



UAI **Universidad Abierta
Interamericana**

UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas

Trabajo de Integración Final (TIF)

Título a obtener: Licenciatura en Psicología

**“Carga Mental del Trabajo y Satisfacción Laboral en teletrabajadores
del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA)”**

Alumna: Blanco, María Magali

Legajo: A0910028173

Tutor/a: Lic. Rocha, Pablo

Co-Tutora: Lic. De Grandis, Carolina

Fecha: Abril 2023

Mail de contacto: maguitablanco@gmail.com

mariamagali.blanco@alumnos.uai.edu.ar

Agradecimientos

Mi agradecimiento especial a todos los que me acompañaron en este recorrido no sólo académico, sino también personal que tanto me costó y que me dispuse a retomar después de muchos años. Enfrentando mis miedos, apoyándome en mis convicciones y abriéndome a esta inmensa experiencia de conocimiento y formación, pude conocer a quienes fueron pilares en este recorrido. Gracias a mis compañeros, hoy amigos, que creyeron en mí, incluso en los momentos en los que ni yo misma podía hacerlo. A mis amigos que me alentaron desde el día uno, cuando me acompañaron a inscribirme y hoy celebrando los últimos pasitos de la llegada a la meta. A mis compañeros de trabajo que, día a día, me ayudaron, motivaron y alentaron, despejando algunas piedritas del camino para que este recorrido sea más liviano. A quienes estuvieron siempre en mis recorridos académicos, acompañarme y entendiendo la falta de tiempo, apoyándome y cuidándome para cumplir con mis objetivos, mi familia.

Por último, a mi tutor y co-tutora por el apoyo, en especial a Carolina De Grandis, por animarme, por su incondicionalidad y compromiso tanto profesional como personal.

Resumen

El presente estudio, cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional, tuvo como objetivo relacionar la Carga Mental de trabajo y la Satisfacción Laboral en teletrabajadores. La muestra se tomó durante el período de septiembre a noviembre del año 2022 y estuvo conformada por N=119 participantes con edades comprendidas entre 19 y 60 años ($M=37.50$; $DT=9.06$; Mediana=38) que residían en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA). Para la recolección de datos se implementó un cuestionario de información sociodemográfica diseñado para responder a los objetivos del estudio, la Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo [ESCAM] (Rolo González et al., 2009) y la Escala de Satisfacción Laboral Genérica (Mac Donald & Mac Intyre, 1997) en su versión adaptada para población argentina por Salessi y Omar (2016). Los participantes respondieron los cuestionarios en forma individual y auto administrado, los datos recolectados se analizaron con el software IBM-SPSS versión 26. Los resultados indican que la carga mental de trabajo se vincula negativamente con la satisfacción laboral de los teletrabajadores. Asimismo, se encuentran diferencias estadísticamente significativas según el género, observando que las mujeres presentan mayor carga mental de trabajo por demandas cognitivas y complejidad de la tarea, características de la tarea y consecuencias en la salud, mientras que, los hombres presentan mayor satisfacción laboral. Otras diferencias significativas se hallaron según si los sujetos tenían hijos/as, la modalidad de trabajo (solo virtual o mixta), si tenían personal a cargo, si cumplían horas extra y según la cantidad de horas de trabajo diarias.

Palabras Claves: Carga Mental de trabajo - Satisfacción Laboral –

Teletrabajadores.

Abstract

The present study, quantitative of descriptive-correlational type, had as objective to relate the Mental Workload and the Job Satisfaction in teleworkers. The sample was taken during the period from September to November 2022 and consisted of N=119 participants aged between 19 and 60 years ($M=37.50$; $SD=9.06$; Median=38) residing in the Buenos Aires Metropolitan Area (AMBA). For data collection, a sociodemographic information questionnaire designed to respond to the objectives of the study, the Subjective Scale of Mental Workload [ESCAM] (Rolo González et al., 2009) and the Generic Job Satisfaction Scale (Mac Donald & Mac Intyre, 1997) in its version adapted for Argentine population by Salessi and Omar (2016) were implemented. The participants answered the questionnaires individually and self-administered, the data collected were analyzed with IBM-SPSS version 26 software. The results indicate that mental workload is negatively linked to job satisfaction of teleworkers. Likewise, statistically significant differences were found according to gender, observing that women presented greater mental workload due to cognitive demands and complexity of the task, task characteristics and health consequences, while men presented greater job satisfaction. Other significant differences were found according to whether the subjects had children, the modality of work (only virtual or mixed), whether they had personnel in charge, whether they worked overtime and according to the number of hours of work per day.

Key words: Mental workload - Job satisfaction - Teleworkers.

Carga mental del trabajo y satisfacción laboral en teletrabajadores del AMBA

La presente investigación está basada en el estudio de la Carga Mental de trabajo (CMT) y la Satisfacción laboral en teletrabajadores que residen en el Área Metropolitana de Buenos Aires, Argentina. El interés por la temática surge de considerar que el avance del desarrollo tecnológico y las innovaciones, en la actualidad, están modificando la manera en que los individuos desarrollan la actividad laboral, siendo que el teletrabajo fue una medida adoptada por numerosas organizaciones para poder desempeñar su actividad económica y productiva (Camino, 2020). Previo a la pandemia, esta modalidad era utilizada por unos pocos, pero a partir del año 2020, por el avance del virus (Covid-19), comenzó a implementarse de manera masiva y abrupta, lo que posibilitó la continuidad de ciertos empleos, al mismo tiempo que disminuyó el riesgo sanitario (CEPAL, 2020; Peiró y Soler, 2020). La Comisión Económica para América Latina (CEPAL, 2020), informa que el 96% de las organizaciones y/o empresas latinoamericanas implementaron el teletrabajo, en mayor o menor medida. En Argentina, durante la pandemia, el 60% de los trabajadores/as en condiciones de empleo formal, pasaron a desempeñar sus funciones laborales bajo la virtualidad (Adecco Argentina, 2020).

El Senado junto con la Cámara de Diputados de la Nación Argentina sancionaron el 30 de julio del 2020, la ley N° 27555 del Régimen legal del contrato de trabajo, en la cual se entiende el teletrabajo como “la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en las que el objeto de contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC)”(art.102 bis). El trabajo bajo esta modalidad puede realizarse por cualquier persona independientemente de su género, edad o

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

condición física (Salazar, 2007); se realiza en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción e implica la implementación de una nueva tecnología que facilita la comunicación a distancia (Organización Internacional del Trabajo, 2001). De esta manera, el empleado obtiene como beneficio la facilidad de organizar su trabajo mediante el uso de TIC, lo que le permite acceder al puesto de trabajo sin necesidad de asistir en forma presencial, desempeñando su actividad laboral a distancia y de manera asincrónica (Binet al., 2009).

Para Neirottiet al., (2011), el teletrabajo significa más que una simple modalidad laboral, es toda una cultura del trabajo y del trabajador. La posibilidad de trabajar a distancia no sólo modifica la actividad laboral, sino también los hábitos cotidianos. De esta manera, el teletrabajo se presenta como una buena opción laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2020), debido a que la flexibilidad que asume facilita adaptar los recursos disponibles para cumplir la labor, autogestionando los tiempos y horarios laborales y permitiendo conciliar el trabajo con la familia (Malefant, 2009; Tietze y Musson, 2010). Sin embargo y en contraposición a ello, contribuye a un aumento de los requerimientos y la exigencia por parte del empleador hacia el empleado, quien ahora desempeña las funciones desde su casa (Álvarez, 2014; Martínez Cárdenas et al., 2017; Pieró y Soler, 2020). Esto puede resultar un problema para muchos trabajadores, sobre todo cuando no se cuenta con los recursos suficientes en el hogar (Jiménez-Figueroa et al., 2022; Wigdor y Bonavitta, 2021).

En este contexto, cuando los colaboradores están sometidos a más exigencias de las que sus recursos pueden afrontar, las consecuencias nocivas para la salud del trabajador aumentan considerablemente, entre ellas se destacan inestabilidad emocional, alteraciones somáticas, disminución de la motivación laboral (Sluiter et al., 2003), así como también,

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

riesgo de percibirse mentalmente sobrecargados (Ceballos et al., 2015; Lauridsen y Tonnesen, 1990). Esta experiencia de exigencia mental ha sido contemplada dentro de un constructo denominado carga mental de trabajo (CMT), entendido como el conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. En otras palabras, es el nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar una determinada cantidad de tarea en un tiempo concreto (Sebastián y Del Hoyo Delgado, 2002; Díaz et al., 2012; Ferrer y Dalmau, 2014; Gaillard, 2001).

Cañas (2004) propone que la carga mental puede estar ocasionada por factores endógenos, referidos a las características individuales del trabajador, o factores exógenos, derivados de la dificultad y características de la tarea. En la misma línea, Hacker (2011) clasifica la CMT en dos tipos; la primera clasificación sostiene que la carga se produce por la interacción entre las exigencias de la tarea y las capacidades o recursos del sujeto. La segunda clasificación considera que la carga mental surge únicamente por la exigencia de la tarea, como una variable independiente externa al trabajador.

Díaz et al., (2012) entienden la carga mental como un constructo multidimensional que surge de la interacción de tres factores: las demandas cognitivas de la tarea (por ejemplo: demandas de memoria o atención), las características de la persona (por ejemplo: nivel educativo o autoeficacia) y las características de la situación (por ejemplo: las presiones de tiempo y ritmo de trabajo, las funciones a desempeñar, la interacción con otros sujetos y el grado de autonomía). Con la intención de evaluar la Carga Mental del Trabajo, Rolo González et al. (2009) desarrollaron la Escala Subjetiva de Evaluación de Carga Mental de Trabajo [ESCAM]; un instrumento de fácil y rápida aplicación y centrado en la evaluación del constructo a partir de cinco factores: (1) *demandas cognitivas y complejidad*

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

de la tarea para hacer referencia al esfuerzo cognitivo que supone el desempeño del puesto de trabajo; (2) *características de la tarea*, vinculada a las interrupciones o distracciones de la propia labor; (3) *organización temporal del trabajo*, entendida como la adecuación al tiempo del que dispone el trabajador para realizar las tareas; (4) *ritmo de trabajo* para referir a la organización y planificación del tiempo de trabajo, contemplando la probabilidad de cometer errores; y (5) *consecuencias para la salud*, refiere al agotamiento que produce el desempeño de la función al trabajador.

En tiempos de cuarentena por Covid-19, Wigdor y Bonavitta (2021) investigaron el impacto del teletrabajo en las mujeres profesionales de argentina, determinando que las teletrabajadoras, de manera simultánea con los tiempos en los cuales desempeñan su actividad laboral, dedican mayor tiempo al trabajo doméstico no remunerado, como ser el cuidado de otras personas. A su vez, los hallazgos de otra investigación desarrollada durante la pandemia en Guanajuato (México) determinaron que los trabajadores que se encontraban realizando home-office presentaban niveles moderados y altos de carga mental, reportándose en mayor medida demandas cognitivas, dificultad para cumplir con las funciones, memorizar y tomar decisiones laborales (Flores et al., 2020).

Una vez finalizada la pandemia, un estudio realizado con trabajadores chilenos permitió determinar que el teletrabajo puede aumentar la carga mental del empleado e incluso acarrear conflictos en la interacción trabajo-familia. Del mismo modo, el trabajador mentalmente exigido puede presentar dificultades para cumplir con las demandas de su modalidad laboral, presentando consecuencias para la salud. Por este motivo, se destaca la importancia de que las organizaciones implementen políticas organizacionales que contribuyan a prevenir la sobrecarga mental de sus empleados (Jiménez Figueroa et al., 2022). Los resultados obtenidos, se igualan a las evidencias halladas por Biedma Ferrer y

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

Medina Garrido (2014) en un estudio pre pandemia llevado a cabo en España. Estos autores agregan que las políticas organizacionales junto a medidas de conciliación trabajo-familia pueden implicar un aumento del desempeño del trabajador y una reducción del conflicto.

En este sentido, Barreto Cruz, (2021) quien relacionó teletrabajo y satisfacción laboral en trabajadores de Perú, concluyendo que el teletrabajo y la Satisfacción Laboral, presentan una correlación directa moderada, es decir, que a mayor nivel de teletrabajo se generará una mayor satisfacción laboral. Por su parte, García De La Rosa (2019) desarrolló un estudio con trabajadores de una empresa en Tenerife (España), identificando que la CMT guarda una relación significativa y negativa, tanto con la Satisfacción Laboral del empleado como con su bienestar subjetivo. Su hallazgo indica que una mayor carga mental del empleado estaría asociada a menores índices de satisfacción laboral. Los resultados obtenidos acerca de la relación inversa entre satisfacción y carga mental se replican en otros estudios desarrollados en personal sanitario de Irán (Arefi et al., 2021; Rostami et al., 2021), en profesionales enfermeros de los servicios de emergencia de Perú (Moreno Nuñez y López Shapiama, 2019), en docentes peruanos brindando clases bajo la modalidad de teletrabajo (Sacapuca Quispe et al., 2022) y en teletrabajadores peruanos colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional (Jiménez Figueroa y Berrios Riquelme, 2022). Asimismo, Berríos Riquelme y Moya Vásquez (2021) realizan una investigación en Chile, en la que concluyen que, a medida que el teletrabajador se siente más satisfecho con la modalidad teletrabajo reduce su carga mental y evita el surgimiento de problemas de salud física y mental.

Al respecto, Inegbedion et al., (2020) proponen diferenciar la carga de trabajo que el empleado considera justa de aquella carga de trabajo considerada injusta; la primera contribuye a aumentar la satisfacción laboral, mientras que la segunda, influye

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

negativamente en la satisfacción con el propio trabajo. Ahora bien, ¿que implica estar laboralmente satisfecho?

Salessi (2014) entiende la Satisfacción Laboral como un constructo complejo cuya conceptualización oscila entre dos perspectivas: por un lado, la perspectiva afectiva pone el foco en los aspectos emocionales del sujeto para con su trabajo y; por otro lado, la perspectiva cognitiva enfatiza la evaluación objetiva y racional del individuo sobre la propia labor. Autores como Judge y Kammeyer Mueller (2012) propusieron crear una definición superadora del constructo en la que se integran las dos perspectivas. De esta manera, los instrumentos de medición de la satisfacción laboral empezaron a conceptualizarla como una variable unidimensional (Schlett y Ziegler, 2014), entendida como una sensación positiva sobre el propio trabajo. En este sentido, sujetos con alta satisfacción laboral presentan sentimientos positivos acerca de su trabajo, mientras que, la insatisfacción laboral se corresponde con sentimientos negativos sobre la labor (Robbins y Judge, 2009).

La satisfacción laboral constituye una característica deseada tanto a nivel personal como organizacional. En primer lugar, porque suele irradiarse en otros dominios vitales, generando satisfacción con la familia y la vida en general (Kaiser et al., 2020). En segundo lugar, porque contar con capital humano satisfecho equivale a disponer de empleados comprometidos e involucrados con su trabajo (Salessi y Omar, 2018).

En el año 1997, Mac Donald y Mac Intyre desarrollaron la Escala de Satisfacción Laboral Genérica, diseñada para medir la satisfacción laboral independientemente del tipo de actividad del empleado. Desde entonces el instrumento ha sido utilizado para evaluar el constructo en distintos países, contando con adaptaciones y validaciones para diversas poblaciones. Los investigadores Salessi y Omar (2016) desarrollaron la adaptación y

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

validación del instrumento para población argentina, el cual posee confiabilidad y validez adecuadas para ser utilizado con poblaciones hispanoparlantes.

En el campo de la investigación latinoamericana, estudios realizados en Argentina y Perú, postulan que los trabajadores que tienen personal a cargo y se encuentran en posiciones más elevadas dentro de una organización, presentan mayor nivel de satisfacción laboral. Estos perciben el clima organizacional de manera favorable y reportan niveles de motivación más altos (Lupano Perugini y Waisman, 2018; Castillo Dávila 2014).

En argentina, un estudio realizado con el fin de evaluar el grado de satisfacción laboral de médicos que desarrollaron su actividad en Servicios de Emergencias del país durante la pandemia COVID-19. Los resultados permitieron concluir que, durante la emergencia sanitaria, los médicos presentaban elevados porcentajes de insatisfacción con las condiciones laborales, sobre todo en lo que respecta a la remuneración y la carga laboral (Galvalisi et al., 2022). Por su parte, Cardela et al., (2021) realizaron un estudio en la Provincia de Mendoza en el que indagaron la satisfacción laboral de los trabajadores durante el segundo trimestre del año 2020. Los resultados determinaron que los teletrabajadores se encontraban más satisfechos que los sujetos bajo la modalidad de trabajo presencial.

De la misma manera, en otros países del mundo se ha investigado el impacto del teletrabajo implementado abruptamente a principios del año 2020 por la propagación del coronavirus. En Indonesia, Novianti y Roz (2020) observaron que el teletrabajo impacta significativamente en la carga de trabajo y que esta puede contribuir a reducir los niveles de satisfacción del empleado, sobre todo en el sector público. En otras palabras, los colaboradores se sienten más estresados al desempeñar sus funciones y, por tanto, menos satisfechos con su labor. Los resultados de este estudio se confirman en otras

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

investigaciones como la de Salazar-Botello et al., (2021) realizada en Chile y la de Arce Espinoza y Rojas Suárez (2020), desarrollada en Costa Rica. Estos investigadores llegaron a la conclusión de que la satisfacción laboral y el estrés se vinculan de manera inversa, destacando la satisfacción laboral como un factor protector del estrés en tiempos de pandemia.

Por todo lo mencionado, el presente estudio se propuso responder las siguientes preguntas de investigación: ¿cómo son los niveles de satisfacción Laboral y Carga Mental de Trabajo de los teletrabajadores del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA)? ¿Cómo se relaciona la Satisfacción Laboral con la Carga Mental de Trabajo de los teletrabajadores del AMBA?

Desde el punto de vista teórico esta investigación aportará datos empíricos acerca de la relación entre ambas variables, lo cual incrementará el conocimiento sobre la temática en nuestro país. La importancia de este estudio radica en que la investigación acerca de la Satisfacción Laboral y la Carga Mental de Trabajo en teletrabajadores es escasa en Argentina. Los antecedentes relevados indagan el vínculo entre estas variables principalmente en otros países como Chile, Perú, México, España, Indonesia, Irán, entre otros.

En cuanto a la relevancia práctica, los psicólogos del área laboral podrán valerse de los resultados obtenidos a fin de desarrollar planes de acción dentro de las organizaciones que contribuyan a reducir la carga mental de trabajo, aumentar la satisfacción laboral y generar un impacto en la productividad y la calidad de trabajo de los empleados. Esto resultará un beneficio tanto para el empleador como para el propio empleado, quien se sentirá más a gusto con su trabajo y percibirá menores niveles de estrés. En síntesis, la presente línea de trabajo resulta de interés para la investigación, la salud ocupacional, la

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

psicología laboral y otras áreas de conocimiento. Por último, llevar a cabo esta investigación resulta útil para la población de teletrabajadores, ya que contribuye a conocer cómo experimentan su actividad laboral, permitiendo diseñar e implementar estrategias que disminuyan la CMT y el estrés, mejorando la calidad de la salud.

Este estudio tiene como objetivo general analizar la relación entre la carga mental de trabajo y la satisfacción laboral en teletrabajadores del AMBA. Los objetivos específicos refieren a: (1) describir los niveles de carga mental del trabajo y satisfacción laboral de la muestra; (2) evaluar si existen relaciones significativas entre la carga mental de trabajo y la satisfacción laboral; (3) comparar la carga mental del trabajo y la satisfacción laboral según el género, si tienen hijos o no, modalidad de trabajo, cantidad de horas laborales diarias, realización de horas extras y si poseen personal a cargo.

Finalmente, se plantearon las siguientes hipótesis: (H1) existe una relación inversa entre la carga mental de trabajo y la satisfacción laboral de los teletrabajadores; (H2) las teletrabajadoras del grupo femenino presentan mayor carga mental de trabajo que los teletrabajadores del grupo masculino; (H3) los teletrabajadores que poseen personal a cargo, presentan mayor satisfacción laboral en relación a los que no poseen personal a cargo.

Materiales y Método

Diseño

Se trata de una investigación de enfoque cuantitativo, basada en un diseño de tipo no experimental de corte transversal con un alcance descriptivo, comparativo y

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

correlacional. (Hernández Sampieri et al., 2014). Se describieron las variables de interés, a saber, Carga Mental de Trabajo y Satisfacción Laboral, y se buscó analizar posibles relaciones entre las mismas

Participantes

Se seleccionó una muestra de N=119 personas, de género femenino y masculino, que trabajaban de forma virtual o semipresencial, en el territorio del AMBA. El muestreo fue de tipo no probabilístico, intencional (León y Montero, 2003), cuya distribución se dio por el método de bola de nieve, para garantizar un mayor alcance (Hernández Sampieri et al., 2014). Se excluyeron de la muestra los protocolos de aquellos participantes que sólo trabajaban de manera presencial y/o en otras zonas distintas al AMBA.

Instrumentos

Cuestionario de datos sociodemográficos construido ad-hoc para la presente investigación. Compuesto por ítems relacionados a la vida personal, como ser: edad, género, lugar de residencia, situación convivencial, cantidad de hijos o familiares a cargo; e ítems relacionados al ámbito laboral, como ser: modalidad de trabajo, situación laboral, antigüedad laboral, si posee personas a cargo, cantidad de días semanales de trabajo, cantidad de horas diarias de trabajo, si realiza horas extra y si cuenta con un ambiente físico destinado únicamente al trabajo en forma virtual.

Escala Subjetiva de Evaluación de Carga Mental de Trabajo [ESCAM] (Rolo González et al., 2009). Se trata de un instrumento multidimensional conformado por 20 ítems divididos en cinco factores que dan cuenta de la Carga Mental del Trabajador: (1) Demandas cognitivas y complejidad de la tarea: relacionado con los procesos cognitivos

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

requeridos para realizar la tarea, es decir, memorización, concentración, evitación de errores, toma de decisiones, saturando también la complejidad de la información que se debe utilizar en el trabajo (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6); (2) Organización temporal: refiere a aspectos temporales del trabajo, el tiempo necesario, el tiempo disponible, el tiempo requerido para realizar la tarea y toma de decisiones (ítems 7, 8, 9, 10); (3) Características de la tarea: contempla el número de tareas, complejidad de las mismas, interrupciones, ruidos de fondo (11, 12, 13, 14); (4) Consecuencias de la salud: refiere a la fatiga mental, agotamiento y cansancio que produce el desempeño de la función (ítems 15, 16, 17); (5) Ritmo de trabajo: refiere a la posibilidad que tiene el trabajador de organizar el tiempo en el desempeño de sus tareas, contemplando la probabilidad de cometer errores (ítems 18, 19, 20). ESCAM proporciona puntuación específica para cada una de las dimensiones. Utiliza una escala de respuesta tipo Likert de 5 niveles, donde 1= “muy bajo”, 2= “bajo”, 3= “medio”, 4= “alto” y 5= “muy alto”. Los puntajes finales de cada factores obtienen a partir de la suma de las puntuaciones de los ítems que componen el mismo. Para la interpretación se calcula una media de los puntajes obtenidos para cada dimensión, los resultados de las puntuaciones que oscilan por sobre la media, deben entenderse como una puntuación alta de carga mental y las puntuaciones por debajo, como niveles de carga mental bajos. (Rolo González et al., 2009).

Para evaluar la validez del instrumento, los autores que hicieron la adaptación, realizaron un análisis factorial exploratorio de los componentes principales, que arrojó buenas propiedades psicométricas del instrumento para su uso en el ámbito clínico y de la investigación. En lo que respecta a la confiabilidad del instrumento, el índice de confiabilidad (Alfa de Cronbach) para el total de la escala es de 0.75, lo que indica que es un instrumento confiable.

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

Dado que el instrumento fue desarrollado y validado en España, se decidió realizar una prueba de fiabilidad con datos locales a través del software IBM-SPSS versión 26. La prueba del coeficiente de Alfa de Cronbach arrojó un puntaje = .828 para el total de la escala, lo que da cuenta de un índice adecuado de consistencia interna para teletrabajadores del AMBA.

Escala de Satisfacción Laboral Genérica (Mac Donald y Mac Intyre, 1997) en su versión adaptada para población argentina por Salessi y Omar (2016). Dicha escala responde a una estructura unidimensional compuesta por 7 ítems, con formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos, donde 1= “totalmente en desacuerdo” y 5= “totalmente de acuerdo”. Los ítems se presentan en forma directa, por lo que, a mayor puntaje, mayor satisfacción laboral. La puntuación media de la escala se obtiene por la suma de los puntajes de los ítems, dividida por la cantidad de ítems. Bajo el análisis estadístico compuesto por análisis factorial exploratorio, análisis factorial confirmatorio y análisis correlacionales y con un coeficiente de consistencia interna ($\alpha = .87$), permite concluir que es confiable para la medición de la satisfacción con el trabajo tanto en el ámbito clínico como en el ámbito de la investigación. El coeficiente de alfa de Cronbach del presente trabajo arrojó = .850.

Procedimiento

El contacto con la muestra se realizó en forma virtual, durante los meses de septiembre a noviembre del año 2022. La participación fue voluntaria, recurriendo al consentimiento informado del sujeto, garantizando el anonimato, la confidencialidad de la información, y detallando los fines de la investigación. Al manifestar aceptación en la participación, se habilitó el acceso a los protocolos.

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

La presente investigación, se llevó a cabo en base a los principios éticos de la Declaración de Helsinki para investigaciones médicas en seres humanos, incluida la investigación del material humano y de información identificables. Los protocolos fueron diseñados por medio de la plataforma Google Forms y enviados de manera virtual a través de un link, el cual se compartió en grupos vinculados al teletrabajo a través de redes sociales (WhatsApp, Facebook, Instagram, Telegram), apuntando a la difusión y reclusión en cadena. El tiempo aproximado para su resolución fue de 12 minutos. En primer lugar, se administró el cuestionario de datos sociodemográficos, se continuó con la Escala Subjetiva de Evaluación de Carga Mental de Trabajo (ESCAM; Rolo González et al., 2009) y en último lugar, la Escala de Satisfacción Laboral Genérica (Mac Donald y Mac Intyre, 1997) en su versión adaptada para población argentina por Salessi y Omar (2016).

Se recolectó una muestra inicial de $N=127$ sujetos, pero luego de revisar la información, no se tuvieron en cuenta los protocolos de 8 participantes dado que no cumplían con los criterios de inclusión.

Análisis de Datos

Los datos obtenidos fueron sistematizados con el software IBM-SPSS (Statistical Package For The Social Sciences) versión 26. El procesamiento estadístico de la información comenzó con un análisis descriptivo de las variables de estudio, utilizando frecuencias y medidas de tendencia central. Luego se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov ($N>60$), observándose que podía asumirse normalidad en cada una de las variables. Por tanto, se decidió utilizar estadísticos no paramétricos para la correlación entre variables (Rho de Spearman) y el análisis de las diferencias entre grupos bicategoriales y policategoriales (U de Mann Whitney; H de Kruskal Wallis).

Resultados**Caracterización de la Muestra****Tabla 1.***Características sociodemográficas de los participantes.*

Variable	Etiqueta	n	%
Género	Femenino	74	62.2
	Masculino	45	37.8
	Otros	0	0
Estado civil	Soltero/a	38	31.9
	En pareja	45	37.8
	Casado/a	30	25.2
	Divorciado/a	6	5.0
Situación convivencial	Solo/a	18	15.1
	Con pareja	39	32.8
	Con familia	59	49.6
	Con amigos/as	1	0.8
	Otros	2	1.7
Cantidad de personas con las que convive	Ninguna	18	15.1 (18)
	Una persona	34	28.6
	Dos personas	24	20.2
	Tres personas	35	29.4
	Cuatro o más personas	8	6.7
Hijos/as o personas a cargo en el hogar	Si	55	46.2
	No	64	53.8
Cantidad de hijos/as o personas a cargo	Ninguna	64	53.8
	Una persona	19	16.0
	Dos personas	29	24.4
	Tres personas	6	5.0
	Cuatro o más personas	1	0.8
Situación laboral	En relación de dependencia	90	75.6
	Trabajador/a independiente	14	11.8
	Ambos	15	12.6
Antigüedad laboral	De 1 a 3 años	36	30.3
	De 4 a 8 años	26	21.8
	Más de 8 años	57	47.9

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

Personas a cargo en el trabajo	Si	29	24.4
	No	90	75.6
Días de trabajo semanales	Menos de 5 días	8	6.7
	5 días	101	84.9
	Más de 5 días	10	8.4
Horas de trabajo diarias	Menos de 6 hs	7	5.9
	Entre 6 y 8 hs	59	49.6
	Más de 8 hs	53	44.5
Horas extra	Si	70	58.8
	No	49	41.2
Modalidad de trabajo	Virtual	28	23.5
	Mixta	91	76.5
Ambiente destinado al trabajo virtual	Si	76	63.9
	No	43	36.1

Nota: N=119. Prueba utilizada: Frecuencia

En la Tabla 1, se presentan los datos sociodemográficos de la muestra utilizando frecuencias y porcentajes. Los participantes tenían una media de edad de 37.50 años (DT=9.06; Mín.=19; Máx.=60; Mediana=38).

Estadística descriptiva

Tabla 2.

Estadística descriptiva de las variables de estudio.

Variable	Mín.	Máx.	M	DS
Satisfacción laboral	7	35	26.83	4.84
Demandas cognitivas	12	35	25.43	4.10
Organización temporal	5	15	10.08	1.92
Características de la tarea	5	20	12.82	2.82
Consecuencias para la salud	5	20	12.87	3.71
Ritmo de trabajo	3	15	9.39	2.66

Nota: Mín.: Mínimo, Máx.: Máximo, M: Media, DS: Desvío típico.

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

En la Tabla 2 se describen la satisfacción y los factores que componen la carga mental de trabajo (CMT) utilizando medidas de tendencia central: media, desvío típico, puntajes mínimos y máximos.

Correlaciones

Se presentan a continuación los resultados obtenidos en la correlación de las variables Satisfacción Laboral y Carga Mental de Trabajo, para dicho análisis se utilizó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

Tabla 3.
Correlación entre las variables de estudio.

	1	2	3	4	5	6	7
1. Satisfacción laboral	.	-.023	.002	.169	-.109	-.232*	.231*
3. Demandas cognitivas			.	.398**	.419**	.562**	-.089
4. Organización temporal				.	.235*	.107	.105
5. Características de la tarea					.	.525**	.135
6. Consecuencias de la salud						.	-.154
7. Ritmo de trabajo							.

Nota. Prueba utilizada Rho de Spearman**= (p<.01). *= (p<.05).

En la Tabla 3 se observa las correlaciones entre las variables de estudio. La satisfacción laboral correlaciona positivamente con el ritmo de trabajo y negativamente con consecuencias de la salud. Esto indica que una mayor satisfacción laboral se corresponde con mayor ritmo de trabajo y menores consecuencias para la salud de los trabajadores. Las fuerzas de correlación son débiles.

Estadística Comparativa

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la comparación de las variables Satisfacción Laboral y Carga Mental de Trabajo según diferentes datos

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

sociodemográficos. Para dicha comparación se utilizó el estadístico no paramétrico U de Mann Whitney.

Tabla 4.
Diferencias según género.

Variable	Género		U	Z
	Femenino=74	Masculino=45		
	RP	RP		
Satisfacción Laboral	52.76	71.91**	1129.00	-2.945
Demandas cognitivas	66.85**	48.73	1158.00	-2.789
Organización temporal	59.87	60.21	1655.50	-0.053
Características de la tarea	65.99*	50.14	1221.50	-2.454
Consecuencias para la salud	68.43**	46.14	1041.50	-3.428
Ritmo de trabajo	57.63	63.90	1489.50	-0.970

Nota: prueba utilizada U de Mann-Whitney. *p < .05. **p < .01.

En la Tabla 4 se observan diferencias significativas según el género. Las personas del grupo masculino presentan mayor satisfacción laboral, mientras que, las personas del grupo femenino presentan mayor carga mental del trabajo, representado por mayores puntajes en demandas cognitivas y complejidad de la tarea, características de la tarea y consecuencias para la salud.

Tabla 5.
Diferencias según hijos/as.

	Tiene hijos/as		U	Z
	Si	No		
	RP	RP		
Satisfacción laboral	61.04	59.11	1703.00	-0.305
Demandas cognitivas	61.24	58.94	1692.00	-0.364
Organización temporal	55.96	63.47	1538.50	-1.206
Características de la tarea	68.23*	52.93	1307.50	-2.434
Consecuencias para la salud	59.04	60.83	1707.00	-0.283
Ritmo de trabajo	64.30	56.30	1523.50	-1.272

Nota: Prueba utilizada U de Mann Whitney. *p < .05. **p < .01.

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

En la Tabla 5 se observan diferencias significativas según si las personas tienen hijos/as o no. Las personas del grupo con hijos/as, en comparación con las que no tienen hijos/as, presentan mayor carga mental de trabajo por las características de la tarea.

Tabla 6.
Diferencias según horas extra.

	Realiza horas extras		U	Z
	Si	No		
	RP	RP		
Satisfacción laboral	58.37	61.15	1601.00	-0.434
Demandas cognitivas	67.91**	47.24	1091.50	-3.236
Organización temporal	59.99	58.79	1646.00	-0.190
Características de la tarea	63.84	53.18	1376.50	-1.679
Consecuencias para la salud	67.09*	48.44	1149.00	-2.919
Ritmo de trabajo	56.39	64.04	1462.00	-1.205

Nota: Prueba utilizada U de Mann Whitney. *p < .05. **p < .01.

En la Tabla 6 se observan diferencias significativas según si las personas realizan horas extra o no. Las personas del grupo que realiza horas extra, en comparación con las que no realizan, presentan mayor carga mental de trabajo por demandas cognitivas y complejidad de la tarea y consecuencias para la salud.

Tabla 7.
Diferencias según modalidad.

	Modalidad de trabajo		U	Z
	Virtual	Mixta		
	RP	RP		
Satisfacción laboral	59.20	60.25	1251.50	-0.141
Demandas cognitivas	48.23	63.62*	944.50	-2.072
Organización temporal	50.43	63.24	979.50	-1.881
Características de la tarea	50.43	62.95	1006.00	-1.694
Consecuencias para la salud	50.68	62.87	1013.00	-1.641
Ritmo de trabajo	69.05	57.21	1020.50	-1.602

Nota: Prueba utilizada U de Mann Whitney. *p < .05. **p < .01.

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

En la Tabla 7 se observan diferencias significativas según la modalidad de trabajo. Las personas que trabajan en forma presencial y virtual, en comparación con las que solo hacen trabajo virtual, presentan mayor carga mental de trabajo por demandas cognitivas y complejidad de la tarea.

Tabla 8.
Diferencias según personal a cargo.

	Posee personal a cargo		U	Z
	Si	No		
	RP	RP		
Satisfacción laboral	74.62**	55.29	881.00	-2.631
Demandas cognitivas	69.74	56.86	1022.50	-1.756
Organización temporal	65.07	58.37	1158.00	-0.928
Características de la tarea	67.91	57.45	1075.50	-1.434
Consecuencias para la salud	60.36	59.88	1294.00	-0.065
Ritmo de trabajo	57.90	60.68	1244.00	-0.381

Nota: Prueba utilizada U de Mann Whitney. *p < .05. **p < .01.

En la Tabla 8 se observan diferencias significativas según si los participantes tienen personal a cargo en su trabajo o no. Los sujetos que tienen personal a cargo, en comparación con los que no tienen, presentan mayor satisfacción laboral.

En la siguiente tabla de comparación entre Satisfacción Laboral y Carga Mental de Trabajo en relación a las horas diarias de trabajo, se utilizó el paramétrico H. de Kruskal Wallis, ya que se trata de una comparación poli-categorial.

Tabla 9.
Diferencias según horas diarias de trabajo.

Variable	Hs diarias de trabajo	Rango prom.	Sig. Asintót
Satisfacción laboral	Menos de 6hs	75.07	.250
	Entre 6 y 8hs	55.48	
	Más de 8hs	63.04	

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

Demandas cognitivas	Menos de 6hs	44.71	.352
	Entre 6 y 8hs	58.54	
	Más de 8hs	63.64	
Organización temporal	Menos de 6hs	38.29	.214
	Entre 6 y 8hs	60.96	
	Más de 8hs	61.80	
Características de la tarea	Menos de 6hs	32.93	.065
	Entre 6 y 8hs	58.94	
	Más de 8hs	64.75	
Consecuencias para la salud	Menos de 6hs	28.71	.012
	Entre 6 y 8hs	56.87	
	Más de 8hs	67.61	
Ritmo de trabajo	Menos de 6hs	69.71	.168
	Entre 6 y 8hs	64.67	
	Más de 8hs	53.52	

Nota: Prueba utilizada H. de Kruskal Wallis

En la Tabla 9 se observan diferencias significativas según las horas de trabajo diarias. Los sujetos que trabajan más de 8hs, en comparación con los que trabajan menos horas, presentan mayor carga mental de trabajo por consecuencias de la salud.

Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo principal, describir y relacionar la Carga Mental de Trabajo y la Satisfacción Laboral en teletrabajadores del AMBA. Para conseguirlo, se evaluaron cinco factores de la Carga Mental de Trabajo (demandas cognitivas y complejidad de la tarea, consecuencias para la salud, características de la tarea, organización temporal, ritmo de trabajo) y una escala de Satisfacción Laboral. De esta manera, se evidenció la correlación entre ambas variables.

Los resultados obtenidos muestran que demandas cognitivas y complejidad de la tarea representa el factor más predominante de la Carga Mental de Trabajo. Asimismo, las

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

medidas de tendencia central permiten dar cuenta de niveles moderados de Satisfacción Laboral. En lo que respecta al análisis de correlaciones, se pudo observar una relación positiva entre la satisfacción laboral y el ritmo de trabajo, es decir, que los sujetos más satisfechos son aquellos que logran una adecuada organización del tiempo de trabajo, en la que contemplan adecuadamente la probabilidad de cometer errores y la reparación de los mismos durante su jornada laboral. Por el contrario, el factor consecuencias de la salud correlacionó negativamente con la satisfacción laboral, lo que indica que, las personas con menos satisfacción laboral registran mayores problemáticas de salud física y/o mental producto del desempeño de sus funciones laborales. En este sentido, cabe resaltar los aportes de algunas investigaciones que llegan a resultados similares, destacando la existencia de una relación inversa entre la Carga Mental de Trabajo y la Satisfacción Laboral (Arefi et al., 2021; Moreno Nuñez y López Shapiama, 2019; Rostami et al., 2021; Sacapuca Quispe et al., 2022).

En lo que concierne a los resultados que refieren a la correlación de la Satisfacción Laboral y el factor consecuencias para la salud, se condicen con los aportes de Berríos Riquelme y Moya Vásquez (2021) que concluyeron que una mayor satisfacción laboral, contribuye a prevenir consecuencias en la salud física y/o mental de los teletrabajadores. Al respecto, Jiménez Figueroa y Berrios Riquelme (2022) confirman estos hallazgos, indicando que, en la medida en que el teletrabajador se sienta más satisfecho con la modalidad teletrabajo, se reducirá su carga mental, evitando el surgimiento de problemas de salud mental; mientras que a mayor organización del tiempo en el trabajo se presentarán menos conflictos en la esfera laboral. Estos estudios cobran relevancia por tratarse de un aporte a la investigación de la temática en países latinoamericanos que limitan con Argentina.

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

Así mismo, se halló una diferencia significativa según la modalidad de trabajo. Las personas que trabajan en forma presencial y virtual, en comparación con las que solo hacen trabajo virtual, presentan mayor carga mental de trabajo por demandas cognitivas y complejidad de la tarea.

Por todo lo mencionado, la hipótesis 1 “existe una relación inversa entre la Carga Mental de Trabajo y la Satisfacción Laboral de los teletrabajadores”, se confirma parcialmente, ya que solo se encontraron relaciones negativas de la satisfacción con un factor de la Carga Mental de Trabajo. La prueba de correlación Rho de Spearman, identificó que la relación existente entre Satisfacción Laboral y la escala total de CMT no resulta estadísticamente significativa. Sin embargo, la Satisfacción Laboral, se correlaciona positivamente con ritmo de trabajo y negativamente con consecuencias de la salud. Dicho resultado puede verse sustentado en las conclusiones de las investigaciones anteriormente mencionadas.

En relación a la hipótesis 2 “las teletrabajadoras del grupo femenino presentan mayor Carga Mental de Trabajo que los teletrabajadores del grupo masculino”, se encontró que las personas de género femenino obtienen mayores puntajes en los factores demandas cognitivas y complejidad de la tarea, características de la tarea y consecuencias para la salud. Estos datos permitieron confirmar la hipótesis propuesta y se vincularon con los postulados de Wigdor y Bonavitta (2021), quienes hicieron referencia al grupo femenino como aquel que, en comparación con el masculino, suele dedicar el doble de tiempo al trabajo doméstico no remunerado y cuidado de otras personas en el hogar. Bajo estas condiciones, trabajar desde casa podría suponer un mayor esfuerzo cognitivo, a la vez que aumentan las distracciones y toma de decisiones no solo vinculadas a la labor, sino también al ámbito personal. La situación podría arrastrar a conflictos en la relación trabajo-familia y

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

mayores niveles de estrés en las teletrabajadoras, lo que impactaría en el desempeño de la tarea según las características de esta, aumentaría las demandas cognitivas y las consecuencias para la salud (Biedma Ferrer y Medina Garrido, 2014).

Estas investigaciones también resultan relevantes a la hora de explicar las diferencias halladas entre los participantes con y sin hijos/as a cargo. Cabe resaltar que, las personas del primer grupo registraron mayores niveles de carga mental de trabajo por demandas cognitivas y complejidad de la tarea, características de la tarea, organización temporal del trabajo y consecuencias para la salud. La posibilidad de trabajar a distancia no sólo modifica la actividad laboral, sino también los hábitos cotidianos. De cierto modo, permite conciliar el trabajo con la familia, adaptando los recursos disponibles para cumplir la labor; sin embargo, también contribuye a un aumento de los requerimientos y la exigencia por parte del empleador hacia el empleado, quien ahora desempeña las funciones desde su casa (Álvarez, 2014; Martínez Cárdenas et al., 2017; Pieró y Soler, 2020).

La hipótesis 3 “los teletrabajadores que poseen personal a cargo, presentan mayor Satisfacción Laboral en relación a los que no poseen personal a cargo” se confirma, sustentándose en los resultados del presente trabajo. El hallazgo se vincula a lo reportado por Castillo Dávila (2014), Lupano Perugini y Waisman (2018), quienes indican que los trabajadores que tienen personal a cargo y se encuentran en posiciones más elevadas dentro de una organización, presentan mayor nivel de satisfacción laboral. En la misma línea, Yakin y Erdil (2012) concluyen que esto supone un mayor significado personal para el trabajador que se siente más conectado con sus funciones, entusiasmado y orgulloso por sus logros dentro de la organización, lo que se traduce en un aumento de su satisfacción.

Con respecto a las limitaciones del siguiente estudio, es necesario destacar en primer lugar, la disparidad de participantes con respecto al género, la modalidad de trabajo

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

y situación laboral. A su vez, se contempla que la muestra estuvo conformada por un número reducido de participantes, por lo que no resulta totalmente representativa de la población de teletrabajadores del AMBA. También, se destaca como limitación, que no se ha incluido en el cuestionario sociodemográfico la especificación en torno a si los teletrabajadores cuentan con los recursos necesarios para desempeñar las funciones desde el hogar. Como última limitación del estudio, se destaca que el instrumento utilizado para medir la Carga Mental de Trabajo no se encuentra validado en Argentina, por lo que, podrían existir diferencias en lo que respecta a su confiabilidad y validez en nuestro país. Aun así, este se encuentra traducido al idioma castellano, por lo que ha podido implementarse sin dificultades.

Se recomienda para futuras investigaciones, ampliar el número muestral con la intención de homogeneizar la muestra en lo que respecta a la variable género y modalidad de trabajo, así como también, indagar la influencia de otras variables sociodemográficas en la Satisfacción Laboral y la CMT, para obtener comparaciones que resulten representativas de la población de teletrabajadores del AMBA.

Partiendo de los resultados obtenidos en relación al factor consecuencia para la salud de la CMT, se recomienda evaluar la posibilidad de un abordaje con metodología mixta, que aborde en mayor profundidad los fenómenos relacionados con la actitud y experiencia emocional que los teletrabajadores experimentan en relación al trabajo, a través de pruebas no psicométricas que permitan recolectar información cualitativa respecto de esta población. Por último, profundizar en la relación a los factores que componen la CMT y los factores de riesgo laboral, tales como el estrés; esto permitirá elaborar estrategias preventivas específicas para esta población.

Conclusión

Para concluir, se considera que, si bien el teletrabajo fue utilizado como un motivador, e incluso un beneficio que las organizaciones brindaban a sus trabajadores, por las características de flexibilidad que se le imparten al mismo, fue una modalidad que adquirió crecimiento e imposición a partir de la pandemia. Esto permitió identificar que una adecuada implementación posibilita ventajas como ser; pasar más tiempo en el hogar y compartir más tiempo con los miembros de la familia, ya que el no trasladarse de un sitio a otro no sólo genera mayor tiempo para realizar diversas actividades, sino que también produce sentimientos positivos hacia la labor. Ahora bien, cuando no se implementa de manera correcta y las organizaciones no contemplan o desconocen las demás responsabilidades que tienen los teletrabajadores dentro del hogar, se dificulta la separación del tiempo de trabajo y el tiempo para la familia, produciéndose sobrecarga cognitiva, desgaste profesional y emocional.

A la luz de los resultados obtenidos, esta sobrecarga mental producto de las demandas tanto laborales como del contexto, impactan en la organización temporal, el ritmo de trabajo y en la salud física y/o mental de los trabajadores. Con lo cual, los sentimientos y emociones hacia la tarea y la organización podrían ser negativos, pudiendo verse afectada la satisfacción, motivación, estrés, deserción y compromiso laboral, poniendo en riesgo la efectividad, productividad y los intereses de la organización por la actitud y experiencia emocional que el teletrabajadores experimenta en relación a su trabajo.

Considerando que el trabajo ocupa un lugar central en la vida de la población, resulta deseable revisar los resultados obtenidos en la presente investigación, como en

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

investigaciones previas, a fin de contribuir a un cambio positivo, brindando información para que las organizaciones adopten estrategias proactivas que propicien una mejora y calidad laboral para quienes realizan su actividad laboral de manera remota.

Referencias Bibliográficas

- Albrieu, R., y De la Vega, P. (2021). *Teletrabajo en Argentina: su regulación y promoción*. Documento de Políticas Públicas N°231. CIPPEC.
- Amado Flores, B.D, Gómez Bull, K. y Linares Gil M. (2020). *Estimación de carga mental del trabajo generada por home office durante la cuarentena*. Academia Journals.
<http://cathi.uacj.mx/20.500.11961/16114>
- Arce Espinoza., y Rojas Sáurez, K. (2020). Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica. *Cuadernos de Investigación UNED*, 12(2), 484-495. <https://doi.org/10.22458/urj.v12i2.3141>
- Bard Wigdor, G., y Bonavitta, P. (2021). Covid-19, teletrabajo y cuidados: impacto en la vida de las mujeres profesionales de Argentina. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 5(11), 9-29.
<http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25912755/t6qawg3gi>
- Barreto Cruz, E. (2021). *Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021*. Tesis de grado. Universidad César Vallejos. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67615>
- Berríos Riquelme, A., y Moya Vásquez, A. (2021). *Teletrabajo, conflicto trabajo-familia y carga mental en trabajadores/as del sector privado en Chile*. Tesis Doctoral. Universidad de Talca. <http://dspace.utalca.cl/handle/1950/13123>
- Biedma Ferrer, J., y Medina Garrido, J. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. *Intangible Capital*, 10(3), 448-466. <http://hdl.handle.net/2099/16103>

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

- Caballero Rodríguez, K. (2002). El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. *Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado*, 6 (1-2). <http://hdl.handle.net/11162/91843>
- Caminos, J. (2020). Algunos interrogantes surgidos a raíz del teletrabajo producto de la pandemia Covid-19. *Revista de estudio de derecho laboral y derecho procesal laboral. Universidad Blas Pascal*, (2), 59-70. [https://doi.org/10.37767/2683-8761\(2020\)005](https://doi.org/10.37767/2683-8761(2020)005)
- Castellanos, Y. S., Sánchez, S. E., y Santana, A. M. (2014). Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 14(1), 57-72. <https://doi.org/10.18270/chps..v14i1.1345>
- Castillo Dávila, N. F. (2014). *Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos*. Tesis de grado. Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/5431>.
- Cardela, S., Castillo, Y., Corvalán, M. y Díaz Demanuelli, S. (2021). *Satisfacción laboral y teletrabajo informal: aplicación en las empresas del Gran Mendoza, segundo trimestre 2020*. Tesis de grado. Universidad Nacional de Cuyo. <https://bdigital.uncu.edu.ar/17894#:~:text=https%3A//bdigital.uncu.edu.ar/17894>
- Ceballos Vásquez, P., Paravic Klijn, T., Burgos Moreno, M., y Barriga, O. (2014). Validación de Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo en funcionarios/as universitarios. *Ciencia y enfermería*, 20(2), 73-82. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532014000200008>
- Ceballos Vásquez, P., Rolo González, G., Hernández Fernaudo, E., Díaz Cabrera, D., Paravic Klijn, T., y Burgos Moreno, M. (2015). Factores psicosociales y carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas.

Revista Latino-americana de Enfermagem, 23, 315-

322.<https://doi.org/10.1590/0104-1169.0044.2557>

Céspedes Hernández, F., Fuentes Marchant, C., Molina Pradeñas, V., Rebolledo

Hernández, C., Luengo Martínez, C., y Madero Gómez, S. (2021). Percepciones que tienen trabajadores chilenos sobre el impacto del teletrabajo en el entorno de Covid-19. *Ciencia y enfermería*, 27.<http://dx.doi.org/10.29393/ce27-19ptfs60019>

Charris, A. V. M., Muñoz, E. C., y de Cuba, J. R. (2018). Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección. *Revista Venezolana de gerencia*, 23(82), 392-406.<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29056115009>

Chirinos Gil, L., & Durand Ramos, D. (2022). *Factores psicosociales y la satisfacción laboral en teletrabajadores de un call center, Lima 2021*. Tesis de grado.

Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99866>

Correa, F. y Moltrazio, C. (2020). Teletrabajo, formas de organización, problemas y desafíos. Apuntes para aportar al debate. *Revista Derechos en Acción* 5(16), 397-415.<https://doi.org/10.24215/25251678e428>

De la Vega, P. (2021). *El teletrabajo como mitigador de los impactos económicos de la pandemia de COVID-19 en Argentina*. Documento de Trabajo, No. 282.

Universidad Nacional de La Plata, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS). <http://hdl.handle.net/10419/250371>

Demerouti, E., Bakker, A., De Jonge, J., Janssen, P., & Schaufeli, W.B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demand and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(4), 279-286.<http://www.jstor.org/stable/40967145>

Díaz, D., Hernández, E. y Rolo, G. (2012). *Carga mental de trabajo*. España. Síntesis.

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

- Ferrer, R., y Dalmau, I. (2014). Ergonomía cognitiva y carga mental. Manual de Psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales. Pirámide.
- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit*, 26(1), 1-17.
<https://doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>
- Galvalisi, N., Pérez, A., Cabrera, N., y Mejía, R. (2022). Satisfacción Laboral en Médicos que asisten personas sospechosas o enfermas por el COVID-19 en Servicios de Emergencias en la República Argentina. *Revista científica de la sociedad Española de medicina y emergencias*, 34(2), 148-154.
<http://repositorio.cedes.org/handle/123456789/4684>
- García de la Rosa, D. (2019). *Relación de la carga mental de trabajo con satisfacción laboral y bienestar subjetivo*. Tesis de maestría. Universidad de la Laguna.
<http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/17314>
- Havriluk, L. O. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio laboral revista venezolana*, 3(5), 93-109.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3252786>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*, (6a. ed.). McGraw-Hill.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organizations. *Heliyon*, 6(1), 1-9.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Jiménez-Figueroa, A., y Berrios Riquelme, A. (2022). Condiciones de Teletrabajo, Conflicto Trabajo-Familia y Carga Mental en Trabajadores/as del sector privado en

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

Chile. *Revista de Investigación Psicológica*, (27), 95-108.

<https://doi.org/10.53287/oipi3168sv46c>

Judge, T. A. y Kammeyer Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341–367. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511>

Lauridsen, O. & Tonnesen, T. (1990). Injuries related to aspects of shiftworking. A comparison of different offshore shift arrangements. *Journal of Occupational Accidents*, 12, 167-176. [https://doi.org/10.1016/0376-6349\(90\)90095-D](https://doi.org/10.1016/0376-6349(90)90095-D)

López, W., Pérez Simon, M., Nagham Ngwessitcheu, E., y Vázquez Ubago. (2014). Teletrabajo, un enfoque desde la perspectiva de la salud laboral. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 60(236), 587-599.
<https://dx.doi.org/10.4321/S0465%2D546X2014000300009>.

Lupano Perugini, M., & Waisman, S. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad.*, 18(2), 77-89. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=427739446008>

Macdonald, S. & Mac Intyre, P. (1997). The Generic Job Satisfaction Scale: Scale Development and Its Correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13 (2), 1-16. https://doi.org/10.1300/J022v13n02_01

Madero Gómez, S. (2020). La satisfacción laboral como efecto moderador entre las prácticas organizacionales de recursos humanos y las líneas estratégicas de responsabilidad social corporativa en México. *Estudios Gerenciales*, 36(157), 391-401. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2020.157.3790>

Malla Tandazo, M. A. (2021). *Carga mental subjetiva y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de Quito, 2021*. Tesis de grado. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72642>

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

- Martínez Cárdenas, B., Rangel, O., Dueñas, Z., y Ramírez, A. (2017). El teletrabajo: una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad en Colombia. *Revista de derecho de la división de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte*, (48), 7-20. <http://dx.doi.org/10.14482/dere.48.10139>
- Menghi, M., y Oros, L. (2019). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. *Revista de Psicología*, 10(20), 47-59. <https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/2292>
- Meo, A. y Dabenigno, V. (2020). Teletrabajo docente durante el confinamiento por COVID-19 en Argentina. Condiciones materiales y perspectivas sobre la carga de trabajo, la responsabilidad social y la toma de decisiones. *Revista de Sociología de la Educación-RASE*, 14(1), 103-127. <http://dx.doi.org/10.7203/RASE.14.1.18221>
- Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación (2019). *Teletrabajo en Argentina: primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado (1ª ed)*. Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/20191009_libro_blanco_de_teletrabajo.pdf
- Moirano, R., Ibarra, L., Riera, V., y Baritoli, F. (2021). Impacto del teletrabajo y el aislamiento social en el estrés laboral: un diagnóstico preliminar para la Argentina. *Escritos Contables y de Administración*, 12(1), 72-102. <https://doi.org/10.52292/j.eca.2021.2109>
- Montero, O. (2003). *Métodos de investigación en Psicología y Educación*. Mc Graw Hill Interamericana.

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

- Morales, S. (2020). Carga mental en el teletrabajo. *Tecnología Investigación y Academia*, 3(8), 33-42.
<https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/tia/article/view/19094,-ACM>
- Novianti, K.R. & Roz, K. (2020) *Teleworking and Workload Balance on Job Satisfaction: Indonesian Public Sector Workers During Covid-19 Pandemic*. APMBA (Asia Pacific Management and Business Application), 9(1), 1-10.
<https://apmba.ub.ac.id/index.php/apmba/article/view/373>
- Olivares Galleguillos, M. E., y Velásquez Flores, R. F. (2020). *Teletrabajo en Chile. Análisis crítico de su regulación en la legislación nacional*. Tesis de grado. Universidad de Tarapacá. <https://repositorio.uta.cl/jspui/handle/123456789/165>
- Omasina, F y Pisani, A. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. *Creative Commos*, 25(2), 147-161. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.07>
- Oros, L.B. y Main, M.V. (2004). ESLA educación: una escala para evaluar la satisfacción laboral de los docentes. *Revista Internacional en Estudios en Educación*, 4(1), 20-34. <https://doi.org/10.37354/riee.2004.035>
- Pachón González, L. (2021). Estrés, tensión y fatiga por carga mental del trabajo. *Gestión De La Seguridad Y La Salud En El Trabajo*, 2(2), 64-66.
<https://doi.org/10.15765/gsst.v2i2.2116>
- Peiró, J. M., y Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. *Laboratorio de análisis y evaluación de políticas*, 1, 1-10.
<https://documentacion.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/es/bib/176961.do>

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

- Ramírez, JM., y Perdomo Hernández, M. (2020). Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión literaria. *Revista competitividad e innovación*, 1(1), 96-119.
<https://revistas.sena.edu.co/index.php/competitividad/article/view/2681>
- Reyes, B. M. (2020). *El teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020*. Tesis de grado. Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/25369>
- Rolo González., Díaz, D., y Hernández, E. (2009) Desarrollo de una escala subjetiva de carga mental de trabajo (ESCAM). *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones*. 25(1), 29-37.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622009000100004
- Rubio Valdehita, Susana., Luceño Moreno, L., Martín García, J., & Jaén Díaz, J. (2007). Modelos y procedimientos de evaluación de la carga mental de trabajo. *Revista de psicología y psicopedagogía*. 6 (1), 85-108.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2267138>
- Sucapuca Quispe, E, Yapu Jallo, L., Mamani-Benito, O, y Turpo Chaparro, J. (2022). Efecto de la carga de trabajo y estrés sobre la percepción del teletrabajo en docentes peruanos: rol mediador de la satisfacción laboral. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 31(1), 70-78.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552022000100008
- Salazar C., y Baker P. (2007). El Teletrabajo como aporte a la inserción laboral de personas con discapacidad en Chile: Una gran carretera virtual por recorrer. *Ciencia y*

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

Trabajo, 9(24), 89-

98.<https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/4233/Salazar.pdf>

Schlett, C. & Ziegler, R. (2014). Job emotions and job cognitions as determinants of job satisfaction, *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 74-

89.<https://doi.org/10.1016/J.JVB.2013.11.005>

Salessi, S. (2014). Satisfacción laboral: acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte. *Revista de Psicología*, 10(19), 67-

83.<https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/6077>

Salessi, S. M., y Omar, A. G. (2016). Satisfacción laboral genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Revista Alternativas en Psicología*, 34, 93-108. <http://hdl.handle.net/11336/53885>

Salessi, S., Omar, A., y de Andrade, A. L. (2021). Escala de Satisfacción Laboral Genérica: Baremos regionales para Argentina y Brasil. *PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 13(2), 1-

20.<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/483/4832571007/index.html>

Selma Lajarín, J. (2015). *El teletrabajo, ¿una solución?* Tesis de grado. Universidad Miguel Hernández de Elche.

<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/2522/1/Selma%20Lajarin%2C%20Jesus.pdf>

Sluiter, J.K., Croon, E. M., Meijman, T.F. & Frings Dresen, M. H. W. (2003). Need for recovery from work related fatigue and its role in the development and prediction of subjective health complaints. *Occupational and Environmental Medicine*, 60, 62-70. https://doi.org/10.1136/oem.60.suppl_1.i62

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

Tietze, S & Musson, G. (2010). Identity, identity work and the experience of working from home. *Journal of Management Development*, 29 (2), 148–156.

<http://dx.doi.org/10.1108/02621711011019288>

Treviño-Reyes, R., y López-Pérez, J. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información tecnológica*, 33(2), 259-268. [http://dx.doi.org/10.4067/S0718-](http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259)

[07642022000200259](http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259)

Valdez, L., y Valencia, F. (2021) *Estrés laboral y carga mental de trabajo en pandemia Covid 19 en enfermeras Centro Quirúrgico del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa 2020*. Tesis de grado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Http

Vallellano, M., y Rubio Valdehita, S. (2018). Carga mental y satisfacción laboral: un estudio comparativo entre trabajadoras sociales, educadoras sociales y profesoras de enseñanza primaria. *Ansiedad y Estrés*, 24(2-3), 119-124.

<https://doi.org/10.1016/j.anyes.2018.08.003>

Vargas, A. V., y Osma, J. (2013). Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Información*, 12(1), 17-

31. <https://doi.org/10.4304/risti.12.17-31>

Vattuone, X. R. (2021). Teletrabajo y capitalismo de vigilancia. *Telos*, 23(1), 177-188.

<https://doi.org/10.36390/telos231.14>

Venegas, C., y Leyva, A. (2020). La Fatiga y la Carga Mental en los Teletrabajadores: A Propósito del Distanciamiento Social. *Revista Española d. Salud Pública*, 94, 1–17.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7721498>

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

- Villafrade, A., y Palacios, J. (2013). Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo. *Revista Ibérica de Sistemas y Tecnologías de la Información*, 12(12), 17-3. <https://doi.org/10.4304/risti.12.17-31>
- Yakın, M., & Erdil, O. (2012). Relationships between self-efficacy and work engagement and the effects on job satisfaction: a survey on certified public accountants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 370-378. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1013>

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

Anexos

Consentimiento Informado: al completar el cuestionario usted estará brindando su consentimiento para la participación en el estudio. Toda información proporcionada permanecerá totalmente confidencial (Ley N°25.326) y solamente será utilizada en el contexto de este estudio.

¿Acepto participar de manera voluntaria?

Sí ☐ No ☐

¿Confirmo que tengo entre 18 y 60 años de edad?

Sí ☐ No ☐

¿Confirmo que trabajo bajo la modalidad de Teletrabajo?

Sí ☐ No ☐

¿Confirmo que resido en AMBA?

Sí ☐ No ☐

Datos Sociodemográfico

Edad:

Género

Femenino ☐ Masculino ☐ Otros ☐

Estado Civil

Soltero/a ☐

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

En pareja ☐

Casado/a ☐

Divorciado/a ☐

Situación Convivencial

Solo/a ☐

Con pareja ☐

Con familia ☐

Con amigos/as ☐

Otros ☐

Cantidad de personas con las que convive (sin contarte). En caso de vivir solo/a, coloque 0.

.....

¿Tienes hijos o familiares a cargo?

Sí ☐ No ☐

¿Cuántos? De ser la respuesta anterior “NO” coloque 0

.....

¿Cómo es su relación laboral actual?

En relación de dependencia ☐

Trabajador/a independiente ☐

Ambos ☐

¿Con qué antigüedad laboral cuenta?

De 1 a 3 años ☐

De 4 a 8 años ☐

Más de 8 años ☐

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

¿Posee personal a cargo?

Sí ☐ No ☐

¿Cantidad de días a la semana que trabaja?

.....

¿Cantidad de horas diarias que dedica a su actividad laboral?

.....

¿Dedica horas a su actividad laboral, por fuera del horario convenido?

Sí ☐ No ☐

De ser “SI” su respuesta anterior, indicar cantidad. Si su respuesta fue “NO” coloque 0

.....

¿Cuenta en su vivienda con un lugar físico destinado a su actividad laboral?

Sí ☐ No ☐

Escala Subjetiva de Evaluación de Carga Mental de Trabajo (ESCAM) de Díaz & Rolo-González (2009)

	1 Muy baja	2 Baja	3 Media	4 Alta	5 Muy alta
1. El nivel de esfuerzo o concentración mental que requiere mi trabajo es					
2. La cantidad de memorización de información y material que requiere mi trabajo es					
3. El grado de complejidad de la información que debo utilizar en mi trabajo es					
4. El nivel de esfuerzo mental necesario para evitar errores en mi trabajo					

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

5. El nivel de ambigüedad de las decisiones a tomar en mi trabajo es					
6. Habitualmente en mi puesto de trabajo el número de decisiones que debo tomar es					
7. Al final de la jornada de trabajo me siento agotado/a					
8. Me siento agotado/a cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo					
9. El cansancio que me produce mi trabajo es					
10. Tengo dificultades para relajarme después del trabajo					
11. El número de interrupciones durante la realización de mi trabajo es					
12. La cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajos o programas estadísticos es					
En mi trabajo tengo que hacer más de una tarea a la vez					
13. Las tareas que realizo en mi trabajo requieren una alta concentración debido a la cantidad de distracción o ruido de fondo					
14. El tiempo asignado a cada una de las tareas que realizo es					
15. El tiempo que dispongo para realizar mi trabajo es					
16. El tiempo del que dispongo para tomar decisiones exigidas por mi trabajo es					
17. Es posible variar mi ritmo de trabajo sin perturbar el trabajo de mi sección					

CARGA MENTAL DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

18. Además de las pausas reglamentarias, el trabajo me permite hacer alguna pausa cuando lo necesito					
19. En mi trabajo puedo cometer algún error sin que incida en forma crítica sobre los resultados del trabajo.					

Escala de Satisfacción Laboral Genérica de Mac Donald & Mac Intyre (1997). Adaptación argentina (Salessi & Omar, 2016).

	1. Totalmente endesacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni deacuerdo, ni endesacuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
1. En mi trabajo puedo aplicar mis capacidades y habilidades.					
2. En mi trabajo recibo reconocimiento por mi buen desempeño.					
3. Me siento bien trabajando para esta empresa.					
4. Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.					
5. Mi trabajo me da seguridad laboral.					
6. Mi salario es apropiado.					
7. Considero en términos generales que tengo un buen trabajo.					