste depende la manutención de su familia, estabilidad económica y satisfacción personal.

Pensando en todos los problemas que le puede traer el ser despedido, estos días ha descuidado sus prospecciones de venta, ha sido poco amable con sus compañeros de trabajo e incluso con clientes desidiosos, ha saturado su mente de pensamientos negativos (que no pagará la colegiatura de sus hijos, no completará para pagar los servicios de su casa y tendrá muchas limitaciones) por si fuera poco ha tenido dolores de cabeza y se le ha agravado la gastritis.

Transcurrida la semana, logró vender 4 autos, por lo que después de una llamada de atención por parte de su jefe, éste decide darle otra oportunidad, aumentando su meta a 6 autos vendidos en el siguiente mes.

La situación anterior es un claro ejemplo de estrés laboral, ya que se involucran las siguientes características:

- ✓ Se presenta en una organización
- ✓ Existe una presión para adaptarse a las exigencias de la empresa
- ✓ Presenta efectos psicológicos, físicos y de comportamiento, propios del estrés.

¿Qué decisión debe tomar Alfredo?

Alfredo debe tomar en cuenta que sí se queda:

- ✓ Habrá nuevas condiciones de trabajo
- ✓ Un nuevo proceso de adaptación
- ✓ Deberá ser dinámico, aprovechando los recursos con los que cuenta

En caso de rechazar la nueva oportunidad, debe:

- ✓ Administrar los recursos económicos con los que contará hasta que consiga un nuevo trabajo
- ✓ Hacer una búsqueda activa de un nuevo empleo, que le permita tener estabilidad
- ✓ Generar nuevos recursos que le permitan hacer frente a la situación
- ✓ Considerar obtener ingresos por medio del Freelance

Este caso presenta las características que distinguen al estrés laboral, el cual se define como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. El estrés laboral aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización (Redalyc, 2007).

En el siguiente caso se ejemplifica una situación de carga mental de trabajo, donde se hablará de Isabel, quien ocupa el puesto de generalista de recursos humanos en una importante empresa a nivel nacional, dentro de sus actividades y responsabilidades se encuentra:

- ✓ Reclutamiento y Selección
- ✓ Pre nómina y nómina
- ✓ Capacitación
- ✓ Altas y bajas ante el IMSS
- ✓ Seguridad e higiene
- ✓ Elaboración de finiquitos
- ✓ Terminación de relaciones laborales
- ✓ Trámites ante la STPS
- ✓ Contrataciones
- ✓ Aspectos legales

Se acerca la fecha límite que establece la ley para otorgar a los trabajadores el aguinaldo, bonos, vales, pagos correspondientes a la quincena y la logística de las festividades, sólo cuenta con 10 días para cumplir con los objetivos, todo marchaba bien, pero al tercer día renuncian 2 personas de posiciones clave para el área y son clasificadas como urgentes a cubrir, un trabajador operativo sufrió un accidente de trabajo, lo cual ocasionó que perdiera medio día. Isabel se comienza a presionar debido a que no contaba con las 2 posiciones a cubrir y enfoca su atención en esa actividad, descuidando por completo la nómina. El tiempo transcurre y solo quedan 2 días para cumplir sus metas e Isabel ha disminuido su nivel de atención y planificación, memoria a corto plazo, solución de problemas y toma de decisiones, ha tenido dolor de espalda, ritmo cardíaco acelerado, cansancio en general y una sensación de irritabilidad e incompetencia.

Un día antes de que termine el plazo, lograr cubrir una vacante y decide poner toda su atención en la nómina, por lo que su jefe, al verla tan presionada se encarga de llevar a cabo el reclutamiento de la posición restante.

Es necesario que Isabel realice paralelamente todas las actividades, de lo contrario podría haber consecuencias negativas como que se retrase en los pagos quincenales, aguinaldos y bonos, así como el trabajo acumulado.

De acuerdo con Hernández y Soto (2013) Isabel presenta los 4 factores que caracterizan a la carga mental de trabajo (Presión temporal, insuficiencia de recursos de procesamiento cognitivo que demanda la tarea, respuesta emocional y psicológica y demanda fisiológica). Por su parte Sebastián y Del Hoyo (2002) complementan la definición de carga mental de trabajo, exponiéndola como el conjunto de requerimientos mentales cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, es decir, nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo.

Carga mental de trabajo	Estrés laboral
Desencadena estrés (estresor) debido a altos niveles de esfuerzo mental	Respuesta fisiológica, psicológica y/o de comportamiento ante un estresor
Su presencia es bifactorial	Su presencia es multifactorial
Puede desencadenar fatiga crónica	Puede desencadenar burnout

Figura 13. Carga mental de trabajo vs estrés laboral

Fuente: propia

Capítulo 4.

Método

4.1 Justificación

La carga mental de trabajo es un constructo multidimensional, resultado de la interacción entre las demandas de la tarea (p.ej. memoria, procesamiento auditivo y espacial), las características de la persona (p.ej. nivel educativo, experiencia en la tarea, autoeficacia, etc.) y las características de la situación (p.ej. presión temporal y peligrosidad) (Díaz et al., 2012).

Cuando la demanda de tareas sobrepasa los recursos cognitivos del individuo, se puede generar una serie de factores psicosomáticos, los cuales se manifiestan en dolores de cabeza, mareos, insomnio y pérdida del apetito, siguiendo una cadena que no sólo afecta al individuo sino también a la organización en general, aunado a ello factores sociodemográficos como edad, género, escolaridad, profesión, etc., pueden influir directamente en la percepción del nivel de carga mental de trabajo.

Por lo anterior, la presente investigación se enfocó en conocer o determinar la relación entre factores sociodemográficos y la presencia de carga mental de trabajo, puesto que se pretende dar la relevancia que ésta merece. Para hablar de carga mental en el trabajo se debe tomar en cuenta a la salud ocupacional, entendiéndose ésta como: El tratar de promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, de todas las profesiones, prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud, colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus actividades fisiológicas y psicológicas. En suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo (Álvarez y Faizal, 2012).

La investigación por sí misma es una aportación para la literatura debido a que es un estudio novedoso y utiliza población mexicana, ya que hasta el momento se cuenta con poca bibliografía en nuestro país. Este trabajo da pauta a futuras investigaciones acerca de intervención y prevención.

4.2 Planteamiento del problema.

En México existe escasa investigación acerca de la temática de carga mental de trabajo, así como de factores individuales que influyen directamente en la presencia de ésta, por tal motivo la presente investigación se encuentra orientada a determinar si existe una relación entre carga mental de trabajo y factores sociodemográficos.

4.3 Objetivo general:

Mediante el piloteo del instrumento de carga mental de trabajo y factores sociodemográficos determinar la relación entre los factores que componen la carga mental de trabajo y las variables sociodemográficas.

4.4 Objetivos específicos:

Ψ Pilotear el instrumento de carga mental de trabajo y factores sociodemográficos.

Ψ Determinar si existe relación entre los factores que componen la carga mental y las variables sociodemográficas a partir de los resultados del piloteo.

4.5 Variables:

Dependientes: Carga mental de trabajo (factor 1 Presión Temporal, factor 2 insuficiencia de recursos de procesamiento cognitivo que demanda la tarea, factor 3 respuesta emocional y psicológica, factor 4 demanda fisiológica).

Independientes: Fumar, tomar, hacer ejercicio y frecuencia, edad, género, profesión, turno y escolaridad.

4.6 Hipótesis:

H₁: Existe una relación estadísticamente significativa entre carga mental de trabajo y fumar, tomar y hacer ejercicio.

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre carga mental de trabajo y fumar, tomar y hacer ejercicio.

H₂: Existe una relación estadísticamente significativa entre carga mental de trabajo y edad.

H₀₂: No existe una relación estadísticamente significativa entre carga mental de trabajo y edad.

H₃: Existe una relación estadísticamente significativa entre carga mental de trabajo y género.

H₀₃: No existe una relación estadísticamente significativa entre carga mental de trabajo y género.

H₄: Existe una relación estadísticamente significativa entre carga mental de trabajo y turno

H₀₄: No existe una relación estadísticamente significativa entre carga mental de trabajo y turno

H₅: Existe una relación estadísticamente significativa entre carga mental de trabajo y profesión

H₀₅: No existe una relación estadísticamente significativa entre carga mental de trabajo y profesión.

H₆: Existe una relación estadísticamente significativa entre carga mental de trabajo y escolaridad

H₀₆: No existe una relación estadísticamente significativa entre carga mental de trabajo y escolaridad.

4.7 Tipo de investigación:

Es una investigación no experimental, ya que Kerlinger (2002) la define como aquella en la que no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o tratamientos debido a que la naturaleza de las variables es tal que imposibilita su manipulación. También se considera una investigación de tipo correlacional puesto que describe de manera cuantitativa el grado en que se relacionan dos o más variables cuantificables. Este método es especialmente

utilizado para estudios exploratorios en áreas donde muy poco o nada se ha investigado previamente (Campbel y Stanley, 1995).

4.8 Muestra:

Participó una muestra no probabilística con un total de 300 trabajadores, siendo 52.7% hombres y 47.3% mujeres, todos de nacionalidad mexicana

4.9 Procedimiento:

- Se realizó la revisión de la tesis CONCEPTUALIZACION, REDES SEMANTICAS Y PROPUESTA DE REACTIVOS PARA UN INSTRUMENTO DE CARGA MENTAL de Hernández y Soto (2012-2013) para conocer y comprender el origen de los reactivos que conformaron el instrumento.
- Posteriormente se revisó la tesis “VALIDEZ DE UN INSTRUMENTO DE CARGA MENTAL MEDIANTE UN PILOTEO EN UNA MUESTRA DE TRABAJADORES MEXICANOS” de Rodríguez y Roldán (2014), en especial los reactivos que conforman dicho instrumento (Véase ANEXO 1).
- Se realizó una revisión de la literatura previa a la redacción del marco teórico para adquirir una visión completa de Carga mental de trabajo y factores psicosociales.
- Para comenzar, se tomó en cuenta el objetivo general de la presente investigación, ya que cada uno de los reactivos debía proporcionar información que contribuyera al logro de dicho objetivo.
- Con la finalidad de reducir el número de reactivos para agilizar la aplicación y apegarnos al objetivo general se realizó una evaluación tanto de la redacción como del apego a la teoría de cada uno de los enunciados, para ello se puntuó en una escala del 1 al 5, en donde 1 representaba Mala redacción/Nulo apego a la teoría y 5 Excelente redacción/Total apego a la teoría, de esta manera los reactivos que obtuvieron altos puntajes sumando las dos calificaciones anteriores (10 o 9) fueron seleccionados para aplicarlos, obteniendo un total de 60 reactivos de los cuales se da una breve explicación del porqué fueron seleccionados para aplicarse. (Véase ANEXO 2 y 3).

- El conjunto de reactivos que conformaron el instrumento de Carga mental de Trabajo fue sometido a un sorteo, posteriormente se elaboró una versión con clave y otra sin clave.
- Se diseñó una escala tipo Likert con 4 opciones de respuestas (1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = De acuerdo y 4 = Totalmente de acuerdo) para los 60 reactivos que evalúan Carga mental de trabajo.
- Se diseñó una sección de 19 preguntas abiertas para evaluar tanto las variables sociodemográficas como para obtener información que permitió clasificar a la muestra, dichas preguntas tuvieron opciones de respuestas variadas (dicotómica, opción múltiple y abierta).
- El instrumento quedó conformado por un total de 79 preguntas, 60 de ellas evaluaron Carga Mental de Trabajo y 11 variables sociodemográficas, así como información para clasificar a la muestra y llevó por título “INSTRUMENTO DE CARGA MENTAL DE TRABAJO Y FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS”
- Se redactaron las instrucciones para solicitar la cooperación de la muestra y para aclarar que sólo debía elegir una de las 4 opciones de respuesta, así como para mencionar que los datos obtenidos eran confidenciales y sólo se utilizarían con fines de investigación (Véase ANEXO 4).
- El cuestionario se transcribió a la plataforma Formsite, obteniendo una liga para realizar la aplicación en línea.
- Se aplicó el Instrumento de Carga mental de trabajo y factores sociodemográficos a un total de 300 trabajadores mexicanos.
- Una vez finalizada la aplicación se exportaron los resultados a una hoja de Excel para otorgar una recodificación de los reactivos negativos.
- Para los resultados de las preguntas: Giro de la empresa, antigüedad en el puesto, horas de trabajo diario, tipo de enfermedad crónica, profesión u oficio que ejerce y edad se otorgaron valores numéricos para clasificar a la muestra.

- Se exportaron los datos de Excel al paquete estadístico SPSS versión 21 en español, mismo en el que se corrió el análisis factorial a través del método de Equamax, ya que arrojaba una confiabilidad elevada conservando 40 de los 60 reactivos
- Finalmente, y solo con los 40 reactivos se corrió el Alpha de Cronbach, correlaciones de Pearson y ANNOVAS ONE WAY resultando el instrumento de versión corta carga mental de trabajo y factores sociodemográficos (Véase ANEXO 5).

4.10 Resultados

4.10.1 Variables clasificatorias de la muestra.

Con la finalidad de obtener las frecuencias de las variables independientes y los factores sociodemográficos que componen la muestra de 300 trabajadores se corrió el análisis descriptivo obteniendo los siguientes resultados:

Profesión u oficio que ejerce

La muestra total fue conformada por 8 grupos de profesiones u oficios, tal y como se muestra a continuación:

- 1 Ciencias de la salud 13.3% (40)
- 2 Ventas 24.3% (73)
- 3 Varios 7.3% (22)
- 4 Ingenieros / Arquitectos 11.7% (35)
- 5 Administrativos 24% (72)
- 6 Maestros 7.3% (22)
- 7 Almacenistas / Choferes 5% (15)
- 8 Policías 7% (21)

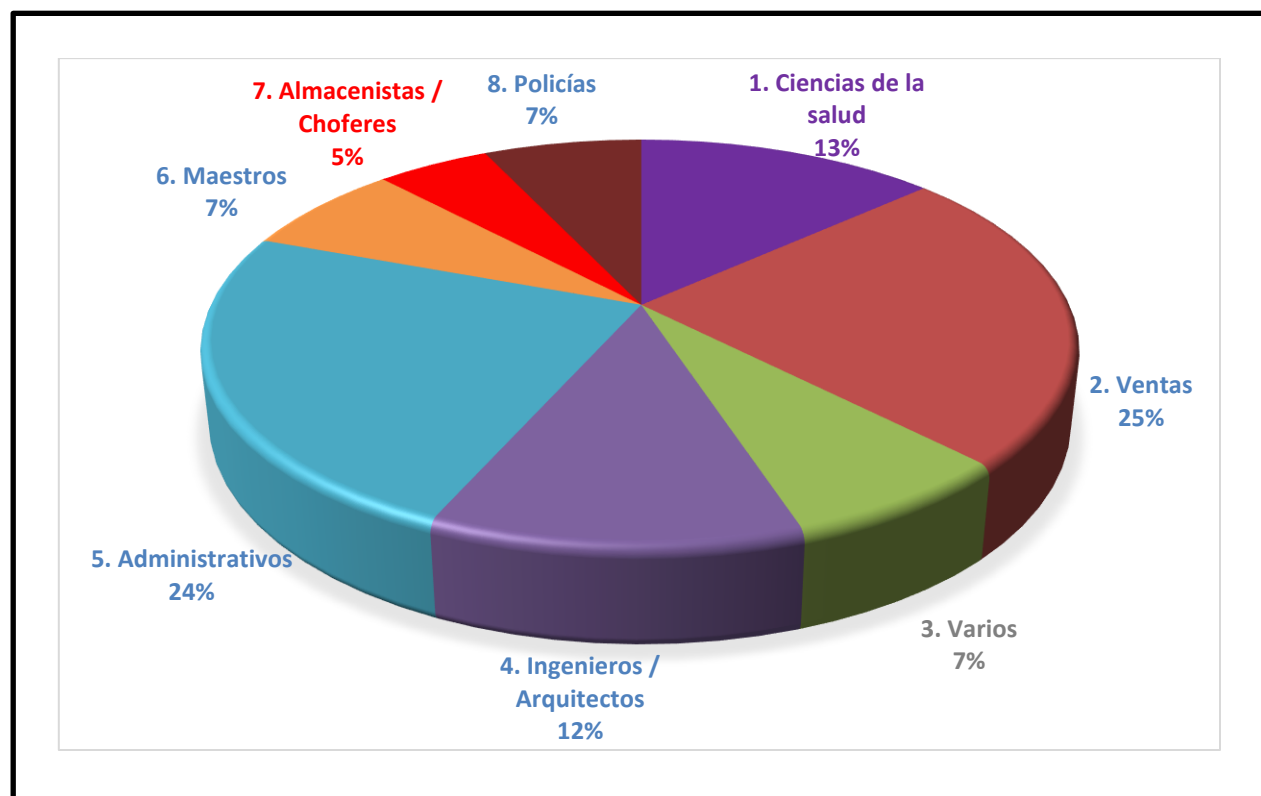


Figura 14. Profesión u oficio

Fuente: propia

Consumo de tabaco

Respecto al consumo de tabaco de la muestra total 106 personas que representan el 35.3% reportan consumo de cigarro y 194 personas, representando el 64.7% no lo consume.

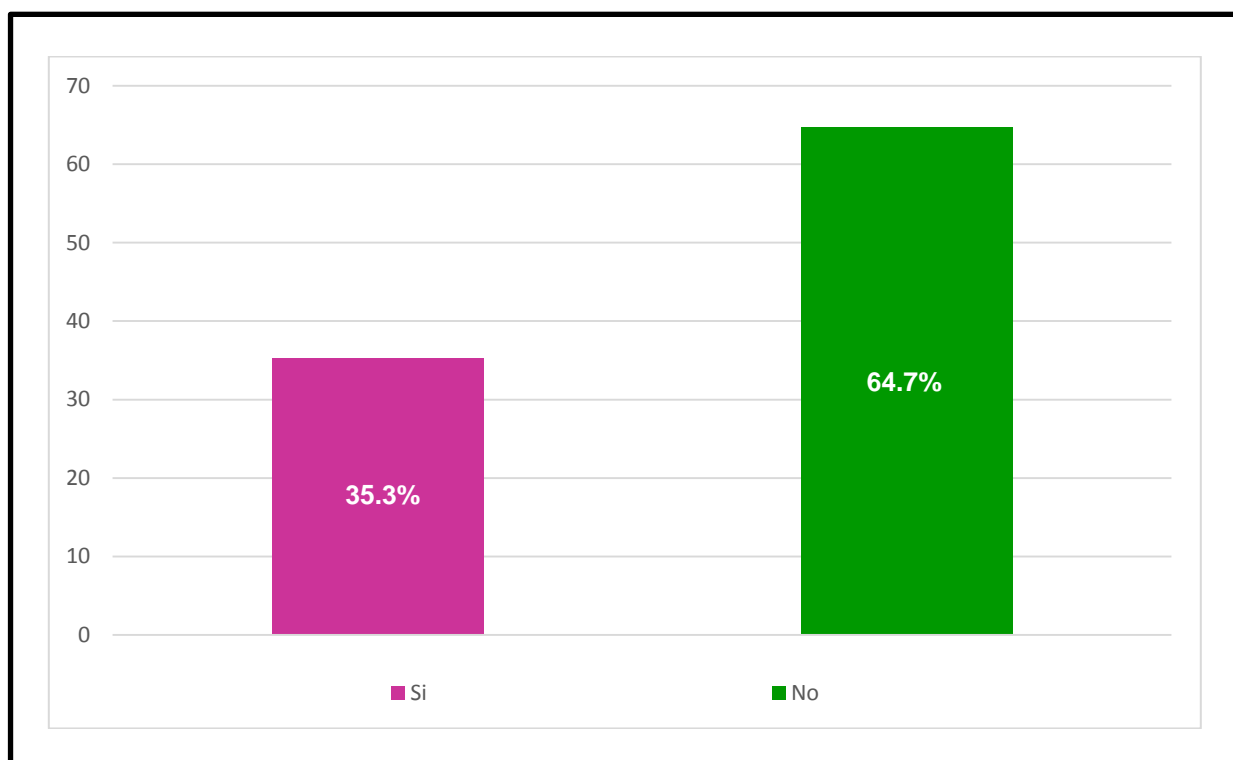


Figura 15. Consumo de tabaco

Fuente: propia

Frecuencia de consumo de tabaco

Respecto a la frecuencia de consumo de tabaco los resultados arrojaron que el 64.3% (193 personas) reporta que nunca lo ha consumido, el 8.7% (26 personas) sólo lo ha consumido una vez por mes, el 11.0% (33 personas) lo consume una vez por semana y el 16.0% (48 personas) de la muestra consume cigarro diario.

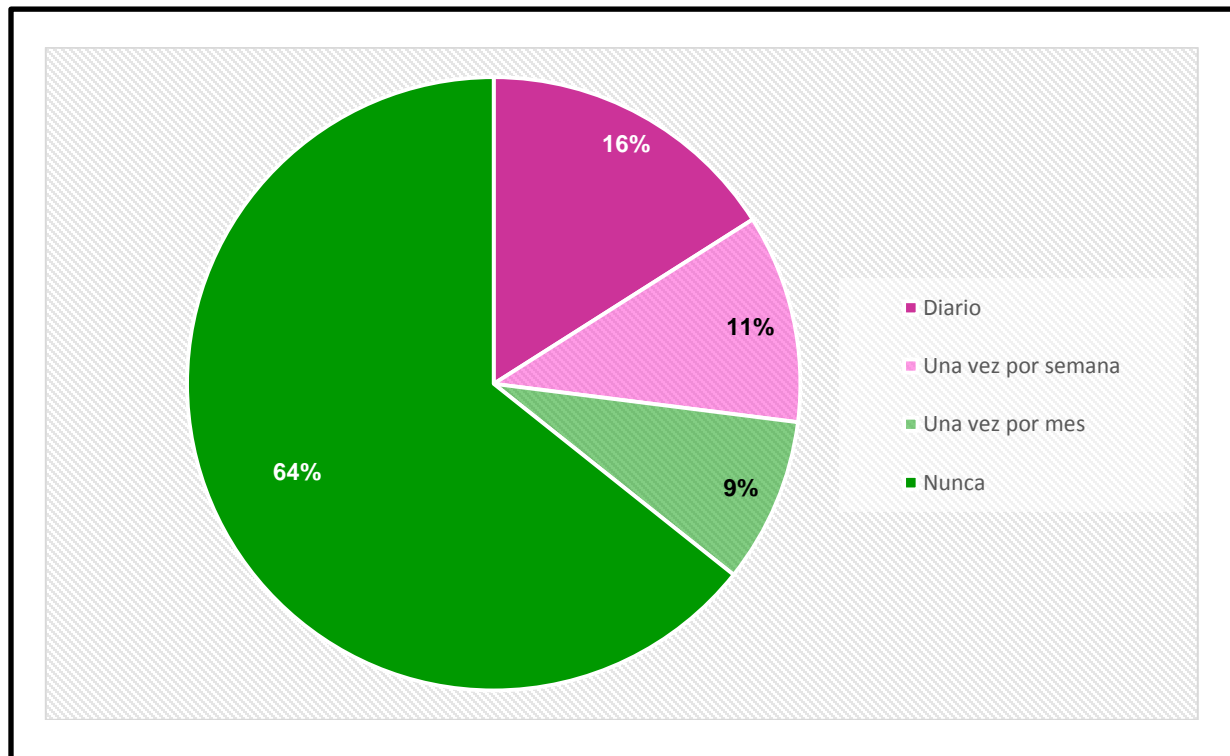


Figura 16. Frecuencia de consumo de tabaco

Fuente: propia

Consumo de bebidas alcohólicas

De los 300 sujetos que conforman la muestra el 68.7% (206 personas) afirmó que sí consume bebidas alcohólicas, mientras que el 31.3% (94 personas) negó su consumo.

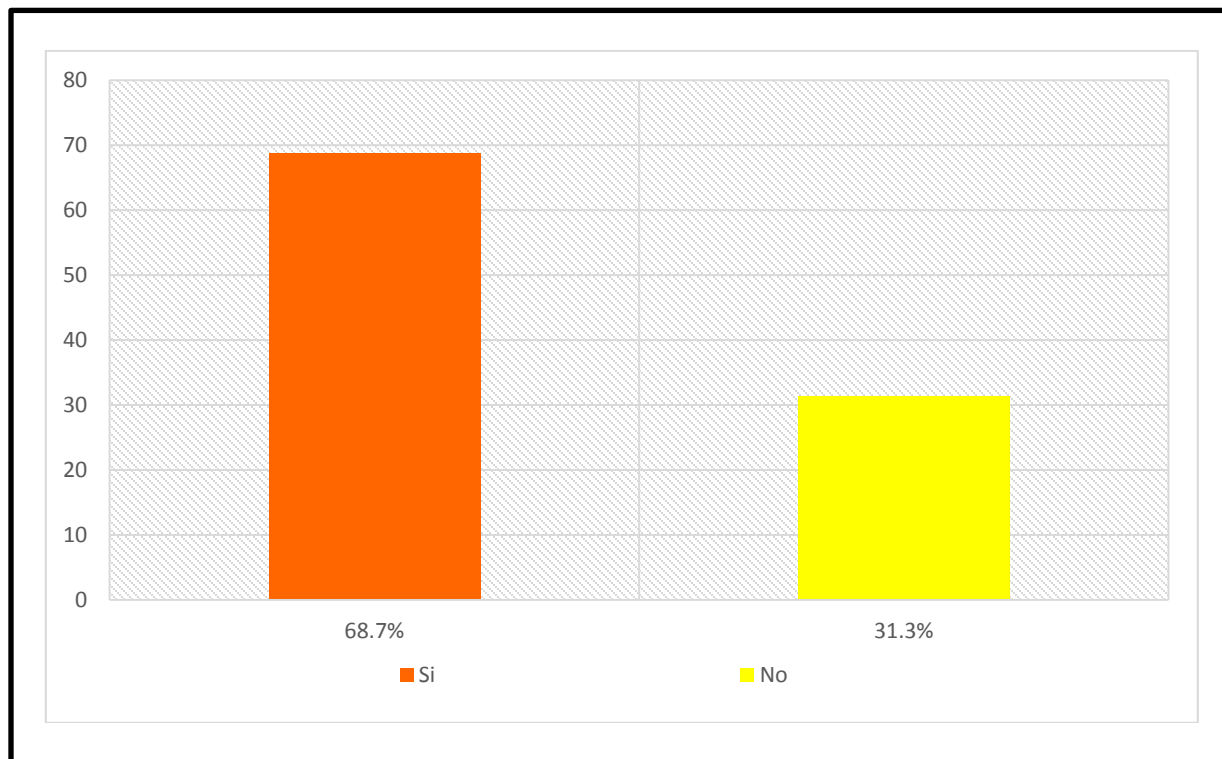


Figura 17. Consumo de bebidas alcohólicas

Fuente: propia

Frecuencia de consumo de bebidas alcohólicas

Los resultados arrojaron que el 31.3% (94 personas) nunca las ha consumido, el 51.3% (154 personas) afirmó que sólo las consume una vez por mes, el 17.0% (51 personas) las ha consumido una vez por semana y el 0.3% (una persona) ha consumido bebidas alcohólicas diario.

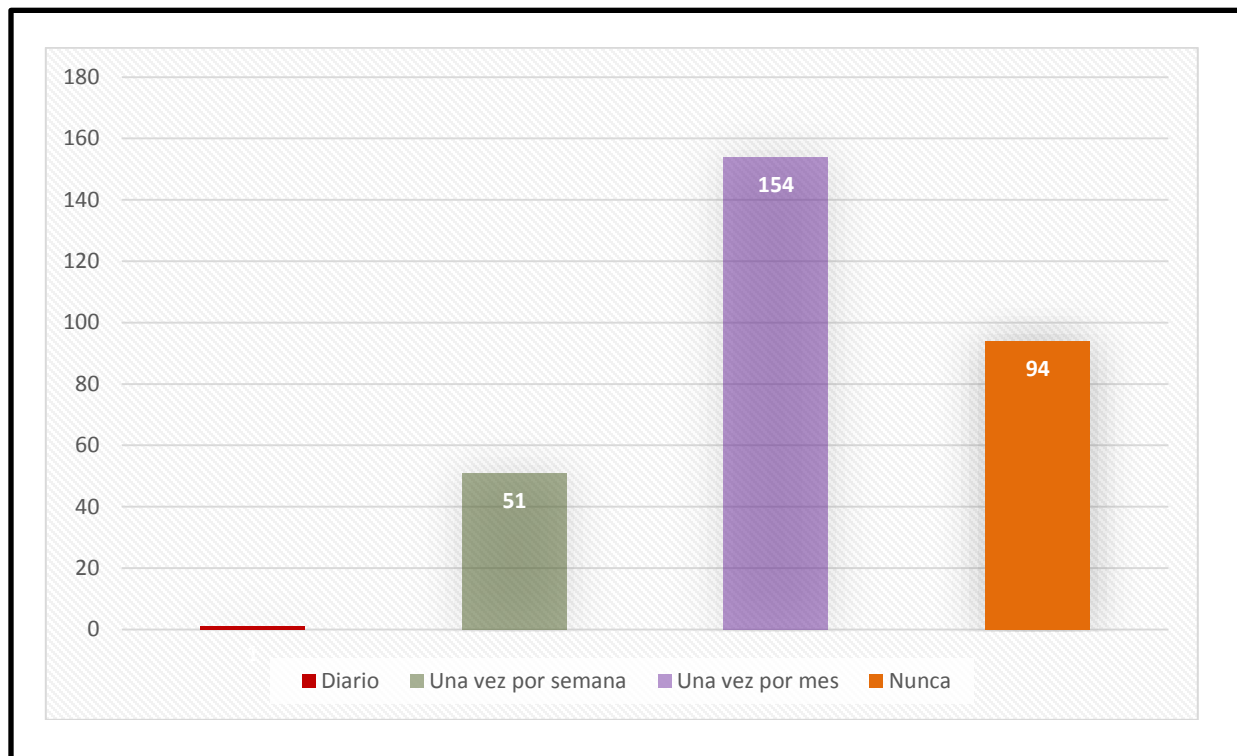


Figura 18. Frecuencia de consumo de bebidas alcohólicas

Fuente: propia

Realiza ejercicio

De la muestra total el 68.0% (204 personas) reportó que sí realiza ejercicio y el 32.0% (96) no lo realiza.

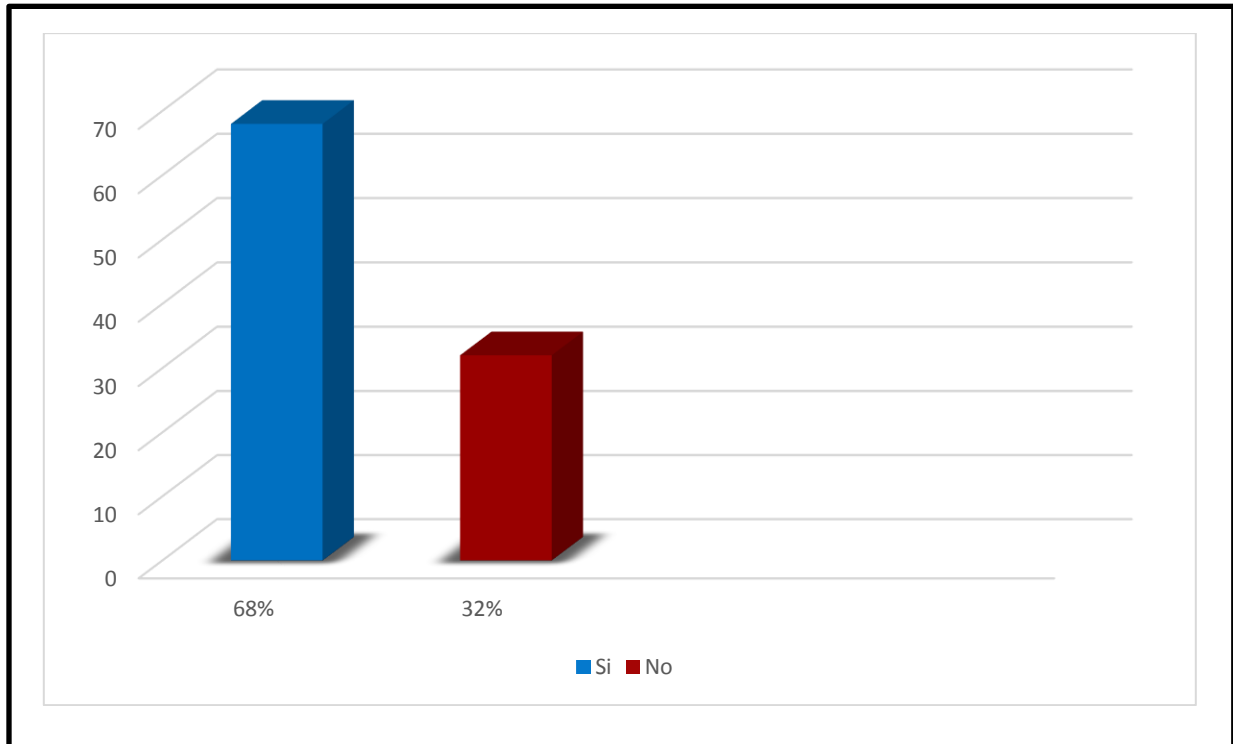


Figura 19. Realiza ejercicio

Fuente: propia

Frecuencia con la que realiza ejercicio

Los resultados obtenidos indican que el 31% (93 personas) nunca ha realizado ejercicio, el 10.7% (32 personas) ha realizado ejercicio una vez por mes, el 32% (96 personas) afirmó que realiza ejercicio una vez a la semana y finalmente el 26.3% (79 personas) reportó que realiza ejercicio diario.

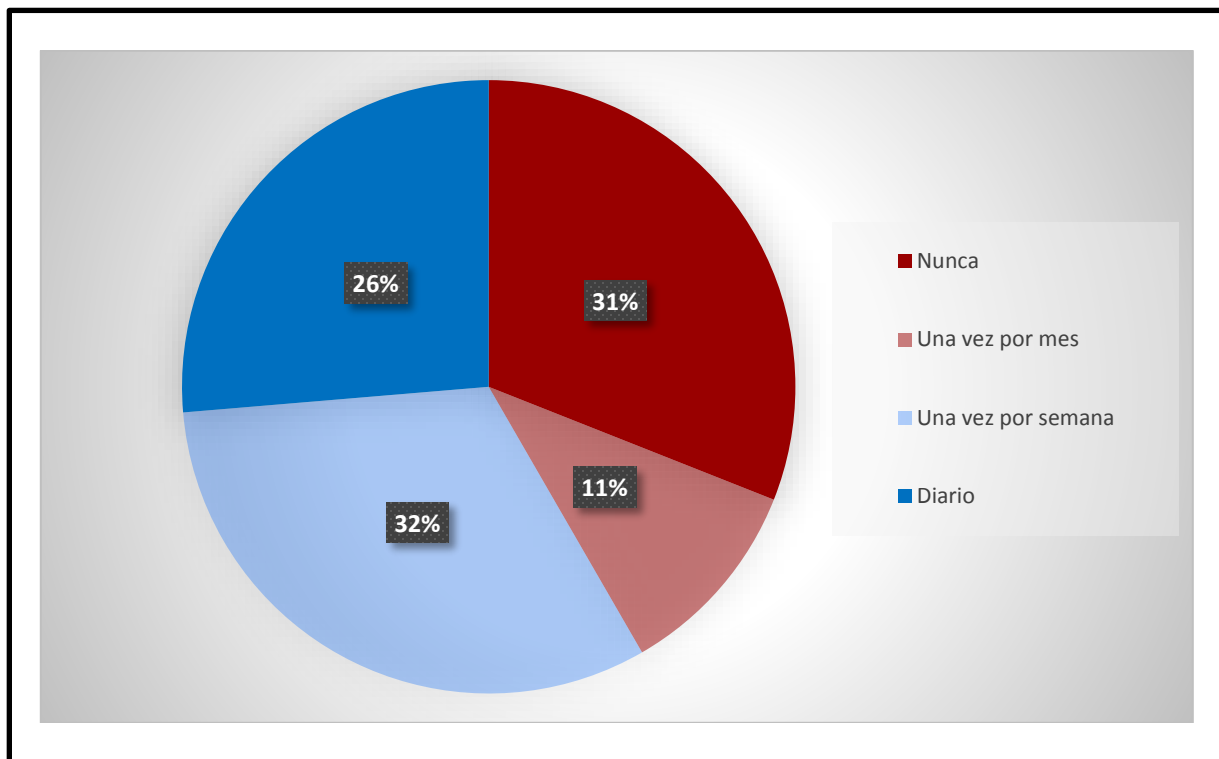


Figura 20. Frecuencia con la que realiza ejercicio

Fuente: propia

Padecimiento de enfermedad crónica

Respecto a enfermedades crónicas se reportó que el 5.7% (16 personas) de la muestra padece alguna enfermedad crónica y el 94.3% (284 personas) no ha padecido ninguna enfermedad de tipo crónico.

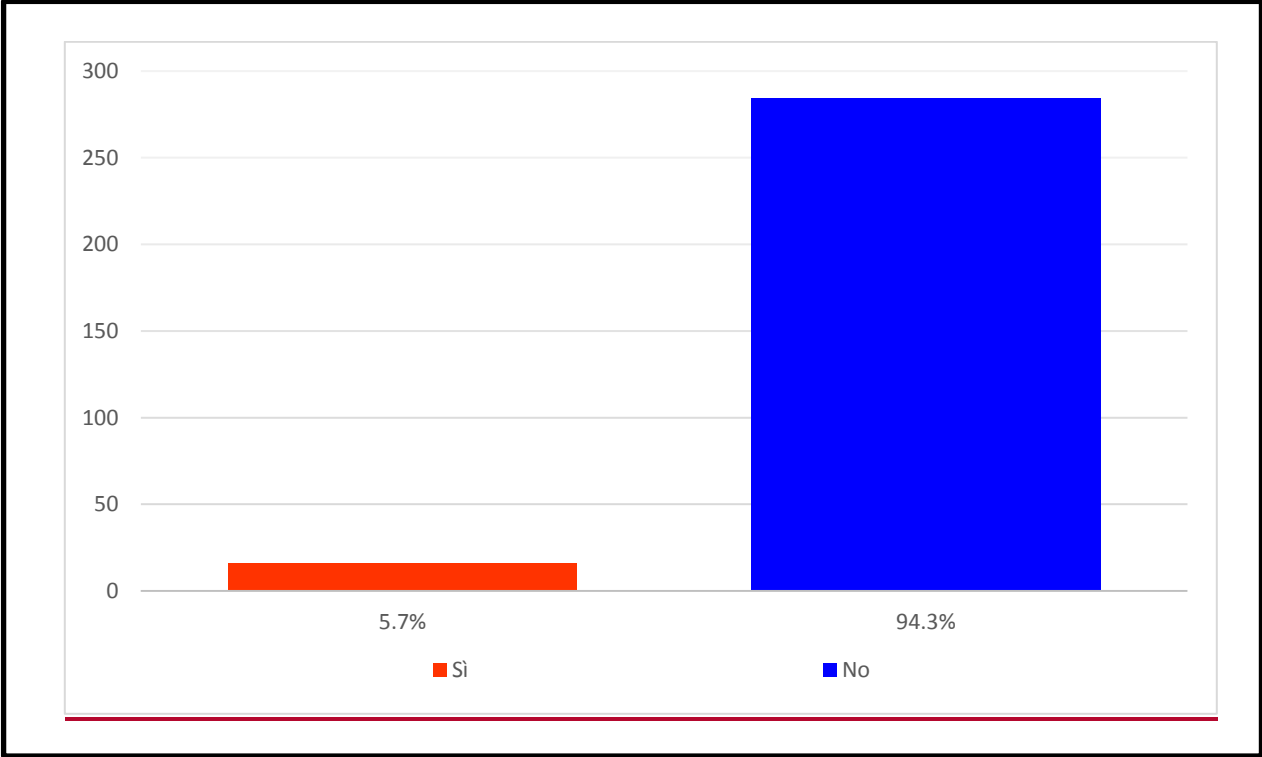


Figura 21. Padecimiento de enfermedad crónica

Fuente: propia

Tipo de enfermedad crónica que padece

De las 16 personas que reportaron alguna enfermedad crónica, se desglosan los siguientes tipos:

1 Depresión:	0.3% (1)
2 Gastritis:	1% (3)
3 Diabetes:	2% (6)
4 Colitis nerviosa:	0.3% (1)
5 Migraña:	0.3% (1)
6 Hipertensión:	0.7% (2)
7 Hipotiroidismo:	0.3% (1)
8 Alergias:	0.3% (1)

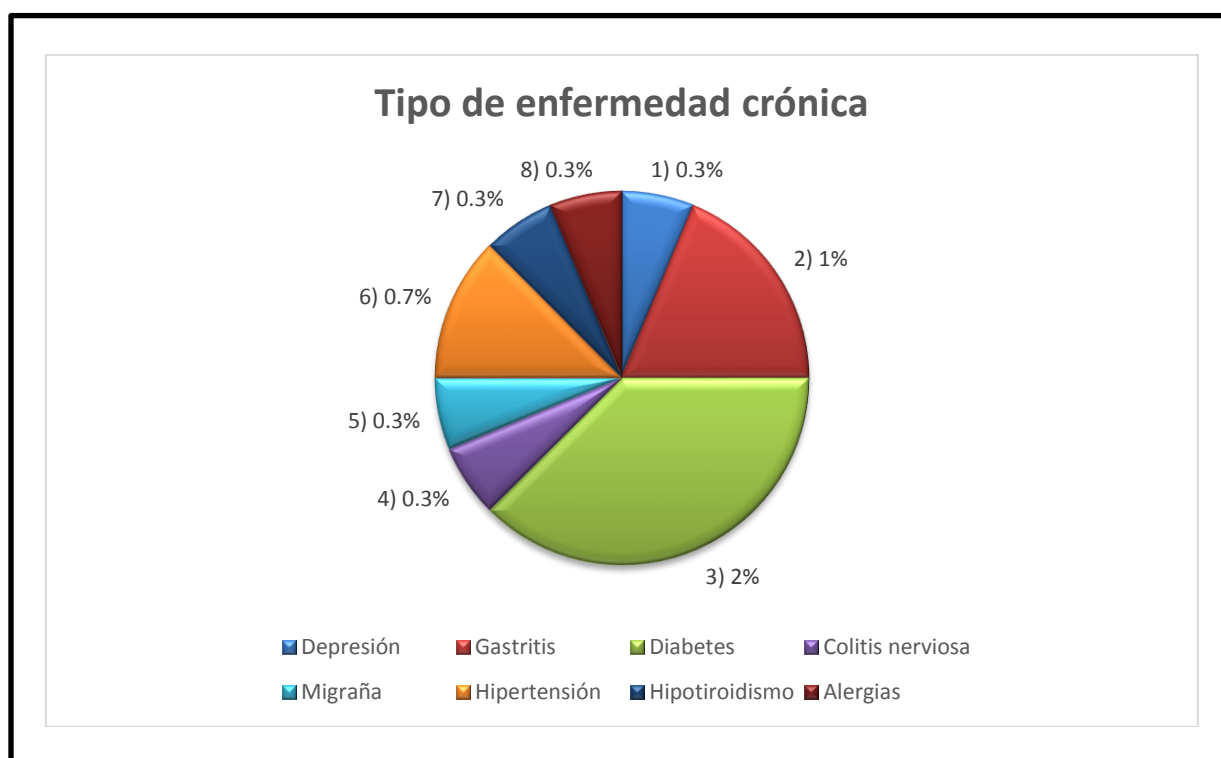


Figura 22. Tipo de enfermedad crónica

Fuente: propia

Tipo de empresa en la que labora

La muestra estuvo conformada por trabajadores tanto de empresas públicas como privadas, perteneciendo el 31.0% (93 personas) a una organización pública y el 69.0% (207 personas) a una organización privada.

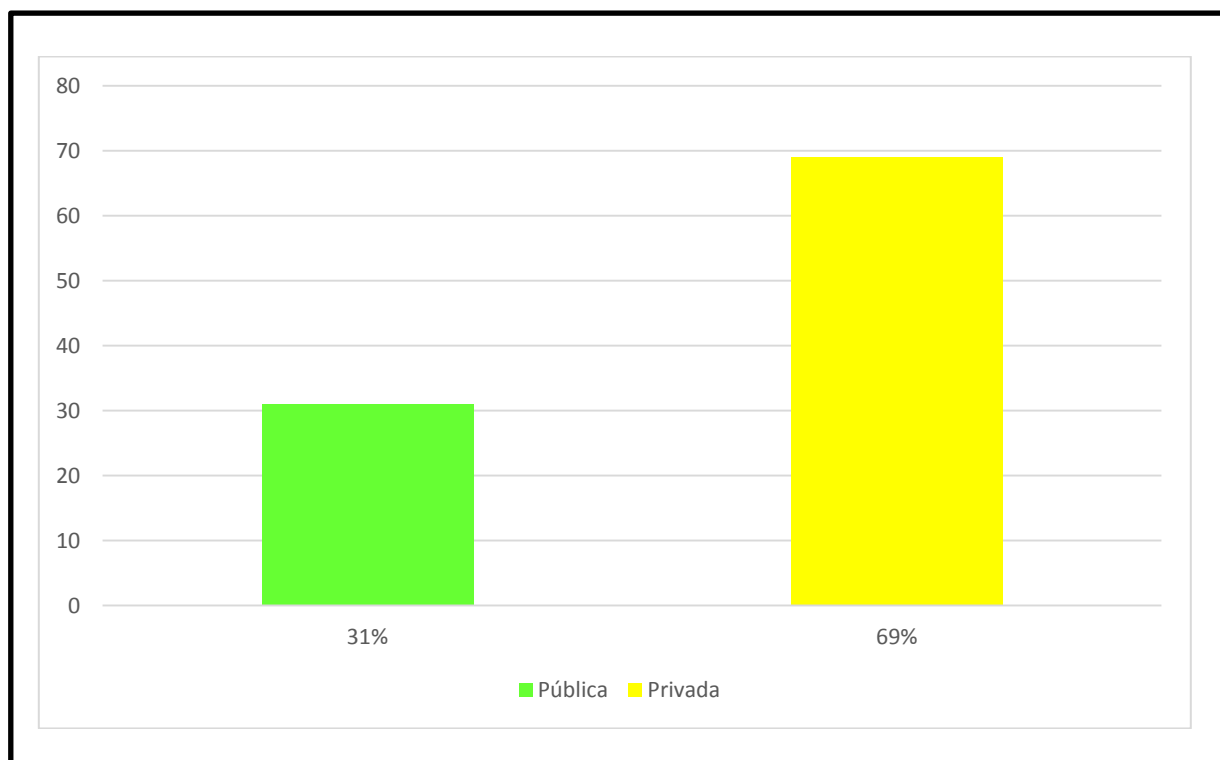


Figura 23. Tipo de empresa en la que labora

Fuente: propia

Giro de la empresa

Las personas que conformaron la muestra provienen de tres tipos de giro empresarial, tal como se muestra a continuación:

Servicios: 48.7% (146)

Comercial: 33.7% (101)

Transformación: 17.7% (53)

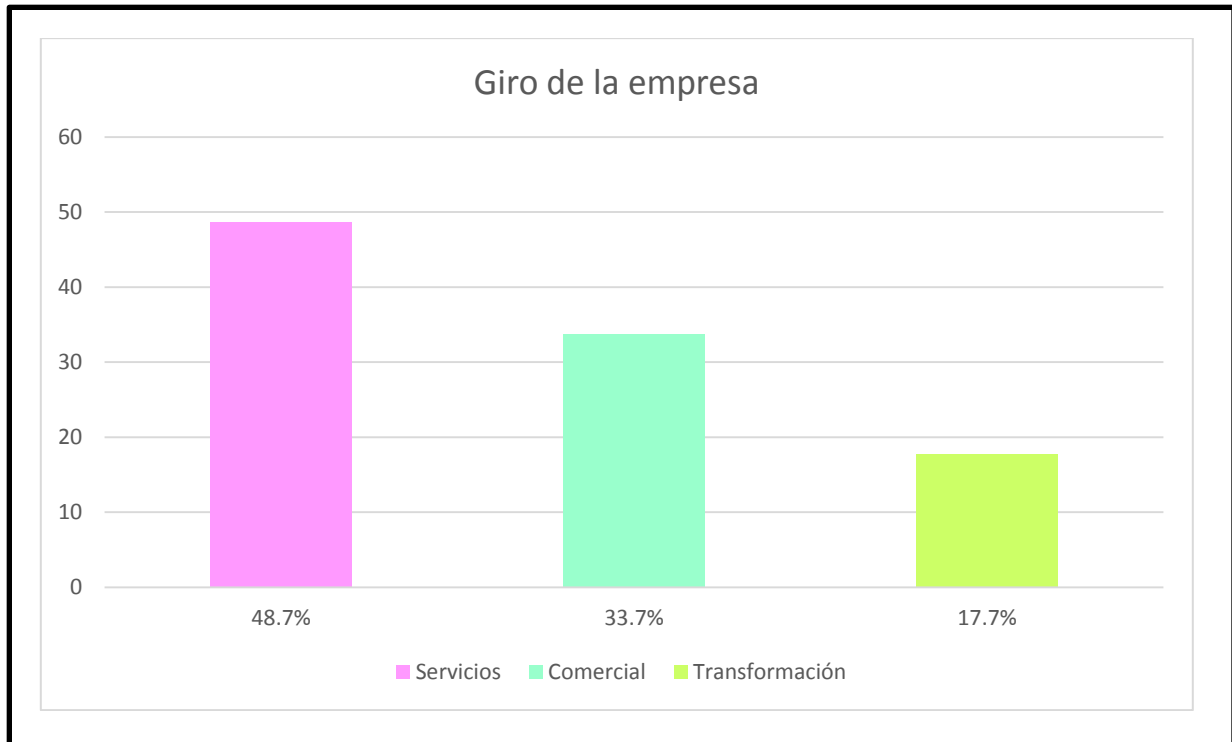


Figura 24. Giro de empresa

Fuente: propia

Nivel de puesto

Respecto a este demográfico se tomaron en consideración 4 niveles de puesto:

Operativo: 43.3% (130 personas)

Administrativo: 40.7% (122 personas)

Mando medio: 13.7% (41 personas)

Directivos: 2.3% (7 personas)

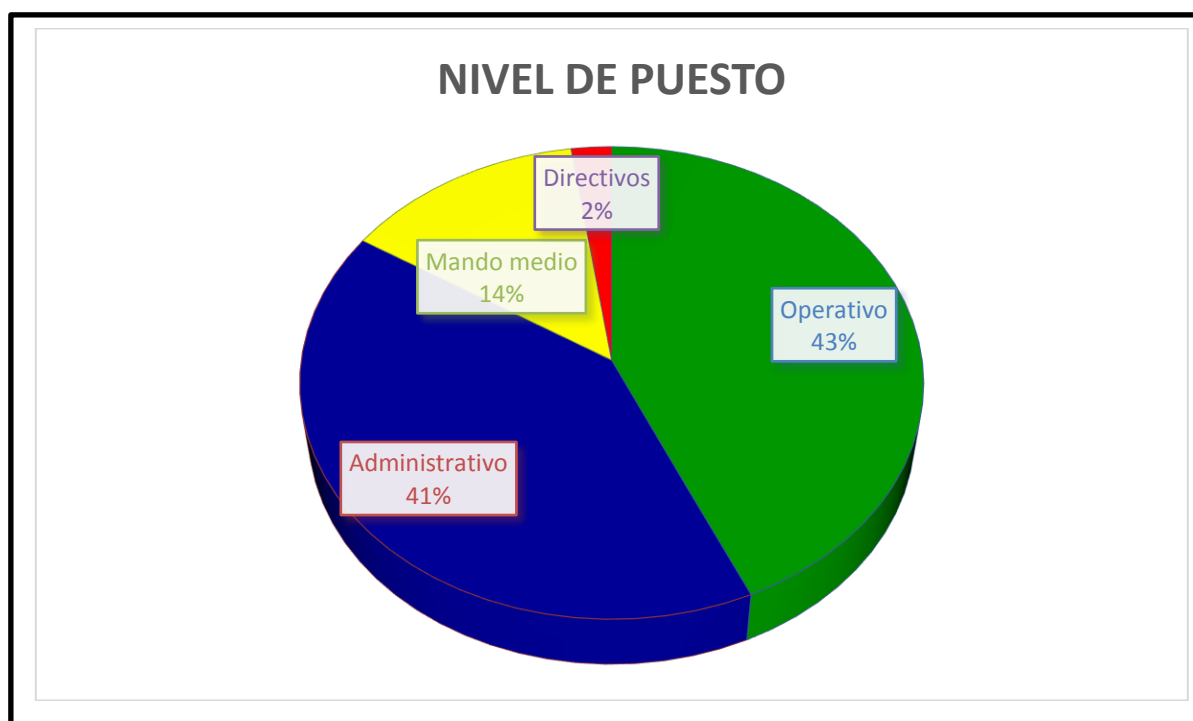


Figura 25. Nivel de puesto

Fuente: propia

Antigüedad

La antigüedad en el trabajo se evaluó en meses y conformando 4 grupos distribuidos en rangos:

1 - 10 meses: 70 personas (23.3%)

11 - 25 meses: 80 personas (26.7%)

26 - 84 meses: 81 personas (27%)

88 - 448 meses: 69 personas (23%)

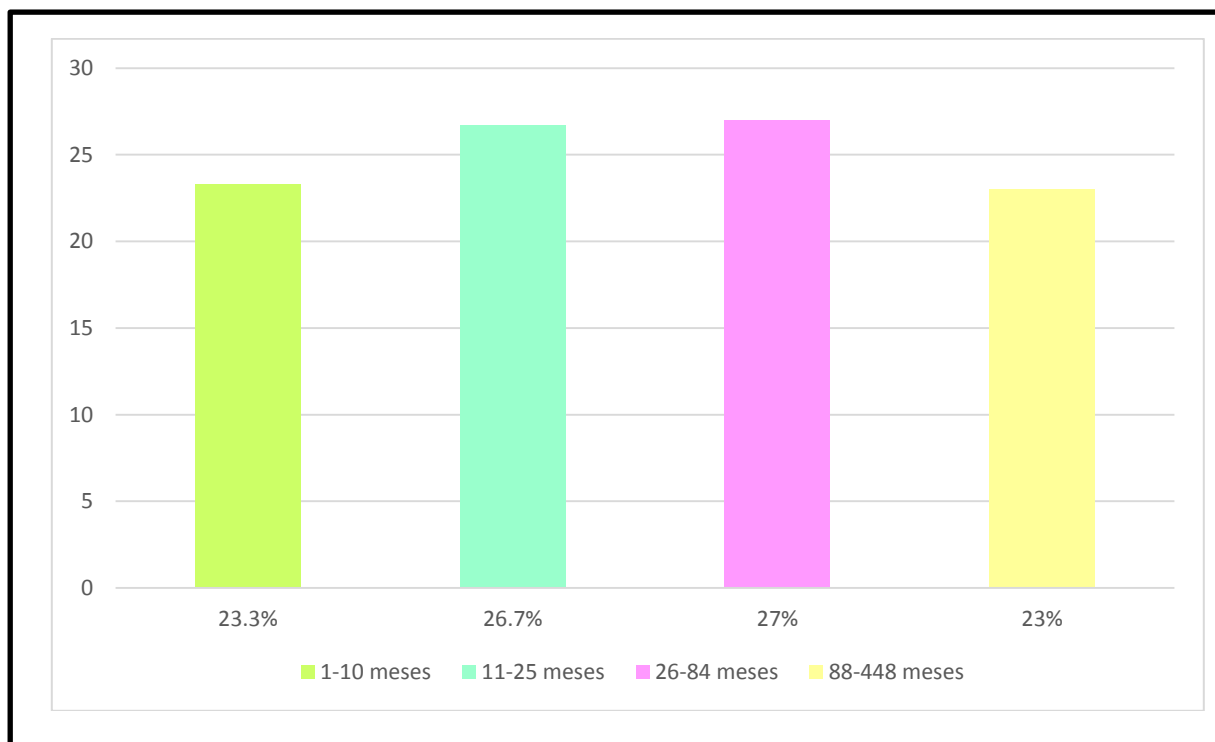


Figura 26. Antigüedad (meses laborados)

Fuente: propia

Turno

Las personas de la muestra reportaron laborar en los siguientes turnos:

Matutino: 164 (54.7%)

Vespertino: 18 (6%)

Mixto: 117 (39%)

Nocturno: 1 (0.3%)

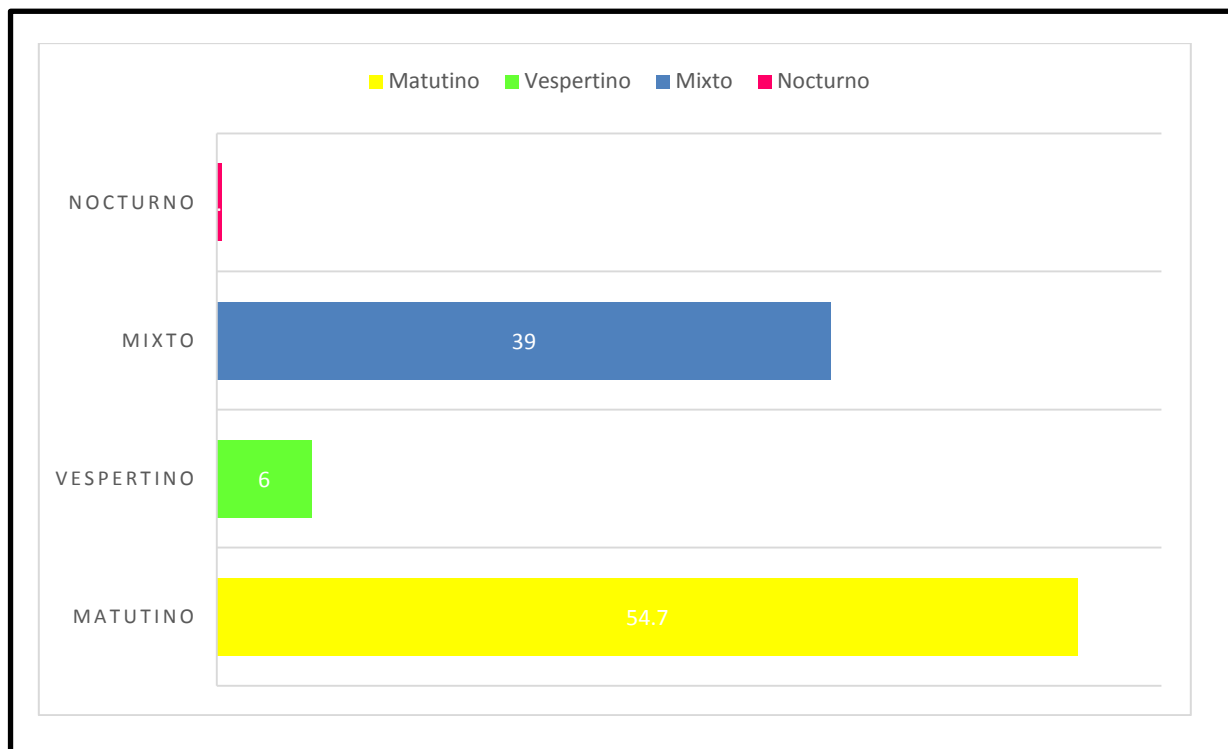


Figura 27. Turno

Fuente: propia

Horas de trabajo diario

La muestra se dividió en 2 grupos abarcando los siguientes rangos:

4 – 8 horas: 51.3 % (154)

9 – 24 horas: 48.7% (146)



Figura 28. Horas laboradas

Fuente: propia

Edad

La muestra total se distribuyó en 4 grupos de edad:

Grupo 1: 18-23 años = 70 (23.3%)

Grupo 2: 24-29 años = 87 (29%)

Grupo 3: 30-39 años = 81 (27%)

Grupo 4: 40-66 años = 62 (20.7%)

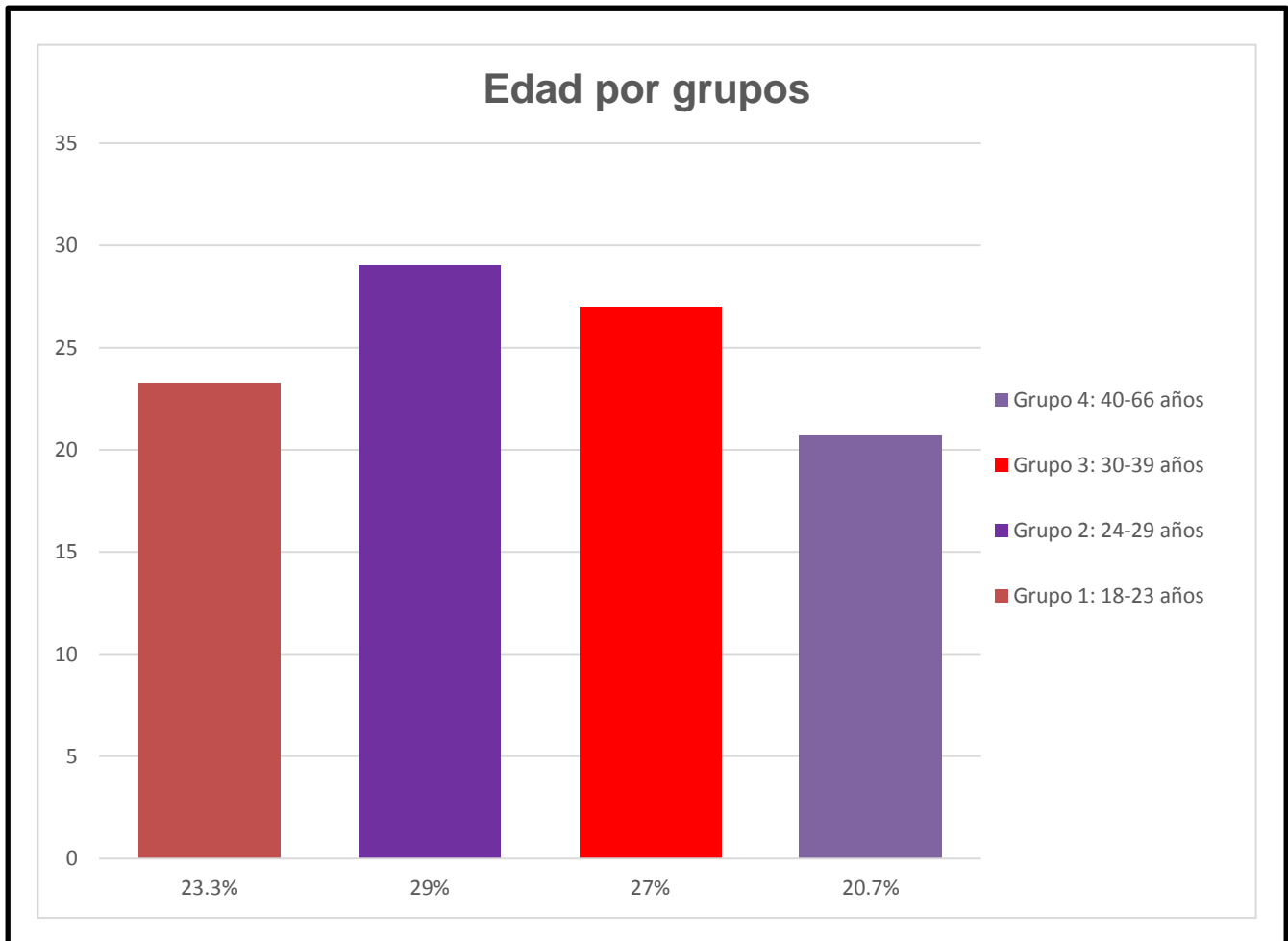


Figura 29. Edad por grupos

Fuente: propia

Estado Civil

Según los resultados arrojados por la investigación se reportó que de la muestra total 167 personas (55.7%) son solteras, 97 personas (32.3%) son casadas, 26 personas (8.7%) son divorciadas y 10 personas (3.3%) son viudas.

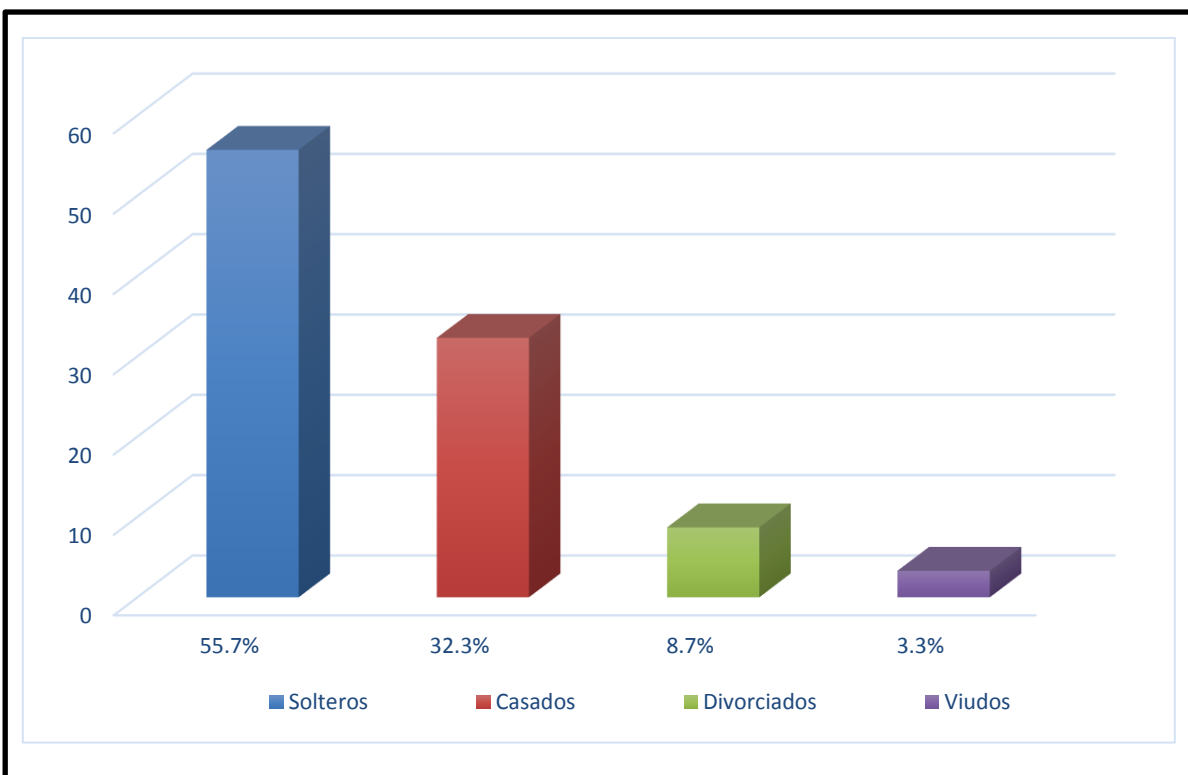


Figura 30. Estado civil

Fuente: propia

Género

Del total de la muestra el 47.3% (142 personas) representa al género femenino y el 52.7% (158 personas) representa al género masculino.

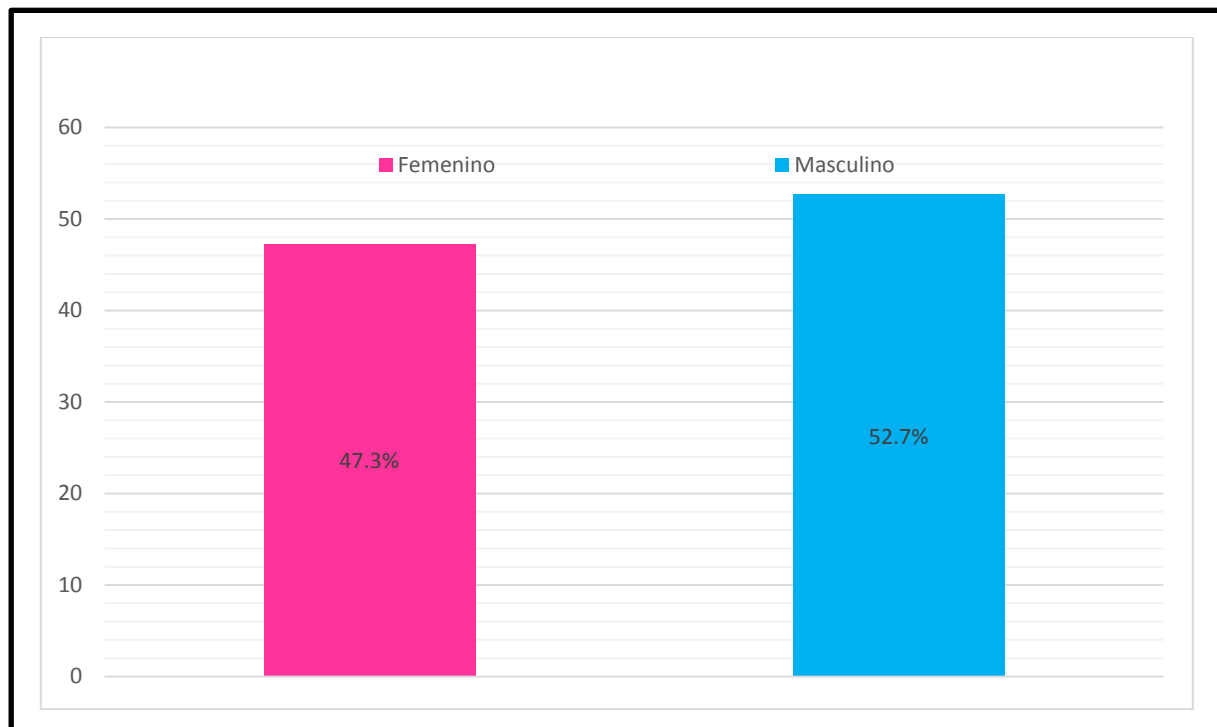


Figura 31. Género

Fuente: propia

Escolaridad

Los sujetos que compusieron la muestra tenían una escolaridad que va desde educación primaria hasta especialidad, como se muestra a continuación

Primaria: 3.3% (10)

Secundaria: 10.7% (32)

Bachillerato: 31.7% (95)

Universidad: 48.3 (145)

Especialidad: 6.0% (18).

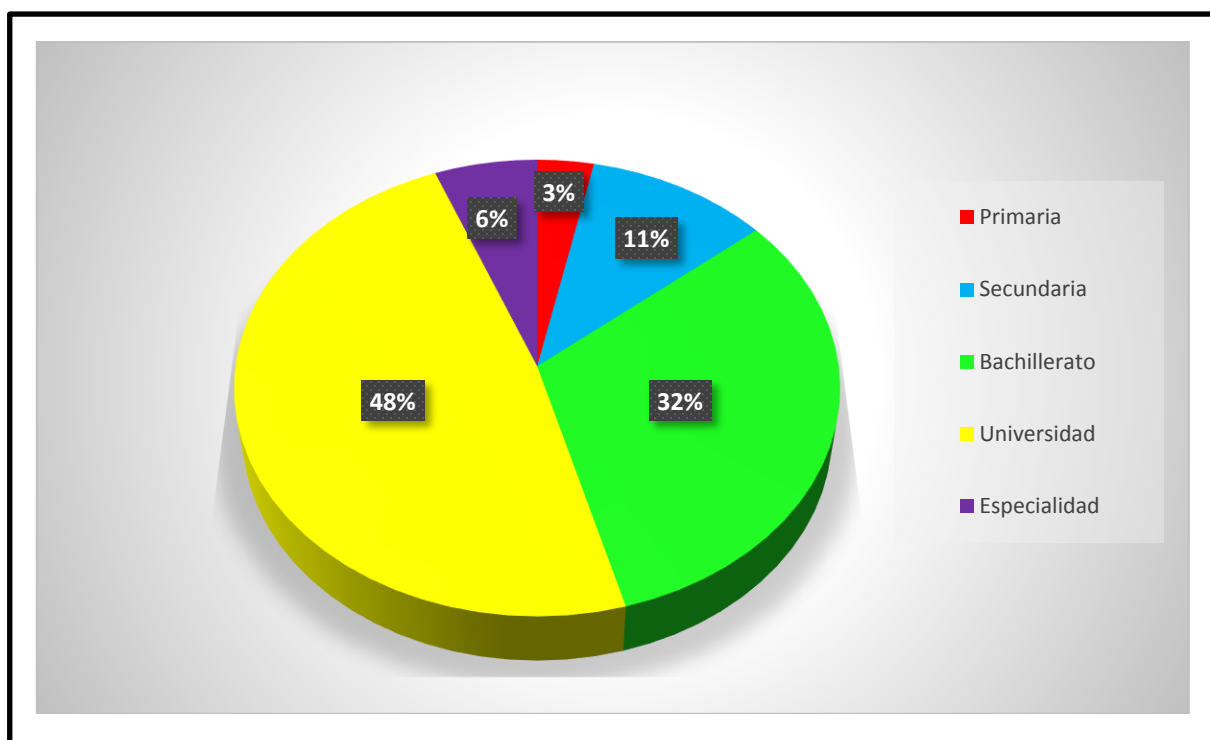


Figura 32. Escolaridad

Fuente: propia

4.10.2 Análisis factorial

Se llevó a cabo el análisis factorial con el método Equamax, debido a que arrojaba una combinación más alta, es decir, eliminando el menor número de reactivos, se conservaron 40 reactivos de un total de 60. Véase tabla 1 y 2.

	Componente			
	1	2	3	4
R13F1		,221		,558
R25F1	,380	,261		,399
R27F1				,315
R30F1	,573			,363
R33F1			,303	,511
R57F1	,224		,218	
R3F1r		,375		
R9F1r		,390		
R16F1r	-,455			
R18F1r	,222	,513		
R21F1r		,470		
R41F1r		,394	,352	
R47F1r		,567		
R50F1r		,424		
R58F1r		,565	,207	
R2F2	,436			,399
R26F2	,294	,211		,297
R31F2	,704			,281
R36F2				,461
R46F2	,711	,217		,202
R4F2r		,369		,296
R8F2r	,224	,401		,234
R11F2r	-,487			-,275
R20F2r				-,465
R37F2r		,290		
R51F2r	-,204			
R52F2r	,336	,435		
R56F2r		,279		
R59F2r	,241	,650		
R60F2r		,590		

R6F3	,569		
R22F3	,643	,217	,341
R28F3	,298		,565
R29F3			,723
R38F3	,426	,254	,387
R39F3	,530		,395
R45F3	,601	,397	,255
R5F3r		,352	,266
R15F3r		,397	,249
R19F3r	,234	,278	,366
R34F3r		,310	,401
R40F3r		,508	,251
R48F3r		,563	
R53F3r		,413	,235
R55F3r		,346	,474
R1F4	,530		,400
R10F4	,411		,473
R17F4			,497
R23F4	,214		,447
R32F4	,416		,493
R42F4	,506		,482
R43F4	,252		,566
R44F4	,393		,488
R49F4	,684		
R54F4	,369		,426
R7F4r			,210
R12F4r			,243
R14F4r		,220	,515
R24F4r			,563
R35F4r	,320	,310	,377

Tabla 1. Análisis factorial con método Equamax

Fuente: propia

	Componente 1	Componente 2	Componente 3	Componente 4
Factor 1	5	10	4	5
Factor 2	9	9	0	9
Factor 3	7	9	9	7
Factor 4	10	2	14	7

Tabla 2. Mejor combinación con método Equamax

Fuente: propia

Posteriormente se corrió un Alpha de Cronbach para rectificar la consistencia interna del instrumento, generando una confiabilidad de 0.886.

Factor	Número de reactivos seleccionados
F1 Presión temporal	10
F2 Insuficiencia de recursos de procesamiento cognitivo que demanda la tarea	9
F3 Emocional y psicológico	7
F4 Demanda fisiológica	14
Total	40
Confiabilidad	0.886

Tabla 3. Alpha de Cronbach

Fuente: propia

4.10.3 Análisis de varianza Anova One Way

Se corrió un análisis de Anova One Way para determinar si existe una diferencia entre las variables dependientes y las variables independientes.

Los resultados por factor se muestran en las tablas 4, 5, 6 y 7.

Variable	Grupos	N	F	Sig.
Escolaridad	Primaria	10	1.285	.276
	Secundaria	32		
	Bachillerato	95		
	Licenciatura	145		
	Especialidad	18		
Genero	Femenino	142	.495	.482
	Masculino	158		
Estado civil	Soltero	167	.595	.619
	Casado	97		
	Divorciado	26		
	Viudo	10		
Profesión	Ciencias de la salud	40	.480	.849
	Ventas	73		
	Varios	22		
	Ingeniería	35		
	Administración	72		
	Maestros	22		
	Almacenista/chofer	15		
	Policía	21		
Fuma sí o no	Sí	106	2.709	.101
	No	194		
Frecuencia de fumar	Nunca	193	2.237	.084
	Una vez por mes	26		

	Una vez por semana	33		
	Diario	48		
Ingiere bebidas alcohólicas sí o no	Sí	206	.004	.952
	No	94		
Frecuencia de ingerir bebidas alcohólicas	Nunca	94	.359	.783
	Una vez por mes	154		
	Una vez por semana	51		
	Diario	1		
Ejercicio sí o no	Sí	204	6.322	.012
	No	96		
Frecuencia de ejercicio	Nunca	93	5.442	.001
	Una vez por mes	32		
	Una vez por semana	96		
	Diario	79		
Padecimiento de enfermedad crónica sí o no	Sí	16	.081	.776
	No	284		
Tipo de enfermedad crónica	Ninguna	284	.828	.579
	Depresión	1		
	Gastritis	3		
	Diabetes	6		
	Colitis nerviosa	1		
	Migraña	1		
	Hipertensión	2		
	Hipotiroidismo	1		
	Alergia	1		
Tipo de empresa	Publica	93	.331	.566
	Privada	207		

Giro de empresa	Servicios	146	1.748	.176
	Comercial	101		
	Transformación	53		
Nivel de puesto	Operativo	130	.478	.698
	Administrativo	122		
	Mando medio	42		
	Directivo	7		
Turno	Matutino	164	.063	.979
	Vespertino	18		
	Mixto	117		
	Nocturno	1		
Horas laboradas	4-8 hrs	154	.421	.517
	9-24hrs	146		
Edad	18-23	70	.744	.527
	24-29	87		
	30-39	81		
	40-66	62		
Meses laborados	1-10	70	.441	.724
	11-25	80		
	26-84	81		
	88-448	69		

Tabla 4. Anova factor 1 presión temporal

Solo se tomaron en cuenta los datos con un puntaje menor o igual a 0.05 como parámetro de confiabilidad.

Fuente: propia

Variable	Grupos	N	F	Sig.
Escolaridad	Primaria	10	3.655	.006
	Secundaria	32		
	Bachillerato	95		
	Licenciatura	145		
	Especialidad	18		
Genero	Femenino	142	1.093	.297
	Masculino	158		
Estado civil	Soltero	167	2.057	.106
	Casado	97		
	Divorciado	26		
	Viudo	10		
Profesión	Ciencias de la salud	40	2.235	.032
	Ventas	73		
	Varios	22		
	Ingeniería	35		
	Administración	72		
	Maestros	22		
	Almacenista/chofer	15		
	Policía	21		
Fuma sí o no	Sí	106	.770	.381
	No	194		
Frecuencia de fumar	Nunca	193	5.028	.002
	Una vez por mes	26		
	Una vez por semana	33		
	Diario	48		
Ingiere bebidas alcohólicas sí o no	Sí	206	8.323	.004
	No	94		
Frecuencia de ingerir	Nunca	94	3.828	.010
	Una vez por mes	154		

bebidas alcohólicas	Una vez por semana	51		
	Diario	1		
Ejercicio sí o no	Sí	204	11.232	.001
	No	96		
Frecuencia de ejercicio	Nunca	93	5.306	.001
	Una vez por mes	32		
	Una vez por semana	96		
	Diario	79		
Padecimiento de enfermedad crónica sí o no	Sí	16	.436	.510
	No	284		
Tipo de enfermedad crónica	Ninguna	284	.143	.997
	Depresión	1		
	Gastritis	3		
	Diabetes	6		
	Colitis nerviosa	1		
	Migraña	1		
	Hipertensión	2		
	Hipotiroidismo	1		
	Alergia	1		
Tipo de empresa	Publica	93	.025	.875
	Privada	207		
Giro de empresa	Servicios	146	2.711	.068
	Comercial	101		
	Transformación	53		
Nivel de puesto	Operativo	130	1.403	.242
	Administrativo	122		
	Mando medio	42		
	Directivo	7		
Turno	Matutino	164	2.609	.052

	Vespertino	18		
	Mixto	117		
	Nocturno	1		
Horas laboradas	4-8 hrs	154	1.462	.227
	9-24hrs	146		
Edad	18-23	70	.292	.831
	24-29	87		
	30-39	81		
	40-66	62		
Meses laborados	1-10	70	1.908	.128
	11-25	80		
	26-84	81		
	88-448	69		

Tabla 5. Anova factor 2 Insuficiencia de recursos cognitivos que demanda la tarea.

Fuente: propia

Variable	Grupos	N	F	Sig.
Escolaridad	Primaria	10	.793	.530
	Secundaria	32		
	Bachillerato	95		
	Licenciatura	145		
	Especialidad	18		
Genero	Femenino	142	2.367	.125
	Masculino	158		
Estado civil	Soltero	167	2.606	.052
	Casado	97		
	Divorciado	26		
	Viudo	10		
Profesión	Ciencias de la salud	40	2.211	.033
	Ventas	73		
	Varios	22		
	Ingeniería	35		
	Administración	72		
	Maestros	22		
	Almacenista/chofer	15		
	Policía	21		
Fuma sí o no	Sí	106	1.627	.203
	No	194		
Frecuencia de fumar	Nunca	193	1.598	.190
	Una vez por mes	26		
	Una vez por semana	33		
	Diario	48		
Ingiere bebidas alcohólicas sí o no	Sí	206	6.138	.014
	No	94		

Frecuencia de ingerir bebidas alcohólicas	Nunca	94	2.645	.049
	Una vez por mes	154		
	Una vez por semana	51		
	Diario	1		
Ejercicio sí o no	Sí	204	16.301	.000
	No	96		
Frecuencia de ejercicio	Nunca	93	6.086	.000
	Una vez por mes	32		
	Una vez por semana	96		
	Diario	79		
Padecimiento de enfermedad crónica sí o no	Sí	16	.032	.859
	No	284		
Tipo de enfermedad crónica	Ninguna	284	.838	.530
	Depresión	1		
	Gastritis	3		
	Diabetes	6		
	Colitis nerviosa	1		
	Migraña	1		
	Hipertensión	2		
	Hipotiroidismo	1		
	Alergia	1		
Tipo de empresa	Publica	93	1.802	.180
	Privada	207		
Giro de empresa	Servicios	146	1.872	.156
	Comercial	101		
	Transformación	53		

Nivel de puesto	Operativo	130	2.551	.056
	Administrativo	122		
	Mando medio	42		
	Directivo	7		
Turno	Matutino	164	2.134	.096
	Vespertino	18		
	Mixto	117		
	Nocturno	1		
Horas laboradas	4-8 hrs	154	1.078	.300
	9-24hrs	146		
Edad	18-23	70	2.449	.064
	24-29	87		
	30-39	81		
	40-66	62		
Meses laborados	1-10	70	.063	.575
	11-25	80		
	26-84	81		
	88-448	69		

Tabla 6. Factor 3 Respuesta emocional y psicológica.

Fuente: propia

Variable	Grupos	N	F	Sig.
Escolaridad	Primaria	10	.839	.501
	Secundaria	32		
	Bachillerato	95		
	Licenciatura	145		
	Especialidad	18		
Genero	Femenino	142	5.838	.016
	Masculino	158		
Estado civil	Soltero	167	2.356	.072
	Casado	97		
	Divorciado	26		
	Viudo	10		
Profesión	Ciencias de la salud	40	.981	.445
	Ventas	73		
	Varios	22		
	Ingeniería	35		
	Administración	72		
	Maestros	22		
	Almacenista/chofer	15		
	Policía	21		
Fuma sí o no	Sí	106	.001	.981
	No	194		
Frecuencia de fumar	Nunca	193	1.080	.358
	Una vez por mes	26		
	Una vez por semana	33		
	Diario	48		
Ingiere bebidas alcohólicas sí o no	Sí	206	2.361	.125
	No	94		

Frecuencia de ingerir bebidas alcohólicas	Nunca	94	2.093	.101
	Una vez por mes	154		
	Una vez por semana	51		
	Diario	1		
Ejercicio sí o no	Sí	204	12.106	.001
	No	96		
Frecuencia de ejercicio	Nunca	93	5.089	.002
	Una vez por mes	32		
	Una vez por semana	96		
	Diario	79		
Padecimiento de enfermedad crónica sí o no	Sí	16	.428	.513
	No	284		
Tipo de enfermedad crónica	Ninguna	284	1.782	.080
	Depresión	1		
	Gastritis	3		
	Diabetes	6		
	Colitis nerviosa	1		
	Migraña	1		
	Hipertensión	2		
	Hipotiroidismo	1		
	Alergia	1		
Tipo de empresa	Publica	93	.008	.929
	Privada	207		
Giro de empresa	Servicios	146	1.749	.176
	Comercial	101		
	Transformación	53		

Nivel de puesto	Operativo	130	.398	.754
	Administrativo	122		
	Mando medio	42		
	Directivo	7		
Turno	Matutino	164	.691	.558
	Vespertino	18		
	Mixto	117		
	Nocturno	1		
Horas laboradas	4-8 hrs	154	.004	.951
	9-24hrs	146		
Edad	18-23	70	1.182	.317
	24-29	87		
	30-39	81		
	40-66	62		
Meses laborados	1-10	70	.258	.856
	11-25	80		
	26-84	81		
	88-448	69		

Tabla 7. Anova factor 4 Demanda fisiológica.

Fuente: propia

4.10.4 Correlación de Pearson.

Se aplicaron correlaciones de Pearson con la finalidad de conocer el grado en el que se relacionan las variables dependientes y las variables independientes.

	F1	F2	F3	F4	Edad	Meses laborados	Horas laboradas	Frecuencia de consumo de tabaco	Frecuencia de ingerir alcohol	Frecuencia de realizar ejercicio
F1	1									
F2	.533**	1								
F3	.530**	.594**	1							
F4	.398**	.431**	.613**	1						
Edad	-.117*	.017	-.127*	-.122*	1					
Meses Laborados	.036	.100	-.056	-.055	.630**	1				
Horas laboradas	-.016	.022	-.104	-.074	.008	.009	1			
Frecuencia de consumo de tabaco	.133*	.109	.104	.035	-.133*	-.139*	.006	1		
Frecuencia de ingerir alcohol	-.054	-.187**	-.153**	-.139*	-.267**	-.137*	.009	.209**	1	
Frecuencia de realizar ejercicio	-.195**	-.219**	-.230**	-.218**	.013	-.014	-.023	-.075	.176**	1

Tabla 8. Correlación de Pearson

Fuente: propia

Correlación del factor 1 Presión Temporal.

A partir de dicho análisis se obtuvo una correlación negativa entre edad y presión temporal ($r = -0.11$, $p = 0.42$), así mismo el análisis arrojó una correlación negativa entre la frecuencia con la que se realiza ejercicio y el factor 1 ($r = -0.195^{**}$, $p = 0.001$). El análisis también arrojó una correlación positiva entre la frecuencia con la que las personas fuman tabaco y el factor 1 ($r = 0.133^{**}$, $p = 0.022$).

Correlación del factor 2 Insuficiencia de Recursos Cognitivos que demanda la tarea.

Respecto a los resultados del factor 2 se encontró una correlación negativa entre la tendencia de beber alcohol y el factor insuficiencia de recursos de procesamiento cognitivos que demanda la tarea ($r = -0.187^{**}$, $p = 0.001$) y una correlación negativa entre la frecuencia con la que realizan ejercicio y el factor 2 ($r = -0.219^{**}$, $p = 0.000$).

Correlación del factor 3 Psicológico y Emocional

En el factor 3 se encontraron 3 correlaciones negativas; la primera se dio entre edad y el presente factor ($r = -0.127^*$, $p = 0.028$), la segunda entre la frecuencia de ingerir alcohol y el factor 3 ($r = -0.153^{**}$, $p = 0.008$) y la tercera entre la frecuencia con la que realizan ejercicio y dicho factor ($r = -0.230^{**}$, $p = 0.000$).

Correlación factor 4 Demanda Fisiológica

Finalmente, el análisis arrojó 3 correlaciones negativas, siendo éstas entre edad y demanda fisiológica ($r = -0.122^*$, $p = 0.034$), entre frecuencia de ingeniería alcohol y el presente factor ($r = -0.139^*$, $p = 0.016$) y entre la frecuencia con la que realizan ejercicio y el factor 4 ($r = -0.218^{**}$, $p = 0.000$).

4.11 Discusión y conclusiones

Hablar de carga mental de trabajo resulta ser difícil, no solo por la ambigüedad de su significado y la tendencia a confundirse con estrés, sino también por la escasa investigación que existe en México. Justo por esta razón se decidió iniciar una línea de investigación dedicada a recabar datos específicamente de la población mexicana que nos permita obtener la confiabilidad del instrumento de carga mental de trabajo, a través de un piloteo, así mismo determinar la influencia entre los factores sociodemográficos y la carga mental de trabajo.

A partir de la confiabilidad de 0.886 obtenida con el análisis factorial se pudo demostrar la consistencia interna del instrumento, demostrando que el instrumento de versión corta puede ser considerado para futuras líneas de investigación, debido a que el tiempo de aplicación disminuye y posiblemente esto ayude a obtener mayor participación de la población (véase anexo 5).

A partir de los resultados de las correlaciones de Pearson para conocer si existe una relación entre carga mental de trabajo y factores sociodemográficos se obtuvo una correlación estadísticamente significativa entre carga mental de trabajo y fumar, tomar, así como hacer ejercicio, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, lo cual indica que si existe relación estadísticamente significativa entre carga mental de trabajo y fumar, tomar, así como hacer ejercicio.

En la presente investigación se tomaron en cuenta las siguientes variables: consumo de alcohol y tabaco, así como la práctica de actividad física con sus respectivas frecuencias. Observando que las variables dependientes correlacionaron con las variables independientes como se muestra a continuación:

Cuando las personas perciben un nivel alto de presión temporal realizan menos ejercicio.

Entre más presión temporal perciba el trabajador su frecuencia de consumir tabaco aumentará.

Las personas que presentan menor insuficiencia de recursos de procesamiento cognitivo tienden a aumentar su consumo de alcohol.

Cuando la insuficiencia de recursos de procesamiento cognitivo es menor las personas tienden a realizar más ejercicio.

A mayor presencia de respuestas emocionales la frecuencia de ingerir bebidas alcohólicas disminuye.

Ante una menor respuesta emocional y psicológica mayor es la frecuencia con la que se realiza ejercicio.

A mayor demanda fisiológica disminuye la frecuencia de consumo de alcohol.

A mayor demanda fisiológica menor es la frecuencia con la que se realiza ejercicio.

Los datos obtenidos coinciden con los resultados de investigaciones relacionadas con consumo de alcohol, tabaco y el practicar o no ejercicio.

El consumo de tabaco está posiblemente relacionado con la carga mental de trabajo, ya que se han encontrado evidencias de que, a mayor tensión mental y estrés en el trabajo, mayor es el consumo de tabaco diariamente (Kouvonen et al., 2004 en Fernández, 2016).

Según la Encuesta Nacional de Adicciones (ENA, 2018 en (Salazar, 2012) a nivel mundial se consume el alcohol con propósitos recreativos. La población mexicana tiene un patrón de consumo típico de beber grandes cantidades por ocasión de consumo, es decir, aunque beban con poca frecuencia, cuando lo hacen ingieren grandes cantidades, lo que se tiende a pensar por ideologías y cultura, es que las personas que presentan mayor consumo de alcohol carecen de recursos cognitivos, por diversos factores, tales como, nivel socioeconómico, educativo y zona geográfica en la que residen, así mismo se considera que las personas que tienden a consumir mayor cantidad de bebidas alcohólicas, presentan más alteraciones emocionales como decepción, tristeza, ira y frustración, sin embargo, el presente estudio arroja resultados que dichas conductas se deben a un interés de socialización .

De igual manera los resultados coinciden medianamente con investigaciones realizadas anteriormente, ya que Torres (2008) (en Marrero, 2016) demostró que las personas que realizan regularmente ejercicio físico se perciben más saludables, con menos estrés y presentan mejor estado de ánimo que aquellas otras que no realizan ningún tipo de actividad física, sin embargo, hablar de salud no solo implica realizar conductas como beber, fumar y no practicar ejercicio, ya que como lo establece la OMS (1948) salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, por lo tanto se acepta parcialmente la hipótesis. En la actualidad los profesionales de la salud deben tener presente tres factores que determinan los grados de salud.

- Estar libre de enfermedad: no hay indicios de un mal funcionamiento del organismo
- No presentar factores que indiquen riesgos de presentar una enfermedad, por ejemplo, estar obeso, fumar o tener un elevado nivel de colesterol
- Practicar un estilo de vida saludable, por ejemplo, realizar ejercicio, comer de forma saludable y hábitos de prevención como realizarse chequeos (Cruzado y De la Puente, 1997).

Respecto a la segunda hipótesis, se acepta la existencia de una relación estadísticamente significativa entre carga mental de trabajo y edad, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, la cual postula que no existe una relación estadísticamente significativa entre carga mental de trabajo y edad, ya que la variable edad correlacionó negativamente con carga mental de trabajo. Demostrando que las personas de mayor edad tienden a presentar menor presión temporal, los sujetos de mayor edad presentan menor respuesta de naturaleza emocional y psicológica y, finalmente las personas de menor edad presentan mayor alteración física.

Los presentes resultados coinciden con investigaciones anteriores debido a que reportan que los trabajadores jóvenes menores de 25 años están más expuestos a condiciones de trabajo relacionadas con el estrés, en comparación a la generación

anterior, por ejemplo, la realización de trabajos a alta velocidad (67%), las tareas monótonas (52%) y los turnos de trabajo (20%) (García et al., 2010).

Dichos resultados difieren con la ideología mexicana ya que se tiene la imagen de que las personas de la tercera edad, son más propensos a presentar alteraciones fisiológicas y a tener un bajo estado anímico que les conlleva a sentirse frustrados, incompetentes e irritables contrario a los jóvenes que están llenos de vitalidad, optimistas, con los recursos necesarios y habilidades físicas para enfrentar las problemáticas del mundo actual.

Por otra parte, se reporta que las mujeres tienden a presentar mayor demanda fisiológica que los hombres, aceptando como hipótesis alterna la existencia de la relación estadísticamente significativa entre carga mental de trabajo y género, rechazando que no existe una relación estadísticamente significativa entre carga mental de trabajo y género.

Lo expuesto anteriormente corrobora los resultados de investigaciones realizadas en otros países, ejemplo de dichas investigaciones es el estudio de carga mental de trabajo en la mujer trabajadora: desigualdad de género (Fernández, 2014) en donde las mujeres presentan mayor ritmo de trabajo y mayor fatiga como consecuencia de la cantidad de trabajo, otro estudio revela una clara evidencia y consistencia de mayores tasas de prevalencia de trastornos mentales en mujeres que en hombres.

Por otra parte, los hombres tienden a obtener puntajes consistentemente más altos para la salud mental positiva y menores niveles de malestar psicológico que las mujeres, por el contrario, los hombres fueron más propensos a sufrir trastornos de abuso de alcohol y de sustancia (The mental Health Status of the European Population [THEP], 2003 en García et al., 2010).

Respecto al cuarto supuesto se acepta la hipótesis nula debido a que el análisis no arrojó ninguna relación estadísticamente significativa entre carga mental de trabajo y el turno en el que se labora, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna, la cual

afirma que existe una relación estadísticamente significativa entre carga mental de trabajo y turno.

Contrastando con datos de investigaciones anteriores, debido a que la mayoría de los problemas de salud que aquejan a las personas que trabajan por turnos se asocian a la calidad del sueño del que disfrutaban durante el día después de un turno de noche y, en menor medida, al descanso anterior al inicio del turno de mañana (William et al., 1974 en Knauth 1983).

Se acepta la quinta hipótesis alterna, la cual expone la existencia de una relación estadísticamente significativa entre carga mental de trabajo y profesión, por ende, se rechaza la hipótesis nula, la cual sostiene que no existe una relación estadísticamente significativa entre carga mental de trabajo y profesión. Exponiendo que los sujetos que ejercen puestos de chofer presentan mayor insuficiencia de recursos de procesamiento cognitivo que demanda la tarea en comparación con los que ejercen una ingeniería como profesión, así mismo las personas que ejercen como intendente, estilista, repostero, herrero, costurero, carpintero, mensajero, cajero y bailarín presentan mayor respuesta de tipo emocional y psicológica que las que ejercen una ingeniería.

Lo anterior corrobora con datos en los que se expone que los trabajadores de oficios artesanales y operadores de instalaciones y maquinas son los que más a menudo tienen una alta intensidad de trabajo, el trabajo en estos sectores también es más probable que esté asociado con el desempeño de las tareas repetitivas y monótonas (García et al., 2010).

La última hipótesis alterna es aceptada, debido a que existe una relación estadísticamente significativa entre carga mental de trabajo y escolaridad, observando que las personas que cuentan con un grado de estudios a nivel primaria manifiestan mayor insuficiencia de recursos de procesamientos cognitivos que demanda la tarea al momento de ejecutar sus actividades laborales que aquellos que tienen una preparación a nivel licenciatura, por lo tanto se rechaza la hipótesis

nula la cual postula que no existe una relación estadísticamente significativa entre carga mental de trabajo y escolaridad.

Los resultados anteriores contrastan con creencias que se tienen acerca de la influencia de los factores psicosociales sobre la carga mental de trabajo, puesto que se establecen como verdades absolutas que se instauran por la sociedad, omitiendo la labor de investigación, la cual permite un amplio panorama de la influencia que tienen las variables sociodemográficas sobre la carga mental de trabajo.

Por lo anterior es de suma importancia prestar atención a la presencia de factores que pudieran influir negativamente en la salud de los trabajadores, puesto que el mundo está en constante cambio, nuevos estilos de trabajo, tecnologías y procesos resultan en nuevas exigencias de recursos, no solo físicos sino también mentales, aunado a ello factores como hábitos de vida saludables o no saludables, edad, genero, turno en el que se labora, profesión, escolaridad, entre otros influyen directamente en la percepción del nivel de carga mental de trabajo, por ello se debe prevenir para evitar resultados negativos que pudieran afectar a la salud de los trabajadores y éstos a la productividad de la empresa, tomando en cuenta diversas características, tales como:

- Adaptar la carga de trabajo a las capacidades del empleado.
- Procurar dotar a las tareas de un nivel de interés creciente.
- Proporcionar información y entrenamiento adecuado a los trabajadores

De lo contrario, se crearía un círculo en el que si no se actúa puede repercutir negativamente en todas las partes involucradas.

Cabe mencionar que esta temática ha sido abordada en el país con la reciente publicación de la NOM 035, la cual fue realizada en octubre de 2018, respecto a factores de riesgo psicosocial en el trabajo: identificación, análisis y prevención, en la cual se contempla a la carga mental de trabajo como consecuencia de las condiciones adversas en el trabajo.

Dado que el objetivo principal de esta tesis fue determinar mediante el piloteo del instrumento de carga mental de trabajo si existe una relación entre los factores que componen la carga mental de trabajo y las variables sociodemográficas, la investigación por sí misma es una aportación para la literatura debido a que es un estudio novedoso y utiliza población mexicana, ya que hasta el momento se cuenta con poca bibliografía en nuestro país. Este trabajo representa un impulso para el planteamiento de futuras líneas de investigación acerca de intervención y prevención.

Se destaca que el instrumento de versión corta de carga mental de trabajo y factores sociodemográficos es viable y válido ya que los análisis estadísticos realizados apoyan ésta idea

Finalmente, la presente investigación cumplió con el objetivo, ya que a través del piloteo y los diferentes análisis ejecutados se determina la relación entre carga mental de trabajo y los factores sociodemográficos.

4.12 Limitaciones

Al realizar la presente investigación se pudo detectar que la bibliografía sobre carga mental de trabajo es muy escasa en nuestro país, por lo que se tuvo que recurrir a diversas fuentes extranjeras, notando con ello la primera limitación del estudio y la necesidad de realizar mayor investigación en nuestro país en cuanto a esta temática.

La segunda limitación identificada consiste en la distribución poco equitativa de la población que conformó la muestra, ya que en cuanto a edad participaron sujetos de 18-23 años (23%), 24-29 años (29%), 30-39 años (27%) y de 40-66 años (7%), haciendo evidente la carga en las personas que tienen de 18-39 años, por otra parte participaron sujetos con las siguientes profesiones: Ciencias de la salud (13.3%), ventas (24.3%), varios (7.3%), ingenieros y arquitectos (11.7%), administrativos

(24%), maestros (7.3%), almacenistas-choferes (5%) y policías (7%), notando la carga en ventas y administrativos.

Como penúltima limitación se pudo detectar que el tiempo de ejecución fue prolongado debido a la extensión del cuestionario y la última fue que muchas personas no tuvieron acceso a internet, por lo que no pudieron participar en la etapa de aplicación.

Referencias

- Acosta M., Aldrete M., Alvarado C., Aranda C., Arellano L., y cols. (2006). *Rial net portal, Factores psicosociales y salud mental en el trabajo*. Recuperado el 15 de noviembre de 2017 de:
<http://www.rialnetportal.org/cgi-sys/suspendedpage.cgi>
- Agencia Pública Sanitaria Poniente, Consejería de Salud (2017). *Definición de la Especialidad Medicina del Trabajo y Campo de Acción*. Recuperado el 12 de octubre de 2017:
<http://www.ephpo.es/docencia/DEFINICION%20ESPECIALIDAD%20MEDICINA%20DEL%20TRABAJO%20Y%20CAMPO%20DE%20ACCION.pdf>
- Álvarez, F. y Faizal, E. (2012). *Salud Ocupacional. Guía Práctica*. Bogota: editores de la U.
- Ardila, R. (2003). *Calidad de vida: Una definición integradora*. Revista latinoamericana de Psicología. vol. 35 pág. 162 Bogotá, recuperado de
<http://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Benavides, M. D. (1975). *Proceso Psicossomático Terapéutico, relación dinámica concentrativa. Tomo I*. Editorial Trillas. México
- Camacho, C. y Arias, F. (2009) *Análisis de la salud y Burnout y profesores mexicanos*. Ciencia y trabajo núm. 11 pág. 168-171 México
- Campbell, D. T. y Stanley, J.C. (1995). *Diseños experimentales y cuasiexperimentales en la investigación social*. Buenos Aires, Argentina: editorial Amorrortu editores.
- Cruzado, J. y De la Puente, M (1997). *Lo psicossomático*, Madrid: editorial Santillana.
- Diario oficial de la Federación (2018). NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo Psicossocial en el Trabajo - Identificación, Análisis y Prevención. Recuperado el 27 febrero de 2019:
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

Díaz, D., Hernández, E., y Rolo, G. (2012). *carga mental de trabajo*. España: editorial síntesis.

Delgado, O. S. (2002). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Psicosociologia/La%20carga%20de%20trabajo%20mental/carga%20mental.pdf>

Diccionario etimológico. *Etimologías de Psicología* (2017) Chile

DoCarmargo, M., Chaves, M., Barellos, F., Almeida, L., De oliveira, L. y Pedrao, L.(2010). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Revista Cubana de Enfermería* , 52-64. Obtenido de: http://www.bvs.sld.cu/revistas/enf/vol26_1_10/enf090110.pdf

Facultad de Contaduría y Administración (2002). *Tutorial para la asignatura Psicología del Trabajo*, México. facultad de Contaduría y Administración Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia, recuperado el 12 de octubre de 2017: http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/98/4/psico_trabajo.pdf

Fernández, E., Martín, M y Domínguez, J. (2001). *Procesos psicológicos*. Madrid: ediciones pirámide.

Fernández, M (2014) *Carga mental de trabajo en la mujer trabajadora: desigualdad de género y prevalencia*. Madrid, España. Recuperad el 22 de marzo de 2018: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n238/original2.pdf>

Fernández, Y. (2016). *Influencia de la carga mental en el trabajo sobre el consumo de tabaco*. España. Recuperado el 27 de Junio de 2018: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/3224/Influencia%20de%20la%20carga%20mental%20en%20el%20trabajo%20sobre%20el%20consumo%20de%20tabaco.pdf?sequence=1>

García, Ipiña y Castañeda (2010). *Carga mental y trabajo. Observatorio de riesgos psicosociales UGT-CEC*. Madrid. Recuperado el 1 de junio de 2018 en: http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_carga%20mental%20y%20trabajo/2010%20carga%20mental%20y%20trabajo.pdf

- González, M. (2011). *Sintomas psiosomáticos y estrés: ¿Cómo se relaciona?* México : Instituto Mexicano de la Juventud
- González, J., Moreno, B. & Garrosa, E. (2005). *Carga mental y Fatiga laboral*. Madrid: pirámide.
- ISSSTE, (s.f.). *Instituto de Seguridad y Servicio Sociales de los Trabajadores del Estado*. fecha de consulta 25 de Julio de 2017. obtenido de http://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&sqi=2&ved=0ahUKEwiZ74m4vKXVAhVEyGMKHdBMDBYQFgg1MAM&url=http%3A%2F%2Fwww.issste.gob.mx%2Fimages%2Fdownloads%2Finstituto%2Fprevencion-riesgos-trabajo%2FSeguridad-y-salud-en-el-trabajo.pdf&usg=AFQjCNFrGopGg8Z5W1R_Bi1igIKZC-BAQQ
- Jiménez, R. A. (2016). *Estrés laboral, trastornos psicossomáticos y su relación con variables sociodemográficas*. México, México. Recuperado el 13 de febrero de 2017
- Kerlinger, F. (2002). *Investigación del comportamiento*. México: MacGraw-Hill interamericano.
- Knauth, P. (s. f.). *Enciclopedia de la salud y seguridad en el trabajo. Horas de trabajo*
- Lemos, M., Restrepo, D. & Richard, C. (2008). *Revisión Crítica del Concepto "Psicosomático" a la luz del dualismo mente-cuerpo. Pensamiento Psicológico vol. 4 no. 10, 137-147*. Obtenido de Redalyc.org: <http://redalyc.org/pdf/801/80111670009.pdf>
- Marrero, E. (2016) *Carga mental de trabajo y hábitos de vida saludables*. España. Recuperado el 22 de junio de 2018: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/3107/Carga%20Mental%20de%20Trabajo%20y%20Habitos%20de%20Vida%20Saludables.pdf?sequence=1>
- Martínez, J. (2004). *Estrés laboral guía para empresarios y empleados*. España, editorial Pearson educación
- Montero, V. (2006). *psicosomatica BREVE HISTORIA DE LA PSICOSOMÁTICA*. Obtenido de Centro superior de investigaciones de la doxa del psicoanálisis en relación con la praxis clínica: <http://carlosbermejo.net/a-NUDAMIENOS4/psicosomatica.pdf>

Nieto, H. (s.f.). *UBA Universidad de Buenos Aires. Salud Laboral*, Argentina. Recuperado el 18 de Octubre de 2017 de:
http://www.fmed.uba.ar/depto/sal_seg/salud_laboral1.pdf

Oficina Internacional del Trabajo. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: Alfaomega.

Organización Mundial de la Salud. (1948). *World Health Organization*. Obtenido de OMS Preguntas más frecuentes: <http://www.who.int/suggestions/faq/es/>

Organización Panamericana de la Salud, (s.f.) *Prevención y control de enfermedades*. Colombia. Obtenido de: <http://www.col.ops-oms.org/prevencion/default.asp>

Pescador, I. (2016). *Úlcera de estómago*. obtenido de Onmeda para tu salud http://www.onmeda.es/enfermedades/ulcera_de_estomago.html

Pinel, J. (2006). *Biopsicología*. Madrid: Pearson.

Psicoclínica Barcelona. (s.f.). *Psicoclínica Barcelona*. Recuperado el 16 de enero de 2017, de Alteraciones Psicósomáticas.: <http://psicoclinicabarcelona.com/alteraciones-psicosomaticas/>

Revista Ciencias de la Salud (2004). *La importancia de la salud ocupacional* vol 2. núm. 1 Universidad del Rosario Bogotá, Colombia pág. 5-7

Rodriguez y Roldan. (2014). *Validez de un instrumento de carga mental mediante un piloteo en una muestra de trabajadores mexicanos*. México, México, México. Recuperado el 2 de febrero de 2017

Rubio, S., Luceño, L., Martín, J. & Jaén, M. (2007). *Modelos y Procedimientos de Evaluación de la Carga Mental de Trabajo*. *eduPsykhé*, 85-108.

Salanova, M. (2009). *Psicología de la Salud Ocupacional*. Madrid: Síntesis S.a.

Salazar, J. (2012). *Las adicciones en el trabajo y su impacto en el bienestar de la empresa*. Fundación Social del Empresario, Jalisiense. México.

Sebastián O. y Del Hoyo M. (2002) *La carga mental de trabajo*. Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Psicociencia/La%20carga%20de%20trabajo%20mental/carga%20mental.pdf>

Sistema de información científica Redalyc. Red de revistas científicas de América latina y el Caribe, España y Portugal (2007). *El estrés laboral como síntoma de una empresa*, núm. 20, Pp. 55-66. Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba, Bolivia. Recuperado el 25 de octubre de 2017 en: <http://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331005.pdf>

Sebastián, N y Costa, A. (1995). *Introducción a los procesos cognitivos*. Barcelona. Ariel

Smith, E. y Kosslyn, S. (2008). *Procesos cognitivos: modelos y bases neurales*. Madrid: pearson educación, S.A.

Servicio Prevención Riesgos Laborales: Medicina del trabajo. (2017). *Definición de la Especialidad Médica del Trabajo y Campo de Acción* recuperado de: <http://www.ehps.es/docencia/DEFINICION%20ESPECIALIDAD%20MEDICINA%20DEL%20TRABAJO%20Y%20CAMPO%20DE%20ACCION.pdf>

Texas Heart Institute (2016). *Presión arterial alta (hipertensión arterial)*. recuperado el 6 de junio de 2017: http://www.texasheart.org/HIC/Topics_Esp/Cond/hbp_span.cfm

Vargas, J. (2006) *Brevísima historia de la psicología: La psicología interconductual*. Revista electrónica de psicología Iztacala vol. 9 no. 3, pag. 43-72

Villareal, M & Avendaño, A (2012) *Historia de la psicología*. Derechos Reservados por Red Tercer Milenio s.c. México. Recuperado el 10 de octubre de 2017: <http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales>

Vilchez, V., Paravic, D. & Valenzuela, S. (2013). *Contribución de Enfermería al abordaje de los trastornos psicósomáticos de la mujer trabajadora*, *Enfermería Global*, 254-264. Obtenido de Scielo:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000300015

Williams, S. & Copper, L. (2004). *Manejo del estrés en el trabajo, plan detallado para profesionales*. Ciudad de México, Editorial manual moderno.

Anexos



ANEXO 1 Cuestionario de Carga Mental.



Carga Mental de Trabajo

INSTRUCCIONES:

El siguiente cuestionario tiene el propósito de conocer su opinión acerca de una serie de reactivos que buscan medir los factores (presión temporal, insuficiencia de recursos de procesamiento cognitivo que demanda la tarea, emocional / psicológico y demanda fisiológica) que constituyen a la carga mental de trabajo.

La información proporcionada será totalmente confidencial y utilizada con fines estadísticos, por lo que pedimos que conteste de manera honesta, de tal forma que su respuesta refleje la opinión que tiene de las preguntas que miden cada factor.

Cada reactivo será evaluado en un cuadro al principio del cuestionario.

Las preguntas deberán ser evaluadas tomando en cuenta la siguiente escala:

Corresponde 4	Corresponde poco 3	Casi no corresponde 2	No corresponde 1
------------------	-----------------------	-----------------------------	---------------------

Le pedimos que marque en la escala del lado derecho una "X" en el cuadro que refleje su punto de vista con base a cada reactivo. Por ejemplo:

Bullying: es una forma de acoso o intimidación, cuando una o más personas son violentas con otra persona, es frecuente en escuelas, en niños y adolescentes.

PREGUNTA	Corresponde 4	Corresponde poco 3	Casi no corresponde 2	No corresponde 1
He notado que los compañeros de la escuela me acosan de forma reiterada				

Si tiene una duda antes o durante la aplicación por favor pregunte a quien le proporciona este material.

Recuerde que no existen respuestas buenas ni malas para contestarlo, por lo que le pedimos que conteste todas las preguntas.

¡GRACIAS!

EDAD: _____

GÉNERO: F M

TRABAJO: SI NO

Nº	PREGUNTA	CORRESPONDE 4	CORRESPONDE POCO 3	CASI NO CORRESPONDE 2	NO CORRESPONDE 1
1	He notado que cumplo con todas las tareas que me asignan en el trabajo sin importar la dificultad. (F1.1-)				
2	Realizo mi trabajo en el tiempo acordado aun cuando las tareas son complejas. (F1.1-)				
3	No tomo en cuenta el tiempo como una limitante para realizar un proyecto laboral complejo. (F1.1-)				
4	Organizo mis actividades laborales y le doy prioridad aquellas que tengan un tiempo de entrega próximo. (F1.1-)				
5	He notado que antes de entregar un proyecto laboral lo reviso a detalle sin importar que me lleve más de tiempo para entregarlo. (F1.1-)				
6	Tomo decisiones después de pensar en las consecuencias que tienen éstas en mi trabajo, sin importar el tiempo que tenga para entregarlas. (F1.1-)				
7	Intento entregar mis proyectos laborales en tiempo para no tener problemas con mi jefe. (F1.1-)				
8	Prefiero agendar cada una de mis actividades laborales para manejar mejor mi tiempo. (F1.2-)				
9	Adelanto mi trabajo cuando tengo tiempo de sobra. (F1.2-)				
10	He notado que el capacitarme me ayuda a mejorar mis tiempos de entrega en proyectos laboral. (F1.2-)				
11	He notado que al organizar mi día laboral, logro aprovechar mejor mi tiempo. (F1.2-)				
12	No logro resolver todos mis pendientes en poco tiempo sin que se encuentren agendados. (F1.2-)				
13	Con una agenda es suficiente para recordar las fechas de entrega de mi trabajo. (F1.2-)				
14	Entrego el reporte de mi trabajo, con una previa revisión en la fecha pactada. (F1.3-)				
15	Me siento apto para cubrir los tiempos que asigna mi jefe para la entrega de trabajo. (F1.3-)				
16	Cuento con los recursos personales necesarios para cumplir con una entrega de trabajo en poco tiempo.(F1.3-)				

Nº	PREGUNTA	CORRESPONDE 4	CORRESPONDE POCO 3	CASI NO CORRESPONDE 2	NO CORRESPONDE 1
17	He notado que no se me dificulta realizar mi trabajo en el tiempo que me es asignado (F1.4-)				
18	Considero que mi desempeño y formalidad al entregar los trabajos a tiempo tienen satisfecho a mi jefe. (F1.4-)				
19	Soy puntual en los tiempos asignados para la entrega de proyectos. (F1.4-)				
20	Me siento temeroso de no estar capacitado para cubrir los tiempos que me asigna mi jefe para entregar los proyectos laborales acordados. (F1.5-)				
21	No se me dificulta atender todos mis asuntos laborales cuando tengo poco tiempo para hacerlo, (F1.5-)				
22	Me siento apto para cubrir con los tiempos que demanda un proyecto laboral asignado por mi jefe. (F1.5-)				
23	Tardo más del tiempo que me asignan en mi trabajo para realizar tareas complejas. (F1.1+)				
24	Me siento presionado cuando me imponen tiempo para entregar un proyecto en mi trabajo. (F1.1+)				
25	Cuando un trabajo me lleva más tiempo de lo acordado, se lo hago saber a mi jefe para que me de tolerancia de entrega. (F1.1+)				
26	He notado que entre más tiempo me den para realizar un trabajo lo dejo hasta el final. (F1.1+)				
27	Tomo decisiones precipitadas cuando me encuentro presionado por el tiempo y no pienso en las consecuencias laborales que tengan éstas. (F1.1+)				
28	Realizo mi trabajo por fechas de entrega, más no por complejidad. (F1.1+)				
29	Me cuesta trabajo organizar mi día laboral cuando tengo poco tiempo y muchos pendientes. (F1.2+)				
30	Considero que el tiempo que me impone mi jefe para entregar un proyecto siempre es muy poco cuando no tengo el conocimiento de mis actividades a entregar en el transcurso del día. (F1.2+)				
31	Siento temor cada vez que me llama mi jefe para pactar tiempo de entrega de mis trabajos. (F1.3+)				

Nº	PREGUNTA	CORRESPONDE 4	CORRESPONDE POCO 3	CASI NO CORRESPONDE 2	NO CORRESPONDE 1
32	Intento no cambiar mi rutina para que no se vea afectado mi horario para entregar tareas. (F1.4+)				
33	Requiero más tiempo para concluir mis proyectos y así garantizar su calidad (F1.5+)				
34	Me siento apto para cualquier trabajo que me asignen. (F2.1-)				
35	Considero que tengo buena memoria para recordar detalles comentados en las juntas laborales. (F2.1-)				
36	Proceso con facilidad las tareas que me asigna mi jefe. (F2.1-)				
37	Tengo los conocimientos para desarrollar tareas complejas. (F2.1-)				
38	Me siento preparado para cubrir las necesidades que demanda mi actual puesto de trabajo. (F2.2-)				
39	Considero que tengo la experiencia necesaria para no tener que abandonar mi actual puesto de trabajo. (F2.2-)				
40	He notado que se me facilita realizar mi trabajo en comparación con otros compañeros del área. (F2.2-)				
41	Me agrada aprender sobre temas que son de otras áreas similares a la mía. (F2.2-)				
42	Me es fácil adaptarme a las nuevas tecnologías que se usan en mi trabajo. (F2.2-)				
43	Frente a una tarea compleja utilizo todos los recursos laborales que tenga. (F2.2-)				
44	Me propongo resolver cualquier trabajo por más complejo que sea. (F2.2-)				
45	Considero que es muy sencillo realizar tareas distintas a las habituales en mi trabajo. (F2.2-)				
46	Gracias a mi experiencia laboral, mi trabajo no tiene imposibles. (F2.3-)				
47	Noto que tengo habilidad para usar la computadora como una herramienta que me ayude a realizar las tareas laborales. (F2.3-)				
48	Percibo que tengo habilidades para entregar trabajos complejos. (F2.3-)				
49	Utilizo mis estrategias de forma óptima para realizar mi trabajo. (F2.3-)				

Nº	PREGUNTA	CORRESPONDE 4	CORRESPONDE POCO 3	CASI NO CORRESPONDE 2	NO CORRESPONDE 1
50	Utilizo mis conocimientos para dar soluciones en mi trabajo. (F2.3-)				
51	Intento deshacerme de los problemas pensando en soluciones rápidas y no complicadas. (F2.3-)				
52	Percibo que tengo habilidades para entregar trabajos con cierta dificultad. (F2.3-)				
53	He notado que se me dificulta la resolución de problemas cuando desconozco el tema. (F2.4-)				
54	Siento que soy mediocre a la hora de ejecutar una tarea laboral. (F2.5-)				
55	Entiendo claramente la actividad que debo hacer en mi puesto asignado. (F2.6-)				
56	No me preocupa saber que trabajare con información complicada en mi trabajo. (F2.6-)				
57	Considero que la lógica que utilizo al realizar mi trabajo, es la esperada por mi jefe.(F2.7-)				
58	Tengo muy claro cómo debo de solucionar la tarea laboral que me piden aunque sea una actividad difícil de resolver. (F2.8-)				
59	Noto que cuando planeo mis proyectos, mi día laboral se torna menos tenso. (F2.9-)				
60	Considero que la forma en la que pienso como realizar mis tareas laborales es óptima para el desempeño de mi trabajo. (F2.11-)				
61	Cuando imagino cómo realizar mi tarea, se me facilita el desarrollarla. (F2.12-)				
62	Intento hacerle caso a mi intuición cuando tengo complicaciones en tomar decisiones sobre mi trabajo.(F2.13-)				
63	Noto que mi reacción ante problemas laborales es la adecuada o esperada por mi superior. (F2.14-)				
64	Procuro verle e lado divertido a mi trabajo para amenizar las tareas que me asignan. (F2.15-)				
65	He notado que se me facilita comunicarme mejor con mis compañeros por medio de correos. (F2.16-)				

Nº	PREGUNTA	CORRESPONDE 4	CORRESPONDE POCO 3	CASI NO CORRESPONDE 2	NO CORRESPONDE 1
66	Tengo que llevar nota en cada junta de trabajo para evitar que se me olvide algún detalle del tema expuesto. (F2.1+)				
67	Me cuesta trabajo adaptarme a un nuevo empleo. (F2.1+)				
68	Me cuesta trabajo entender las instrucciones que me da mi jefe. (F2.1+)				
69	Se me dificulta desempeñar mi trabajo cuando los proyectos no son de mi área. (F2.1+)				
70	No me siento preparado para dar una conferencia ante un público. (F2.2+)				
71	Se me dificultan las matemáticas pero soy bueno en otras áreas. (F2.2+)				
72	Siento que por mi edad no puedo competir contra la gente más joven. (F2.2+)				
73	Se me dificulta usar algunos programas de la computadora que requiero para realizar mi trabajo. (F2.2+)				
74	Me angustio cuando un trabajo se me dificulta y mi capacidad se agota para resolverlo. (F2.2+)				
75	Considero que cuando me ponen actividades nuevas en el trabajo son demasiado complicadas de realizar. (F2.2+)				
76	Considero que mi puesto laboral cada día se va haciendo más complejo. (F2.3+)				
77	Mi trabajo es monótono por lo que he perdido interés en mis actividades (F2.3+)				
78	No siento tener las habilidades para cubrir las exigencias de calidad que demanda mi puesto. (F2.3+)				
79	Considero que tengo la facilidad de resolver cualquier problema que se me presente durante mi trabajo. (F2.4+)				
80	Me considero un excelente profesional en el trabajo que hago. (F2.5+)				
81	Noto que la lógica aplicada en la resolución de problemas en mi trabajo deja mucho que desear. (F2.7+)				
82	Me cuesta trabajo tomar decisiones con respecto a temas que desconozco. (F2.8+)				

Nº	PREGUNTA	CORRESPONDE 4	CORRESPONDE POCO 3	CASI NO CORRESPONDE 2	NO CORRESPONDE 1
83	Considero que la estrategia que utilizo para planear los proyectos que me asigna mi jefe no es la más adecuada. (F2.9+)				
84	Considero que por mi edad me cuesta trabajo aprender sobre temas nuevos en mi área en comparación con gente más joven que yo. (F2.10+)				
85	He notado que requiero pensar las cosas más de una vez antes de hacerlas. (F2.11+)				
86	Me cuesta trabajo cómo desarrollaré un proyecto laboral que tiene cierta complejidad. (F2.12+)				
87	Muchas veces mi intuición me ha causado problemas en el trabajo ya que no siempre es la correcta. (F2.13+)				
88	Casi siempre pienso en la alegría que me deja hacer mi trabajo aunque mis actividades laborales sean muy difíciles de realizar. (F3.1-)				
89	Me siento sumamente feliz a la hora de desempeñar mis actividades laborales. (F3.1-)				
90	Me fascina hacer actividades en el trabajo aunque no haya necesidad de hacerlas. (F3.1-)				
91	Considero que ñas actividades de mi trabajo las comprendo totalmente. (F3.2-)				
92	Considero que en mi trabajo tengo muy claro la labor que debo desempeñar. (F3.2-)				
93	Siento que lo que hago en mi trabajo es muy fácil de llevarlo a cabo correctamente. (F3.2-)				
94	He notado que al acabar mi trabajo estoy de muy buen humor con las personas que tengo cerca. (F3.3-)				
95	Considero que tengo una actitud segura a la hora de llevar a cabo mis actividades laborales. (F3.4-)				
96	Cuando desempeño mi trabajo me relajo bastante. (F3.4-)				
97	Me percibo como una persona muy segura de lo que hace en su trabajo aun y cuando sean demasiado difíciles las actividades a realizar. (F3.4-)				
98	He notado que tengo muy buen ánimo de hacer mi trabajo aunque parezca muy difícil de hacer. (F3.5-)				

Nº	PREGUNTA	CORRESPONDE 4	CORRESPONDE POCO 3	CASI NO CORRESPONDE 2	NO CORRESPONDE 1
99	Las personas que laboran en la empresa me dicen que a todo lo que hago en ella le pongo mucho empeño. (F3.5-)				
100	Realizo mi trabajo plenamente con los conocimientos que tengo. (F3.6-)				
101	Intento relajarme cuando algún trabajo no sale en el primer intento. (F3.6-)				
102	Respiro profundo cuando no puedo resolver algo por mis propios medio. (F3.6-)				
103	Considero que siempre obtengo beneficios de mi trabajo aunque no lo haya hecho correctamente. (F3.6-)				
104	Me siento satisfecho con los conocimientos y experiencia que tengo. (F3.6-)				
105	Me fascina bastante cuando acabo mi trabajo aunque deje algún pendiente por hacer. (F3.7-)				
106	Mi actitud con mis compañeros de trabajo es muy pacífica aunque me hayan salido mal las cosas en la empresa. (F3.7-)				
107	Me han dicho las personas que trabajan en mi empresa me a pesar de que me regañen por hacer mi trabajo mal soy muy amable con todos. (F3.7-)				
108	Las personas de mi trabajo me dicen que siempre estoy con una actitud positiva aun y cuando haya tenido un día laboral difícil. (F3.7-)				
109	Considero que aunque tenga que resolver una situación complicada en la empresa siempre habrá una manera de resolverla. (F3.8-)				
110	Me motiva mucho saber que hare mi trabajo como todos los días. (F3.9-)				
111	Mis compañeros de trabajo me dicen me realizo mi trabajo con mucho interés y dedicación. (F3.9-)				
112	Frecuentemente tengo pensamientos de pesadumbre cuando realizo mi trabajo y ¿no sé por qué? (F3.1+)				
113	Me considero una persona sumamente infeliz en la actividad laboral que desempeño y ¿y no sé por qué? (F3.1+)				

Nº	PREGUNTA	CORRESPONDE 4	CORRESPONDE POCO 3	CASI NO CORRESPONDE 2	NO CORRESPONDE 1
114	Mis compañeros de la empresa me dicen que me veo muy afligido cuando hago mi trabajo. (F3.1+)				
115	Mi trabajo me resulta confuso por lo que me siento mal. (F3.2+)				
116	Me equivoco demasiado cuando hago una operación mental para terminar mi trabajo adecuadamente. (F3.2+)				
117	Se me dificulta ejercer de forma correcta mis actividades laborales y ¿no sé por qué? (F3.2+)				
118	He notado que al acabar mi trabajo estoy de muy mal humor con las personas que tengo cerca. (F3.3+)				
119	Tengo una sensación de desconfianza a la hora de realizar mi trabajo. (F3.4+)				
120	Me da mucho miedo hacer laborales que me piden (F3.4+)				
121	Me siento intranquilo cuando trabajo con mucha información en mi trabajo. (F3.4+)				
122	Considero que tengo poca confianza en mí al realizar una tarea laboral muy complicada. (F3.4+)				
123	Me pongo muy nervioso a la hora de tomar alguna decisión que afecte mi trabajo. (F3.4+)				
124	Me desanima hacer las actividades laborales de siempre. (F3.5+)				
125	Mis compañeros me han observado decaído aunque cumpla con mi trabajo de buena forma. (F3.5+)				
126	Me siento frustrado a pesar de realizar adecuadamente mi trabajo. (F3.6+)				
127	Me siento inconforme cuando termino de hacer mis labores en el trabajo y ¿no sé por qué? (F3.6+)				
128	Siento que aunque termine mi trabajo no obtengo lo que esperaba. (F3.6+)				
129	Me siento cansado y desesperado cuando se me junta el trabajo. (F3.6+)				
130	Noto que me desespero al no poder concluir mi trabajo correctamente. (F3.6+)				
131	Me siento enojado cuando mi edad se vuelve un impedimento para seguir aprendiendo. (F3.6+)				

Nº	PREGUNTA	CORRESPONDE 4	CORRESPONDE POCO 3	CASI NO CORRESPONDE 2	NO CORRESPONDE 1
132	Me gustaría aprender un nuevo idioma pero es algo que siempre se me ha dificultado. (F3.6+)				
133	Al final del día siento desagrado aunque hay hecho todo bien. (F3.7+)				
134	Estoy irritable al terminar una actividad de mi trabajo. (F3.7+)				
135	Considero que me distancio en demasía de mis compañeros de trabajo cuando tenemos que hacer alguna actividad juntos. (F3.7+)				
136	Me es sumamente difícil encontrar una respuesta adecuada para una situación no planeada en el trabajo. (F3.8+)				
137	Mis compañeros de trabajo me dicen que no pongo nada de interés en hacer mi trabajo. (F3.9+)				
138	Me aburre demasiado hacer mis actividades cotidianas. (F3.9+)				
139	Me siento físicamente calmado aun y cuando la actividad laboral que me piden no la sepa hacer bien. (F4.1-)				
140	Estoy muy tranquilo haciendo el trabajo que me piden aunque sea demasiado esfuerzo físico. (F4.1-)				
141	He notado que por lo regular no me estreso por hacer actividades laborales complicadas. (F4.1-)				
142	He notado que no tengo preocupaciones aun y cuando sea una tarea que me exige mucho. (F4.1-)				
143	Me relajo fácilmente cuando termino mis labores en la empresa. (F4.1-)				
144	Me siento más activo de lo normal cuando desempeño mi trabajo. (F4.4-)				
145	Es difícil que yo tenga dolores de cabeza al terminar mi día laboral. (F4.6-)				
146	Los dolores de cabeza no son un problema en mi vida laboral. (F4.6-)				
147	Considero que tengo buena circulación, por lo cual no sufro de dolor en las piernas. (F4.8-)				
148	He notado que al terminar mis actividades estoy animado para hacer más. (F4.9-)				

Nº	PREGUNTA	CORRESPONDE 4	CORRESPONDE POCO 3	CASI NO CORRESPONDE 2	NO CORRESPONDE 1
149	He notado que aun en momentos complicados en mi trabajo tengo energía para terminar las tareas que me piden. (F4.9-)				
150	La última vez que me tome la presión arterial salió perfecta. (F4.10-)				
151	He notado que mi respiración es normal en días con mucha presión en el trabajo. (F4.10-)				
152	Mi coordinación motriz es muy buena para llevar a cabo una tarea manual en el trabajo. (F4.10-)				
153	A pesar de que tengo mucha presión en mi empresa y demasiado trabajo no he sufrido de dolores en el pecho o mareos. (F4.10-)				
154	A pesar de tener mucha presión por parte de mis jefes en mi trabajo no he tenido problemas gastrointestinales que afecten el desarrollo de mi labor. (F4.11-)				
155	Siento un apetito normal a pesar de la gran cantidad de trabajo por hacer. (F4.11-)				
156	A pesar del trabajo mi intestino tiene un adecuado funcionamiento. (F4.11-)				
157	Me estreso físicamente mucho en mi trabajo cuando hago la actividad que me piden. (F4.1+)				
158	Me genera mucho estrés en el cuerpo completar una tarea laboral correctamente. (F4.1+)				
159	Siento que tengo una tensión muscular excesiva al finalizar un día normal de trabajo. (F4.1+)				
160	Considero que renego una mala posición durante mi trabajo, lo cual me genera dolor de espalda. (F4.2+)				
161	Cuando tengo mucha presión en mi trabajo, lo primero que me duele es el cuello. (F4.3+)				
162	Siento que tengo un fuerte dolor en el cuerpo al terminar mis acciones del trabajo y ¿no sé la razón? (F4.5+)				
163	He notado que después de realizar mi trabajo tengo dolores de cabeza y ¿no sé por qué? (F4.6+)				
164	Padezco de migraña cuando mi día laboral se torna complicado. (F4.6+)				

Nº	PREGUNTA	CORRESPONDE 4	CORRESPONDE POCO 3	CASI NO CORRESPONDE 2	NO CORRESPONDE 1
165	Al finalizar mi día laboral con frecuencia siento dolor en la espalda baja. (F4.7+)				
166	Me siento cansado físicamente cuando termino de realizar mi trabajo. (F4.9+)				
167	He notado que me encuentro ansioso al realizar mis tareas laborales. (F4.10+)				
168	Siento los ojos cansados al término de mi jornada laboral. (F4.10+)				
169	Sufro de gastritis a causa de mi trabajo. (F4.11+)				
170	Cuando estoy tenso me enfermo del estómago. (F4.11+)				

ANEXO 2
EVALUACIÓN DE REACTIVOS

Nº	REACTIVO	REDACCIÓN/ ORTOGRAFIA	APEGO AL CONCEPTO	TOTAL
1	He notado que cumplo con todas las tareas que me asignan en el trabajo sin importar la dificultad. (F1.1-)	5	1	6
2	Realizo mi trabajo en el tiempo acordado aun cuando las tareas son complejas. (F1.1-)	5	5	10
3	No tomo en cuenta el tiempo como una limitante para realizar un proyecto laboral complejo.(F1.1-)	4	5	9
4	Organizo mis actividades laborales y le doy prioridad aquellas que tengan un tiempo de entrega próximo. (F1.1-)	4	5	9
5	He notado que antes de entregar un proyecto laboral lo reviso a detalle sin importar que me lleve más tiempo para entregarlo. (F1.1-)	4	5	9
6	Tomo decisiones después de pensar en las consecuencias que tienen estas en mi trabajo, sin importar el tiempo que tenga para tomarlas. (F1.1-)	3	4	7
7	Intento entregar mis proyectos laborales en tiempo para no tener problemas con mi jefe. (F1.1-)	4	3	7
8	Prefiero agendar cada una de mis actividades laborales para manejar mejor mí tiempo. (F1.2-)	5	5	10
9	Adelanto mi trabajo cuando tengo tiempo de sobra. (F1.2-)	5	5	10
10	He notado que el capacitarme me ayuda a mejorar mis tiempos de entrega en proyectos laborales. (F1.2-)	4	3	7
11	He notado que al organizar mi día laboral, logro aprovechar mejor mí tiempo. (F1.2-)	4	4	8
12	No logro resolver todos mis pendientes en poco tiempo sin que se encuentren agendados. (F1.2-)	2	5	7
13	Con una agenda es suficiente para recordar las fechas de entrega de mi trabajo. (F1.2-)	4	4	8
14	Entrego el reporte de mi trabajo, con una previa revisión en la fecha pactada. (F1.3-)	4	4	8
15	Me siento apto para cubrir los tiempos que asigna mi jefe para la entrega de trabajo. (F1.3-)	5	5	10
16	Cuento con los recursos personales necesarios para cumplir con una entrega de trabajo en poco tiempo. (F1.3-)	4	5	9

Nº	REACTIVO	REDACCIÓN/ ORTOGRAFIA	APEGO AL CONCEPTO	TOTAL
17	He notado que no se me dificulta realizar mi trabajo en el tiempo que me es asignado. (F1.4-)	3	4	7
18	Considero que mi desempeño y formalidad al entregar los trabajos a tiempo tienen satisfecho a mi jefe. (F1.4-)	4	2	6
19	Soy puntual en los tiempos asignados para la entrega de proyectos. (F1.4-)	5	5	10
20	Me siento temeroso de no estar capacitado para cubrir los tiempos que me asigna mi jefe para entregar los proyectos laborales acordados. (F1.5-)	2	3	5
21	No se me dificulta atender todos mis asuntos laborales cuando tengo poco tiempo para hacerlo. (F1.5-)	2	4	6
22	Me siento apto para cubrir con los tiempos que demanda un proyecto laboral asignado por mi jefe. (F1.5-)	4	4	8
23	Tardo más del tiempo que me asignan en mi trabajo para realizar tareas complejas. (F1.1+)	5	5	10
24	Me siento presionado cuando me imponen tiempo para entregar un proyecto en mi trabajo. (F1.1+)	5	5	10
25	Cuando un trabajo me lleva más tiempo de lo acordado, se lo hago saber a mi jefe para que me de tolerancia de entrega. (F1.1+)	4	3	7
26	He notado que entre más tiempo me den para realizar un trabajo lo dejo hasta el final. (F1.1+)	4	5	9
27	Tomo decisiones precipitadas cuando me encuentro presionado por el tiempo y no pienso en las consecuencias laborales que tengan estas. (F1.1+)	4	5	9
28	Realizo mi trabajo por fechas de entrega, más no por complejidad. (F1.1+)	5	5	10
29	Me cuesta trabajo organizar mi día laboral cuando tengo poco tiempo y muchos pendiente. (F1.2+)	4	3	7
30	Considero que el tiempo que me impone mi jefe para entregar un proyecto siempre es muy poco cuando no tengo el conocimiento de mis actividades a entregar en el transcurso del día. (F1.2+)	3	4	7
31	Siento temor cada vez que me llama mi jefe para pactar tiempos de entrega de mis proyectos. (F1.3+)	4	1	5

Nº	REACTIVO	REDACCIÓN/ ORTOGRAFIA	APEGO AL CONCEPTO	TOTAL
32	Intento no cambiar mi rutina para que no se vea afectado mi horario para entregar tareas. (F1.4+)	4	5	9
33	Requiero más tiempo para concluir mis proyectos y así garantizar su calidad. (F1.5+)	4	1	5
34	Me siento apto para cualquier trabajo que me asignen.(F2.1-)	4	3	7
35	Considero que tengo buena memoria para recordar detalles comentados en las juntas laborales. (F2.1-)	4	5	9
36	Proceso con facilidad las tareas que me asigna mi jefe. (F2.1-)	2	5	7
37	Tengo los conocimientos para desarrollar tareas complejas. (F2.1-)	4	4	8
38	Me siento preparado para cubrir las necesidades que demanda mi actual puesto de trabajo. (F2.2-)	4	5	9
39	Considero que tengo la experiencia necesaria para no tener que abandonar mi actual puesto de trabajo. (F2.2-)	4	4	8
40	He notado que se me facilita realizar mi trabajo en comparación con otros compañeros de área. (F2.2-)	4	3	7
41	Me agrada aprender sobre temas que son de otras áreas similares a la mía. (F2.2-)	4	3	7
42	Me es fácil adaptarme a las nuevas tecnologías que se usan en mi trabajo. (F2.2-)	5	5	10
43	Frente a una tarea compleja utilizo todos los recursos laborales que tenga. (F2.2-)	3	1	4
44	Me propongo resolver cualquier trabajo por más complejo que sea. (F2.2-)	4	2	6
45	Considero que es muy sencillo realizar tareas distintas a las habituales en mi trabajo. (F2.2-)	4	2	6
46	Gracias a mi experiencia laboral, mi trabajo no tiene imposibles. (F2.3-)	1	1	2
47	Noto que tengo habilidad para usar la computadora como una herramienta que me ayude a realizar las tareas laborales. (F2.3-)	3	3	6
48	Percibo que tengo habilidades para entregar trabajos complejos. (F2.3-)	4	5	9
49	Utilizo mis estrategias de forma óptima para realizar mi trabajo. (F2.3-)	4	3	7
50	Utilizo mis conocimientos para dar soluciones en mi trabajo. (F2.3-)	5	5	10

Nº	REACTIVO	REDACCIÓN/ ORTOGRAFIA	APEGO AL CONCEPTO	TOTAL
51	Intento deshacerme de los problemas pensando en soluciones rápidas y no complicadas. (F2.3-)	4	5	9
52	Percibo que tengo habilidades para entregar trabajos con cierta dificultad. (F2.3-)	3	4	7
53	He notado que se me dificulta la resolución de problemas cuando desconozco del tema. (F2.4-)	5	5	10
54	Siento que soy mediocre a la hora de ejecutar una tarea laboral (F2.5-)	4	5	9
55	Entiendo claramente la actividad que debo hacer en mi puesto asignado. (F2.6-)	4	4	8
56	No me preocupa saber que trabajare con información complicada en mi trabajo. (F2.6-)	4	1	5
57	Considero que la lógica que utilizo al realizar mi trabajo es la esperada por mi jefe. (F2.7-)	3	3	6
58	Tengo muy claro cómo debo de solucionar la tarea laboral que me piden aunque sea una actividad difícil de resolver. (F2.8-)	4	5	9
59	Noto que cuando planeo mis proyectos, mi día laboral se torna menos tenso. (F2.9-)	4	4	8
60	Considero que la forma en la que pienso como realizar mis tareas laborales es óptima para el desempeño de mi trabajo. (F2.11-)	2	3	5
61	Cuando imagino cómo realizar mi tarea, se me facilita el desarrollarla. (F2.12-)	3	3	6
62	Intento hacerle caso a mi intuición cuando tengo complicaciones en tomar decisiones sobre mi trabajo. (F2.13-)	5	5	10
63	Noto que mi reacción ante problemas laborales es la adecuada o esperada por mi superior. (F2.14-)	4	3	7
64	Procuro verle el lado divertido a mi trabajo para amenizar las tareas que me asignan. (F2.15-)	4	3	7
65	He notado que se me facilita comunicarme mejor con mis compañeros por medio de correos electrónicos. (F2.16-)	4	2	6
66	Tengo que llevar nota en cada junta de trabajo para evitar que se me olvide algún detalle del tema expuesto. (F2.1+)	4	4	8
67	Me cuesta trabajo adaptarme a un nuevo empleo. (F2.1+)	4	4	8
68	Me cuesta trabajo entender las instrucciones que me da mi jefe. (F2.1+)	5	5	10
69	Se me dificulta desempeñar mi trabajo cuando los proyectos no son de mi área. (F2.1+)	4	4	8

Nº	REACTIVO	REDACCIÓN/ ORTOGRAFIA	APEGO AL CONCEPTO	TOTAL
70	No me siento preparado para dar una conferencia ante un público. (F2.2+)	5	1	6
71	Se me dificultan las matemáticas pero soy bueno en otras áreas. (F2.2+)	4	2	6
72	Siento que por mi edad no puedo competir contra la gente más joven. (F2.2+)	5	1	6
73	Se me dificulta usar algunos programas de la computadora que requiero para realizar mi trabajo. (F2.2+)	5	3	8
74	Me angustio cuando un trabajo se me dificulta y mi capacidad se agota para resolverlo. (F2.2+)	5	1	6
75	Considero que cuando me ponen actividades nuevas en el trabajo son demasiado complicadas de realizar. (F2.2+)	4	4	8
76	Considero que mi puesto laboral cada día se va haciendo más complejo. (F2.3+)	4	3	7
77	Mi trabajo es monótono por lo que he perdido interés en mis actividades. (F2.3+)	4	3	7
78	No siento tener las habilidades para cubrir las exigencias de calidad que demanda mi puesto. (F2.3+)	2	4	6
79	Considero que tengo la facilidad de resolver cualquier problema que se me presente durante mi trabajo. (F2.4+)	5	3	8
80	Me considero un excelente profesional en el trabajo que hago. (F2.5+)	3	2	5
81	Noto que la lógica aplicada a la resolución de problemas en mi trabajo deja mucho que desear. (F2.7+)	4	5	9
82	Me cuesta trabajo tomar decisiones con respecto a temas que desconozco. (F2.8+)	4	4	8
83	Considero que la estrategia que utilizo para planear los proyectos que me asigna mi jefe no es la más adecuada. (F2.9+)	3	4	7
84	Considero que por mi edad me cuesta trabajo aprender sobre temas nuevos en mi área en comparación con gente más joven que yo. (F2.10+)	5	5	10
85	He notado que requiero pensar las cosas más de una vez antes de hacerlas. (F2.11+)	5	5	10
86	Me cuesta trabajo imaginar cómo desarrollaré un proyecto laboral que tiene cierta complejidad. (F2.12+)	4	5	9
87	Muchas veces mi intuición me ha causado problemas en el trabajo ya que no siempre es la correcta. (F2.13+)	4	3	7

Nº	REACTIVO	REDACCIÓN/ ORTOGRAFIA	APEGO AL CONCEPTO	TOTAL
88	Casi siempre pienso en la alegría que me deja hacer mi trabajo aunque mis actividades laborales sean muy difíciles de realizar. (F3.1-)	4	5	9
89	Me siento sumamente feliz a la hora de desempeñar mis actividades laborales. (F3.1-)	2	3	5
90	Me fascina hacer actividades en el trabajo aunque no haya necesidad de hacerlas. (F3.1-)	2	2	4
91	Considero que las actividades de mi trabajo las comprendo totalmente. (F3.2-)	3	1	4
92	Considero que en mi trabajo tengo muy claro la labor que debo desempeñar. (F3.2-)	4	1	5
93	Siento que lo que hago en mi trabajo es muy fácil de llevarlo a cabo correctamente. (F3.2-)	3	3	6
94	He notado que al acabar mi trabajo estoy de muy buen humor con las personas que tengo cerca. (F3.3-)	5	5	10
95	Considero que tengo una actitud segura a la hora de llevar a cabo mis actividades laborales. (F3.4-)	4	5	9
96	Cuando desempeño mi trabajo me relajo bastante. (F3.4-)	4	3	7
97	Me percibo como una persona muy segura de lo que hace en su trabajo aún y cuando sean demasiado difíciles las actividades a realizar. (F3.4-)	3	3	6
98	He notado que tengo muy buen ánimo de hacer mi trabajo aunque parezca muy difícil de hacer. (F3.5-)	4	3	7
99	Las personas que laboran en la empresa me dicen que a todo lo que hago en ella le pongo mucho empeño. (F3.5-)	4	5	9
100	Realizo mi trabajo plenamente con los conocimientos que tengo. (F3.6-)	4	1	5
101	Intento relajarme cuando algún trabajo no sale en el primer intento. (F3.6-)	5	5	10
102	Respiro profundo cuando no puedo resolver algo por mis propios medios. (F3.6-)	4	1	5
103	Considero que siempre obtengo beneficios de mi trabajo aunque no lo haya hecho correctamente. (F3.6-)	4	1	5
104	Me siento satisfecho con los conocimientos y experiencia que tengo. (F3.6-)	5	4	9
105	Me fascina bastante cuando acabo mi trabajo aunque deje algún pendiente por hacer. (F3.7-)	3	1	4

Nº	REACTIVO	REDACCIÓN/ ORTOGRAFIA	APEGO AL CONCEPTO	TOTAL
106	Mi actitud con mis compañeros de trabajo es muy pacífica aunque me hayan salido mal las cosas en la empresa. (F3.7-)	5	5	10
107	Me han dicho las personas que trabajan en mi empresa que a pesar de que me regañen por hacer mi trabajo mal soy muy amable con todos. (F3.7-)	2	3	5
108	Las personas de mi trabajo me dicen que siempre estoy con una actitud positiva aún y cuando haya tenido un día laboral difícil. (F3.7-)	4	4	8
109	Considero que aunque tenga que resolver una situación complicada en la empresa siempre habrá una manera de resolverla. (F3.8-)	4	3	7
110	Me motiva mucho saber que haré mi trabajo como todos los días. (F3.9-)	5	5	10
111	Mis compañeros de trabajo me dicen que realizo mi trabajo con mucho interés y dedicación. (F3.9-)	4	4	8
112	Frecuentemente tengo pensamientos de pesadumbre cuando realizo mi trabajo y ¿no sé por qué? (F3.1+)	2	2	4
113	Me considero una persona sumamente infeliz en la actividad laboral que desempeño y ¿no sé por qué? (F3.1+)	2	2	4
114	Mis compañeros de la empresa me dicen que me veo muy afligido cuando hago mi trabajo. (F3.1+)	5	5	10
115	Mi trabajo me resulta confuso por lo que me siento mal. (F3.2+)	3	3	6
116	Me equivoco demasiado cuando hago una operación mental para terminar mi trabajo adecuadamente. (F3.2+)	1	1	2
117	Se me dificulta ejercer de forma correcta mis actividades laborales y ¿no sé por qué? (F3.2+)	2	2	4
118	He notado que al acabar mi trabajo estoy de muy mal humor con las personas que tengo cerca. (F3.3+)	4	4	8
119	Tengo una sensación de desconfianza a la hora de realizar mi trabajo. (F3.4+)	4	4	8
120	Me da mucho miedo hacer las actividades laborales que me piden. (F3.4+)	5	5	10
121	Me siento intranquilo cuando trabajo con mucha información en mi trabajo. (F3.4+)	4	4	8

Nº	REACTIVO	REDACCIÓN/ ORTOGRAFIA	APEGO AL CONCEPTO	TOTAL
122	Considero que tengo poca confianza en mí al realizar una tarea laboral muy complicada. (F3.4+)	4	5	9
123	Me pongo muy nervioso a la hora de tomar alguna decisión que afecte mi trabajo. (F3.4+)	5	5	10
124	Me desanima hacer las actividades laborales de siempre. (F3.5+)	4	3	7
125	Mis compañeros me han observado decaído aunque cumpla con mi trabajo de buena forma. (F3.5+)	4	4	8
126	Me siento frustrado a pesar de realizar adecuadamente mi trabajo. (F3.6+)	5	5	10
127	Me siento inconforme cuando termino de hacer mis labores en el trabajo y ¿no sé por qué? (F3.6+)	4	4	8
128	Siento que aunque termine mi trabajo no obtengo lo que esperaba. (F3.6+)	4	3	7
129	Me siento cansado y desesperado cuando se me junta el trabajo. (F3.6+)	2	3	5
130	Noto que me desespero al no poder concluir mi trabajo correctamente. (F3.6+)	4	5	9
131	Me siento enojado cuando mi edad se vuelve un impedimento para seguir aprendiendo. (F3.6+)	4	1	5
132	Me gustaría aprender un nuevo idioma pero es algo que siempre se me ha dificultado. (F3.6+)	3	2	5
133	Al final del día siento desagrado aunque haya hecho todo bien. (F3.7+)	4	4	8
134	Estoy irritable al terminar una actividad de mi trabajo. (F3.7+)	5	5	10
135	Considero que me distancio en demasía de mis compañeros de trabajo cuando tenemos que hacer alguna actividad juntos. (F3.7+)	1	3	4
136	Me es sumamente difícil encontrar una respuesta adecuada para una situación no planeada en el trabajo. (F3.8+)	4	1	5
137	Mis compañeros de trabajo me dicen que no pongo nada de interés en hacer mi trabajo. (F3.9+)	4	1	5
138	Me aburre demasiado hacer mis actividades cotidianas. (F3.9+)	4	2	6
139	Me siento físicamente calmado aún y cuando la actividad laboral que me piden no la sepa hacer bien. (F4.1-)	2	4	6
140	Estoy muy tranquilo haciendo el trabajo que me piden, aunque sea demasiado esfuerzo físico. (F4.1-)	3	4	7

Nº	REACTIVO	REDACCIÓN/ ORTOGRAFIA	APEGO AL CONCEPTO	TOTAL
141	He notado que por lo regular no me estreso por hacer actividades laborales complicadas. (F4.1-)	2	1	3
142	He notado que no tengo preocupaciones aún y cuando sea una tarea que me exige mucho.(F4.1-)	3	1	4
143	Me relajo fácilmente cuando termino mis labores en la empresa. (F4.1-)	3	3	6
144	Me siento más activo de lo normal cuando desempeño mi trabajo. (F4.4-)	3	3	6
145	Es difícil que yo tenga dolores de cabeza al terminar mi día laboral. (F4.6-)	4	4	8
146	Los dolores de cabeza no son un problema en mi vida laboral. (F4.6-)	5	5	10
147	Considero que tengo buena circulación, por lo cual no sufro de dolor en las piernas. (F4. 8-)	5	5	10
148	He notado que al terminar mis actividades laborales estoy animado para hacer más. (F4.9-)	2	1	3
149	He notado que aún en momentos complicados en mi trabajo tengo energía para terminar las tareas que me piden. (F4.9-)	4	4	8
150	La última vez que me tome mi presión arterial salió perfecta (F4.10-)	4	5	9
151	He notado que mi respiración es normal en días con mucha presión en el trabajo. (F4.10-)	5	5	10
152	Mi coordinación motriz es muy buena para llevar a cabo una tarea manual en el trabajo. (F4.10-)	4	4	8
153	A pesar de que tengo mucha presión en mi empresa y demasiado trabajo no he sufrido de dolores en el pecho o mareos. (F4.10-)	3	5	8
154	A pesar de tener mucha presión por parte de mis jefes en mi trabajo no he tenido problemas gastrointestinales que afecten el desarrollo de mi labor. (F4.11-)	4	5	9
155	Siento un apetito normal a pesar de la gran cantidad de trabajo por hacer. (F4.11-)	3	5	8
156	A pesar del trabajo mi intestino tiene un adecuado funcionamiento (F4.11-)	4	4	8
157	Me estreso físicamente mucho en mi trabajo cuando hago la actividad que me piden. (F4.1+)	2	4	6
158	Me genera mucho estrés en el cuerpo completar una tarea laboral correctamente. (F4.1+)	2	4	6

Nº	REACTIVO	REDACCIÓN/ ORTOGRAFIA	APEGO AL CONCEPTO	TOTAL
159	Siento que tengo una tensión muscular excesiva al finalizar un día normal de trabajo. (F4.1+)	5	5	10
160	Considero que tengo una mala posición durante mi trabajo, lo cual me genera dolor de espalda. (F4.2+)	5	5	10
161	Cuando tengo mucha presión en mi trabajo, lo primero que me duele es el cuello. (F4.3+)	5	5	10
162	162 Siento que tengo un fuerte dolor en el cuerpo al terminar mis acciones del trabajo y ¿no sé la razón? (F4.5+)	3	5	8
163	He notado que después de realizar mi trabajo tengo dolores de cabeza y ¿no sé por qué? (F4.6+)	4	5	9
164	Padezco de migraña cuando mi día laboral se torna complicado (F4.6+)	4	4	8
165	Al finalizar mi día laboral con frecuencia siento dolor en la espalda baja. (F4.7+)	5	5	10
166	Me siento cansado físicamente cuando termino de realizar mi trabajo. (F4.9+)	5	5	10
167	He notado que me encuentro ansioso al realizar mis tareas laborales. (F4.10+)	3	1	4
168	Siento los ojos cansados al término de mi jornada laboral. (F4.10+)	5	5	10
169	Sufro de gastritis a causa de mi trabajo. (F4.11+)	5	5	10
170	Cuando estoy tenso me enfermo del estómago. (F4.11+)	5	5	10

ANEXO 3
MOTIVO DE SELECCIÓN DE REACTIVOS

N.º	REACTIVO	MOTIVO DE SELECCIÓN.
1 F1.1-	Realizo mi trabajo en el tiempo acordado aun cuando las tareas son complejas.	Cumple con criterio de fecha límite de entrega
2 F1.2-	No tomo en cuenta el tiempo como una limitante para realizar un proyecto laboral complejo.	Le da valor al tiempo del cual dispone para llevar a cabo su trabajo
3 F1.3-	Organizo mis actividades laborales y le doy prioridad aquellas que tengan un tiempo de entrega próximo.	Cumple con criterio de fecha límite de entrega
4 F1.4-	He notado que antes de entregar un proyecto laboral lo reviso a detalle sin importar que me lleve más tiempo para entregarlo.	Evalúa si la persona es capaz de apegarse a los tiempos de entrega
5 F1.5-	Prefiero agendar cada una de mis actividades laborales para manejar mejor mí tiempo	Capacidad de organización temporal
6 F1.6-	Adelanto mi trabajo cuando tengo tiempo de sobra	Capacidad de organización temporal
7 F1.7-	Me siento apto para cubrir los tiempos que asigna mi jefe para la entrega de trabajo	Cumple con criterio de fecha límite de entrega
8 F1.8-	Cuento con los recursos personales necesarios para cumplir con una entrega de trabajo en poco tiempo	Cumple con criterio de fecha límite de entrega
9 F1.9-	Soy puntual en los tiempos asignados para la entrega de proyectos	Cumple con criterio de fecha límite de entrega
	(+)	
10 F1.10+	Tardo más del tiempo que me asignan en mi trabajo para realizar tareas complejas	Peso que le da para la entrega de trabajos,
11 F1.11+	Me siento presionado cuando me imponen tiempo para entregar un proyecto en mi trabajo.	Capacidad para justarse a tiempos de entrega
12 F1.12+	He notado que entre más tiempo me den para realizar un trabajo lo dejo hasta el final	Percepción del tiempo disponible
13 F1.13+	Tomo decisiones precipitadas cuando me encuentro presionado por el tiempo y no pienso en las consecuencias laborales que tengan éstas.	Percepción del tiempo
14 F1.14+	Realizo mi trabajo por fechas de entrega, mas no por complejidad.	Cumple con criterio de fecha límite de entrega
15 F1.15+	Ocupo tiempo personal para realizar actividades laborales. (modificado)	Capacidad para justarse a tiempos de entrega
16 F2.1-	Considero que tengo buena memoria para recordar detalles de la información que manejo en mi trabajo. (modificado)	Memoria es uno de los procesos cognitivos
17 F2.2-	Considero que tengo los conocimientos adecuados para cubrir las necesidades que demanda mi actual puesto de trabajo (modificado)	Hace referencia al recurso cognitivo de percepción

18 F2.3-	Me es fácil adaptarme a las nuevas tecnologías que se usan en mi trabajo.	Aprendizaje es uno de los procesos cognitivos
19 F2.4-	Percibo que tengo habilidades para realizar trabajos complejos (modificado)	Percepción y pensamiento son uno de los procesos cognitivos
20 F2.5-	Utilizo mis conocimientos para dar soluciones en mi trabajo.	Engloba los recursos cognitivos
21 F2.6-	Intento deshacerme de los problemas pensando en soluciones rápidas.	Pensamiento es uno de los procesos cognitivos
22 F2.7-	He notado que se me dificulta la resolución de problemas cuando desconozco del tema	Percepción debido a que no encuentra un sentido a la información que se le presenta
23 F2.8-	Siento que soy poco competitivo a la hora de ejecutar una tarea laboral (modificado)	Evalúa las herramientas con las que cuenta para llevar a cabo sus actividades
24 F2.9-	Tengo claro cómo debo de solucionar la tarea laboral que me piden, aunque sea una actividad difícil de resolver. (modificado)	Todo el proceso para la decodificación de la información que se le brinda
25 F2.10-	Intento hacerle caso a mi intuición cuando tengo complicaciones en tomar decisiones sobre mi trabajo.	Aprendizaje ya que lo remite a experiencias pasadas
	(+)	
26 F2.11+	Me cuesta trabajo entender las instrucciones que me da mi jefe	Atención y percepción de la información que se recibe
27 F2.12+	Noto que la lógica aplicada a la resolución de problemas en mi trabajo deja mucho que desear	Se apega al recurso cognitivo de pensamiento
28 F2.13+	Considero que por mi edad me cuesta trabajo aprender sobre temas nuevos en mi área en comparación con gente más joven que yo	Se apega al recurso cognitivo de aprendizaje
29 F2.14+	He notado que requiero pensar las cosas más de una vez antes de hacerlas.	Pensamiento para dirigir una conducta posterior
30 F2.14+	Me cuesta trabajo planear el desarrollo de un proyecto laboral complejo (modificado)	Pensamiento para dirigir una conducta posterior
31 F3.1-	Me siento satisfecho con los resultados de mi trabajo aunque las actividades laborales sean muy difíciles de realizar (modificado)	Se apega al concepto
32 F2.2-	He notado que al acabar mi trabajo estoy de muy buen humor con las personas que tengo cerca.	Se apega al concepto
33 F3.3-	Considero que tengo una actitud positiva a la hora de realizar mis actividades laborales (modificado)	Respuesta emocional ante un suceso, se apega al concepto

34 F3.4-	Mis compañeros me dicen que realizo con entusiasmo mis actividades laborales (modificado)	Involucra respuesta emocional en el ámbito laboral
35 F3.5-	He notado que tengo muy buen ánimo de hacer mi trabajo, aunque parezca muy difícil de hacer	Las emociones influyen en el estado de animo
36 F3.6-	Me siento satisfecho con los conocimientos y experiencia que tengo	Repercute en la calidad del trabajo
37 F3.7-	Mi actitud con mis compañeros de trabajo es muy pacífica, aunque me hayan salido mal las cosas en la empresa	Hace referencia a la tolerancia a la frustración
38 F3.8-	Me motiva mucho saber que haré mi trabajo como todos los días.	Influye en la motivación y calidad del trabajo a realizar
	(+)	
39 F3.9+	Mis compañeros de la empresa me dicen que me veo muy afligido cuando hago mi trabajo	Hace referencia a tolerancia a la frustración
40 F3.10+	Me da mucho miedo hacer las actividades laborales que me piden	Se apega al concepto debido a que se ve reflejada una emoción
41 F3.11+	Considero que tengo poca confianza en mí al realizar una tarea laboral muy complicada	Este reactivo puede arrojar qué genera la desconfianza
42 F3.12+	Me pongo muy nervioso a la hora de tomar alguna decisión que afecte mi trabajo	Reactivo que puede arrojar información variada e importante para la investigación, ya que consideramos abarca 3 de los 4 factores.
43 F3.13+	Me siento frustrado a pesar de realizar adecuadamente mi trabajo.	Tolerancia a la frustración
44 F3.14+	Noto que me desespero al no poder concluir mi trabajo correctamente	Tolerancia a la frustración
45 F3.15+	Estoy irritable al terminar una actividad de mi trabajo	Se apega al concepto debido a que se ve reflejada una emoción
46 F4.1-	Considero que tengo buena circulación por lo cual no sufro de dolores en las piernas	La circulación implica un aspecto fisiológico de la carga mental
47 F4.2-	He notado que mi respiración es normal en días con mucha presión en el trabajo.	Respiración es resultado del estrés e indicador de carga mental
48 F4.3-	Los dolores de cabeza no son un problema en mi vida laboral.	El dolor de cabeza es signo de la presencia de carga mental
49 F4.4-	La última vez que cheque mi presión arterial salió perfecta. (modificado)	Se apega al concepto

50 F4.5-	A pesar de tener mucha presión en mi trabajo no he tenido problemas gastrointestinales que afecten el desarrollo de mi labor. (modificado)	Se apega al concepto
	(+)	
51 F4.6+	Siento que tengo una tensión muscular excesiva al finalizar un día normal de trabajo	Se apega al concepto
52 F4.7+	Considero que tengo una mala posición durante mi trabajo, lo cual me genera dolor de espalda	Se apega al concepto
53 F4.8+	Cuando tengo mucha presión en mi trabajo, lo primero que me duele es el cuello.	Se apega al concepto
54 F4.9+	He notado que después de realizar mi trabajo tengo dolores de cabeza (modificado)	Se apega al concepto
55 F4.10+	Al finalizar mi día laboral con frecuencia siento dolor en la espalda baja	Se apega al concepto
56 F4.11+	Me siento cansado físicamente cuando termino de realizar mi trabajo	Se apega al concepto
57 F4.12+	Siento los ojos cansados al término de mi jornada laboral	Se apega al concepto
58 F4.13+	Sufro de gastritis a causa de mi trabajo	Se apega al concepto
59 F4.14+	Cuando estoy tenso me enfermo del estómago	Se apega al concepto
60 F4.15+	Considero que mi edad me impide realizar tareas que demandan esfuerzo físico.	Se apega al concepto

ANEXO 4
INSTRUMENTO DE CARGA MENTAL DE TRABAJO Y FACTORES
SOCIODEMOGRÁFICOS



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Carga Mental de Trabajo.



INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presentarán una serie de enunciados, los cuales buscan conocer su opinión acerca de ciertas situaciones que se le hayan presentado en un día normal de trabajo. La información que nos proporcione será estrictamente confidencial y para fines de investigación.

Cabe mencionar que NO hay respuestas correctas o incorrectas, por lo que le agradecemos su honestidad al momento de contestar.

Le pedimos que marque con una "X" el recuadro que se asemeje más a su manera de pensar, como se muestra en el siguiente ejemplo:

No.	Reactivo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.	Hago ejercicio físico todos los días			X	

En el ejemplo anterior, la persona que respondió considera que hace ejercicio con la respuesta "de acuerdo".

Si tiene alguna duda antes o durante la aplicación por favor pregunte a quien le proporcionó este material.

Los enunciados que se le presentan a continuación, tienen cuatro opciones de respuesta y van de una escala de: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo. Debe de elegir sólo UNA opción de las cuatro.

Gracias por su participación

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Sufro de gastritis a causa de mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Me cuesta trabajo planear el desarrollo de un proyecto laboral complejo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Soy puntual en los tiempos asignados para la entrega de proyectos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Considero que tengo buena memoria para recordar detalles de la información que manejo en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Mis compañeros dicen que realizo con entusiasmo mis actividades laborales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Mis compañeros me dicen que me veo muy afligido cuando hago mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. He notado que mi respiración es normal en días con mucha presión en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Percibo que tengo habilidades para realizar trabajos complejos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. He notado que antes de entregar un proyecto / proceso laboral lo reviso a detalle sin importar que me lleve más tiempo para entregarlo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Cuando estoy tenso me enfermo del estómago	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Siento que soy poco competitivo a la hora de ejecutar una tarea laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. A pesar de tener mucha presión en mi trabajo no he tenido problemas gastrointestinales que afecten el desarrollo de mi labor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. He notado que entre más tiempo me den para realizar un trabajo lo dejo hasta el final	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Los dolores de cabeza no son un problema en mi vida laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Considero que tengo una actitud positiva a la hora de realizar mis actividades laborales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
16. No tomo en cuenta el tiempo como una limitante para realizar un proyecto laboral complejo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Siento los ojos cansados al término de mi jornada laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Organizo mis actividades laborales y le doy prioridad a aquellas que tengan un tiempo de entrega próximo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Mi actitud con mis compañeros de trabajo es muy pacífica, aunque me hayan salido mal las cosas en la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. He notado que se me dificulta la resolución de problemas cuando desconozco del tema	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Adelanto mi trabajo cuando tengo tiempo de sobra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Me da mucho miedo hacer las actividades laborales que me piden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Cuando tengo mucha presión en mi trabajo, lo primero que me duele es el cuello	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Considero que tengo buena circulación, por lo cual no sufro de dolor en las piernas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Tardo más del tiempo que me asignan en mi trabajo para realizar tareas complejas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Noto que la lógica aplicada a la resolución de problemas en mi trabajo deja mucho que desear	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Realizo mi trabajo por fechas de entrega, más no por complejidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Me pongo muy nervioso a la hora de tomar alguna decisión que afecte mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. Noto que me desespero al no poder concluir mi trabajo correctamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Tomo decisiones precipitadas cuando me encuentro presionado por el tiempo y no pienso en las consecuencias laborales que tengan éstas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
31. Considero que por mi edad me cuesta trabajo aprender sobre temas nuevos en mi área en comparación con gente más joven que yo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. Siento que tengo una tensión muscular excesiva al finalizar un día normal de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. Me siento presionado cuando me imponen tiempo para entregar un proyecto en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. Me motiva mucho saber que haré mi trabajo como todos los días	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35. La última vez que chequé mi presión arterial salió perfecta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. He notado que requiero pensar las cosas más de una vez antes de hacerlas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37. Me es fácil adaptarme a las nuevas tecnologías que se usan en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38. Me siento frustrado a pesar de realizar adecuadamente mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39. Considero que tengo poca confianza en mí al realizar una tarea laboral muy compleja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40. He notado que tengo muy buen ánimo de hacer mi trabajo, aunque parezca muy difícil de hacer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41. Cuento con los recursos personales necesario para cumplir con una entrega de trabajo en poco tiempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42. He notado que después de realizar mi trabajo tengo dolores de cabeza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43. Considero que tengo una mala posición durante mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44. Al finalizar mi día laboral, con frecuencia siento dolor en la espalda baja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45. Estoy irritable al terminar una actividad de mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
46. Me cuesta trabajo entender las instrucciones que me da mi jefe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47. Realizo mi trabajo en el tiempo acordado aún cuando las tareas son complejas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
48. Me siento satisfecho con los resultados de mi trabajo aunque las actividades laborales sean muy difíciles de realizar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
49. Considero que mi edad me impide realizar tareas que demandan esfuerzo físico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50. Prefiero agendar cada una de mis actividades laborales para manejar mejor mi tiempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
51. Intento deshacerme de los problemas pensando en soluciones rápidas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52. Considero que tengo los conocimientos adecuados para cubrir las necesidades que demanda mi actual puesto de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
53. Me siento satisfecho con los conocimientos y experiencia que tengo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
54. Me siento cansado físicamente cuando concluyo mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
55. He notado que al acabar mi trabajo estoy de muy buen humor con las personas que tengo cerca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
56. Intento hacerle caso a mi intuición cuando tengo complicaciones en tomar decisiones sobre mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
57. Ocupo tiempo personal para realizar actividades laborales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
58. Me siento apto para cubrir los tiempos que asigna mi jefe para la entrega de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
59. Utilizo mis conocimientos para dar soluciones en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
60. Tengo claro cómo debo de laboral que me piden aunque sea una actividad difícil de resolver solucionar la tarea	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

61. Edad *

	1. Soltero	2. Casado	3. Divorciado	4. Viudo
62. Estado Civil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1. Femenino	2. Masculino
63. Sexo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1. Primaria	2. Secundaria	3. Bachillerato	4. Licenciatura	5. Especialidad
64. Escolaridad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

65. ¿Qué profesión u oficio ejerce? *

	1. Sí	2. No
66. ¿Fuma?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1. Nunca	2. Una vez por mes	3. Una vez por semana	4. Diario
67. Frecuencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1. Sí	2. No
68. ¿Consume bebidas alcohólicas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1. Nunca	2. Una vez por mes	3. Una vez por semana	4. Diario
69. Frecuencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1. Sí	2. No
70. ¿Realiza ejercicio?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*

	1. Nunca	2. Una vez por mes	3. Una vez por semana	4. Diario
71. Frecuencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*

	1. Sí	2. No
72. ¿Padece alguna enfermedad crónica?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

73. Mencione cuál: (En caso de que su respuesta sea negativa coloque "NINGUNO" *)

*

	1. Pública	2. Privada
74. Tipo de empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

75. Giro de la empresa *

*

	1. Operativo	2. Administrativo	3. Mando medio	4. Directivo
76. Puesto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

77. Antigüedad en el puesto *

Año(s)

Mes(es)

*

	1. Matutino	2. Vespertino	3. Mixto	4. Nocturno
78. Turno	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

79. Horas de trabajo diario: *

ANEXO 5
VERSIÓN CORTA DEL INSTRUMENTO DE CARGA MENTAL DE TRABAJO Y
FACTORES SOCIODEMORÁFICOS



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Versión Corta Carga Mental de Trabajo y Factores
Sociodemográficos



INSTRUCCIONES:

A continuación se le presentarán una serie de enunciados, los cuales buscan conocer su opinión acerca de ciertas situaciones que se le hayan presentado en un día normal de trabajo. La información que nos proporcione será estrictamente confidencial y para fines de investigación.

Cabe mencionar que **NO** hay respuestas correctas o incorrectas, por lo que le agradecemos su honestidad al momento de contestar.

Le pedimos que marque con una “X” el recuadro que se asemeje más a su manera de pensar, como se muestra en el siguiente ejemplo:

No.	Reactivo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.	Hago ejercicio físico todos los días			X	

En el ejemplo anterior, la persona que respondió considera que hace ejercicio con la respuesta “de acuerdo”.

Si tiene alguna duda antes o durante la aplicación por favor pregunte a quien le proporcionó este material.

Los enunciados que se le presentan a continuación, tienen cuatro opciones de respuesta y van de una escala de: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo. Debe de elegir sólo UNA opción de las cuatro.

Gracias por su participación

No.	Reactivo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Me cuesta trabajo planear el desarrollo de un proyecto laboral complejo				
2	Noto que la lógica aplicada a la resolución de problemas en mi trabajo deja mucho que desear				
3	Considero que por mi edad me cuesta trabajo aprender sobre temas nuevos en mi área en comparación con gente más joven que yo				
4	Me cuesta trabajo entender las instrucciones que me da mi jefe				
5	Percibo que tengo habilidades para realizar trabajos complejos				
6	Siento que soy poco competitivo a la hora de ejecutar una tarea laboral				
7	Intento deshacerme de los problemas pensando en soluciones rápidas				
8	Considero que tengo los conocimientos adecuados para cubrir las necesidades que demanda mi actual puesto de trabajo				
9	Utilizo mis conocimientos para dar soluciones en mi trabajo				
10	He notado que entre más tiempo me den para realizar un trabajo lo dejo hasta el final				
11	Tardo más del tiempo que me asignan en mi trabajo para realizar tareas complejas				

No.	Reactivo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
12	Soy puntual en los tiempos asignados para la entrega de proyectos				
13	He notado que antes de entregar un proyecto / proceso laboral lo reviso a detalle sin importar que me lleve más tiempo para entregarlo				
14	Organizo mis actividades laborales y le doy prioridad a aquellas que tengan un tiempo de entrega próximo				
15	Adelanto mi trabajo cuando tengo trabajo de sobra				
16	Cuento con los recursos personales necesarios para cumplir con una entrega de trabajo en poco tiempo				
17	Realizo mi trabajo en el tiempo acordado aun cuando las tareas son complejas				
18	Prefiero agendar cada una de mis actividades laborales para manejar mejor mi tiempo				
19	Me siento apto para cubrir los tiempos que asigna mi jefe para la entrega de trabajo				
20	Sufro de gastritis a causa de mi trabajo				
21	Cuando estoy tenso me enfermo del estómago				
22	Siento los ojos cansados al término de mi jornada laboral				

No.	Reactivo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
23	Cuando tengo mucha presión en mi trabajo, lo primero que me duele es el cuello				
24	Siento que tengo una tensión muscular excesiva al finalizar un día normal de trabajo				
25	He notado que después de realizar mi trabajo tengo dolores de cabeza				
26	Considero que tengo una mala posición durante mi trabajo, lo cual me genera dolor de espalda				
27	Al finalizar mi día laboral, con frecuencia siento dolor en la espalda baja				
28	Me siento cansado físicamente cuando concluyo mi trabajo				
29	He notado que mi respiración es normal en días con mucha presión en el trabajo				
30	A pesar de tener mucha presión en mi trabajo no he tenido problemas gastrointestinales que afecten el desarrollo de mi labor				
31	Los dolores de cabeza no son un problema en mi vida laboral				
32	Considero que tengo buena circulación, por lo cual no sufro de dolor en las piernas				
33	La última vez que chequé mi presión arterial salió perfecta				

No.	Reactivo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
34	Me da mucho miedo hacer las actividades laborales que me piden				
35	Me pongo muy nervioso a la hora de tomar alguna decisión que afecte mi trabajo				
36	Noto que me desespero al no poder concluir mi trabajo correctamente				
37	Me siento frustrado a pesar de realizar adecuadamente mi trabajo				
38	Considero que tengo poca confianza en mí al realizar una tarea laboral muy compleja				
39	Estoy irritable al terminar una actividad de mi trabajo				
40	He notado que tengo muy buen ánimo de hacer mi trabajo aunque parezca muy difícil de hacer				

61. Edad *

*

	1. Soltero	2. Casado	3. Divorciado	4. Viudo
62. Estado Civil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*

	1. Femenino	2. Masculino
63. Sexo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*

	1. Primaria	2. Secundaria	3. Bachillerato	4. Licenciatura	5. Especialidad
64. Escolaridad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

65. ¿Qué profesión u oficio ejerce? *

	1. Sí	2. No
--	-------	-------

66. ¿Fuma?

*

	1. Nunca	2. Una vez por mes	3. Una vez por semana	4. Diario
--	----------	--------------------	-----------------------	-----------

67. Frecuencia

*

	1. Sí	2. No
--	-------	-------

68. ¿Consumes bebidas alcohólicas?

	1. Nunca	2. Una vez por mes	3. Una vez por semana	4. Diario
--	----------	--------------------	-----------------------	-----------

69. Frecuencia

*

	1. Sí	2. No
--	-------	-------

70. ¿Realiza ejercicio?

*

	1. Nunca	2. Una vez por mes	3. Una vez por semana	4. Diario
--	----------	--------------------	-----------------------	-----------

71. Frecuencia

*

	1. Sí	2. No
--	-------	-------

72. ¿Padece alguna enfermedad crónica?

73. Mencione cuál: (En caso de que su respuesta sea negativa coloque "NINGUNO" *)

*

	1. Pública	2. Privada
74. Tipo de empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

75. Giro de la empresa *

	1. Operativo	2. Administrativo	3. Mando medio	4. Directivo
76. Puesto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

77. Antigüedad en el puesto *

Año(s) ▼

Mes(es) ▼

*

	1. Matutino	2. Vespertino	3. Mixto	4. Nocturno
78. Turno	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

79. Horas de trabajo diario: *