



Universidad Abierta Interamericana
Facultad de Psicología y Relaciones Humanas
Licenciatura en Psicología

Trabajo integrador Final

**Relación entre Carga mental del trabajo y Resiliencia en trabajadores
de la salud de 21 a 50 años habitantes de Zona sur, Buenos Aires,
Argentina.**

Tutor: Paola Aquino

Tesista: Ramírez, Jazmín Ludmila.

Legajo: B00016716-P1

Email: Jazminludmila.ramirez@alumnos.uai.edu.ar

Sede: Lomas de Zamora

Turno: Noche

Fecha de entrega: Diciembre 2024

Índice

Agradecimientos 3

Resumen. 2

Abstract 3

Introducción..... 3

Metodología..... 17

Resultados 21

Discusión..... 27

Conclusión..... 30

Referencias bibliográficas 31

Anexos..... 34

Agradecimientos

A mis amigos que nunca me dejaron caer. A mi colega, hermana, confidente, Maira y lo mejor que pudo haberme pasado; mi incentivo y mis ganas de seguir, Francesco. A mis compañeros de trabajo quienes confían en mis capacidades, y me recuerdan de lo que soy capaz; por enseñarme tanto en estos dos hermosos años. A mi abuela por sus mates y velitas antes de cada final, a mis padres. A mi papá por acompañarme desde la inscripción hasta en los veranos más calurosos a hacer el curso de verano. A Ismael por inspirarme y enseñarme a seguir mis sueños; a Josefina por enseñarme sobre resiliencia. A Ana Ulecia por preservar mi salud mental. A cada profesor que impulsó este maravilloso camino; a Paola Aquino, tutora de esta tesis, por su disposición y calidez.

Resumen.

El presente trabajo integrador final aborda la relación entre la carga mental en el trabajo y la resiliencia de trabajadores de la salud de 21 a 58 años ($M=32$; $DT=9$) que residen en Zona sur, Buenos Aires, Argentina. Se buscó identificar si el grado de carga mental laboral está asociado con el nivel de resiliencia de los individuos. La metodología empleada fue de tipo cuantitativo, utilizando un diseño correlacional. Se trabajó con un muestreo no probabilístico, y la muestra estuvo compuesta por 119 trabajadores de Buenos Aires, seleccionados mediante un muestreo aleatorio estratificado de tipo intencional. El 6,7 % hombres ($N=8$) y 93,3 % mujeres ($N=111$). A quienes se les administró los instrumentos Escala de Resiliencia [ER] (Wagnild & Young, 1993; adaptación argentina: Rodríguez et al., 2009), cuestionario sociodemográfico, elaborado para cumplir con los objetivos de este estudio y escala subjetiva de Evaluación de Carga Mental de Trabajo (Rolo González et al., 2009). Los datos recolectados se analizaron con el software IBM-SPSS versión 26. El procedimiento incluyó la recolección de datos a través de encuestas online, asegurando la confidencialidad de los participantes. Los resultados mostraron que no existe correlación entre las variables, aunque sí algunas de sus dimensiones. La hipótesis quedaría parcialmente refutada. Se encontraron relaciones en las dimensiones de las variables en los sujetos que toman medicación, si tienen hijos o no, según nivel de estudio, según estado civil, relación laboral y tiempo de trabajo.

Palabras clave: Carga mental de trabajo, resiliencia, empleados de la salud.

Abstract

This final integrative paper addresses the relationship between mental workload and resilience among healthcare workers aged 21 to 58 years ($M=32$; $SD=9$) residing in the southern region of Buenos Aires, Argentina. The study aimed to determine whether the degree of mental workload is associated with the resilience level of individuals. A quantitative methodology with a correlational design was employed. Non-probability sampling was used, and the sample consisted of 119 healthcare workers from Buenos Aires, selected through intentional stratified random sampling. Of the participants, 6.7% were men ($N=8$), and 93.3% were women ($N=111$). The instruments administered included the Resilience Scale [RS] (Wagnild & Young, 1993; Argentine adaptation: Rodríguez et al., 2009), a sociodemographic questionnaire designed for this study's objectives, and the Subjective Workload Assessment Scale (Rolo González et al., 2009). Data were analyzed using IBM SPSS software, version 26. Data collection was conducted through online surveys, ensuring participant confidentiality. Results showed no correlation between the main variables, although some dimensions exhibited relationships. The hypothesis was partially refuted. Relationships were found in the variable dimensions among participants who take medication, have children, according to education level, marital status, work relationship, and work tenure.

Keywords: Mental workload, resilience, healthcare employees.

Introducción.

En la actualidad existen escasos temas de investigación sobre carga mental en el trabajo y su relación con la resiliencia en trabajadores de la salud. Resulta pertinente

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

realizar dicho estudio a fines de tomar conciencia sobre la relevancia de estas variables para un eficiente funcionamiento organizacional y para la salud mental de quien cuida la salud de otros, teniendo en cuenta que los contextos laborales de estos son en muchas ocasiones, entornos estresantes. Es por esto que el objetivo principal del presente estudio es el de analizar si existe relación entre carga mental laboral y la resiliencia en trabajadores de entre 21 y 58 años residentes en Buenos Aires, Argentina. Además, describir el nivel de carga mental laboral en los mismos y sus niveles de resiliencia; el fin de esta investigación es el de responder a la pregunta de ¿cómo se relaciona la carga mental laboral con los niveles de resiliencia de trabajadores de 19 a 50 años en Buenos Aires, Argentina?

Según Vásquez et.al (2019) actualmente en el mundo laboral, se convive con factores sumamente ansiógenos y estresantes, como lo son la globalización, la competitividad en el mercado, las diferentes formas de contratación laboral, el aumento de la productividad y la inseguridad en el puesto de trabajo. Estos aspectos inciden principalmente en los trabajadores de la salud quienes suelen realizar tareas de mayor riesgo, con horarios más extensos y con una alta carga laboral.

En este sentido, tal como mencionan Pizarro Ruz, Villarroel Salazar, y Hernández, (2019) es importante destacar que la salud y el trabajo son derechos humanos. Dichos autores, afirman que “el trabajo, en nuestra sociedad se relaciona de una forma directa con la calidad y expectativas de la vida de las personas” (p. 844). Considerando que desde hace años se conoce que las condiciones y medio ambiente de trabajo pueden ser fuente de enfermedad o salud (Santander y Tordesilla, 2005 citados en Pizarro Ruz, Villarroel Salazar, y Hernández, 2019) resulta “un aspecto determinante para la salud de los trabajadores la relación entre la organización y el trabajador, particularmente la forma en

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

que el trabajador percibe la relación, su trabajo y su entorno de trabajo.” (Pizarro Ruz et. al 2019, p844).

Según Ocampo Martínez y Calvo Martínez (2019), los trabajadores pasan una octava parte de la vida en el trabajo. Es por esto que resulta de suma importancia tener en cuenta la carga mental que a los mismos les implica sostener tareas laborales en un período de tiempo y ser eficientes en las mismas. Esta variable podría influir en el estrés de los mismos, repercutiendo en su vida personal. Tomando nuevamente lo mencionado por los autores, se debe tener en cuenta que el desempeño de las tareas laborales requieren un esfuerzo cognitivo y emocional y la resiliencia en los empleados debe ser conjuntamente evaluada para ayudarlos a afrontar situaciones de estrés en entornos laborales.

Retomando lo dicho por Ocampo Martínez y Calvo Martínez (2019), “Estas investigaciones evidencian lo importante que es hoy en día que las organizaciones realicen este tipo de investigaciones para poder saber qué es lo que está afectando a los empleados y perjudican la salud y el nivel de rendimiento de estos, y poder implementar estrategias que mejoren las condiciones de trabajo a través de programas y talleres e incrementar la resiliencia en ellos para que no sean presos de esta situación y así poder aumentar el nivel de producción. La carga mental y bajos niveles de resiliencia en empleados constituyen un problema laboral que puede estar presente en cualquier organización sin importar el tamaño de esta; es un hecho que afronta muchas veces el ser humano en el desempeño de sus funciones ya que la actividad laboral en condiciones inadecuadas, como bajo presión o estresantes, afectan en la eficiencia y eficacia de los procesos encargados a los trabajadores.” (p.10)

Tal como abordaron Rosalva Teyes, Carlos Quiva, Diuver Martínez, Ángel Luengo y Kellys Calderón (2020) en su trabajo de investigación, se tomará el concepto

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

de resiliencia como “la capacidad que tienen las personas para enfrentar y sobreponerse a las adversidades y obstáculos que aparecen en sus vidas, y a la vez proyectarse y conseguir el logro de metas propuestas” (Saavedra, 2011, citado en Teyes et al., 2020, p.119).

Según la bibliografía mencionada, en el ámbito laboral, la resiliencia se vincula con la habilidad para gestionar el estrés y las demandas del entorno de trabajo. Es por esto que resulta pertinente investigar si la percepción de carga mental laboral puede influir en la capacidad de afrontar dichas demandas en trabajadores de la salud, los cuales según Lucila Mercedes Cristina Papakiriapoulos y Maximiliano Gustavo Preuss (2023) “son un sector de la población que se encuentra en constante contacto con personas que presentan diversas problemáticas y sufrimientos, y esto puede llevarlos a un agotamiento tanto físico como psíquico, conduciéndolos a desarrollar su labor de forma ineficaz e improductiva” (p. 52)

Se propone investigar cómo estas variables se relacionan en los trabajadores de Buenos Aires, Argentina, en individuos de entre 19 y 50 años. Se parte de la hipótesis de que los trabajadores con mayor resiliencia presentan menor carga mental de trabajo, ya que su capacidad para enfrentar desafíos y manejar el estrés podría fomentar su bienestar. Se abordó la relación entre estos dos constructos psicológicos en un contexto específico, lo que puede contribuir a una mejor comprensión de los factores implicados en la resiliencia de sujetos que trabajan bajo responsabilidades sumamente importantes, como lo son la salud de alguien más. Además, los resultados podrían ser útiles para el diseño de intervenciones organizacionales orientadas a fomentar espacios formadores y fortalecedores de resiliencia laboral en contextos desafiantes.

Ocampo Martinez Sandy Yariela (2019) mencionan que la Carga Mental es un problema universal, ya que el ser humano está sujeto a diferentes actividades laborales,

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

algunas con una demanda mental y física más altas que otras dependiendo del tipo de trabajo que realiza, así como también influye el ambiente, lo que puede llegar a incidir en el nivel de concentración que requiere el puesto.

Andrés Jiménez Figueroa & Anaëlle Berrios Riquelme (2022) citan a Rubio, Díaz, Martín y Luceño (2010) al definir carga mental, ya que los autores abordan dicho concepto como el contraste entre el nivel de los recursos o capacidades que posee un trabajador y las demandas que requiere el trabajo o tarea que debe realizar. “Sin bien no existe un consenso en investigación sobre la definición exacta de carga mental, la teoría más aceptada entre los autores es la que afirman que ésta es multidimensional” (Díaz, Rubio, Martín & Luceño, 2010, como se citó en Andrés Jiménez Figueroa & Anaëlle Berrios Riquelme, 2022).

“La carga se referiría a los recursos mismos invertidos en relación a los disponibles, y, por tanto, va a depender, por una parte, del esfuerzo realizado, por otro, de la complejidad de la tarea y, por otro, de los recursos de procesamiento totales” (Paas, Tuovinen, Tabbers, & Van Gerven, 2003 como se citó en Cárdenas, Conde González & Perales, 2015.)

“Los recursos atencionales son limitados, por lo cual cuando las demandas de la tarea exceden la capacidad del individuo se produce un descenso en el rendimiento laboral y un aumento en los sentimientos de insatisfacción, estrés y frustración de los trabajadores. De forma similar, también encontraremos problemas en el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores cuando éstos se encuentran sometidos a condiciones de infracarga.” (Rubio et. al 2010)

Tal como mencionan Tresierra y Pozo, (2020) el concepto refiere al grado de procesamiento de información que el trabajador hace al realizar una tarea, y que la imposición de las nuevas tecnologías provoca en él una elevada exigencia de sus

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

capacidades de procesamiento de información, como lo fue en los últimos años la modalidad de trabajo remoto. Esta situación podría resultar negativa si se considera que los trabajadores tienen limitaciones en su capacidad de procesamiento, lo que podría llevar a una respuesta condicionada por esta sobrecarga. En el mejor de los casos, un trabajador resiliente podría adaptarse a esto; de lo contrario, se fatigaría. En este punto, los autores realizan una distinción: la fatiga normal y la patológica. “Es normal si se recupera tras el descanso habitual, si no motivaría la atención médica especializada. Cuando las condiciones laborales y las demandas mentales del trabajo no se adaptan a las personas, puede entonces aparecer, siendo una especie de llamada de atención que el organismo emite para que la situación causante se modifique. Si no se modifica, la sensación puede originarse desde el inicio de la actividad laboral o posterior a actividades que habitualmente no la producirían. Entonces, consideramos que las desatenciones y errores podrían ocurrir y desencadenar riesgos laborales, generando ansiedad y estrés.” (Tresierra & Pozo, 2020)

La fatiga generada por el trabajo puede afectar a la capacidad de análisis de datos, la toma de decisiones y la concentración mental, expresada probablemente en que el trabajador realice su actividad cometiendo errores, cometiendo en algunos casos accidentes laborales, afirman Tresierra y Pozo, (2020). Los autores mencionan que de igual manera se está expuesto a lapsus o bloqueos, como una forma de regulación que el organismo genera automáticamente frente a la fatiga y exigencia.

Andrés Jiménez Figueroa y Anaelle Berrios Riquelme (2022) mencionan que la carga mental estará determinada por factores externos y la forma en que estos tendrán un efecto en el individuo; el impacto en el mismo dependerá de sus características personales, pudiendo generar una tensión mental, o al contrario, poner en práctica su capacidad de adaptabilidad. Los efectos causados por el entorno mencionados por dichos

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

autores son: “Características de la tarea (complejidad, cantidad de tareas, etc.), condiciones físico-ambientales, factores sociales y de la organización (coordinación, mecanismos de comunicación, grado de formalización, nivel de especialización del puesto de trabajo) y factores extralaborales (situación económica, valores culturales). En cuanto a las características del individuo se consideran aptitudes y habilidades, conocimientos, experiencia, motivación, salud y nivel de activación” (Ceballos, Rolo, Hernández, Díaz, Paravic, Burgos & Barriga, 2016 como se citó en Figueroa & Riquelme, 2022)

Andrés Jiménez Figueroa y Anaëlle Berrios Riquelme (2022) citan a Ceballos et al. (2016) al definir que la sobrecarga como el efecto que se dará cuando el trabajador esté expuesto a exigencias más altas que sus capacidades, al contrario de la infracarga, la cual se debe a una escasa demanda cognitiva y/o un prolongado tiempo para la ejecución. “El estar sometido a estados de sobrecarga o infracarga mental puede ver afectada la personalidad del individuo, la motivación, el apoyo percibido tanto dentro como fuera de la organización y también por la autonomía o nivel de control que puede desarrollar el trabajador desde su puesto, provocando una serie de problemas de salud físicos y mentales mencionados anteriormente” (Rubio, Díaz, Martín y Luceño, 2010 como se citó en Figueroa & Riquelme, 2022).

Tresierra y Pozo (2020) definen la carga mental de trabajo como lo que sucede cuando existe confrontación con los requisitos asociados al ejercicio laboral específico, el cual genera presión mental en el individuo.

Gómez et al (2015) citado en Tresierra y Pozo (2020) señalan en su texto que “el ser humano lleva a cabo a diario multitud de tareas demandantes de un elevado grado de carga mental; gracias a ella puede enfrentar tanto tareas cotidianas como novedosas.” A esto, afirman los autores, se le debe añadir el ritmo de vida acelerado, que provoca una

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

superposición de tareas, lo que lleva a la multitarea, originando así mayor exceso de carga mental.

“La carga mental de trabajo puede presentarse en dos formas: la primera, como sobrecarga, donde las capacidades del trabajador son superadas por las exigencias de su actividad laboral y genera fatiga y estrés; la segunda, precisamente contraria, es la subcarga, es decir, cuando el trabajo requiere poco procesamiento mental, generando monotonía y una reducción de la atención, por lo que la persona debe realizar un esfuerzo para mantener el estado de vigilia.” (Bustamante, et. al, 2015 como se citó en Tresierra & Pozo, 2020)

Además Tresierra y Pozo (2020) señalan otros factores físicos, psicosociales y extralaborales como el ruido, las relaciones con los jefes y los problemas familiares.

“Los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Afectan de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales.” (Ortega Aldás, 2021)

Afirma Ortega Aldás (2021) que si los riesgos psicosociales y el estrés se plantean como un problema de las organizaciones, como un constructo social donde todos son responsables del mismo y no como un problema individual, se pueden gestionar como cualquier otro riesgo para la salud y la seguridad en el trabajo. “Un riesgo psicosocial o agobiante laboral es cualquier peligro ocupacional que afecta el bienestar psicológico, emocional y físico de los trabajadores, incluida su facultad para participar en un entorno profesional entre otras personas, toma de decisiones, iniciativa y liderazgo.” (Ortega Aldás, 2021).

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

Ortega Aldás (2021) enumera los riesgos psicosociales, mencionando que los mismos están conectados con la forma en que se diseña, organiza y gestiona el trabajo, así como con los contextos económicos y sociales del trabajo. “Todos estos contribuyen al estrés, la fatiga, la ira, la frustración y la sensación de estar aislado e impotente.” (Ortega Aldás, 2021).

“Los riesgos psicosociales están vinculados a la organización del trabajo y a la violencia en el lugar de trabajo y son reconocidos internacionalmente como los principales desafíos para la seguridad y salud en el trabajo, así como para la productividad.” (Ortega Aldás, 2021).

Ortega Aldás (2021) menciona que además, el sentimiento de los empleados sobre la falta de apoyo psicológico de su organización puede conducir a mayor ausentismo y menor eficacia laboral. Además, mayores conflictos, tensión, fatiga, dolores de cabeza, agotamiento y ansiedad, pérdida de productividad, mayores costos, mayor riesgo de accidentes, incidentes y lesiones. La autora además, afirma que aunque se da un poco más en el género femenino que en el masculino, la aparición de riesgos psicosociales como el abuso, el acoso y la violencia son situaciones que habitualmente afectan a los trabajadores. Por otro lado, un factor psicosocial de riesgo es un clima laboral autoritario el cual considera menos importante el área intrapersonal e interpersonal, las relaciones humanas, y el acercamiento hacia los trabajadores como personas.

Las dimensiones de la escala [ESCAM] de carga mental de trabajo según Rolo González et. al (2009) evaluadas en el presente trabajo, son en primer lugar las demandas cognitivas, las cuales se refieren a las exigencias mentales requeridas para lograr de manera adecuada las tareas requeridas del trabajo en cuestión. Estas exigencias mentales dependen de la naturaleza de la tarea y suponen la mayor o menor activación de determinados procesos cognitivos. Según los autores de dicha escala, las demandas

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

cognitivas exigidas en el desempeño de un puesto de trabajo hacen que el concepto de carga mental adquiera una importancia significativa para el área de la prevención de riesgos laborales y para el bienestar físico y psicológico de los trabajadores. Un alto grado de demanda cognitiva, conlleva según Hart y Wickens, (1990); Lauridsen y Tonnesen (1990) citados por Rolo González et. al (2009) disminución del desempeño y de la atención, de pensamiento, lo cual trae consigo un aumento de errores, olvidos y confusiones. Para un rendimiento satisfactorio para el empleador, estos requerimientos de tarea son necesarios por períodos de tiempo prolongados. A su vez, continuando con la teorización de los autores, el mantenimiento por períodos prolongados de este esfuerzo mental tendrá un efecto negativo en el nivel de fatiga mental del trabajador. “Asimismo, no se deben olvidar las consecuencias negativas o nocivas para la salud del trabajador, como son, por ejemplo, la disminución de la motivación laboral, la inestabilidad emocional (irritabilidad, ansiedad, estados depresivos), baja autoestima, alteraciones somáticas y del sueño o aumento en el consumo de tabaco, drogas y alcohol” (Sluiter et. al, 2003 citados en Rolo González et. al, 2009).

En segundo lugar, Rolo González et. al (2009) enumeran que el ritmo de trabajo representa otra dimensión a tener en cuenta a la hora de evaluar la carga mental laboral de un sujeto. La misma refiere a la cantidad de tiempo necesario para realizar adecuadamente las tareas en relación al tiempo del que dispone el trabajador para su ejecución. El efecto del ritmo de trabajo sobre la fatiga mental será menor cuando existan pausas de trabajo adecuadas o una distribución equitativa de las tareas entre compañeros, de forma que se permita al trabajador recuperarse entre una actividad y otra.

En tercer lugar, cabe destacar el contenido de la tarea, el cual varía según el puesto de trabajo y el sector que se ocupe; se refiere a características derivadas del propio puesto de trabajo. Además, el número de interrupciones cuando se están realizando las tareas,

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

las distracciones producidas por otras fuentes de información ambientales y/o sociales, etc.

“El desempeño de tareas o actividades muy largas, uniformes o repetitivas puede comportar somnolencia, disminución de la capacidad de reacción y, en definitiva, un estado de activación reducida, de lenta evolución, que se traduce en fluctuaciones en el rendimiento, así como en una desagradable sensación personal de monotonía; ésta, se etiqueta como hipovigilancia si se deriva de la realización de tareas de vigilancia, especialmente de actividades de detección muy poco variadas. El estado de saturación mental de la persona se puede presentar en tareas o situaciones de trabajo repetitivas en las que se tiene la sensación de estancamiento, de que no se avanza nada o de que no conducen a nada; se caracteriza por inestabilidad nerviosa (desequilibrio), fuerte rechazo emocional de la situación o tarea repetitiva y otros síntomas adicionales como: cólera o enojo, disminución del rendimiento y/o sentimientos de fatiga e inclinación a renunciar, a retirarse. La saturación se diferencia de la sensación de monotonía y de la hipovigilancia porque el nivel de activación de la persona es invariable o creciente y está asociado a emociones negativas” (Arquer, 1999).

En cuanto a la variable Resiliencia, tal como afirman Papakiriapulos y Preuss (2023), por las condiciones en las que se encuentran los profesionales encargados de la salud al vivir junto con el paciente el sufrimiento propio, resulta necesario que éstos cuenten con las redes de apoyo necesarias para superar las dificultades de vivir un entorno laboral adverso y estresante. (Arrogante Maroto & Aparicio-Zaldívar, 2017, como se citó en Papakiriapulos y Preuss, 2023). Según los autores, un soporte que juega un rol importante en los contextos mencionados, es la capacidad de resiliencia, ya que es considerada como “un factor protector y promotor de la salud psíquica de las personas, puesto que contribuye a sobrellevar eficazmente los infortunios propios de la profesión y

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

de la vida en general” (Caro Alonso & Rodríguez Martín, 2019; Cayambe Yáñez, 2022 como se citó en Papakiriapulos y Preuss, 2023).

Cornejo (2010) citado por Cabana Sanchez y Vilela Osorio (2023) define a la resiliencia como la capacidad de los individuos, grupos o colectivos para afrontar diferentes tipos de adversidades haciendo uso de recursos personales y sociales, asumir acciones resueltas para lograr éxitos, auto o socio realización y transformar dicha realidad.

Cabanyes (2010) citado por Ocampo y Calvo (2019) define a la resiliencia como la capacidad de recuperarse de situaciones traumáticas extremas; en este sentido, la resiliencia refleja el conjunto de factores que promueven la adaptación positiva a experiencias adversas. En cuanto a la Resiliencia relacionada con la Salud Mental, Saavedra y Villalta (2008) citados por Ocampo Martínez y Calvo Martínez (2019) expresan que la resiliencia se relaciona con otros términos o factores de riesgo que influyen en el comportamiento y la salud de las personas; de esta manera definen el concepto como un rasgo conformado a lo largo de la vida del sujeto, y que posiblemente, se ha constituido como vínculo temprano para el desarrollo de una particular apropiación de los sucesos de la vida. Resulta pertinente destacar que, se tomó este concepto descrito por los autores Ocampo Martínez y Calvo Martínez (2019), ya que al tomarlo como un constructo social que arma sus bases desde la niñez, según experiencias negativas experimentadas.

Melillo (2004) citado por Papakiriapulos y Preuss (2023) señala que al describir la resiliencia, se deben tener en cuenta dos aspectos centrales como el contexto en el que se desarrolla el sujeto y la necesidad de otros como red de apoyo para superar las circunstancias; es un constructo sobre lo que las personas son en un momento y los medios afectivos presentes en el medio. Siguiendo el concepto de dicho autor, esta capacidad de

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

afrontamiento se encuentra en la relación recíproca entre un proceso intrapsíquico y un entorno social. Dicha relación es interdependiente y complementaria.

Papakiriapulos y Preuss (2023) en su investigación mencionan que otros elementos a tomar en consideración en el desarrollo de la resiliencia son el estado civil de las personas, la edad y su nivel de educación. En este sentido, algunos autores como Fahad y Sandman (2000), citados por Papakiriapulos y Preuss (2023) sostienen que las personas casadas tienden a resultar menos afectadas por los cambios o sucesos negativos. En lo que a la edad respecta, Cyrulnik (2002) citado por Papakiriapulos y Preuss (2023), plantea que las personas en la medida que crecen, se tornan más resilientes, tomando el concepto de que es un constructo que se va consolidando con el paso de los años. “En relación a la educación, las personas resilientes tienen más probabilidades de mostrar mejores habilidades académicas y mayor competencia en la escuela y el trabajo” (Palomar Lever & Gómez Valdez, 2010, citados por Papakiriapulos y Preuss, 2023).

La noción de resiliencia tomado por dichos autores y en el presente trabajo, está respaldada por factores individuales que actúan como bases de la misma, los cuales actúan en forma complementaria e interdependiente con factores sociales y factores contextuales que enmarcan las actividades que realiza la persona, como lo son ser en este caso, el trabajo de los sujetos. (Muller, 2008; Melillo, 2004 & Grotberg, 2004, citados por Papakiriapulos y Preuss, 2023). Resulta pertinente adoptar esta postura, ya que al tomarla únicamente como un concepto individual y puramente consecuente de situaciones adversas de la vida, puede resultar un discurso contradictorio si lo que se busca es fomentar el bienestar psicológico de los trabajadores.

Según antecedentes (Ocampo & Calvo, 2019) la Carga Mental y bajos niveles de Resiliencia en empleados constituyen un problema laboral; es un hecho que afronta muchas veces el ser humano en el desempeño de sus funciones ya que la actividad laboral

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

en condiciones inadecuadas, afectan en la eficiencia y eficacia de los procesos encargados a los trabajadores. Según estos autores, la manera en que un sujeto afronta las cargas mentales laborales es multifactorial, y puede depender desde la antigüedad en el trabajo y el entrenamiento previo hasta variables extrañas.

Ocampo y Calvo (2019) mencionan que si no se implementan a tiempo estrategias de afrontamiento que promuevan el bienestar de las personas potenciando las virtudes y fortalezas que estas tienen, el empleado puede llegar a presentar el síndrome del trabajador quemado, entre otros. Es por esto que resulta de mayor importancia el manejo de situaciones estresantes producidas por la Carga Mental asociada al puesto de trabajo, y fomentar la resiliencia de los mismos puede resultar una gran estrategia.

Según los resultados de la investigación de Jiménez Figueroa y Berrios Riquelme (2022) a medida que el trabajador se sienta más satisfecho con la modalidad laboral, esto reducirá su carga mental, evitando problemas de salud mental como estrés o depresión, influyendo también en la reducción de conflictos relacionados a su vida personal y laboral. En relación a lo mencionado, Lucila Mercedes Cristina Papakiriapulos y Maximiliano Gustavo Preuss (2023) afirman que las personas que presentan elevados niveles de sintomatología depresiva, realizan interpretaciones en función de su estado de ánimo y sus expectativas de futuro, por lo que sus pensamientos resultan disfuncionales.

Se parte de la hipótesis de que los sujetos que presenten mayores niveles de Carga Mental Laboral, tendrán menores niveles de Resiliencia, debido a que se entiende la resiliencia como un factor protector de la depresión (Papakiriapulos & Preuss, 2023) y a la depresión, como un posible factor consecuente de insatisfacción laboral. Es así que se espera que a mayor resiliencia, menor carga mental.

“Hablar de resiliencia de un individuo es dar cuenta en buena medida de su salud mental, por lo que las personas que tienen más desarrollada dicha capacidad, tienden a

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

ser personas creativas, de iniciativa, con buena capacidad de vínculo social y pensamiento crítico, lo que les permite primeramente adaptarse a las situaciones de conflicto y posteriormente modificar la realidad.” (Papakiriapoulos & Preuss, 2023).

Por lo planteado, el presente estudio partió de la hipótesis de que aquellos sujetos trabajadores de la salud que residen en Zona sur que obtienen puntajes más elevados en resiliencia tienden a presentar menor Carga Mental Laboral que aquellos que puntúan más bajo en dicho constructo, es decir que se espera que resiliencia y Carga Mental Laboral se relacionen en forma inversa. Además, que los sujetos que trabajen más horas por semana, tendrán mayor carga mental, por ende menores niveles de resiliencia, es decir que se espera que horas semanales trabajadas, carga mental y resiliencia se relacionen de forma inversa. Por último, se espera que los sujetos que tengan hijos y estén casados, tendrán mayor carga mental, aunque los niveles de resiliencia no se encontrarán afectados.

La presente investigación dará cuenta de la importancia de los niveles de resiliencia en los trabajadores, para una mayor capacidad para afrontar la carga mental laboral incluso ante desafíos y situaciones estresantes, en su rendimiento como trabajador. Además, la importancia de que el entorno laboral brinde un espacio fortalecedor de la misma, otorgando menor carga mental en los empleados, cuidando su salud mental y fomentando el sentimiento de pertenencia de los mismos.

Metodología.

Diseño

Consiste en un diseño no experimental ya que no hubo manipulación de ninguna de las variables. Se describieron las variables de interés a saber, Carga Mental de Trabajo y Resiliencia, y se buscó analizar posibles relaciones entre las mismas. La metodología

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

utilizada al llevar a cabo la investigación es de carácter cuantitativo. Es un estudio de índole transversal con alcance correlacional porque se busca la relación de sus variables.

Participantes

Se tomó una muestra no probabilística, según muestreo subjetivo por decisión razonada (Corbetta, 2007).

La muestra fue elegida de manera intencional porque tiene criterios de inclusión y de exclusión. La misma está compuesta por un grupo de 114 personas mayores de 21 a 50 años que trabajan y viven en la ciudad de Buenos Aires. Su participación fue de manera voluntaria.

Instrumentos

Cuestionario sociodemográfico: elaborado para cumplir con los objetivos de este estudio. Las variables a indagar son edad, zona de residencia, género, si tiene hijos, si actualmente está estudiando, relación laboral (independiente, dependiente, ambos), antigüedad laboral, tipo de empleo (tiempo completo, medio tiempo, freelance, autónomo, temporal), horas trabajadas por semana, tipo de horarios (rotativos, fijos), si está en tratamiento psiquiátrico, si está en tratamiento psicológico.

Escala subjetiva de Evaluación de Carga Mental de Trabajo: 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 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

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

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 la dimensión 1, Demandas cognitivas y complejidad de la tarea, una puntuación alta significa que el trabajador percibe que debe realizar un gran esfuerzo a nivel cognitivo para desempeñar su puesto. Esto es que tiene unas exigencias elevadas de memorización, concentración, toma de decisiones, etc. Una puntuación baja supondría que el trabajador no percibe estas exigencias como excesivas, o incluso, que las percibe como escasas.

Una puntuación alta en la dimensión 2, Características de la tarea, se refiere a la cantidad elevada de dificultades que el trabajador percibe en el desempeño, como son tener muchas interrupciones y distracciones. Una puntuación baja indicaría que esas interrupciones ocurren con poca frecuencia.

En la dimensión 3: Organización temporal, las puntuaciones altas muestran la valoración negativa que hace el trabajador respecto al tiempo disponible para desempeñar sus funciones, que en este caso se entiende como escaso. Una puntuación baja en esta dimensión muestra que el trabajador valora como suficiente, o incluso excesivo, el tiempo asignado a su trabajo.

En la dimensión 4, Ritmo de trabajo, una puntuación alta significa que el trabajador percibe que no tiene autonomía para modificar su ritmo de trabajo, mientras que una puntuación baja indica que sí existe esa posibilidad. Como ya se comentó anteriormente, la última dimensión, Consecuencias para la salud, se refiere a los efectos que las condiciones y características del trabajo tiene en el trabajador, en términos de agotamiento. Una puntuación alta en esta dimensión significa que el trabajador siente mucho cansancio y le cuesta relajarse después de terminar su jornada laboral. Una

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

puntuación baja indica que el trabajador no siente cansancio ni tiene dificultades para relajarse después del trabajo.

Escala de Resiliencia [ER] (Wagnild & Young, 1993; adaptación argentina: Rodríguez et al., 2009). Permite describir los atributos personales que permiten la adaptación resiliente. La escala posee 25 ítems con una escala tipo Likert que oscila entre 1- Totalmente en desacuerdo hasta 5- Totalmente de acuerdo. El Alfa de Cronbach para la escala total es de .72. Además, esta versión de la escala posee tres factores: - **Capacidad de autoeficacia:** ítems 2, 3, 5, 6, 9, 10, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 23 ($\alpha = .73$). - **Capacidad de propósito** y sentido de vida: ítems 1, 4, 7, 14 y 24 ($\alpha = .60$). - **Evitación cognitiva:** ítems 8, 11, 12, 22 y 25 ($\alpha = .50$). Las dos primeras dimensiones hacen referencia a características, habilidades o actitudes positivas para enfrentar eventos traumáticos, mientras que la tercera se refiere a un mecanismo de defensa que protege contra las consecuencias de los hechos traumáticos, mejorando el autocontrol del individuo. Los valores superiores a 105 evidencian una capacidad de resiliencia mayor, entre 86 y 105 la misma sería moderada y menos de 85 demostraría una capacidad de resiliencia pobre. La totalidad de los ítems de la escala puntúan de manera directa (Preuss, 2016). Según los resultados obtenidos por Wagnild y Young (1993 citados en Rodríguez et al., 2009), esta escala puede ser administrada de manera individual o grupal, es autoadministrada y no posee un tiempo límite para ser respondida.

Los valores mayores a 105 dan cuenta de una mayor capacidad de resiliencia; entre 86 y 105 la capacidad de resiliencia es moderada y los puntajes menores a 85 dan cuenta de una escasa capacidad de resiliencia. Todos los ítems de la escala puntúan de forma positiva.

Procedimiento

El contacto con la muestra se realizó en forma virtual, durante los meses de

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

Septiembre y Octubre de 2024. 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.

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 laborales relacionados a la salud, y en la red social instagram, apuntando a la difusión y reclusión en cadena. Se recolectó una muestra inicial de N=140 sujetos, aunque al normalizar la base se excluyeron nueve por puntuar por fuera de la media y no ser representativos de la muestra; otros cinco por no responder el consentimiento informado, siete por no vivir en Zona sur y otros 7 por no ser trabajadores de la salud.

Resultados

En la Tabla 1 se describen las características sociodemográficas de los participantes utilizando frecuencias y porcentajes para las variables categóricas. En la Tabla 2 se describieron las variables numéricas, utilizando medidas de tendencia central y dispersión. Todos los participantes cumplieron con la condición de ser trabajadores de la salud y vivir en Zona Sur.

Tabla 1.
Caracterización de las variables sociodemográficas categóricas.

Variable	Categorías	N	%
Género	Masculino	8	7.0
	Femenino	106	93.0
	Otros	0	0
Tiene hijos	Si	45	39.5
	No	69	60.5
Estado Civil	Casado	29	25.4
	Divorciado	5	4.4
	Soltero	78	68.4
	Viudo	2	1.8

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

Nivel de estudio	Secundario inc.	1	.9
	Secundario completo.	8	7.0
	Universitario inc.	35	30.7
	Universitario completo.	70	61.4
Relación laboral	Independiente	27	23.7
	En relación de dependencia	63	55.3
	Ambos	24	21.1
Tiempo de trabajo	Tiempo completo	70	61.4
	Medio tiempo	27	23.7
	Freelance	1	.9
	Autónomo	12	10.5
	Temporal	4	3.5
Horarios	Fijos	91	79.8
	Rotativos	23	20.2
Tratamiento psicológico	Si	40	35.1
	No	74	64.9
Toma medicación	Si	3	2.6
	No	111	97.4

Tabla 2.

Caracterización de las variables sociodemográficas numéricas.

	M	DT	Mín.	Máx.
Edad	32.96	9,167	21	58
Cantidad de hijos/as	.68	1.007	0	5
Antigüedad laboral	6.04	6.404	0	28
Horas laborales semanales	34.3	13.664	7	65

Nota. M=media; DT=desvío típico; Mín.=mínimo; Máx.=máximo.

En la Tabla 3 se describen las variables de estudio y sus dimensiones utilizando la media como medida de tendencia central y medidas de dispersión como el desvío típico, el puntaje mínimo y el máximo.

Tabla 3.

Estadística descriptiva de las variables de estudio.

Variable	M	DT	Mín.	Máx.
Capacidad de autoeficacia	54.54	8.260	36	74
Capacidad de propósito y sentido de vida	18,75	3.201	10	25

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

Evitación cognitiva	18.78	2,771	11	24
Resiliencia	92,23	12,82	60	122
Demandas cognitivas y complejidad de la tarea	22.70	3,277	12	30
Consecuencias para la salud	14.41	3.277	5	20
Características de la tarea	13.19	3.417	4	20
Organización temporal	9.80	2,005	3	15
Ritmo de trabajo	8.11	2,777	3	15
Carga mental	67,75	8,720	52	94

Nota. M=media; DT=desvío típico; Mín.=mínimo; Máx.=máximo.

En la Tabla 4 se presentan diferencias entre grupos según si los participantes toman medicación o no. El grupo que sí toma medicación, en comparación con el resto de las personas, puntuó significativamente más alto en capacidad de autoeficacia, organización temporal y resiliencia.

Tabla 4.

Diferencias entre grupos según si toma medicación o no.

<i>Variable</i>	<i>Si M</i>	<i>No M</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p.</i>
Capacidad de autoeficacia	106.17	56.18	20.500	-2.587	.010
Organización Temporal	94.50	56.50	55.500	-2.000	.045
Resiliencia	103.17	53.27	29.500	-2.426	.015

Nota. Prueba U de Mann Whitney.

En la Tabla 5 se presentan diferencias entre grupos según si los participantes tienen hijos/as o no. El grupo que tiene hijos/as, en comparación con el resto de las personas, puntuó significativamente más alto en capacidad de autoeficacia, evitación cognitiva y resiliencia.

Tabla 5.

Diferencias entre grupos según si tiene hijos/as o no.

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

<i>Variable</i>	<i>Si M</i>	<i>No M</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p.</i>
Capacidad de autoeficacia	69.18	49.88	1027.00	-3.049	.002
Evitación cognitiva	70.66	48.92	960.50	-3.457	.001
Resiliencia	69.47	49.70	1014.00	-3.123	.002

Nota. Prueba U de Mann Whitney.

En la Tabla 6 se presentan diferencias entre grupos según el nivel educativo de los participantes. Las personas con estudios universitarios completos puntuaron significativamente más alto que el resto de los grupos en demandas cognitivas. En cambio, las personas con estudios secundarios incompletos puntuaron más alto en carga mental.

Tabla 6.

Diferencias entre grupos según nivel educativo.

<i>Variable</i>	<i>Secundario incompleto M</i>	<i>Secundario completo M</i>	<i>Universitario incompleto M</i>	<i>Universitario completo M</i>	<i>p.</i>
Demandas cognitivas	61.50	48.94	34.89	69.73	0.00
Carga mental	103.0	64,00	43.14	63.29	0.01

Nota. Prueba H de Kruskal Wallis. gl=grados de libertad.

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

Estadística Comparativa

Se presentan los resultados obtenidos en la comparación de las variables Resiliencia y Carga Mental de Trabajo según diferentes datos sociodemográficos. Se

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

utilizó el estadístico U de Man-Whitney. Solo se encuentran diferencias, aunque no significativas ni representativas de la muestra, sobre los sujetos de la muestra que toman medicación.

En la Tabla 7 se presentan diferencias entre grupos según el estado civil de los participantes. Las personas viudas puntuaron significativamente más alto que el resto de los grupos en capacidad de autoeficacia y evitación cognitiva. En cambio, las personas divorciadas, puntuaron más alto que el resto de los grupos en consecuencias para la salud y carga mental. Por otro lado, las personas solteras puntuaron más alto que el resto de las personas en características de la tarea.

Tabla 7.
Diferencias según Estado Civil

<i>Variable</i>	<i>Casado M</i>	<i>Divorciado M</i>	<i>Soltero M</i>	<i>Viudo M</i>	<i>p.</i>
Capacidad de autoeficacia	70,55	73,20	50,85	88,50	,014
Evitación cognitiva	77,12	69,30	48,39	98,75	,001
Consec. para la salud	35,43	68,50	64,81	64,75	,001
Caract. de la tarea	41,34	48,40	64,63	36,50	,008
Resiliencia	72,19	72,60	50,16	93,00	,005
Carga Mental	44,33	77,90	61,31	49,00	,053

Nota: Prueba utilizada H. de Kruskal Wallis

En la Tabla 8 se presentan diferencias entre grupos según la relación laboral de los participantes. Las personas que trabajan independiente, puntuaron más elevado en ritmo de trabajo que los sujetos que trabajan en relación de dependencia.

Tabla 8.
Diferencias según relación laboral.

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

<i>Variable</i>	<i>Independiente</i>	<i>En rel. de dep.</i>	<i>Ambas</i>	<i>p.</i>
Ritmo de trabajo	64.44	49.63	70.35	.014

Nota: Prueba utilizada H. de Kruskal Wallis

En la Tabla 9 se presentan diferencias entre grupos según el tiempo de trabajo de los participantes. Los sujetos que trabajan tiempo completo puntuaron más elevado que el resto de los grupos en consecuencias para la salud, características de la tarea y carga mental laboral.

Tabla 9.

Diferencias según tiempo de trabajo

<i>Variable</i>	<i>Tiempo completo M</i>	<i>Medio tiempo M</i>	<i>Freelance</i>	<i>Autónomo</i>	<i>Temporal</i>	<i>p.</i>
Consec. para la salud	66.44	50	52	32.13	29.13	.002
Caract. de la tarea	64.04	56.02	32	33.04	32.88	.015
Carga Mental	65.73	51.56	9.50	33.88	36.50	.005

Nota: Prueba utilizada H. de Kruskal Wallis

En la Tabla 10 se presenta la matriz de correlaciones entre las variables resiliencia y carga mental con sus respectivas dimensiones. Se halló que ambas variables no guardan una relación estadísticamente significativa, no obstante, algunas de sus dimensiones se correlacionan entre sí. Por un lado, la capacidad de autoeficacia se correlaciona negativamente con consecuencias para la salud, características de la tarea y positivamente con ritmo de trabajo. Además, la capacidad de propósito y sentido de vida se correlaciona negativamente con consecuencias para la salud y características de la tarea. Por último, la evitación cognitiva se correlaciona negativamente con características de la tarea y positivamente con ritmo de trabajo.

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

Tabla 10.

Matriz de correlaciones de la resiliencia y sus dimensiones con la carga mental y sus dimensiones.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
1. Carga Mental	-	-,030	-,045	-,049	,012	,616**	,710**	,705**	,399**	,129
2. Resiliencia		-	,968**	,803**	,780**	,110	-,252**	-,202*	,139	,201
3. Capacidad de autoeficacia			-	,690**	,690**	,070	-,270**	-,189*	,126	,214
4. Capacidad de propósito y sentido de vida				-	,523**	,162	-,197*	-,206*	,091	,127
5. Evitacion cognitiva					-	,141	-,156	-,199*	,134	,153
6. Demandas cognitivas y complejidad de tarea						-	,269**	,284**	,174	-,061
7. Consecuencias para la salud							-	,562**	,093	-,211
8. Características de la tarea								-	,075	-,251
9. Organización temporal									-	,294
10. Ritmo de trabajo										-

*Nota. Prueba Rho de Spearman. ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$.*

Discusión.

El objetivo principal de la presente investigación fue el de analizar si existe relación entre carga mental laboral y resiliencia en trabajadores de la salud de entre 21 y 58 años residentes en Buenos Aires, Argentina. Además, evaluar el nivel de Carga Mental Laboral de los mismos mediante la escala de medición. Por último, determinar su nivel de resiliencia. Para ello, se administraron los test correspondientes a las variables y ciertos datos sociodemográficos para complementar la información de los sujetos.

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

Siguiendo la interpretación de la matriz de correlaciones entre las variables resiliencia y carga mental con sus respectivas dimensiones, se encontró que ambas variables no guardan una relación estadísticamente significativa, aunque algunas de sus dimensiones se correlacionan entre sí. Por un lado, la capacidad de autoeficacia se correlaciona negativamente con consecuencias para la salud y características de la tarea; es decir que a mayor autoeficacia en un sujeto, menores consecuencias para la salud tendrá la exposición a situaciones laborales. Por otro lado, las características de la tarea tendrán menor influencia en su rendimiento laboral. Además, se encontró correlación positiva con ritmo de trabajo, es decir que a mayor autoeficacia, mayor será el tiempo que necesitará el sujeto para realizar adecuadamente las tareas en relación al tiempo del que dispone.

Además, la capacidad de propósito y sentido de vida se correlaciona negativamente con consecuencias para la salud y características de la tarea. Esto quiere decir que los sujetos que puntúan altos niveles de propósito y sentido de vida, tendrán menores consecuencias para la salud y las características de la tarea tendrán menor impacto en los mismos. Esto condice con lo planteado por Melillo (2007) citado por Papakiriapoulos y Preuss (2023), que establece que hablar de resiliencia de un individuo es dar cuenta en buena medida de su salud mental, por lo que las personas que tienen más desarrollada dicha capacidad, tienden a ser personas con pensamiento crítico, lo que les permite primeramente adaptarse a las situaciones de conflicto y posteriormente modificar la realidad.

Por último, la evitación cognitiva se correlaciona negativamente con características de la tarea y positivamente con ritmo de trabajo. Esto quiere decir que los sujetos que tengan mayor evitación cognitiva, tendrán menor impacto con las características de la tarea, ya que presentarán menores probabilidades de rumiar acerca

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

de lo que ya no se puede resolver o no está en sus manos. Además, al relacionarse positivamente con el ritmo de trabajo, tendrán mejor distribución del tiempo de trabajo, contemplando las probabilidades de error.

Se recolectaron 140 respuestas en total, y se halló que el grupo que toma medicación en comparación con el resto de las personas, puntuó significativamente más alto en capacidad de autoeficacia, organización temporal y resiliencia. Se tuvo en cuenta sobre la toma de medicación ya que teniendo en cuenta el estudio realizado por Homs (1969) la percepción está en íntima relación con el estado funcional global del Sistema Nerviosa Central y por tanto que aquella puede ser influida farmacológicamente. En este sentido, en el presente estudio podría verse refutado ya que la resiliencia puntúa en estos sujetos más elevado que en el resto, aunque es un aspecto para investigar en futuras oportunidades, ya que la muestra en esta ocasión no es significativa.

Además se presentan diferencias entre grupos según si los participantes tienen hijos/as o no. El grupo que tiene hijos/as, en comparación con el resto de las personas, puntuó significativamente más alto en capacidad de autoeficacia, evitación cognitiva y resiliencia. Por otro lado, se presentan diferencias entre grupos según el nivel educativo de los participantes. Las personas con estudios universitarios completos puntuaron significativamente más alto que el resto de los grupos en demandas cognitivas. Esto podría a refutar lo mencionado por Papakiriapoulos y Preuss (2023), quienes expresan que el ingreso a la universidad debido al número reducido de cupos y los relativamente altos costos de la educación, sumado a las exigencias de la vida universitaria, constituyen factores estresores que inciden en su rendimiento. En cambio, las personas con estudios secundarios incompletos puntuaron más alto en carga mental; en futuras investigaciones resultaría pertinente preguntar sobre qué puestos ocupan estos sujetos dentro del ámbito de sanidad.

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

En cuanto al estado civil, las personas viudas puntuaron significativamente más alto que el resto de los grupos en capacidad de autoeficacia y evitación cognitiva. Esto condice con lo dicho por Morera (2007) citado por Papakiriapulos y Preuss (2023) define a la resiliencia como la capacidad que tiene una persona para resistir situaciones conflictivas preservando la integridad del organismo, reaccionando favorablemente a las dificultades y tratando de salir fortalecido de ellas.

En cambio, las personas divorciadas, puntuaron más alto que el resto de los grupos en consecuencias para la salud y carga mental. Algunos autores como Fahad y Sandman (2000) citados por Papakiriapulos y Preuss (2023) sostienen que las personas casadas, en comparación con las solteras, debido a sus estilos de vida, tienden a ser más fuertes, flexibles y menos afectadas por los cambios o sucesos inesperados. Por otro lado, las personas solteras puntuaron más alto que el resto de las personas en características de la tarea.

Por otro lado, las personas que trabajan independiente, puntuaron más elevado en ritmo de trabajo que los sujetos que trabajan en relación de dependencia. Los sujetos que trabajan tiempo completo puntuaron más elevado que el resto de los grupos en consecuencias para la salud, características de la tarea y carga mental laboral.

Conclusión.

A la luz de los resultados obtenidos, Considerando que el trabajo ocupa un lugar central en la vida de la población, resulta pertinente continuar trabajando en los resultados obtenidos a fines de esclarecer ciertas limitaciones en la presente, como en investigaciones previas, a fin de contribuir a un cambio positivo en el bienestar de los trabajadores, como en el de las organizaciones, brindando espacios laborales más

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

amenos, centrados en la persona, y no sólo en la producción. Esto a su vez podría fomentar organizaciones más resilientes.

Se estima que en la presente investigación, la variable carga mental pudo haber estado influenciada por cuestiones socioeconómicas las cuales no se tuvieron en cuenta en esta oportunidad. Además, el mismo se basó en medidas autoinformadas, lo que puede introducir sesgos, ya que los participantes podrían sobrestimar o subestimar sus capacidades. Sería prudente continuar investigando sobre la diferencia significativa que arrojaron los resultados en personas que toman medicación en cuanto a los niveles de resiliencia, además para brindar información sobre los beneficios de estar en tratamiento, o buscar ayuda profesional y medicamentosa si se lo necesitase. Por último, teniendo en cuenta que se tomó a la variable resiliencia como un constructo social que cambia según el contexto en el que el sujeto se enfrenta, se recomienda en futuros estudios utilizar diseños longitudinales para observar cómo los conceptos ya mencionados evolucionan o involucionan a lo largo del tiempo y si la edad realmente influye en la capacidad de resiliencia como se menciona en los antecedentes.

Referencias bibliográficas

- Cabana Sanchez, L. J., & Vilela Osorio, J. L. (2023). Resiliencia y bienestar subjetivo en estudiantes de psicología de una universidad de Lima, 2023.
- Cabrera, D. (2015). Escala subjetiva de carga mental de trabajo. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/274751750_Desarrollo_de_una_Escala_Subjetiva_de_Carga_Mental_de_Trabajo_ESCAM

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

- Cárdenas, D., Conde-González, J., & Perales, J. C. (2015). El papel de la carga mental en la planificación del entrenamiento deportivo. *Revista de psicología del deporte*, 24(1), 91-100.
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. McGraw-Hill/Interamericana de España, SAU.
- de Arquer, M. I. (1999). NTP 534: Carga mental de trabajo: factores. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Jiménez-Figueroa, A., & Berrios Riquelme, A. (2022). Condiciones de teletrabajo, conflicto trabajo-familia y carga mental en trabajadores/as del sector privado en Chile. *Investigación en Psicología*.
- Lucia, S. (2016). Análisis de componentes y definición del concepto resiliencia: una revisión narrativa. *Investigación en Psicología*.
- Ocampo Martinez, S. Y. (2019). Carga mental y la capacidad de resiliencia en los trabajadores de la cooperativa Andalucía Ltda., de la ciudad de Quito, en el año 2019 (Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica Indoamérica).
- Ortega Aldás, D. E. M. (2021). Percepción de riesgos psicosociales y su incidencia en los trastornos por carga mental, en el personal médico de atención primaria, de los centros de salud, pertenecientes al distrito salud 18d02 del cantón Ambato, provincia de Tungurahua, en el año 2019 (Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato/Facultad de Ciencias de la Salud/Centro de posgrados).
- Papakiriapoulos, L. M. C., & Preuss, M. G. (2023). Resiliencia y síndrome de Burnout en personal de salud de emergencias de hospitales de zona oeste del Gran Buenos Aires. *Psicología del desarrollo*, (4), 51-71.

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

Rubio Valdehita, S., Díaz Ramiro, E. M., Martín García, J., & Luceño Moreno, M. L. (2010).

La carga mental como factor de riesgo psicosocial. Diferencias por baja laboral.

Ruz, J. P., Collarte, D. F., Peña, C. I., & Urbina, E. T. (2019). Motivación, satisfacción laboral

y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 843-859.

Teyes, R., Montaña, C. A. Q., Luengo, Á., Calderón, K., & Quiva, C. (2020). La resiliencia en

directivos de organizaciones educativas religiosas. *Interacción y perspectiva: Revista de Trabajo Social*, 10(2), 117-132.

Tresierra, C. E. V., & Pozo, A. C. L. (2020). La fatiga y la carga mental en los

teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social. *Revista española de salud publica*, (94), 126.

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

Anexos.

Escala sociodemográfica

Edad (de 23 a 50, Sólo responder con números) -----

Género

- Masculino
- Femenino
- Otros

¿Sos trabajador del ámbito de la salud en la actualidad?

- Si
- No (No continuar con el formulario)

¿Vivís en Zona sur, Buenos Aires, Argentina?

- Si
- No (No continuar con el formulario)

¿Tienes hijos?

- Si
- No

Si respondiste sí, ¿cuántos? (solo con números) Si respondiste no, contesta con 0. ----

Estado civil

- Casado/a

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

- Divorciado/a
- Soltero/a
- Viudo/a

Nivel de estudio

- Primario incompleto
- Primario completo
- Secundario incompleto
- Secundario completo
- Universidad incompleto
- Universidad completo

¿Cómo es tu relación laboral?

- Independiente
- En relación de dependencia
- Ambos

¿Hace cuántos años estás en tu actual trabajo? (solo responder con números) -----

¿En qué tipo de trabajo te desempeñas?

- Tiempo completo
- Medio tiempo
- Freelance
- Autónomo
- Temporal

¿Cuántas horas trabajas por semana? (Responder sólo con números) -----

Tus horarios son...

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

- Fijos
- Rotativos

Actualmente ¿te encuentras en tratamiento psicológico?

- Si
- No

¿Tomas medicación psiquiátrica?

- Si
- No

Escala resiliencia:

-Usualmente puedo ver una situación desde varios puntos de vista.

-La confianza en mí mismo me permite pasar los tiempos difíciles.

-Soy decidido.

-Usualmente manejo los problemas de distintos modos.

-Siento que puedo manejar varias cosas a la vez.

-Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.

-Soy capaz de hacer las cosas por mi mismo sin depender de los demás.

-Usualmente encuentro cosas de las que reirme.

-En una emergencia, soy alguien en quien las personas pueden confiar.

-Siento orgullo de haber logrado cosas en mi vida.

-He podido atravesar situaciones difíciles, porque he experimentado dificultades antes.

-Me basto a mí mismo si lo creo necesario.

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

- A veces yo hago cosas quiera o no.
- Mantengo interés por las cosas.
- Mi vida tiene sentido
- Generalmente tengo energía para hacer aquello que tengo que hacer.
- Soy autodisciplinado.
- Mantengo el interés en aquellas cosas importantes para mí.
- Cuando hago planes los llevo a cabo hasta el final.
- Acostumbro a tomar las cosas sin mucha preocupación.
- Soy amigable conmigo mismo.
- Hago las cosas de a una por vez.
- Rara vez me pregunto sobre el objetivo de las cosas.
- No insisto en cosas en las que no puedo hacer nada al respecto.
- Me siento cómodo si hay gente que no me agrada.

Escala Carga Mental laboral:

Factores e ítems

FACTOR 1. DEMANDAS COGNITIVAS Y COMPLEJIDAD DE TAREA

El nivel de esfuerzo o concentración mental que requiere mi trabajo es

La cantidad de memorización de información y material que requiere mi trabajo es

El grado de complejidad de la información que debo utilizar en mi trabajo es El nivel de esfuerzo mental necesario para evitar los errores en mi trabajo es

El nivel de ambigüedad de las decisiones a tomar en mi trabajo es

CARGA MENTAL LABORAL Y RESILIENCIA

Habitualmente en mi puesto de trabajo el número de decisiones que debo tomar es

FACTOR 2. CONSECUENCIAS PARA LA SALUD

Al final de la jornada de trabajo me siento agotado

Me siento agotado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo

El cansancio que me produce mi trabajo es

Tengo dificultades para relajarme después del trabajo

FACTOR 3. CARACTERÍSTICAS DE LA TAREA a

El número de interrupciones (llamadas telefónicas, atender público, otros compañeros solicitando información, etc.) durante la realización de mi trabajo es

La cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajo o programas informáticos es

En mi trabajo, tengo que hacer más de una tarea a la vez

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

FACTOR 4. ORGANIZACIÓN TEMPORAL

El tiempo asignado a cada una de las tareas que realizo es

El tiempo de que dispongo para realizar mi trabajo es

El tiempo del que dispongo para tomar las decisiones exigidas por mi trabajo es

FACTOR 5. RITMO DE TRABAJO

Es posible variar mi ritmo de trabajo sin perturbar el trabajo de mi sección

Además de las pausas reglamentarias el trabajo me permite hacer alguna pausa cuando lo necesito

En mi trabajo, puedo cometer algún error sin que incida en forma crítica sobre los resultados del trabajo