



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Carga mental subjetiva y su relación con la satisfacción laboral
del personal de enfermería en un hospital de Quito, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Malla Tandazo, Myrian Alexandra (ORCID: 0000-0002-6148-0840)

ASESOR:

Mg. Morán Requena, Hugo Samuel (ORCID: 0000-0002-7077-0911)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a dios por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado a este momento tan importante de mi formación profesional, a mi madre por ser el pilar más importante y demostrarme su cariño y apoyo

Agradecimiento

Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal del Hospital por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro de su establecimiento

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	17
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis.	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimiento	22
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos Éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Distribución de frecuencias de la variable carga mental subjetiva</i>	25
Tabla 2 <i>Distribución de frecuencias de la variable Satisfacción Laboral</i>	26
Tabla 3 <i>Análisis de correlación para hipótesis general</i>	27
Tabla 4 <i>Análisis de correlación para hipótesis específica 1</i>	28
Tabla 5 <i>Análisis de correlación para hipótesis específica 2</i>	29
Tabla 6 <i>Operacionalización de las variables</i>	36
Tabla 7 <i>Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov de las variables Satisfacción laboral y Carga mental subjetiva</i>	36
Tabla 8 <i>Análisis de estadística de fiabilidad</i>	36
Tabla 9 <i>Prueba de normalidad – variable Carga mental subjetiva</i>	36
Tabla 10 <i>Análisis de estadística de fiabilidad-cuestionario Carga mental subjetiva</i>	37

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. <i>Modelo de la teoría de la Acción Razonada</i>	15
--	----

Resumen

El presente estudio se enfoca en analizar la relación de la carga mental de trabajo dimensionada en evaluación de la carga mental y la satisfacción laboral, para lo cual se determinaron subdimensiones en cada variable, con la finalidad de comprender mejor esta relación, para cumplir con este estudio se procedió a realizar esta exploración mediante un modelo de investigación descriptivo, no experimental, de corte transversal con enfoque cuantitativo, que permita identificar los niveles de participación y concentración de las variables determinadas, para ello el estudio se extendió a un total de 129 encuestados del área de Enfermería en un Hospital de Quito, con esta investigación se logró determinar que existe relación directa entre el ritmo del trabajo y la edad; edad y consecuencias para la salud, así como también en el nivel de estudios y complejidad de tareas, partiendo de esta información se comprobó que existe alta relación entre la carga mental de trabajo y la satisfacción laboral de los encuestados.

Palabras clave: Carga mental, satisfacción laboral, ritmo de trabajo

Abstract

The present study focuses on analyzing the relationship between mental workload dimensioned in mental workload evaluation and job satisfaction, for which sub-dimensions were determined in each variable, in order to better understand this relationship, to fulfill this study we proceeded to conduct this exploration through a descriptive research model, non-experimental, cross-sectional with quantitative approach, which allows to identify the levels of participation and concentration of the variables determined, For this purpose, the study was extended to a total of 129 respondents in the nursing area of a hospital in Quito, with this research it was determined that there is a direct relationship between the pace of work and age, age and health consequences, as well as the level of education and complexity of tasks, based on this information it was found that there is a high relationship between mental workload and job satisfaction of the respondents.

Keywords: Mental workload, job satisfaction, pace of work

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad diversos exámenes han mostrado las conexiones entre las condiciones psicosociales y el cuidado del bienestar psicológico de la fuerza laboral, razón por la cual ha habido una trascendencia en la investigación de la Carga mental subjetiva debido a la aceleración de la innovación en el desarrollo que produce una expansión en los datos, en las solicitudes. de las diligencias y de las peticiones a las que se oprime a los trabajadores. El incremento del trabajo académico ha hecho de la Carga Mental un factor de peligro determinante psicosocial en las Organizaciones actuales, siendo reconocida como un problema para el bienestar de los trabajadores.

Hoy en día la innovación avanza peligrosamente rápido y con ella, las asociaciones se ajustan a nuevos mercados de posición. Son los trabajadores que soportan, dirigen, estas progresiones las que impactan más en las peticiones mentales que en las reales, siendo influidas en el mediano y largo termine su marco psicológico y su realización tanto con el relleno como con la vida.

En cualquier trabajo, el trabajador necesita ubicarse en sistemas o ciclos de trabajo, tanto físicos como mentales. Estos componentes son los que deciden la CARGA DE TRABAJO, que podemos caracterizar como "la disposición de prerequisites sicofísicos a los que el especialista a lo largo de su jornada laboral". (García y del Hoyo Delgado, 2019)

La Organización Mundial de la Salud (Organización Mundial de la salud, 2019) describe el término calidad de vida como la percepción de un individuo sobre dónde se encuentra, en términos del estilo de vida y marco de valores en el que vive, y sus objetivos y suposiciones, sus estándares y sus intereses. Señalar claramente que las ideas que trata se ven afectadas por la verdadera felicidad del sujeto, su estado mental, su grado de libertad, sus relaciones sociales y su relación con el clima.

En consecuencia, la carga mental, al igual que la ciencia física, puede influir en la ejecución del trabajo y los recados completados. A partir de esto, se distinguieron los componentes de la Carga Mental buscados por expertos y socios de enfermería en su disposición de cuidados asistenciales, administraciones de clínicas médicas y la relación de estas mediciones con su Salud Mental, teniendo

en cuenta que para estos expertos existen perspectivas de trabajo que pueden ser destructivas como las constantes y elevadas solicitudes mentales, la ejecución rutinaria y el trabajo nocturno. Todo ello hace concebible coordinar esta investigación en referencia a la Carga Mental y su relación con la Salud Mental introducida por expertos en bienestar de los profesionales de la salud.

La satisfacción de los profesionales de las instituciones de salud es parte de la definición de la calidad de la atención brindada. Aunque cuestionaron la relación directa de la calidad del servicio al cliente externo, nadie cuestionó la calidad de la organización y sus servicios internos a la hora de medir la satisfacción laboral.

La crisis Económica actual, política y social que ha sufrido Ecuador en estos últimos años ha afectado directamente al financiamiento del sector salud, el estado decreto que el país se encuentra en austeridad teniendo como consecuencia recorte de personal y disminución del presupuesto asignado para salud, por esto se ha visto afectado la realización de contratación de personal. El Hospital General del Sur de Quito es un hospital Centinela para el cuidado de enfermos diagnosticado con Covid-19 esto ha obligado a realizar cambios dentro de su cartera de servicios para poder ampliar la atención de estos pacientes.

Esta investigación crea un compromiso con la condición de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgos de la salud, además de intentar seguir las normativas vigentes, tiene como motivación conocer los estados sociodemográficos de sus representantes y consecuentemente lograr en el caso principal percibir la relación de Carga Mental y satisfacción laboral. Este enfoque equivalente para reconocer si esta relación influye en su prosperidad y puede modificar la satisfacción personal, el bienestar psicológico como cuestiones amistosas y familiares, lo que construye las posibilidades de desengaños en el trabajo realizado y en el entorno cotidiano del colaborador de Enfermería de un Hospital de Quito, 2021.

El avance de esta investigación nos permite percibir el significado de los ángulos, por ejemplo, la prosperidad, la correspondencia y el confort dentro y fuera del ambiente laboral, el respeto y la administración a sus acompañantes, supervisores, y los hospitales en general.

Por todo lo anterior, se entablo la necesidad de conocer la relación entre la carga mental subjetiva y satisfacción laboral de los enfermeros en un hospital de Quito.

El objetivo principal es identificar la relación entre la carga mental subjetiva del personal de enfermería y la satisfacción laboral. Y detalles como los siguientes: determinar la población de investigación con variables individuales, determinar el nivel de carga metálica en el personal de enfermería, determinar la satisfacción laboral de la población investigadora y determinar la relación entre la carga psicológica del personal investigador y la satisfacción laboral.

La justificación teórica del actual trabajo se basa en que los seres humanos estamos inmersos en muchas actividades de la vida diaria, las actividades que más tiempo consumen son las relacionadas con el trabajo, en este sentido, la exigencia de un trabajo eficaz requiere de condiciones especiales para promover las funciones asignadas y realizar las tareas.

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

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

Young y Stanton (2001) hablaron de carga mental, que se refiere al nivel de recursos de atención requeridos para equilibrar los estándares objetivos y subjetivos de desempeño, los cuales pueden ser ajustados de acuerdo a los requerimientos de las tareas, apoyo externo y experiencia.

Una carga de trabajo mental, ya sea excesiva o insuficiente, tendrá una variedad de efectos negativos en la salud personal. Estas consecuencias negativas afectan fundamentalmente a la salud física, mental y social, a su motivación y satisfacción laboral. En términos de salud física, existe una relación entre factores psicosociales e indicadores de salud física. salud. A nivel

fisiológico, se ha observado un ritmo de trabajo impuesto, la falta de tiempo para realizar las tareas, el tedio o la responsabilidad con terceros pueden llevar a un aumento de la secreción de hormonas. La investigación también muestra que los trabajadores que realizan tareas monótonas tienen una actividad cerebral reducida (Díaz Cabrera, Hernández Fernaud, y Rolo González, Carga mental de trabajo, 2012, pág. 43)

II. MARCO TEÓRICO

El aumento del trabajo intelectual convierte la carga psicológica en un factor de riesgo hoy en día se consideran un problema para la salud de los trabajadores, por tanto, al igual que la física, la carga mental también afecta al rendimientos y tareas realizadas. Sobre esta base, se determinan las dimensiones de la carga psicológica que enfrentan los profesionales y auxiliares de enfermería en la prestación de servicios hospitalarios, y la relación entre estas dimensiones y su salud mental, se cree que para estos profesionales el trabajo puede ser nocivo y continuo. Todo esto hace posible que integremos esta investigación en un nuevo estudio sobre análisis de carga mental. La relación con la salud mental propuesta por los profesionales de la salud durante el proceso de desarrollo de la tarea.

Algunos trabajos anteriores realizados en las distintas titulaciones: nacional e internacional, tienen varias metodologías y niveles de investigación, los cuales tomaremos en cuenta.

Según Vallerano (2018) en su estudio Carga mental y satisfacción laboral: un estudio comparativo entre trabajadoras sociales, educadoras sociales y profesoras de enseñanza primaria indicó que el trabajo social es visto como una vocación con un alto riesgo de sufrir presión laboral por el peso psicológico y entusiasta que infiere. Sin embargo, a pesar de que en diversas ocasiones se ha analizado la presión en llamamientos como la enfermería y, menos significativamente, con la educación, aún no se ha considerado la carga psicológica. La motivación detrás de este examen fue analizar el nivel emocional de carga mental y el cumplimiento de la ocupación que se llevó a cabo mediante en reuniones con personal de trabajadoras sociales, instructoras sociales y maestras de primaria, todas desde la arena abierta. 88 mujeres se interesaron voluntariamente en este examen (22 trabajadoras). Especialistas sociales, 18 instructores sociales y 48 docentes de primaria), quienes completaron una encuesta sociodemográfica, el Cuestionario de Carga Mental (CarMen-Q) y la Escala de Satisfacción Laboral (JSS). Se observó una puntuación más alta en la encuesta de carga psicológica en los trabajadores sociales en comparación con los maestros de primaria, particularmente en lo que respecta a la impresión de solicitudes intelectuales, solicitudes de tiempo y solicitudes de ejecución. Por otra parte, tanto los trabajadores sociales como los instructores sociales mostraron

una puntuación más baja en la escala de cumplimiento en comparación con los maestros de primaria. Una comprensión más profunda de la carga psicológica y el cumplimiento de la ocupación en las llamadas de cuidado es importante en la medida en que esto puede afectar un mejor plan de ocupación. (Vallellano y Rubio-Valdehita, 2018, p. 119)

Según un estudio realizado por García (2018) el estudio tiene como objetivo analizar la relación entre la carga de trabajo psicológica (resultado del estrés y el estrés laboral) y la satisfacción laboral y el bienestar subjetivo. Para ello, estudiamos todas las subdimensiones de cada variable. Posteriormente, se realizó un diseño prospectivo y se evaluó una muestra de 99 trabajadores de diferentes puestos. Utilice la escala de carga de trabajo subjetiva: revisada (ESCAM Rev), el cuestionario de satisfacción laboral S10 / 12, la escala de satisfacción con la vida SWLS y la escala de impacto positivo y negativo de PANAS para medir el bienestar subjetivo. Los resultados muestran que además de mostrar la relación con el bienestar subjetivo, también existe una relación entre la carga de trabajo psicológica y la satisfacción laboral. (García D. , 2018)

Según Vargas et al (2020) en su estudio Carga mental en personal de enfermería: Una revisión integradora, indico que los expertos en enfermería tienen continuamente problemas como resultado del esfuerzo físico, mental, entusiasta y monetario de la atención. Objetivo: Distinguir a través de la escritura lógica la idea de "Carga Mental en los cuidadores médicos", los instrumentos y metodologías de estimación para moderarla o prevenirla. Técnica: Se completó una auditoría integradora de redacción durante los años 2017 a 2019 sobre artículos distribuidos desde 2000. Se revisaron las siguientes bases: ProQuest, Scielo, ScienceDirect, Ovid Nursing, Wiley Online Library, EBSCO, ClinicalKey, PubMed, SCOPUS. Se investigaron 39 artículos que cumplieron las normas de incorporación. Resultados: Las clases de investigación fueron: Concepto sobrecarga mental, instrumentos para estimar la sobrecarga mental en los cuidadores médicos y procedimientos para moderarla o prevenirla. Determinaciones: La carga mental es un complejo de desarrollo sin acuerdo en su definición, incorpora algunas medidas, sugiere medidas intelectuales e intercesiones de capacidad mental, estrés, confianza e intuición. Se evalúa a través de medidas de ejecuciones emocionales y fisiológicas. Los últimos han

sido los más utilizados aplicando la estrategia NASA TLX. Las metodologías para aliviarlo son: Uso de innovaciones, fortalecimiento de límites individuales, equidad distributiva y correspondencia decisiva. (Vargas-Cruz, Coral-Ibarra, y Barreto-Osorio, 2020, p. 17)

Según González et al (2005) en su trabajo investiga la relación entre los factores laborales y de segmento absolutamente más significativos (sexo, edad, nivel de competencia, largos períodos de participación en la llamada, administración de la atención, turno, duración de la jornada laboral, número de pacientes atendidos cada día y circunstancia laboral) y el grado de sobrecarga mental y agotamiento laboral en un ejemplo de 228 expertos en enfermería que construyeron su acción en ocho administraciones de consideración extraordinaria. Para cada uno de los factores (carga mental y cansancio laboral) se realizó una investigación multivariante de fluctuación (MANOVA). El tipo de administración de consideración excepcional, el nivel de experto y la duración del día de trabajo estaban fundamentalmente relacionados con el grado de carga mental, mientras que tanto el tipo de administración de consideración única como la edad estaban totalmente relacionados con el grado de cansancio de la sierra. Los resultados muestran la necesidad de considerar las condiciones laborales como componentes identificados con cargas mentales y agotadas en expertos con cuidados de enfermería únicos. (Gonzalez, Moreno, Garrosa, y Lopez, 2015, p. 477)

Según la calidad psicométrica de la Escala de Carga Mental Subjetiva (ESCAM) evaluada por Ceballos et al. (2014). Materiales y estrategias: El número de residentes en este estudio fue de 56 hombres y mujeres, estas personas se obtuvieron evaluando la autoridad de dos recursos de un docente en Chile, su escala subjetiva de trabajo psicológico y riesgos socio-psicológicos. La confiabilidad se verificó con el coeficiente alfa de Cronbach; para la legitimidad del contenido, la escala fue auditada por especialistas especialmente designados; la legitimidad de construcción se evaluó mediante examen factorial con revolución Varimax, y la legitimidad del modelo se estimó correspondiendo las secuelas de la escala con el instrumento aprobado SUSESO-ISTAS 21. Resultados: Se adquirió una calidad suficiente inquebrantable ($\alpha = 0,79$), además de contenido legitimidad mediante examen maestro y pruebas piloto; legitimidad de base por investigación

factorial; y desarrollar la legitimidad por la relación de Pearson, que afirmó la estructura de escala multidimensional. Decisiones: ESCAM es un instrumento confiable y legítimo para evaluar la impresión de Carga mental subjetiva. (Ceballos , Paravic , Burgos , y Barriga, 2014)

Según Tenezaca et al (2018) El objetivo de esta exploración es distinguir la presión del trabajo y su relación con los estados de funcionamiento de los asistentes en el Hospital Homero Castanier Crespo de la Ciudad de Azogues. El universo de examen estuvo conformado por 72 expertos en enfermería, que laboran en el H.H.C.C, al ser un universo pequeño, no se completó el cómputo del ejemplo, sino que se trató todo el universo. Los factores utilizados en la investigación fueron: presión laboral, lugar de trabajo, trabajo y utilización esencial. Las estrategias de exploración utilizadas fueron el encuentro, la escala epiestres de Jaime Breihl y los métodos de estimación de cortisol. La presión laboral se caracteriza por un conjunto de respuestas apasionadas, psicológicas, fisiológicas y conductuales a circunstancias destructivas identificadas con la sustancia, la asociación o el lugar de trabajo; retratado por importantes grados de energía y miseria. La presión laboral se identifica directamente con los estados de funcionamiento del personal de enfermería competente del HHCC, que se están desintegrando y se identifican con un clima confinado, con poca accesibilidad al espacio, disminución del personal, expansión en los ejercicios de trabajo, horas de trabajo de enfoque extremo, relaciones de trabajo poco armoniosas que Establecer un entorno autoritario negativo. Las consecuencias de la exploración muestran que podría haber una conexión entre la presión laboral que se encuentra en los asistentes médicos y las condiciones laborales problemáticas que desempeñan, una relación que resulta ser más alucinante con los atributos de una práctica local en ruinas que se suman a exasperante debilidad y los impactos de la presión del trabajo. (Tenezaca , Torres, y Valverde, 2018)

Según Terreros (2020) en su estudio sobre Niveles de burnout y salud mental positiva en personal de emergencia reconoció que el tema del Burnout influye en personas con vocaciones diversas, en todo caso, ha sido un tema ampliamente descompuesto en crisis de la facultad por los estados de su trabajo, ya que por sus propios atributos, por ejemplo, estar contra el tiempo, estar sintiendo el apretón, el estrés y el contacto directo con la miseria humana y los

horribles fallecimientos influirán en el bienestar emocional. De esta manera, el objetivo general de la exploración fue decidir la conexión entre los grados de Burnout y Salud Mental Positiva en el personal de crisis. La exploración contó con una metodología cuantitativa, un plan no experimental y un grado correlacional, en el que se interesaron 142 personas que trabajan tanto fuera como en la clínica médica. Se utilizaron tres instrumentos, el registro sociodemográfico, el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y la Escala de Forma Corta Continuo de Salud Mental de Keyes en la variación ecuatoriana realizada por Peña et al. (2017), que presenta un alfa de Cronbach de 0,91. El surtido de información fue creado en el período marzo-agosto de 2019. Los resultados muestran que los miembros presentan grados innegables de Salud Mental Positiva y presentan listas normales de Síndrome de Burnout. En correlación con diferentes investigaciones evaluadas en este examen, se tiende a decir que se mantienen los grados normales de Burnout en fuerza laboral en crisis y una prosperidad satisfactoria de Salud Mental Positiva. (Terreros, 2020, p. 23)

Herrera y Escalante en su proyecto de fiscalización denominado "La sobrecarga de trabajo y su relación con el grado de cumplimiento ocupacional en los representantes de las organizaciones materiales del cantón Ambato que tienen cabida en la Cámara de Industrias de Tungurahua" se centra en decidir, descomponer y evaluar la conexión entre la sobrecarga de trabajo y el grado de cumplimiento de la ocupación en la población delimitada, que por su tamaño continuó dando ejemplo a través de métodos fácticos; En la solicitud de recopilación de datos, se realizaron exámenes de campo y exploratorios donde se pudo distinguir el tema. A la luz de esto, se aplicaron cuatro encuestas para recopilar datos, circulando dos por cada factor de la siguiente manera: ESCAM (tamaño emocional de la responsabilidad mental) y MDCA (Escala de solicitudes control-apoyo) para decidir sobrecarga. Mientras que el NTP 394: Cumplimiento laboral: escala de cumplimiento general y la Escala de satisfacción laboral SL-SPC para decidir el grado de cumplimiento de la ocupación, utilizando estos aparatos recientemente aprobados continuamos recopilando los mismos datos que funcionaron con la investigación correlacional de los dos factores de examen. Esta conexión se ayudó a través del examen de relaciones de Pearson, que planea decidir la conexión entre los factores. En la investigación de conexión de

los factores de examen, es obvio que: MDCA (, 312: P>, 01); NTP 394 (-582; p <0,01); SL-SPC (-, 512; p <, 01) lo que muestra que existe una relación moderada y negativa entre la sobrecarga laboral y el grado de cumplimiento de la ocupación. A la luz de lo anterior, es evidente que cuanto mayor es el grado de sobrecarga laboral, mayor es el grado de decepción ocupacional y menor es la sobrecarga laboral, mayor es el grado de cumplimiento ocupacional. (Moreta y Escalante, 2020)

Hay algunas investigaciones que muestran la conexión entre bienestar y trabajo, separando dos factores que influyen en él; componentes reales o factores físico-sintéticos y psicosociales. El último alude a las colaboraciones entre el trabajo, desde una perspectiva, con el lugar de trabajo, la realización en el trabajo y estados de la asociación, y por otra, los límites del trabajador, sus exigencias, cultura y su propia circunstancia fuera del trabajo.

Se indicarán las definiciones de las variables de acuerdo a los autores investigados.

Gil-Monte (2014) señaló que los factores psicosociales y la presión laboral pueden afectar la psicología y la verdadera felicidad a través de diferentes condiciones patológicas, como problemas cardiovasculares, tensión, depresión y mayor descanso. Estos problemas se reflejan en la introducción de expertos, que hacen ausentismo, de todos modos, dejan el trabajo. (Gil Monte, 2014)

En particular, la carga de trabajo mental (CMT) se caracteriza por "un conjunto de prerrequisitos mentales, psicológicos o académicos para que los trabajadores estén oprimidos a lo largo de la jornada laboral, es decir, las acciones mentales o los esfuerzos académicos indispensables que se realizan para completar el trabajo" (García, Sebastián; Del Hoyo Delgado, Maria, 2017, p. 6). Factores relacionados con el ciclo de carga mental, combinados con dos ideas clave: estrés y tensión mental, que pueden aclarar la complejidad de la carga mental. Por tanto, "se considera estrés mental (estrés mental) a cualquier influencia externa que pueda afectar la psicología del individuo; el efecto rápido que produce es la llamada tensión psicológica, que depende de factores personales, incluida la estabilidad y la situación".(UNE-EN ISO 10075-1 , 1991/2001), p. 5)

Así, un esfuerzo mental extremo y retrasado como, por ejemplo, tratar con mucha información o datos, acudir a datos de mala calidad, realizar estimaciones complejas, decidirse por distintas opciones o centrarse en realizar el recado. En pedir no cometer errores significativos, generará resultados lamentables tanto en la exhibición de la obra como en la prosperidad de los colaboradores (Díaz, Hernández-Fernaud, y Rolo, 2012, p. 23).

En resumen, es factible discutir varias combinaciones y niveles de CMT. En particular, (1) sobrecarga psicológica cuantitativa; (2) sobrecarga psicológica cualitativa; (3) carga psicológica cuantitativa; (4) carga psicológica cualitativa. Cuando hablamos de sobrecarga de cantidad, nos referimos a presentar una gran cantidad de actividad mental en un corto período de tiempo. De hecho, la sobrecarga subjetiva se refiere a requisitos psicológicos y académicos innecesarios y complicados para los individuos, por lo que esto variará con la situación que indique la información y habilidades de cada uno. (García y Del Hoyo Delgado, 2002, p. 35).

Respecto a ellos, Ferrer y Dalmau (2014, p. 180) destacan en la estimación CMT: (A) Tecnología NASA-TLX (Índice de carga de misiones de la Administración Nacional de Aeronáutica y del Espacio), creada por Hart y Staveland en 1988, revisión de la tecnología de la visión abstracta de la tarea da una puntuación CMT normal, que evalúa los requisitos de diligencia desde un ángulo, incluidos los requisitos mentales, físicos y a corto plazo. De manera similar, el esfuerzo personal, el desempeño y la insatisfacción de la comunicación basada en el esfuerzo espiritual y práctico. (B) El método de evaluación de la carga mental CM6, organizado por Ferrer y Dalmau en 2005, se centra en las opiniones determinadas por el manejo psicológico y su relación con el valor final de MC; consideraciones de evaluación, elecciones, reacciones, errores, clima autoritario y clima real. Además, (C) La Escala de Carga Mental Subjetiva de Trabajo (ESCAM) creada por Rolo, Díaz-Cabrera y Hernández-Fernaud (2009); esta es una escala multidimensional utilizada para investigar la CMT vista por los trabajadores en el trabajo. Es una herramienta de aplicación simple que incluye un conjunto de consultas de información laboral, condiciones ecológicas y factores de responsabilidad psicológica (como requisitos intelectuales, atributos de la tarea, asociaciones laborales a corto plazo, resultados de felicidad, etc.).

(Díaz, Hernández, y González, 2010, p. 55). Esta tesis de maestría actual utiliza el ESCAM-Rev creado a partir del primer tamaño de Rolo et al (2009).

Con respecto a la Variable 2. Satisfacción laboral tiene como premisa hipotética lo siguiente:

Faragher, Cass y Cooper (2003) describen la satisfacción laboral como un concepto bidimensional, que se compone de medidas características y externas que permiten a las personas tener respuestas y opiniones entusiastas positivas u opuestas sobre diversas partes del trabajo. Asimismo, se caracteriza por la tendencia de un individuo o un conjunto de opiniones sobre el entorno laboral. (Faragher, Cass, y Cooper, 2003, p. 105). Estas mentalidades pueden aludir a trabajar todo en todo o a partes explícitas de él.

La satisfacción ocupacional se identifica con diferentes factores en el campo jerárquico, por ejemplo, condiciones físicas y / o materiales, beneficios laborales o compensatorios, arreglos gerenciales, relaciones sociales, superación personal, ejecución de diligencias y la relación con sus jefes (Aguilar, Magaña, y Surdez, Importancia de la satisfacción laboral., 2010).

La Escala de Satisfacción de la OIT (S4 / 82), creada por Meliá y Peiró y utilizada habitualmente en España, combina diversas perspectivas como (a) perspectivas sociales y autorizadas en el entorno social, b) la posibilidad de obtener expedientes sexualmente focalizados y explícitos en todo el mundo. archivos para diferentes características de cumplimiento ocupacional, y c) una amplia gama de aplicaciones, a través de varios tipos de asociaciones y varios tipos de trabajo (Meliá y Peiró, 1989).

Por lo tanto, los investigadores crearon dos variantes de escala abreviada, explícitamente adaptadas como S20 / 23, que consta de 23 elementos y puede verse como una forma abreviada más completa de S4 / 82 (Meliá y Peiró, 1989); el formulario S10 / 12 contiene 12 ítems, que se extienden a la proporción básica de oportunidades laborales realizadas, el nivel promedio de calidad y la legalidad de incontables investigaciones, y sustentan la descripción de las siguientes tres variables: cumplimiento de la supervisión, cumplimiento monitorear el clima actual y cumplir con las ventajas ganado (Meliá, J; Peiró, J, 1989)

Con todo, la felicidad suele contener dos componentes: un completo equilibrio de sentimientos (que se obtiene al inferir la recurrencia de buenos

sentimientos y la recurrencia de emociones negativas) y la satisfacción con la vida, que es más estable e intelectualmente más evidente (Cuadra y Florenzano, 2003, p. 83). La satisfacción de la vida es solo un juicio mundial de la vida y, hasta donde la gente sabe, el equilibrio emocional implica efectos maravillosos o terribles recurrentes (Barrantes-Brais y Ureña-Bonilla, 2015, p. 101).

En términos de epistemología, refiriéndose al análisis de León y Pérez, esta investigación es razonable en el modelo epistemológico positivista, porque según la explicación del autor, cuando el método de investigación se enfoca en la realidad objetiva, la investigación se destacará y hará referencia a la experiencia. de la ley de los fenómenos naturales. Además, el autor mencionó que los peritos que realicen la investigación deben tener una actitud imparcial, porque la característica le permitirá realizar una investigación confiable. Otra sugerencia es que, al aplicar la investigación cuantitativa, debe seguir parámetros objetivos e inflexibles y recopilar y analizar datos a través de herramientas de análisis estadístico porque garantizará que el proceso de investigación sea independiente y realista (León y Pérez, 2019, pág. 55)

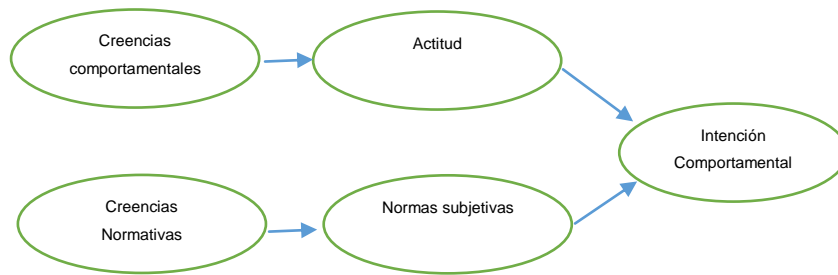
En cuanto a los determinantes físicos, que se basan en el espacio que rodea a las personas y su impacto en la salud personal. Finalmente, existen determinantes relacionados con el sistema y los servicios de salud, a saber, la equidad, accesibilidad y cobertura de la atención de salud, así como la organización de la atención del personal de salud mental, los mismos insumos médicos y los medicamentos y servicios correspondientes. Este simple movimiento permite medir la probabilidad en el caso de que se generen determinadas alarmas que afecten a la evaluación no válida de la gestión de la asociación, así como comprender la vista de que la asociación se realiza de forma eficaz e inexacta. (Vílchez y Sanhueza, 2011, pág. 85)

Desde el punto de vista epistemológico, la atención en salud mental presentará una serie de determinantes sociales en su base conceptual, que ponen en primer plano la promoción de la salud y no la curación de la enfermedad. También promueve el cuidado comunitario y reduce la institucionalización de las personas a largo plazo. (Vílchez y Sanhueza, 2011, pág. 85)

Del mismo modo, la intervención es causada por Teorías profesionales, incluidas como principio básico, promoción y prevención de la salud mental. El modelo del sistema de Newman, la teoría de las relaciones interpersonales de Pepero, la teoría de la enfermería humanista de Patterson y Zdrad, Modelo Joyce Travelbee y modelo Stuart de relación interpersonal, la adaptación al estrés son algunas teorías que brindarán al personal de enfermería la promoción e intervención de la salud mental. Las teorías mencionadas anteriormente tienen ciertas características comunes, una de ellas es la comunicación adecuada entre los profesionales de enfermería y los intervenidos, presentando así el proceso interactivo de pensamientos, emociones y actitudes, por lo que se trata de un problema dinámico que afecta y afecta la cercanía. medida que es ahí donde la enfermería, sustentada en la confianza, el respeto y el compromiso ya adquiridos, debe convertirse en una herramienta que pueda hacer cambiar a las personas. (Galvis, 2015, pág. 18)

La Teoría de la Acción Racional (TRA), de la psicología social, es Fishbein y Ajzen (1975) se introducen en la investigación de decisiones del consumidor. Es la teoría más utilizada para explicar las intenciones conductuales individuales y su comportamiento. TRA propone que el comportamiento del consumidor está determinado por normas subjetivas, actitudes hacia el comportamiento en cuestión e intenciones conductuales (Hansen, 2008; Fishbein y Ajzen, 1975), y el comportamiento del consumidor se puede predecir en función de estas variables. Las normas subjetivas personales se definen mediante la orientación normativa de miembros de la familia, amigos y otro personal relevante. Dado que la orientación normativa es subjetiva, los consumidores pueden tener diferentes puntos de vista sobre las reglas. La actitud se refiere al grado en que los consumidores consideran un determinado comportamiento como opuesto o a favor de la compra de un determinado producto basándose en los ingredientes de un determinado producto. (Hansen, 2012, pág. 32)

FIGURA 1. MODELO DE LA TEORÍA DE LA ACCIÓN RAZONADA



Fuente: *Imagen obtenida de la teoría de Fishbein y Ajzen.*

En cuanto a la satisfacción del paciente, los primeros autores que confirmaron la satisfacción del paciente fueron Donabedian y Koos, quienes definieron estos términos como el resultado de la interacción entre médicos y pacientes comprometidos con el trabajo de salud en la década de los 70. De hecho, la satisfacción del paciente (o en ocasiones denominada satisfacción del usuario) se ha considerado tradicionalmente un factor determinante del uso futuro de los servicios de salud o el resultado del uso actual de los servicios. En la práctica, podemos estar seguros de que la visión de la satisfacción del paciente y el concepto de empleo ha estado condicionada por los objetivos profesionales y los tipos de investigación. Por lo tanto, a diferencia del punto de partida de los psicólogos y sociólogos de la salud, los profesionales de la salud médicos y de enfermería tienden a entender la satisfacción del usuario desde diferentes perspectivas, y esta última es cualitativamente diferente de los métodos de los economistas de la salud. (Mira, Vitaller, Aranaz, Herrero, y Buil, 2019, p. 89).

Por otro lado, Chiang et al. (2010) señalaron que la satisfacción laboral es “un conjunto de respuestas emocionales que una persona experimenta con su trabajo y sus diferentes aspectos” (página 156). El punto común de estas definiciones es que la satisfacción laboral puede considerarse como un proceso de aprendizaje, lo que se refleja en la interrelación entre las características personales del individuo y las características de la función laboral y el entorno en el que se desarrolla. A lo largo del desarrollo de la psicología, la satisfacción laboral se conceptualiza de diferentes maneras, dependiendo de los supuestos

teóricos y los estándares de los expertos en la materia. Dado el trasfondo histórico. Es por ello que se puede decir que la satisfacción se ve afectada por diversas variables, que se pueden dividir en tres grupos básicos:

1. Características personales de las personas.
2. Características de las actividades laborales
3. El equilibrio producido por la combinación de los resultados obtenidos desde el punto de vista real a través de los resultados de la función laboral y los resultados que esperan desde el punto de vista expresado. (Chiang, Rodrigo, y Núñez, 2010, p. 21)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de encuesta: Este es un tipo de campo exploratorio porque se completa directamente en el proceso de aplicación de la encuesta de medición 30 minutos después del trabajo y 30 minutos antes de la hora de salida en el entorno de trabajo a través de pruebas seleccionadas. Este estudio se considera una propuesta de investigación cuantitativa, y se espera que en este estudio se reconozca la proporción de salud mental y emocional entre el personal de enfermería (Salas, 2011, p. 21).

En cuanto al diseño de la investigación, se consideró un estudio descriptivo-correlativo-transversal porque tiene como objetivo determinar la carga psicológica entre el personal de enfermería y analizar la relación entre carga psicológica y satisfacción laboral y transversal porque al cuidador solo se le midió una vez en un cierto período de tiempo (Marroquin, 2012).

De manera descriptiva, porque se seleccionan una serie de conceptos o variables y se mide cada concepto o variable de forma independiente para describirlos con precisión. Estos estudios intentan determinar los atributos importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno. La cuestión es la investigación independiente sobre cada característica puede combinar los resultados de la medición de dos o más características de alguna manera para determinar cómo se comporta el fenómeno o cómo se manifiesta, pero nunca determinará ambos en ningún momento la relación entre estas características.

De manera correlacional, porque describe y explica la relación de función causal entre las variables estudiadas y la relación entre ellas, que alcanzará el nivel de predictibilidad y parte del carácter explicativo. Explicaron cómo, cuándo, dónde y por qué ocurrió el fenómeno. La investigación relacionada simula medir el grado de relación y la forma en que dos o más variables interactúan entre sí. En la mayoría de los casos, estas relaciones se establecen en el mismo contexto y se basan en el mismo tema.

Sección transversal de diseño no experimental ya que nos permitió realizar un estudio en el momento de la recolección de información, nuestro propósito es describir las variables para que puedan ser analizadas en momentos seleccionados en términos de incidencia e interrelaciones.

Diseño no experimental: La investigación no es experimental, porque no se influirá ni modificaría las variables, sino que realizaré la investigación en el medio natural.

Sección transversal: se trata de un estudio observacional y descriptivo que se utiliza para medir, evaluar la incidencia y el impacto de la exposición en una muestra de población en un solo momento.

3.2. Variables y operacionalización.

Para el desarrollo es el tema investigativo se consideraron dos variables ya determinadas anteriormente: carga mental y satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital de Quito en el 2021.

El factor libre utilizado es un componente de la carga de trabajo psicológico (necesidades cognitivas, características de la tarea, organización del tiempo, necesidades emocionales). Desde una perspectiva, el factor dependiente es la información sociodemográfica (edad, género, preparación, experiencia entre otros)), y nuevamente, estrés mental, realización laboral y prosperidad abstracta. Los factores de índice utilizados son los requisitos intelectuales, los atributos de los mandados, las asociaciones a corto plazo, los requisitos entusiastas y el estrés mental. Los factores a medir son el desempeño laboral y la prosperidad subjetiva.

3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis.

3.3.1. Población

En el momento en que se determinó el tipo de encuesta, fue necesario caracterizar la población a examinar y resumir los resultados en la misma. El conjunto es un arreglo de casos fiables con un progreso detallado (Hernández , 2012).

La población de investigación estuvo constituida por todas las enfermeras del departamento de internación del hospital, un total de 193 personas, que también constituyen la población de investigación.

3.3.2. Muestra

López (2017) caracterizó el ejemplo como un subconjunto de componentes que se eligen recientemente de una población que presenta cualidades similares importantes para hacer un examen, para esta situación el ejemplo es intencional será equivalente a la población de investigación (Lopez, 2017, p. 16).

En un marco similar, para evaluar la carga mental y la satisfacción laboral, se completó un ejemplo no arbitrario pero heterogéneo de usuarios que habían recibido hospitalización campos de expertos brindados por la unidad de trabajo. En esta línea, la estrategia de determinación tiene un lugar con el tipo de recolección, por lo que la muestra es la más representativa y se determina en 129 enfermeros.

Se tuvieron en cuenta criterios de inclusión:

- Enfermeras(os) que realizan labor asistencial.
- Enfermeras cuyo tiempo de labor sea mayor 06 meses, en el servicio.
- Enfermeras que participen voluntariamente.

Los criterios de exclusión:

- Enfermeras que no deseen participar en el estudio

3.3.3. Muestreo

Según Sánchez y colaboradores, la prueba es la recopilación de tareas que se completa para examinar la división de medidas específicas del ejemplo total y la inspección no probabilística es lo que se centra en el juicio del especialista (López-Roldán y Fachelli, 2015, p. 67).

El muestreo de esta investigación es no aleatorio.

Para calcular la muestra con la que se va a trabajar en esta investigación se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{Z^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Literal	Descripción	Categoría
n	Tamaño muestra	
P	Usuarios insatisfechos	0,5
Q	Usuarios satisfechos	0,5
E	Error 0.05	0,05
Z	Intervalo confianza	1,96
N	Personal enfermería	193

La muestra es de 129 profesionales de enfermería, a los cuales se aplicó el instrumento cuestionario.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Según Carrasco, la revisión es un procedimiento de surtido de información de forma sólida, específica y realista que se utiliza para completar un ciclo de exploración, permite estructurar y medir la información que se encuentra en una población (Carrasco , 2009, p. 35). Para la investigación, se buscaron datos a través de consultas con respuestas dicotómicas en una escala ordinal que se realizaron a los asistentes que sean importantes para la población.

3.4.2. Instrumento

Se ha elaborado una herramienta que consta de cuatro pasos, y cada paso se compara claramente con una escala:

1) Escala de información sociodemográfica y laboral: se elaboró un cuestionario Determine la calidad del ejemplo, incluyendo dos partes: la primera

parte es sobre 10 elementos de información laboral (como puesto, oficina, área de trabajo, estado del puesto y organización, tipo de jornada laboral, clase avanzada, etc.); en segundo lugar, en el propio trabajador La información contiene 6 ítems (por ejemplo, sexo, edad, situación familiar, nivel educativo, etc.)

2) La Escala de Carga Mental Subjetiva revisada (ESCAM-Rev) se elaboró a partir de la adaptación básica de la ESCAM organizada por Rolo, Díaz-Cabrera y Hernández-Fernaud (2009). La subescala se utiliza explícitamente: necesidades cognitivas, características de la tarea, organización temporal, requisitos emocionales y estrés mental. Para la escala de respuesta Likert de 5 puntos, de 1 = bajo a 5 = alto.

3) El cuestionario de satisfacción laboral S10 / 12 elaborado por Meliá y Peiró (1989) consta de 12 ítems y se divide en tres métricas / factores: satisfacción con la supervisión, satisfacción con el lugar de trabajo real, y la ventaja de la satisfacción, su tamaño es 15 Reacción de Likert con 7 métodos, de 1 = muy decepcionado a 7 = muy satisfecho.

4) Escala de satisfacción con la vida (SWLS), ordenada por Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985), y ajustada al español por Atienza, Pons, Balaguer y García-Merita (2000). Consiste en 5 puntos para cuantificar la satisfacción general de las personas con la vida y adopta un diseño de respuesta Likert de 7 puntos: de 1 = "completamente en desacuerdo" a 7 = "completamente de acuerdo".

5) El "Plan de Afectos Positivos y Negativos" (PANAS) elaborado por Watson, Clark y Tlegan (1988), ajustado al español por Sandín y otros. (1999). Consta de 20 cosas, divididas en dos subescalas: emociones positivas y emociones negativas. La escala de respuesta Likert va de 1 (poco o nada en cualquier condición) a 7 (sorprendentemente).

La Escala de Carga Mental Subjetiva revisada (ESCAM-REV) evalúa las percepciones de los trabajadores sobre las características del trabajo que afectan el nivel de carga mental. Un proyecto de este tamaño tiene Basado en la versión anterior de ESCAM (Díaz Cabrera, et al., 2010). Consta de 35 ítems, que se distribuyen en cuatro dimensiones: (1) Las necesidades cognitivas se refieren al esfuerzo mental involucrado en el desempeño laboral (13 ítems). (2) Las características de la tarea están relacionadas con el número de interrupciones o

distracciones durante la ejecución del trabajo y las características del puesto (13 proyecto). (3) La organización temporal se refiere al ajuste de la jornada laboral de los trabajadores (5 ítems). (4) Las necesidades emocionales se refieren a las necesidades emocionales de las actividades laborales (4 ítems). Además de proporcionar puntuaciones específicas para cada dimensión, ESCAM-REV también proporciona una carga mental subjetiva media. En la escala de respuesta Likert, las puntuaciones van del 1 al 5, donde 5 es una carga mental alta y 1 es muy baja.

Como segundo instrumento de medición, se selecciona el cuestionario de satisfacción S10 / 12 fue desarrollado por Meliá y Peiró (1998). Constituye otra versión reducida de un cuestionario desarrollado y verificado por los autores antes mencionados. S10 / 12 proporciona un sencillo pero menor costo de satisfacción laboral nivel de confiabilidad y validez. El cuestionario que contiene 12 ítems descripción de los tres factores: satisfacción bajo supervisión (seis elementos), satisfecho del entorno físico (cuatro elementos) y Satisfecho con los ingresos recibidos (dos elementos). La encuesta de satisfacción S10 / 12 se evalúa mediante escala Likert La puntuación es de 1 a 7, donde "Muy satisfecho" representa el séptimo lugar y "Muy Insatisfecho" representa el primer lugar.

3.5. Procedimiento

Se elaboró un cuestionario en línea utilizando la aplicación Google Form. El cuestionario se conectó a través de la red de comunicación Watshapp y ante un grupo de personas trabajadoras que fueron seleccionadas, se les pidió que participaran voluntariamente en la investigación.

Antes de iniciar el cuestionario, se proporciona una introducción a los objetivos de la investigación y garantiza el anonimato y la confidencialidad de los datos, por lo que cuando los participantes responden al cuestionario se entiende aceptado el consentimiento informado. También se les dijo que podían retirarse del estudio al no enviar el cuestionario completo. Los participantes realizaron este cuestionario de forma anónima y confidencial en su tiempo libre. El tiempo para completar el cuestionario es de aproximadamente 10 a 15 minutos.

3.6. Método de análisis de datos

Para procesar la información, se utilizaron cuestionarios con el fin de determinar la situación actual y recopilar información de enfermeras para pacientes hospitalizados. Después de recopilar los datos, se los compiló en una base de datos de Excel para ser procesados el software de análisis predictivo SPSS realizando un análisis estadístico de estos datos.

Se muestra la información obtenida y se eligió adecuadamente según las variables y dimensiones para que puedan ser estudiadas y explicadas.

3.7. Aspectos Éticos

La investigación se llevó a cabo en base a los siguientes factores: Respeto a los principios éticos de todos los participantes; Mora (2015) mencionó que "los profesionales de enfermería no solo están directamente relacionados con los usuarios, sino que también se incluyen en el equipo de I + D + i de nuevas ideas científicas y tecnológicas" (Mora L. , 2015). En este estudio se consideraron los siguientes principios éticos de la autonomía: autonomía, buena voluntad, malicia y justicia. (Beauchamp y Franklin, 2001). Para la participación de usuarios externos, se firmó un formulario de consentimiento informado. Mora (2015) concluyó que se deben inculcar valores éticos y humanísticos en las enfermeras para optimizar los servicios

Para llevar a cabo este trabajo se consideraron cuatro principios bioéticos, tales como: Principio no malicioso: esta investigación no causará ningún daño a las enfermeras participantes, pacientes o investigadores. El principio de autonomía: se respetará en todo momento la libertad de participación de los participantes. Las enfermeras que decidan participar en el estudio obtendrán su consentimiento. Infórmeles que ellos decidirán libremente cómo participar. Principio de justicia: Todos tratarán a todos por igual, informarán con claridad y certeza a todos de la investigación a realizar. Principio de beneficio: Se entregará un informe sobre sus necesidades al departamento de servicio que están estudiando y se hará una propuesta para mejorar el servicio.

Además, la confidencialidad de toda la información que se considere producto de la Investigación será maneja como tal.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Con la finalidad de comprender mejor los datos obtenidos se ha procedido a realizar análisis estadísticos que nos argumenten información que pueda develar si el alcance fijado para nuestro estudio es correcto y conocer si la hipótesis planteada para este caso deba ser aceptada o no; para realizar este análisis nos apoyaremos en el software SPSS, que es una herramienta de análisis estadístico. A continuación, se presentan las relevancias de los datos encuestados y principales hallazgos.

En la tabla 1 disponemos de la incidencia de la variable carga mental subjetiva para los encuestados de enfermería, en donde se evidencia que su nivel de participación es bajo ubicándose en 34.6%, para el caso de las dimensiones tenemos que en el caso de consecuencias para la salud mantiene un nivel bajo del 45%, es decir que de los encuestados pocos han presentado algún tipo de complicación en su salud, en cuanto a las características de la tarea, el personal encuestado lo percibe con bajo nivel de afectación ubicándose en 48.1%, por lo tanto las interrupciones para ejecutar su trabajo no implicaron complicaciones a considerar, en cuanto a la organización temporal, se mantiene un nivel medio, lo que indica que a pesar de haber tenido ciertos inconvenientes, esto no afectó su desempeño habitual, el ritmo de trabajo se percibe con bajo nivel de afectación.

Ante este particular, el encuestado se adaptó a los horarios y formas de trabajar en el centro hospitalario y en cuanto a demandas cognitivas y complejidad de la tarea, se percibe con bajo nivel de impacto, es decir que el personal sujeto a encuesta es altamente capacitado para el desempeño de las actividades normales dentro del área de salud asignado.

De acuerdo a los resultados obtenidos para esta primera variable, es de considerarse que el personal de enfermería tomado para este estudio, a pesar de que un factor considerado fue su antigüedad laboral superior a 6 meses, es evidente que cuentan con capacidades idóneas para ejecutar su trabajo a pesar de tener que manejar varios pacientes a la vez o que el volumen de pacientes en sala para atención sea considerablemente alto.

Tabla 1 *Distribución de frecuencias de la variable carga mental subjetiva*

Nivel	VI. Carga mental subjetiva		D1. Consecuencias para la salud		D2. Características de la tarea		D3. Organización Temporal		D4. Ritmo de trabajo		D5. Demandas cognitivas y complejidad de la tarea	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	45	34,9	58	45,0	62	48,1	42	32,6	49	38,0	48	37,2
Medio	42	32,6	29	22,5	29	22,5	52	40,3	48	37,2	43	33,3
Alto	42	32,6	42	32,6	38	29,5	35	27,1	32	24,8	38	29,5
Total	129	100,0	129	100,0	129	100,0	129	100,0	129	100,0	129	100,0

Fuente: Elaboración propia – SPSS 25

En la tabla 2, podemos encontrar el nivel de percepción del personal de enfermería encuestado sobre la satisfacción laboral dentro del centro de salud. En este caso el nivel de satisfacción es bajo ya que se ubica en un 37.2%, analizando las dimensiones determinadas para esta variable tenemos que el grado de conformidad con el espacio físico de trabajo es bajo y el 58.1% de los encuestados lo percibe de esa manera, en relación al nivel de satisfacción con la supervisión podemos evidenciar que se mantiene un nivel bajo, el 43.4% de los encuestados lo percibe de esa manera y finalmente en relación con las prestaciones recibidas los encuestados indican un bajo nivel de aceptación ubicándose en 36.4%.

Podemos indicar que a pesar que el personal encuestado denota un bajo nivel de satisfacción laboral, este se encuentra enormemente ligado con el espacio de trabajo y la relación con la forma de supervisar su trabajo, es decir que el lugar de trabajo actual influye en el personal de enfermería de manera negativa, por lo que se muestra que el espacio en el cual se realizan sus labores puede ser mejorado para que el colaborador posea una interacción más agradable, en el caso de la forma en la cual se supervisa el personal, se denota que la manera de relación entre colegas puede dar espacio a eventos que mejoren la interrelación del equipo de trabajo, planteando nuevas alternativas que ayuden a superar el grado de satisfacción percibido por el personal encuestado.

Tabla 2 Distribución de frecuencias de la variable Satisfacción Laboral

Nivel	VII. Satisfacción Laboral		D1. Con el ambiente físico de trabajo		D2. Con la supervisión		D3. Con las prestaciones recibidas	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	48	37,2	75	58,1	56	43,4	47	36,4
Medio	39	30,2	27	20,9	32	24,8	39	30,2
Alto	42	32,6	27	20,9	41	31,8	43	33,3
Total	129	100,0	129	100,0	129	100,0	129	100,0

Fuente: Elaboración propia – SPSS 25

Contrastación de hipótesis

Continuando con la interpretación de resultados, realizaremos un análisis inferencial con las variables consideradas en esta investigación; es relevante indicar que mediante el uso de la estadística inferencial se obtienen diversas propiedades de la población analizada, teniendo como meta principal hacer deducciones de las hipótesis planteadas, tomando como base los resultados numéricos de la muestra considerada.

En esta parte se realizará un contraste de normalidad (tabla 7) en donde se aplicará estadística no paramétrica, la cual intenta averiguar la naturaleza de una variable aleatoria en estudio, al no conocer la distribución de probabilidad de los datos considerados, utilizaremos la prueba de Kolmogorov-Smirnov, ya que los datos superan a 50 unidades muestrales, con la finalidad de conocer si la hipótesis nula de que la muestra corresponde a una población cuya distribución de probabilidad es normal.

Planteamiento de las hipótesis

- H_0 : Los datos tienen una distribución normal. H_a : Los datos no tienen una distribución normal.

Nivel de significancia

- Confianza: 95% Significancia = (alfa – α): 5%

De acuerdo con los datos obtenidos mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov, para las variables Satisfacción laboral y Carga de trabajo mental, mostraron que no poseen distribución normal, por cuanto $p_valor < 0,05$, se procede a rechazar nuestra hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_a).

Hipótesis General: El nivel de carga mental subjetiva influye en el rendimiento laboral.

H₀: Los valores de Carga mental no se correlacionan de manera lineal con la satisfacción laboral.

H_a: Los valores de Carga mental se correlacionan de manera lineal con la satisfacción laboral.

Con relación a los resultados de la tabla 3, para determinar el nivel de correlación entre las variables carga mental subjetiva y satisfacción laboral, se realizó la prueba de correlación de Rho de Spearman, obteniendo un valor de 0.523 para ambas variables, de tal manera que se puede indicar que existe relación directa y considerable, así también una correlación regular, porque $p_valor = 0 < 0,05$, por lo que se aceptó la hipótesis del investigador y se rechazó la hipótesis nula, evidenciando que el carga mental subjetiva influye en el desempeño laboral de los trabajadores evaluados.

Tabla 3 *Análisis de correlación para hipótesis general*

CORRELACIONES SATISFACCION - DEMANDA COGNITIVA				
			SATISFACCION	DEMANDA COGNITIVA
Rho de Spearman	Satisfacción	Coefficiente de correlación	1,000	0,67
		Sig. (bilateral)	-	0,92
		N	129	129
	Demanda cognitiva	Coefficiente de correlación	0,67	1
		Sig. (bilateral)	0,92	-
		N	129	129

Fuente: Elaboración propia – SPSS

Hipótesis específica N°1: Existe una relación directa y significativa entre demandas cognitivas y complejidad de la tarea, con la satisfacción laboral.

Planteamiento de las hipótesis:

- H₀: $\rho = 0$ (No existe correlación) H_a: $\rho \neq 0$ (Si existe correlación)

Nivel de significancia Alfa (α) = 0,05

Regla de decisión $\rho \geq 0,05$, acepto la H_0 y rechazo la H_a , es decir no existe correlación. $P < 0,05$, acepto la H_a y rechazo la H_0 , es decir existe correlación.

H_0 : Los valores de demandas cognitivas y complejidad de la tarea no se correlacionan de manera lineal con la satisfacción laboral.

H_a : Los valores de demandas cognitivas y complejidad de la tarea se correlacionan de manera lineal con la satisfacción laboral.

Con relación a los resultados de la tabla 4, para determinar el nivel de correlación entre la dimensión demandas cognitivas y complejidad de la tarea, con la satisfacción laboral, se realizó la prueba de correlación de Rho de Spearman, obteniendo un valor de 0.670 para ambas variables, de tal manera que se puede indicar que existe relación intensa y significativa, además de una correlación alta, porque $\rho_{\text{valor}} = 0 < 0,05$, por lo que se aceptó la hipótesis del investigador y se rechazó la hipótesis nula, Esto significa que la dimensión demandas cognitivas y complejidad de la tarea, influyo de forma significativa en la variable satisfacción laboral.

Tabla 4 *Análisis de correlación para hipótesis específica 1*

CORRELACIONES CARGA MENTAL - SATISFACCION				
		SATISFACCION		CARGA MENTAL
Rho de Spearman	Satisfacción	Coefficiente de correlación	1,000	0,523
		Sig. (bilateral)	-	0,011
		N	129	129
	Carga mental	Coefficiente de correlación	0,523	1,000
		Sig. (bilateral)	0,011	-
		N	129	129

Fuente: Elaboración propia – SPSS

Hipótesis específica N°2: Existe una relación directa y significativa entre la dimensión ritmo de trabajo y la Satisfacción laboral.

Planteamiento de las hipótesis: $H_0: \rho = 0$ (No existe correlación) $H_a: \rho \neq 0$ (Si existe correlación)

Nivel de significancia Alfa (α) = 0,05

Regla de decisión $\rho \geq 0,05$, acepto la H_0 y rechazo la H_a , es decir no existe correlación. $P < 0,05$, acepto la H_a y rechazo la H_0 , es decir existe correlación.

H_0 : Los valores de ritmo de trabajo no se correlacionan de manera lineal con la satisfacción laboral.

H_a : Los valores de ritmo de trabajo se correlacionan de manera lineal con la satisfacción laboral.

Con relación a los resultados de la tabla 5, para determinar el nivel de correlación entre dimensión ritmo de trabajo y la Satisfacción laboral, se realizó la prueba de correlación de Rho de Spearman, obteniendo un valor de 0.190 para ambas variables, de tal manera que se puede indicar que existe relación poco intensa, además de una correlación baja, porque $\rho_{\text{valor}} = 0 < 0,05$, por lo que se aceptó la hipótesis del investigador y se rechazó la hipótesis nula, evidenciando que a mayor ritmo de trabajo entonces mayor será la satisfacción laboral.

Tabla 5 *Análisis de correlación para hipótesis específica 2*

CORRELACIONES RITMO DE TRABAJO - SATISFACCION				
			SATISFACCION	RITMO DE TRABAJO
Rho de Spearman	Satisfacción	Coefficiente de correlación	1,000	0,523
		Sig. (bilateral)	-	0,031
		N	129	129
Ritmo de trabajo	Ritmo de trabajo	Coefficiente de correlación	0,19	1,000
		Sig. (bilateral)	0,031	-
		N	129	129

Fuente: Elaboración propia – SPSS

Estadística de fiabilidad

Es importante indicar que para nuestra interpretación analizaremos la fiabilidad estadística de los datos resultantes, por lo que, para comprender mejor esta parte, debemos conocer que la fiabilidad estadística nos permitirá conocer si evento de estudio podrá ser reproducible o no. En nuestro caso la prueba a utilizar será el coeficiente Alfa de Cronbach el cual toma de referencia el promedio de las correlaciones de las dimensiones de las variables analizadas.

Como se aprecia en la tabla 8, hemos tomado de referencia el cuestionario formulado para la investigación de la variable Carga mental subjetiva, que cuenta con un total de 22 elementos, obteniendo que la prueba de fiabilidad tiene un valor $p=0.888$, por lo que podemos concluir que existe alta fiabilidad en los resultados obtenidos para esta variable.

Expondremos entonces el resultado de fiabilidad de las preguntas planteadas en el cuestionario de Carga mental subjetiva. Los resultados obtenidos en este caso sustentan la prueba Alfa de Cronbach acumulada, ya que en cada pregunta se demuestra que el coeficiente de fiabilidad Alfa es próximo a 1.

V. DISCUSIÓN

El esquema de trabajo actual sufrió un cambio trascendental en el último año, a raíz de la aparición del virus SRAS-CoV-2 mundialmente conocido como Covid-19, ya que bajo la nueva normalidad se ha tenido que adaptar muchos cambios, en cuanto al cuidado de los pacientes, cuidado personal y la práctica de nuevos hábitos de aseo. Este cambio representa para el personal médico y público en general sufrir de niveles de estrés alarmantes afectando su salud psicológica, por cuanto se tuvo que adoptar nuevas prácticas higiénicas de vital importancia para evitar contagios entre ellos y sus familiares. En el caso del personal de los centros hospitalarios se evidenció a nivel mundial la desesperación al verse aislados de sus familiares para permanecer atentos y en la primera línea de atención a los contagiados, lo que provocó en muchos casos aparición de trastornos siendo los principales estrés, miedo y depresión.

De acuerdo con (Aguilar, Magaña, y Surdez, Importancia de la satisfacción laboral, 2010) El grado de satisfacción de un individuo, va más allá de la simple satisfacción de ciertas clases de necesidades físicas o psicológicas, por lo que es relevante considerar la relación intrínseca que mantiene la calidad de vida dentro del entorno laboral y la satisfacción ya que esta regularmente se expresa de manera subjetiva por los logros y aspiraciones que tengan las personas.

De igual manera (Cuadra y Florenzano, 2003) expresan que la subjetividad en la evaluación de la vida y el reconocimiento cobran vital importancia para determinar el bienestar en las personas, lo que va más allá de contar con juventud y prosperidad económica.

Por otra parte (Díaz, Hernández-Fernaud, y Rolo, 2012) cita que la carga mental de trabajo no es otra cosa más que el esfuerzo mental que debe realizar un individuo al momento de ejecutar una tarea por un período de tiempo, formando parte del juego, las características de la persona, del trabajo a realizar y el ambiente laboral en que se ejecuta la actividad. El nivel de carga mental que deba soportar un individuo puede tener consecuencias positivas o negativas

sobre la salud, incidiendo también en la percepción que tenga la persona en relación con su entorno.

Estudios similares han tomado como referencia una muestra poblacional similar a la considerada para este estudio, en el caso de (Meliá y Peiró, 1989) la muestra a evaluar estuvo compuesta por 155 individuos, compuesta por 65.2% son varones y un 38.8% mujeres, no obstante también se han encontrado estudios con muestras poblacionales superiores como es el caso de (Mira-Solves, Orozco-Beltrán, Sánchez-Molla, y Sánchez García, 2014) en donde la muestra analizada fue de 410 individuos de los cuales el 71.22% correspondieron a hombres y 28.78% mujeres, para nuestro estudio la muestra fue de 129 individuos, 35.7% hombres y 64.3% mujeres.

La sobrecarga de trabajo del personal de enfermería en el sector hospitalario está relacionada con la gran demanda de los pacientes, lo que se traduce en tensiones físicas y psíquicas a las que está expuesto el personal de enfermería por las largas jornadas laborales, por falta de personal. la calidad de la atención que puede brindar el personal de enfermería, lo que sería un grave problema en el cuidado de las personas.

Ahora bien, enfocándonos en los análisis y resultados obtenidos en nuestra investigación la cual fue realizada entre un total de 129 individuos, tenemos que en nuestros hallazgos existe una alta relación entre Satisfacción y Carga mental subjetiva, por cuanto en las pruebas de correlación se obtuvo un valor $p=0.605$ en la prueba de correlación de Spearman.

Por otra parte, tanto en la prueba Kolmogórov-Smirnov como la prueba Shapiro-Wilk, dentro del análisis inferencial, resultaron con nivel de significancia igual a 0.000 procediendo a rechazar la hipótesis de normalidad.

En cuanto al análisis de la prueba Alfa de Cronbach se obtuvo un valor $p=0.888$, concluyendo que existe alta fiabilidad, en este sentido en la investigación realizada por (Ceballos, Paravic, Burgos, y Barriga, 2014) sobre ESCALA

SUBJETIVA DE CARGA MENTAL DE TRABAJO obtiene para esta prueba un coeficiente de alfa de Cronbach (0,79) en la escala global demostrando homogeneidad en la información. En el caso de (Mira-Solves, Orozco-Beltrán, Sánchez-Molla, y Sánchez García, 2014) se obtuvo un valor del alfa de Cronbach fue de 0,7, guardando relación con los resultados obtenidos en la presente investigación.

Nogareda dijo que el exceso de trabajo está relacionado con la carga mental. Dado que muchas horas de actividad y alta concentración requieren que los trabajadores tengan diversos grados de atención, concentración y coordinación en la toma de decisiones, estos esfuerzos mentales a nivel cognitivo deben estar en su mejor momento. Atención suficiente al paciente, que puede causar fatiga al personal de enfermería debido a una actividad intelectual excesiva. (Nogareda. C, 1998)

En el Hospital IESS Quito Sur, en su servicio de hospitalización, debido a la alta demanda y alta dependencia de los pacientes, se relaciona con las diferentes actividades diarias que realiza el personal de enfermería, lo que significa además de la falta de personal, aumento de la fuerza muscular, debilidad, agotamiento que puede provocar desgaste e incluso enfermedades de los profesionales sanitarios, limitando así la atención adecuada que pueden proporcionar a los usuarios.

Al realizar la validación de la hipótesis general planteada en esta investigación se obtuvo que existe una relación directa y significativa entre demandas cognitivas y demandas emocionales de la Carga mental subjetiva evidenciando un valor $p=0.047$, en línea con este punto (Ceballos , Paravic , Burgos , y Barriga, 2014) concluye que las exigencias psicológicas cuantitativas, exigencias psicológicas cognitivas y exigencias psicológicas emocionales corresponden a aspectos altamente relacionados con la carga mental de trabajo teniendo ente caso un valor $p=0.735$. Esto llevó a una reflexión sobre la relevancia de estas condiciones como factor de satisfacción de los empleados, como también lo señalan Al-Hamdan, Manojlovich y Tanima (2016) cuando analizaron

los factores externos o externalidades que contribuyen a la satisfacción laboral de un trabajador o grupo de enfermeras, en línea con lo establecido en este trabajo. Por otro lado, para ilustrar este resultado, Broncano (2012) también señaló que la relación entre el estrés y las demandas excesivas a los cuidadores está íntimamente relacionada con su estado interno de satisfacción laboral, lo que guarda una estrecha relación con lo previamente publicado por A-Hamanet. Alabama. (2016).

Esta tendencia es un buen síntoma institucional, aunque en realidad no le va muy bien. Quizás esta incongruencia de los resultados basados en la realidad podría deberse a que los encuestados en general mostraron cierta desconfianza en la adquisición de datos. Es probable que esta actitud se deba a las constantes represalias que enfrentan algunos trabajadores, incluso el despido de contratistas. Sin embargo, este tema podría ser motivo de nuevas investigaciones en el futuro que abran nuevas perspectivas sobre el análisis social en la atención de la salud enmarcadas en el estudio del talento humano como señalan Agudelo, Alveiro, Saavedra y Ramiro (2016) teniendo en cuenta que este El recurso es la clave para incrementar la calidad de la competencia institucional, y que tanto las condiciones personales como el desafío laboral son los pilares de mayor fortaleza en las dos variables.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirmó que la jornada laboral tiene un impacto más directo en la vida diaria de los trabajadores, sus largas jornadas de trabajo, las horas extraordinarias y las actividades excesivas no solo afectan su salud, sino también en el entorno familiar. De acuerdo con los resultados de la encuesta, el personal de salud encuestado en el área de hospitalización del Hospital IESS Quito Sur trabaja más horas, y las horas extraordinarias excesivas afectarán su salud física y mental. Es importante asignar las horas de trabajo de manera razonable para que los profesionales puedan brindar una atención de calidad en forma oportuna.

La teórica Calixta Roy nos hizo darnos cuenta que el personal de enfermería puede adaptarse y generar cambios en el entorno en el que trabaja, tiene la capacidad de pensar y sentir como individuos, y se da cuenta y busca la

integración con el entorno. Se mencionan los tres estímulos básicos más importantes: atención al paciente en los servicios de internación, contexto: las relaciones interpersonales y su trabajo y el entorno físico restante: son las capacidades de los empleados, la provisión de recursos humanos y se dan en los servicios de internación (Hernández. K, 2016).

Por ello, se cree que el personal de enfermería que labora en los servicios de internación suele estar inmerso en procesos complejos que requieren de potencia física y mental debido a las necesidades diarias del área. Por ello, el enfermero debe atender a todos los pacientes y garantizar un ambiente seguro para lograr los resultados deseados. Tener los conocimientos teóricos y prácticos que deben poseer para poder realizar de manera eficiente las actividades en la práctica diaria de enfermería.

En el caso de (Moreta y Escalante, 2020) coincide en que las variables escala subjetiva de carga mental de trabajo tiene alta correlación, positiva con la escala de demanda, control y apoyo cuyo valor $p=0.312$; con satisfacción laboral correlación negativa su valor $p=-0.582$, en el caso de escala de demanda, control y apoyo correlación negativa con satisfacción laboral $p=-0.403$; y, satisfacción laboral correlación negativa con escala de satisfacción laboral $p=-0.439$, concluyendo así en descartar la hipótesis nula esto es que no existe relación entre la sobrecarga de trabajo el nivel de satisfacción laboral.

Este aspecto, aunque complejo en el ser humano, no deja de ser relevante, razón por la cual, las instituciones, en el marco de la modernización de la gestión de recursos humanos en salud, han proveído una serie de condiciones para un mayor confort, ligando así, al trabajador con su centro laboral y, consecuentemente, incrementando los indicadores de producción. En la primera hipótesis específica, se demostró que no hubo relación significativa, estadísticamente hablando, entre el nivel entre la Satisfacción Laboral del personal de enfermería y las condiciones personales, en este mismo Hospital IESS Quito Sur, por lo que, a pesar de que podría tomarse como una inconsistencia, no deja de ser coherente con lo señalado por Candanoza y

Lechuga (2015), cuando dicen que aunque muchos aspectos personales entran en conflicto con la satisfacción laboral y la carga mental, no son determinantes en ella, porque cuando los empleados o trabajadores realizan sus funciones, están desconectados de la satisfacción laboral. Los factores de su condición personal solo se enfocan en lo que creen que es suyo. Las tareas, aunque algunos de estos aspectos, dependen de su gravedad, puede resultar en la imposibilidad de realizar la tarea Devi (2019), pero en este caso, tanto la satisfacción como la carga mental muestran que su trabajo disminuye.

Finalmente se descubrió que existía una relación estadísticamente significativa entre el nivel entre la satisfacción laboral del personal Enfermería y las condiciones de estrés físico y mental en el ámbito hospitalario. Esto sugiere que existe una relación directa, aunque a un nivel intermedio, y se interpreta en el sentido de que cuanto mejores son las condiciones de estrés físico y psicológico, mayor es la satisfacción laboral con estos trabajadores de la salud. Lo cual está muy en línea no solo con la teoría consultada, sino también con la realidad observada. Sin duda, esta condición es fundamental para mantenerla, como lo indica Chiavenato (2000); quien enfatiza que las empresas deben garantizar que se cumpla esta condición y que, para ellos, surgen circunstancias favorables en los entornos laborales, destacando el manejo de herramientas de habilidades blandas que mejoran las condiciones de sobrecarga mental.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Una vez obtenidos los resultados de los análisis descriptivos para esta investigación, se expuso que la muestra contó con una mayor participación del sexo femenino cuya participación fue del 64.3% mientras que el sexo masculino fue del 35.7%; entre los encuestados se obtuvo que principalmente eran personas con un nivel de instrucción académica de tercer nivel con 89.92% de participación y los participantes con nivel académico de cuarto nivel fue del 10.08%; así también la población eran mayoritariamente de edades comprendidas entre 22 a 25 años con la participación del 36.4% mientras que se evidenció una participación menor del 14% en encuestados mayores a 46 años.
- 6.2.** Del análisis de estadística inferencial podemos resumir que tanto en la prueba Kolmogorov-Smirnov como la prueba Shapiro-Wilk arrojaron un nivel de significancia igual a 0.000, descartándose así la prueba de normalidad de los datos, siendo para esto necesario aplicar otra evaluación como es el análisis de fiabilidad.
- 6.3.** Para la prueba de fiabilidad se obtuvo que el Alfa de Cronbach obtuvo un valor $p=0.888$ confirmándose así la fiabilidad de los datos, tanto para el análisis agrupado como para la revelación individual en el caso del cuestionario aplicado a la variable Carga mental subjetiva.
- 6.4.** Finalmente, la interpretación de las correlaciones de la variable satisfacción laboral y la relación con las dimensiones, demandas cognitivas y complejidad de la tarea, así como la dimensión ritmo de trabajo, permitieron confirmar tanto la hipótesis general como las hipótesis específicas, esto es que, existe relación entre el nivel de Carga mental subjetiva y el rendimiento laboral, como se guarda relación entre la carga de trabajo mental y el estrés conductual en la Satisfacción laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Se recomienda que los gestores de salud sigan las instrucciones de la investigación principal y especifiquen el potencial relacionado con la carga física y mental. Este aspecto puede ser decisivo para mejorar el desempeño y, por tanto, aumentar la satisfacción de los empleados.
- 7.2.** Determinar otros factores ajenos al trabajo, que pueden ocasionar estrés mental, pues si no existe una relación lógica entre las dos variables, se puede explicar al mencionar que la fatiga mental que presenta el trabajador es completamente ajena al trabajo.
- 7.3.** La realización de actividades para mantener o mejorar aún más el clima laboral, además de incentivar a los trabajadores de la organización, permite a la mayoría de los empleados sentir identidad y autorrealización, con el objetivo de reducir la carga psicológica y mantener o incrementar el desempeño laboral.
- 7.4.** Se recomienda que los profesionales de enfermería acepten a los hospitales de manera madura y seria. Mejorar los recursos humanos, reduciendo así el nivel de carga psicológica, no solo como parte de la mejora de la satisfacción laboral, sino también mejorando su calidad de vida personal.

REFERENCIAS

- Agudelo, M., Alveiro, C., & Saavedra, B. (2016). The Human Resource Management As a Key Element and Quality Competitiveness Organizational. *Visión of Future*, 20, 1–20. Recuperado de <https://bit.ly/2IBgYBc>
- Aguilar, N., Magaña, D., & Surdez, E. (4 de Octubre de 2010). *Importancia de la satisfacción laboral*. Obtenido de https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf
- Al - Hamdan, Z., Manojlovich, M., & Tanima, B. (2016). Jordanian Nursing Work Environments, Intent to Stay, and Job Satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, 49(1). 103-110. Doi: <https://doi.org/10.1111/jnu.12265>
- Barrantes-Brais, K., & Ureña-Bonilla, P. (2015). Bienestar psicológico y bienestar subjetivo en estudiantes universitarios costarricenses. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 101.
- Beauchamp, T., & Franklin, J. (2001). *Principles of Biomedical Ethics*. Oxford University.
- Bravo, T., Huerta, M., & Contreras, C. (10 de Octubre de 2017). *La Telemedicina aplicada a la atención pre-hospitalaria para el cuidado de trauma en la ciudad de Cuenca-Ecuador*. Obtenido de Tic y sistemas Inteligentes: <https://www.cedia.edu.ec/dmdocuments/publicaciones/Libros/TICS%20y%20sistemas%20inteligentes.pdf#page=118>
- Broncano, Y. (2012) La satisfacción laboral y síndrome de burnout en enfermeras del servicio de emergencia y cuidados críticos del Hospital San Bartolomé 2010. Lima, Perú: Universidad de San Martín de Porres. Recuperado de <https://bit.ly/2Q4ESHw>
- Bustamante , V. (1 de 12 de 2020). *Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil*. Obtenido de Eficiencia de la telemedicina en el tratamiento y manejo del paciente con sospecha de Covid-19 : Vinces – Ecuador 2020: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/49980>
- Candanoza, A. y Lechuga, J. (2015) Caracterización de la satisfacción laboral y condiciones de trabajo de una empresa de seguridad en la ciudad de

- Barranquilla durante el año 2012. *Revista Colombiana Salud Libre* 10 (2): 98-102
- Carrasco , D. (2009). *Metodología de La Investigacion Cientifica*. Lima: San Marcos.
- Ceballos , P., Paravic , T., Burgos , M., & Barriga, O. (2014). VALIDACIÓN DE ESCALA SUBJETIVA DE CARGA MENTAL DE TRABAJO EN FUNCIONARIOS/AS UNIVERSITARIOS. *Cienc. enferm.*, 2.
- Cuadra, H., & Florenzano, R. (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 83.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5ta ed.). Colombia: Mc Graw Hill.
- Devi, S. (2019). Job satisfaction among nursing in Pgims, Rohtak (Haryana). International Scientific and Practical Conference "Innovative ideas of modern youth in science and education". 26th Febraury. Recuperado de <http://issues.conf.researchparks.org/index.php/ISPCIIMYSE/article/view/80>
- Díaz Cabrera, D., Hernández Fernaud, E., Rolo González,, G., Galván, E., Fraile, M., & Loayssa, G. (2010). *Escala Subjetiva de Carga Menta*. Tenerife: Instituto Canario de Seguridad Laboral.
- Díaz, D., Hernández, F., & González, R. (2010). *Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM)*. Madrid: Instituto Canario de Seguridad Laboral.
- Díaz, D., Hernández-Fernaud, E., & Rolo, G. (2012). *Carga mental de trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Doarn, C., & Merrell, R. (2018). The Bislett Effect and Telemedicine. *Telemed J E Health*, 24.
- Doyle, C., Lennox, L., & Bell, D. (2013). A systematic review of evidence on the links between patient experience and clinical safety and effectiveness. *BMJ Open*, 3.
- Durón, R., Salavarría, N., Hesse, H., Summer, A., & Holden, K. (2016). Perspectivas de la telemedicina como una alternativa para la atención en salud en Honduras. *Innovare*, 49.
- Faragher, E., Cass, M., & Cooper, C. (2003). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Ccup Environ Med*, 105.

- García, D. (12 de Noviembre de 2018). *riull.ull.es*. Obtenido de RELACIÓN DE LA CARGA MENTAL DE TRABAJO CON SATISFACCIÓN LABORAL Y BIENESTAR SUBJETIVO: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/17314/RELACION%20DE%20LA%20CARGA%20MENTAL%20DE%20TRABAJO%20CON%20SATISFACCION%20LABORAL%20Y%20BIENESTAR%20SUBJETIVO.pdf?sequence=1>
- García, M. (10 de Enero de 2021). *Telemedicina en el Ecuador: Un mundo de desafíos y oportunidades*. Obtenido de <http://lgr.ups.edu.ec/documents/1317427/1371462/05Telemedicina>
- García, O., & Del Hoyo Delgado, M. (2002). *La Carga Mental de Trabajo*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- García, S., & del Hoyo Delgado, M. (2019). *Centro Nacional de Nuevas Tecnologías*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- García, Sebastián; Del Hoyo Delgado, Maria. (3 de Noviembre de 2017). Obtenido de Gobierno de España: <https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Psicosociologia/La%20carga%20de%20trabajo%20mental/carga%20mental.pdf>
- Gil Monte, P. (2014). *Consecuencias de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Madrid: Pirámide.
- Gonzalez, J., Moreno, B., Garrosa, E., & Lopez, A. (2015). *Rev. Latinoam. Psicol. Carga mental y fatiga en servicios especiales de enfermería, 477*.
- Grajales, J. (2016). *Calidad de los servicios de tele consulta de la región Huetaar atlántica, desde la perspectiva de los usuarios*. San José: Costa rica: Instituto centroamericano de administración pública.
- Hernández , S. (5 de Marzo de 2012). *Tesis de Investigacion*. Obtenido de La metodología de la investigación: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/04/poblacion-y-muestra-ejemplo.html>

- Hernández, K., Carvajal, P., Suárez, S. (2016). Cultura del cuidado de enfermería. Rev. ISSN, Vol 13, 1 4-5
- Hidalgo, P., Alegría, R., Castillo, A., Montesinos, M., Cebrián, R., & Urra, J. (2012). Factores relacionados con la satisfacción del paciente en los servicios de urgencias hospitalarios. *Gac Sanit. Elsevier*, 159–65.
- INSHT. (2007). *La Carga de Trabajo Mental*. Madrid: INSHT.
- Jiménez, A. (12 de Octubre de 2020). *Elaboración de estándares de calidad en el servicio de salud remota en Ecuador*. Obtenido de file:///C:/Users/EQUIPO/Downloads/PROYECTO%20FINAL.%20Elaboraci%C3%B3n%20de%20Est%C3%A1ndares%20de%20Calidad%20en%20el%20Servicio%20de%20Salud%20Remota%20en%20el%20Ecuador.pdf
- Kidholm, K., Ekeland, A., Jensen, L., Rasmussen, J., Pedersen, C., Bowes, A., & Bech, M. (2012). A model for assessment of telemedicine applications: MAST. *Int J Technol Assess Health Care*, 44-51.
- Lascano, L. (31 de Agosto de 2018). *INVESTIGACIÓN ACERCA DE LA FACTIBILIDAD DE LA TELEMEDICINA EN EL ÁREA DE PSIQUIATRÍA EN LA CLÍNICA SANTA ISABEL*. Obtenido de repositorio.ug: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/37003/1/TESIS%20LASCANO%20LUIS%20%28FINAL%29.pdf>
- Lopez, P. (2017). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Punto Cero*, 16.
- López-Roldán, P., & Fachelli, F. (1 de Febrero de 2015). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL*. Obtenido de Universitat Autònoma de Barcelona: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf
- Márquez, J. (1 de Diciembre de 2020). *Teleconsultation in a pandemic due to Coronavirus: challenges for telemedicine in the post-COVID-19*. Obtenido de Asociaciones Colombianas de Gastroenterología, Endoscopia digestiva: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-99572020000500005
- Marroquin, R. (3 de Abril de 2012). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION*. Obtenido de http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf

- Maruri, J. (16 de AGOSTO de 2016). *PLAN DE TELEMEDICINA PARA MEJORAR LA ATENCIÓN*. Obtenido de DSPACE UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL:
http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/15773/1/TESIS_Juan%20Carlos%20Maruri%20Siguenza.pdf
- Meliá, J., & Peiró, J. (1989). El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*,
https://www.uv.es/meliaj/Research/Art_Satisf/ArtS10_12.PDF.
- Meliá, J; Peiró, J. (4 de Octubre de 1989). *La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23*. Obtenido de
https://www.uv.es/~meliaj/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF
- Mendoza, I. (2 de agosto de 2016). *ESTUDIO DE FACTIBILIDAD DE UN SISTEMA DE TELEMEDICINA QUE ENLAZA AL HOSPITAL GINECO-OBSTÉTRICO ENRIQUE C. SOTOMAYOR Y LA UNIDAD MEDICA MONTEBELLO UBICADOS*. Obtenido de Dspace UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20448/1/TESIS-INGRID-MENDOZA-2016-07-14.pdf>
- Mira-Solves, J., Orozco-Beltrán, D., Sánchez-Molla, M., & Sánchez García, J. (2014). Evaluación de la satisfacción de los pacientes crónicos con los dispositivos de telemedicina y con el resultado de la atención recibida. Programa ValCrònic. *Elsevier*, 16-23.
- Mora, H. (2015). La Telemedicina: marco conceptual aplicaciones y desarrollo normativo. *Informe de investigación*, 88.
- Mora, L. (2015). Los principios éticos y bioéticos aplicados a la calidad de la atención en enfermería. *Revista Cubana de Oftalmología*, 24.
- Moreta, C., & Escalante, M. (20 de Octubre de 2020). *La sobrecarga de trabajo y su relación con el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas textiles del cantón Ambato que pertenecen a la Cámara de Industrias de Tungurahua*. Obtenido de repositorio.uta.edu.ec:
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31524>

- Nogareda, C., NTP 179: La carga mental del trabajo: definición y evaluación. InshtWeb; 1998. Obtenidos de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/101a200/ntp_179.pdf
- Organización Mundial de la salud. (3 de Octubre de 2019). *Salud Mental: Un estado de bienestar*. Obtenido de OMS: <https://www.who.int/es/news-room/facts-in-pictures/detail/mental-health>
- Ortiz, B., Miguel, Y., & Vega, Y. (2014). Calidad percibida de la atención de enfermería por pacientes hospitalizados. *Ciencia y Enfermería*, 81-94.
- Organización Internacional del Trabajo. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra: Oficina internacional del trabajo; 1984. Obtenido de http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_span.pdf.
- Pava, M., Vargas, M., Infante, M., & Nino, Y. (1 de Septiembre de 2020). *SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS CON LA TELEMEDICINA EN LA IPS CARDIOLOGÍA SIGLO XXI DE LA CIUDAD DE IBAGUÉ ATENDIDA DURANTE LA PANDEMIA COVID 19 DURANTE LOS MESES ABRIL A AGOSTO 2020 EN TIEMPO DE*. Obtenido de EAN Universidad: <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10183/PavaMaria2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, N., Palacios, E., Vergara, J., Salgado, S., & Gaona, I. (2015). Satisfacción del neurólogo y de los pacientes con diagnóstico de epilepsia en una consulta de seguimiento a través de telemedicina sincrónica en el Hospital San José de Arjona. *Acta Neurologica Colombiana*, 253.
- Salas, H. (2011). Investigación Cuantitativa (Monismo Metodológico) y Cualitativa (Dualismo Metodológico). *Cinta moebio*, 21.
- Silberstein, A., De Abreu, M., Mariani, J., Gonzalez, V., & Monte, R. (2015). Telemedicine Network Program for Reperfusion of Myocardial . *Argentine Journal of Cardiology*, 18.
- Tenezaca, V., Torres, W., & Valverde, E. (20 de enero de 2018). *Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo del personal profesional de*

- enfermería del Hospital Homero Castanier Crespo Azogues*. Obtenido de dspace.ucuenca: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/5263>
- Terreros, R. (17 de enero de 2020). *Niveles de burnout y salud mental positiva en personal de emergencia*. Obtenido de dspace.ucuenca: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/33829>
- Trujillo, Y. (12 de Marzo de 2021). *Gracias a la Telemedicina, consulta nose detienen durante la emergencia*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/telemedicina-consultas-emergencia-salud-coronavirus.html>
- UNE-EN ISO 10075-1 . (1991/2001)). *Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental Parte 1: Términos y definiciones generales*. Madrid: AENOR – Asociación Española de Normalización y Certificación.
- Vallellano, M., & 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*, 119-124. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S113479371830071X>
- Varela, I., Amaya, G., Gómez, S., Álvarez, D., Díaz, S., Bulnes, J., & Summer, A. (2020). Funcionalidad y satisfacción de usuarios de una red piloto de telesalud en Danlí, Honduras. *INNOVARE Revista de Ciencia y Tecnología*, 9.
- Vargas-Cruz, D., Coral-Ibarra, R., & Barreto-Osorio, R. (2020). Carga mental en personal de enfermería: Una revisión integradora. *Rev. Scientific Journal of Nursing*, 17. Obtenido de <file:///C:/Users/EQUIPO/Downloads/Dialnet-CargaMentalEnPersonalDeEnfermeria-7732356.pdf>

ANEXOS

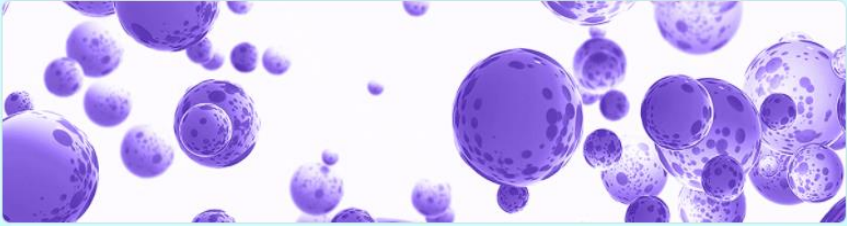
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Carga mental subjetiva y su relación con la satisfacción laboral del personal de Enfermería en un Hospital de Quito, 2021. Autor: Malla Tandazo Myrian Alexandra				
Problema	Objetivo	Hipótesis	Justificación	Diseño Metodológico
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Justificación teórica	Tipo: De campo exploratorio Enfoque: Cuantitativo Diseño: Descriptivo-correlativo-transversal Población: 193 personas que trabajan en el área hospitalaria. Muestra: 129 personas entre auxiliares y enfermeros que trabajan en el área de hospitalización. Línea de investigación: Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión de riesgo en salud.
¿Cuál es la relación entre la carga mental y satisfacción laboral del personal de Enfermería en un Hospital de Quito?	Identificar la relación entre la carga mental y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería.	El nivel de carga mental subjetiva influye en el nivel de satisfacción laboral medido mediante el rendimiento laboral	Esta investigación es trascendente porque permitirá obtener un conocimiento amplio sobre la carga psicológica subjetiva y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de Quito. Por tanto, para comprender esta realidad, se ha establecido un marco teórico debido a la renovación de la bibliografía. En cuanto a las variables de investigación, se brindará a los profesionales de enfermería; especialmente a los expertos en diversos campos.	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Justificación Práctica	
¿Cuándo la variable Carga Mental contribuye a explicar la Motivación Intrínseca?	Identificar en la población de estudio cuando el esfuerzo mental interfiere en el nivel de satisfacción.	Existe una relación directa y significativa entre las dimensiones de la Carga Mental y demandas cognitivas asociadas a la motivación	La carga de trabajo mental involucra principalmente procesos cognitivos, procesamiento de información y aspectos emocionales. Por ejemplo, en las áreas de concentración, atención, memoria, coordinación del pensamiento, liderazgo, toma de decisiones, etc., las tareas que requieren cierta intensidad y duración pueden ser completadas por el individuo. Y el autocontrol emocional, que es necesario para que te desempeñes bien en el trabajo.	
¿Se puede validar la presión y tensión mental en base al nivel de experiencia de los participantes del estudio y su afectación con la satisfacción?	Identificar el nivel de satisfacción laboral de la población de estudio con relación a la carga mental del personal de enfermería estudiados	Existe una relación directa y significativa entre la contribución de la Carga mental de trabajo y el Estrés conductual en la Satisfacción laboral.	Justificación Metodológica Esta investigación nos brindará un importante aporte metodológico para medir la Carga mental subjetiva y su relación con la satisfacción laboral del personal de Enfermería. Para ello se utilizarán medios probados y fiables, de igual forma se facilitará este trabajo a otras enfermeras investigadoras para que puedan ser aplicadas a investigaciones con realidades similares. Justificación Social La realización de este proyecto de investigación beneficiará al personal de enfermería. Porque puede promover comportamientos reflexivos sobre la carga psicológica subjetiva y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería. Se pueden obtener resultados de la realidad descubierta para lograr un trabajo satisfactorio, reflejando el bienestar del enfermero en el ámbito profesional.	

Tabla 6. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición ordinal
Carga Mental	Una serie de requisitos mentales, cognitivos o intelectuales que los trabajadores deben seguir durante toda la jornada laboral, es decir, la inteligencia o nivel de inteligencia que deben pagar para completar el trabajo (INSHT, 2007).	Esta variable se estima investigando la escala de carga de trabajo psicológica subjetiva. Revisado (ESCAM Rev), el instrumento se puede utilizar para el examen actual, por lo que se realizará encuestas con relación a (20) preguntas, que ayuden a medir la importancia de cada una. (INSHT, 2007)	Demandas cognitivas y complejidad de la tarea	Esfuerzo mental	<ul style="list-style-type: none"> • Alto • Medio • Bajo
			Consecuencias para la salud	Exigencias emocionales	<ul style="list-style-type: none"> • Alto • Medio • Bajo
			Características de la tarea	Número de interrupciones	<ul style="list-style-type: none"> • Alto • Medio • Bajo
			Organización Temporal	Adaptación del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> • Alto • Medio • Bajo

			Ritmo de trabajo	Actividad laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Alto • Medio • Bajo
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral se relaciona con diversas variables en el campo organizacional, tales como condiciones físicas y / o materiales, laborales o salarios y beneficios, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, ejecución de tareas y relaciones con los superiores (Aguilar, Magaña, & Surdez, Importancia de la satisfacción laboral, 2010)	Las variables de investigación se estiman a través del cuestionario de satisfacción laboral ajustado S10 / 12, que se puede utilizar para la exploración actual. La escala de satisfacción con la vida de SWLS y la escala de impacto positivo y negativo de PANAS se utilizan para medir el bienestar subjetivo. (Aguilar, Magaña, & Surdez, Importancia de la satisfacción laboral, 2010)	Satisfacción con la supervisión	Nivel de satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Alto • Medio • Bajo
			Satisfacción con el entorno físico de trabajo	Nivel de satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Alto • Medio • Bajo
			Satisfecho con los beneficios recibidos	Nivel de satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Alto • Medio • Bajo



Sección 1 de 2

EVALUACIÓN DE CARGA DE TRABAJO MENTAL y SATISFACCION LABORAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO
La encuesta que antecede, es parte de una investigación, que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la Carga de trabajo mental y Satisfacción laboral.
A continuación, encontrará algunas preguntas sobre sus condiciones y características laborales. Si puede responder a todos con el mayor cuidado y sinceridad, le estaremos muy agradecidos. Mientras responda a sus verdaderos pensamientos, no hay una respuesta correcta o incorrecta, y no hay una buena respuesta. El responsable de esta investigación garantiza la confidencialidad de sus respuestas, asegurando así que no pueda acceder a nadie fuera del alcance de la investigación

I. Datos generales

<https://docs.google.com/forms/d/1tyNp7F1K6JF9Hci2mIdiSXMIKpIRdeEad-HfKGuhciM/prefill>

Cálculo de tamaño de la muestra

$$n = \frac{z^2 pqN}{e^2(N-1) + z^2 pq}$$

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)(193)}{(0,05)^2(193-1) + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{(3,8416)(0,25)(193)}{(0,0025)(192) + (3,8416)(0,25)}$$

$$n = \frac{(3,8416)(48,25)}{(0,48) + (0,9604)}$$

$$n = \frac{185,3572}{1,4404}$$

$$n = \mathbf{128,6845320744}$$

INSTRUMENTO 1

EVALUACIÓN DE CARGA DE TRABAJO MENTAL ESCALA SUBJETIVA DE CARGA MENTAL DE TRABAJO- ESCAM

A continuación, encontrará algunas preguntas sobre sus condiciones y características laborales. Si puede responder a todos con el mayor cuidado y sinceridad, le estaremos muy agradecidos. Mientras responda a sus verdaderos pensamientos, no hay una respuesta correcta o incorrecta, y no hay una buena respuesta. El responsable de esta investigación garantiza la confidencialidad de sus respuestas, asegurando así que no pueda acceder a nadie fuera del alcance de la investigación.

I. Datos generales:

Sexo: _____

Edad: _____

Profesión: _____

Tipo de contrato: _____

Horas de turno: _____

Número de hijos: _____

Estado civil: _____

Nivel de estudios: _____

II. Cuestionario:

Evalúe o marque con una (X) según corresponda a cada una de las siguientes afirmaciones, valore en una escala del 1 al 5, siendo: 1 "Mucho peor de lo que esperaba", 2 "Peor de lo que esperaba" 3 "Como me lo esperaba", 4 "Mejor de lo que esperaba" y 5 "Mucho mejor de lo que esperaba".

Por favor no olvide contestar todas las premisas del presente formulario.

#	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
Consecuencias para la salud						
1	La temperatura en su puesto de trabajo es:					
2	La iluminación en su puesto de trabajo es:					
3	El ruido en su puesto de trabajo es:					
4	El espacio en su puesto de trabajo es:					
5	Las condiciones higiénicas (olores, contaminación, polvo) en su puesto de trabajo son:					
Características de la tarea						
6	El grado de complejidad de la información que debo utilizar en mi trabajo es					
7	El nivel de memorización de información y material que requiere mi trabajo es					
8	El nivel de esfuerzo o concentración mental que requiere mi trabajo es					
Organización Temporal						

9	Habitualmente en mi puesto de trabajo el número de decisiones que debo tomar es					
10	El nivel de confusión de las decisiones a tomar en mi trabajo es					
11	El número de interrupciones (llamadas telefónicas, atender al público, otros compañeros solicitando información, etc.) es					
12	La cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajo o programas informáticos es					
Ritmo de trabajo						
13	El nivel de esfuerzo mental necesario para evitar los errores en mi trabajo es					
14	El cansancio que me produce mi trabajo es					
15	Las tareas que realizo en mi trabajo requieren una alta concentración debido a la cantidad de distracción o ruido de fondo					
16	Es posible variar mi ritmo de trabajo sin perturbar el trabajo de mi sección					
17	Además de las pausas reglamentarias de mi trabajo me permite hacer alguna pausa cuando lo necesito					
18	En mi trabajo tengo que hacer más de una tarea a la vez					
Demandas cognitivas y complejidad de la tarea						
19	En mi trabajo, puedo cometer algún error sin que incida en forma crítica sobre los resultados del trabajo					
20	Al final de la jornada de trabajo me siento agotado					
21	Me siento agotado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo					
22	Tengo dificultades para relajarme después del trabajo					

INSTRUMENTO 2

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

A continuación, encontrará algunas preguntas sobre sus condiciones y características laborales. Si puede responder a todos con el mayor cuidado y sinceridad, le estaremos muy agradecidos. Mientras responda a sus verdaderos pensamientos, no hay una respuesta correcta o incorrecta, y no hay una buena respuesta. El responsable de esta investigación garantiza la confidencialidad de sus respuestas, asegurando así que no pueda acceder a nadie fuera del alcance de la investigación.

Toda la información obtenida será anónima, el encuestador manejará las encuestas online. Su participación es completamente voluntaria y se ratifica con la realización del presente formato.

I. Datos generales:

Sexo: _____

Edad: _____

Profesión: _____

Tipo de contrato: _____

Horas de turno: _____

Antigüedad del hospital: _____

Estado civil: _____

Nivel de estudios: _____

Cuestionario satisfacción laboral

ESCALA				
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

#	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
DIMENSION:	SATISFACCION CON EL AMBIENTE FISICO DE TRABAJO	1	2	3	4	5
1	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo es adecuado					
2	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo es el adecuado					
3	La temperatura de su local de trabajo es la adecuada					
DIMENSION:	SATISFACCION CON LA SUPERVISION	1	2	3	4	5
4	Los objetivos, metas y tasas de producción (taxonomías) con qué frecuencia le solicitan alcanzar					
5	Las relaciones personales con sus superiores son adecuadas					
6	La supervisión que ejercen sobre usted es la adecuada					
7	La proximidad y frecuencia con que es supervisado es la adecuada					
8	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea es la adecuada					
DIMENSION:	SATISFACCION CON LAS PRESTACIONES RECIBIDAS	1	2	3	4	5
9	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa es adecuado					
10	El apoyo que recibe de sus superiores es adecuado					
11	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales es adecuado					
12	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales es adecuada					

Matriz de resultados

EVALUACIÓN DE CARGA DE TRABAJO MENTAL																									
E n c u e s t a d o s	Consecuencias para la salud					Características de la tarea			Organización Temporal					Ritmo de trabajo					Aspectos cognitivos y complejidad de						
	La temperatura en su puesto de trabajo es:	La iluminación en su puesto de trabajo es:	El ruido en su puesto de trabajo es:	El espacio en su puesto de trabajo es:	Las condiciones higiénicas (olores, contaminación, polvo) en su	El grado de complejidad de la información que debo utilizar en mi trabajo es	El nivel de memorización de información y material que requiere	El nivel de esfuerzo o concentración al que requiriere	Habitualmente en mi puesto de trabajo o el número de decisiones que debo	El nivel de confusión de las decisiones a tomar en mi trabajo es	El número de interrupciones (llamadas telefónicas, atender al público	La cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen	El nivel de esfuerzo mental al necesario para evitar los errores en	El cansancio que me produce mi trabajo es	Las tareas que realizo en mi trabajo o requieren una alta concentración	Es posible variar mi ritmo de trabajo o sin perturbar el trabajo de	Además de las pausas regulares de mi trabajo o me permito hacer	En mi trabajo tengo que hacer más de una tarea a la vez	En mi trabajo, puedo cometer algún error sin que incida en forma	Al final de la jornada de trabajo o me siento agotado	Me siento agotado cuando me levanto por la mañana y tengo	Tengo dificultades para relajarme después del trabajo	SUMA		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	SUMA		
Enfermera 1	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	2	5	4	4	3	4	4	4	4	87		
Enfermera 2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4	72		
Enfermera 3	3	3	5	3	3	3	2	1	2	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	4	3	3	58		
Enfermera 4	3	1	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	4	1	2	1	2	2	4	4	3	44		
Enfermera 5	3	3	1	2	3	3	3	3	4	3	1	2	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	60		
Enfermera 6	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	84		
Enfermera 7	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	71		
Enfermera 8	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	1	3	4	3	73		
Enfermera 9	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	4	4	68		
Enfermera 10	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	2	3	3	73		
Enfermera 11	3	3	1	2	3	4	4	4	5	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	73		
Enfermera 12	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	1	73		
Enfermera 13	2	2	1	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	1	4	3	3	3	3	47		
Enfermera 14	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	2	2	66		
Enfermera 15	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	1	2	3	4	2	2	3	4	3	5	4	3	60		
Enfermera 16	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	4	3	3	2	1	3	5	1	3	3	3	62		
Enfermera 17	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	80		
Enfermera 18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	66			
Enfermera 19	3	3	2	5	3	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	1	1	2	5	2	2	2	48		
Enfermera 20	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	4	62			
Enfermera 21	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	5	3	97		
Enfermera 22	2	2	3	4	5	2	5	5	5	2	3	3	5	5	4	5	2	5	3	2	5	4	81		
Enfermera 23	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	5	3	2	68		
Enfermera 24	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	2	1	69		
Enfermera 25	2	1	4	2	1	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	54			
Enfermera 26	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3	59		
Enfermera 27	2	3	1	2	1	1	1	3	3	2	1	1	3	1	5	3	1	1	4	5	5	4	53		
Enfermera 28	4	3	4	3	5	4	5	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	82			
Enfermera 29	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	64			
Enfermera 30	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	2	3	5	3	4	4	5	3	2	4	2	4	84		
Enfermera 31	3	3	2	2	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	80			
Enfermera 32	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	4	4	3	2	64		
Enfermera 33	3	3	3	2	3	5	5	2	2	3	2	2	3	2	3	5	5	3	3	5	3	70			
Enfermera 34	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	69			
Enfermera 35	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	3	75			

Enfermera 36	2	2	3	4	1	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4	5	3	3	59
Enfermera 37	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	1	3	3	4	3	64
Enfermera 38	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	4	5	2	64
Enfermera 39	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	78
Enfermera 40	1	5	3	3	5	5	4	5	5	4	1	4	3	1	5	3	5	2	4	4	3	4	79
Enfermera 41	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	1	1	4	1	3	3	3	3	3	4	4	1	67
Enfermera 42	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4	4	1	56
Enfermera 43	4	4	4	2	2	4	2	1	2	3	1	3	2	1	3	2	4	3	3	3	3	1	57
Enfermera 44	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	71
Enfermera 45	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	1	1	4	1	3	3	4	2	4	3	4	1	66
Enfermera 46	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	4	55
Enfermera 47	2	2	2	3	1	2	2	3	2	1	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	1	3	50
Enfermera 48	4	5	3	2	4	2	3	2	5	3	3	2	3	2	2	2	1	4	3	4	3	2	64
Enfermera 49	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	2	3	4	4	1	91
Enfermera 50	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	1	2	5	3	3	66
Enfermera 51	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	5	76
Enfermera 52	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	67
Enfermera 53	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	1	4	4	3	3	4	4	3	4	62
Enfermera 54	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	5	4	3	2	67
Enfermera 55	4	4	2	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	2	2	4	5	78
Enfermera 56	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	4	3	2	53
Enfermera 57	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	5	4	84
Enfermera 58	3	3	3	2	4	4	5	5	5	4	1	3	5	3	4	4	3	4	4	5	3	2	79
Enfermera 59	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	2	2	3	3	3	68
Enfermera 60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	4	4	3	2	53
Enfermera 61	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	3	3	3	87
Enfermera 62	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	87
Enfermera 63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	4	3	66
Enfermera 64	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	80
Enfermera 65	3	4	3	4	4	4	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	84
Enfermera 66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	5	3	3	2	3	3	4	3	3	77
Auxiliar 1	2	3	1	2	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	56
Auxiliar 2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	5	3	2	68
Auxiliar 3	1	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	5	4	80
Auxiliar 4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	3	4	4	2	3	1	3	4	5	80

Auxiliar 5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	1	4	4	3	5	1	70
Auxiliar 6	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	80
Auxiliar 7	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	70
Auxiliar 8	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	2	4	3	75
Auxiliar 9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	85
Auxiliar 10	4	3	3	4	3	3	3	4	5	2	3	3	3	4	4	3	3	4	2	5	3	2	73
Auxiliar 11	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	72
Auxiliar 12	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	72
Auxiliar 13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3		69
Auxiliar 14	3	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	4	2	56
Auxiliar 15	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	70
Auxiliar 16	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	3	4	5	4	5	4	92
Auxiliar 17	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	1	5	5	3	4	5	4	4	4	91
Auxiliar 18	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	5	5	2	4	5	3	4	92
Auxiliar 19	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	3	3	3	3	4	2	54
Auxiliar 20	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	2	5	3	75
Auxiliar 21	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	85
Auxiliar 22	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	86
Auxiliar 23	1	3	3	1	3	2	2	2	3	3	1	3	3	4	1	2	2	5	2	3	5	1	55
Auxiliar 24	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	87
Auxiliar 25	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	5	2	5	5	3	77
Auxiliar 26	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	5	4	88	
Auxiliar 27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	68
Auxiliar 28	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	2	4	3	1	2	5	2		84
Auxiliar 29	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3		69
Auxiliar 30	5	3	5	5	4	4	5	5	5	3	2	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5		95
Auxiliar 31	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	68
Auxiliar 32	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	5	3	1	4	4	4	3	2	4	5	3	82
Auxiliar 33	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	4	3	3		77
Auxiliar 34	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3		74
Auxiliar 35	3	3	3	2	2	3	3	3	5	4	3	3	5	2	3	4	3	5	3	3	4	3	72
Auxiliar 36	3	5	3	4	2	3	2	5	4	3	1	2	3	3	4	3	3	4	3	4	5	3	72
Auxiliar 37	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	3	4	5	4	3	3	4	5	4	85
Auxiliar 38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	1	66
Auxiliar 39	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3		68
Auxiliar 40	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	4	4	3	3	5	3	4	3	74
Auxiliar 41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	68
Auxiliar 42	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	4	3	65
Auxiliar 43	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	3	2	4	72
Auxiliar 44	3	3	2	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4		87
Auxiliar 45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	5	3	66
Auxiliar 46	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	5	3	3	1	3	3	1	5	2	51
Auxiliar 47	2	3	4	3	1	4	4	5	4	4	3	4	5	4	2	4	4	3	4	1	5	5	78
Auxiliar 48	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	2	72
Auxiliar 49	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	67
Auxiliar 50	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	5	4	4	3	3	3	3	5	2	79
Auxiliar 51	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	69
Auxiliar 52	4	4	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	4	3	5	5	3	3	3	5	5		93
Auxiliar 53	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	5	3	70
Auxiliar 54	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	5	3	68
Auxiliar 55	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	70
Auxiliar 56	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	63
Auxiliar 57	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	1	4	3	3	71
Auxiliar 58	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	66
Auxiliar 59	3	3	1	4	1	5	5	5	5	1	2	3	5	3	5	4	5	3	1	1	4	4	73
Auxiliar 60	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	64
Auxiliar 61	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	5	2	3	3	4	4	4	3	5	2	76
Auxiliar 62	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	64
Auxiliar 63	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3		74

SATISFACCION LABORAL

E n c u e s t a d o s	SATISFACCION LABORAL												SUMA
	SATISFACCION CON EL AMBIENTE			SATISFACCION CON LA SUPERVISION					SATISFACCION CON LAS PRESTACIONES				
	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo o es adecuado	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de	La temperatura de su local de trabajo es adecuada	Los objetivos, metas y tasas de producción (taxonomías) con qué	Las relaciones personales con sus superiores son adecuadas	La supervisión que ejercen sobre usted es adecuada	La proximidad y frecuencia con que es supervisado es adecuada	La forma en que sus superiores juzgan su tarea es adecuada	La "igualdad" y "justicia" de su empresa	El apoyo que se le da de sus superiores es adecuado	El grado en que se cumple el convenio, las disposiciones	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspe	
P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34		
Enfermera 1	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	47
Enfermera 2	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	54
Enfermera 3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	43
Enfermera 4	3	3	3	4	3	1	1	1	3	3	3	3	31
Enfermera 5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
Enfermera 6	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	51
Enfermera 7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
Enfermera 8	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	40
Enfermera 9	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	5	4	50
Enfermera 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Enfermera 11	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	40
Enfermera 12	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	43
Enfermera 13	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	54
Enfermera 14	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	46
Enfermera 15	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	38
Enfermera 16	4	5	5	5	4	5	5	1	1	1	1	5	42
Enfermera 17	5	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	41
Enfermera 18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
Enfermera 19	4	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	4	43
Enfermera 20	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	36
Enfermera 21	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	58
Enfermera 22	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	44
Enfermera 23	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	42
Enfermera 24	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	51
Enfermera 25	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	5	44
Enfermera 26	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	39
Enfermera 27	3	1	3	5	3	3	4	1	3	3	1	1	31
Enfermera 28	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	55
Enfermera 29	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	50
Enfermera 30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Enfermera 31	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
Enfermera 32	4	3	3	5	5	4	4	5	2	4	2	3	44
Enfermera 33	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	47
Enfermera 34	5	5	3	5	4	4	4	3	3	4	4	5	49
Enfermera 35	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	43
Enfermera 36	3	4	3	5	4	3	2	5	3	2	2	4	40
Enfermera 37	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	37
Enfermera 38	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	55
Enfermera 39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47

Enfermera 40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Enfermera 41	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5	3	4	44
Enfermera 42	5	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	38
Enfermera 43	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	42
Enfermera 44	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	56
Enfermera 45	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45
Enfermera 46	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
Enfermera 47	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
Enfermera 48	5	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	43
Enfermera 49	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	57
Enfermera 50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Enfermera 51	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	51
Enfermera 52	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
Enfermera 53	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	44
Enfermera 54	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
Enfermera 55	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	52
Enfermera 56	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
Enfermera 57	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51
Enfermera 58	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	47
Enfermera 59	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	42
Enfermera 60	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	56
Enfermera 61	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	55
Enfermera 62	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	44
Enfermera 63	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	46
Enfermera 64	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	54
Enfermera 65	4	3	5	4	4	5	5	4	3	3	4	3	47
Enfermera 66	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	4	38
Auxiliar 1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	55
Auxiliar 2	4	4	5	4	1	3	1	4	5	4	5	4	44
Auxiliar 3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	57
Auxiliar 4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	55
Auxiliar 5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
Auxiliar 6	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	57
Auxiliar 7	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	45
Auxiliar 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Auxiliar 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Auxiliar 10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
Auxiliar 11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
Auxiliar 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Auxiliar 13	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Auxiliar 14	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
Auxiliar 15	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	55
Auxiliar 16	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	56
Auxiliar 17	5	4	3	5	4	2	3	2	2	3	3	4	40
Auxiliar 18	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	38

Auxiliar 19	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
Auxiliar 20	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	5	49
Auxiliar 21	4	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	4	38
Auxiliar 22	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	51
Auxiliar 23	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	51
Auxiliar 24	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	53
Auxiliar 25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Auxiliar 26	5	5	5	5	4	3	3	3	2	2	3	5	45
Auxiliar 27	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	47
Auxiliar 28	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	54
Auxiliar 29	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	42
Auxiliar 30	4	5	3	4	3	4	4	3	2	2	4	5	43
Auxiliar 31	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	35
Auxiliar 32	3	5	4	5	4	3	3	4	1	2	5	5	44
Auxiliar 33	4	3	2	5	2	1	2	3	1	1	2	3	29
Auxiliar 34	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	48
Auxiliar 35	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	56
Auxiliar 36	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	56
Auxiliar 37	5	5	3	5	4	4	4	3	3	3	2	5	46
Auxiliar 38	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	50
Auxiliar 39	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	41
Auxiliar 40	4	4	4	4	2	4	4	2	2	1	2	4	37
Auxiliar 41	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	52
Auxiliar 42	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54
Auxiliar 43	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	44
Auxiliar 44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Auxiliar 45	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	57
Auxiliar 46	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
Auxiliar 47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
Auxiliar 48	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	57
Auxiliar 49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Auxiliar 50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Auxiliar 51	5	4	4	5	3	3	3	3	4	3	3	4	44
Auxiliar 52	3	5	3	5	4	5	4	2	5	3	4	5	48
Auxiliar 53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Auxiliar 54	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	53
Auxiliar 55	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	45
Auxiliar 56	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	41
Auxiliar 57	4	3	3	5	3	3	1	1	4	4	4	3	38
Auxiliar 58	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	52
Auxiliar 59	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	42
Auxiliar 60	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	34
Auxiliar 61	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	54
Auxiliar 62	3	3	4	3	2	5	5	4	4	1	4	3	41
Auxiliar 63	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	54

Coefficientes de correlación

Coeficientes de correlación apropiados según la escala de medida de las variables

Escala de Medida		Coeficiente	Símbolo
Variable 1	Variable 2		
Intervalo / Razón	Intervalo / Razón	Correlación de Pearson	r
Intervalo / Razón	Ordinal	Correlación de Spearman	ρ
Intervalo / Razón	Nominal	Etha Point – biseral Coeficiente biseral	η r_{pb} r_b
Ordinal	Ordinal	Gamma Kendall's Tau	- τ
Ordinal	Nominal	Correlación de Spearman Kendall's Tau	ρ τ
Nominal	Nominal	Coeficiente Phi Coeficiente de contingencia Coeficiente V de Cramer Coeficiente de incerteza Coeficiente Lambda	ϕ C Φ_c - -

Fuente: Análisis de Datos en Salud (2012)

R	relación	correlación
$r = 0$	No existe	nula
$0,00 < r \leq 0,20$	muy poco intensa	pequeña
$0,20 < r \leq 0,40$	pequeña/apreciab.	baja
$0,40 < r \leq 0,60$	considerable	regular
$0,60 < r \leq 0,80$	intensa	alta
$0,80 < r \leq 1,00$	muy intensa	muy alta

Tabla 7 Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov de las variables Satisfacción laboral y Carga mental subjetiva

<i>Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov</i>			
	Estadístico	gl	p
Satisfacción	0.199	129	0
Carga Mental Subjetiva	0.312	129	0

Fuente: Elaboración propia – SPSS

Tabla 8 Análisis de estadística de fiabilidad

ESTADISTICA DE FIABILIDAD			
Alfa de Cronbach basada en			
Alfa de Cronbach	elementos estandarizados	N de elementos	
0,888	0,89	22	

Fuente: Elaboración propia – SPSS

Tabla 9 Prueba de normalidad – variable Carga mental subjetiva

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
La temperatura en su puesto de trabajo es:	,301	129	,000
La iluminación en su puesto de trabajo es:	,246	129	,000
El ruido en su puesto de trabajo es:	,250	129	,000
El espacio en su puesto de trabajo es:	,211	129	,000
Las condiciones higiénicas (olores, contaminación, polvo) en su puesto de trabajo son:	,235	129	,000
El grado de complejidad de la información que debo utilizar en mi trabajo es	,271	129	,000
El nivel de memorización de información y material que requiere mi trabajo es	,243	129	,000
El nivel de esfuerzo o concentración mental que requiere mi trabajo es	,227	129	,000
Habitualmente en mi puesto de trabajo el número de decisiones que debo tomar es	,267	129	,000

El nivel de confusión de las decisiones a tomar en mi trabajo es	,259	129	,000
El número de interrupciones (llamadas telefónicas, atender al público, otros compañeros solicitando información, etc.) es	,272	129	,000
La cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajo o programas informáticos es	,237	129	,000
El nivel de esfuerzo mental necesario para evitar los errores en mi trabajo es	,270	129	,000
El cansancio que me produce mi trabajo es	,282	129	,000
Las tareas que realizo en mi trabajo requieren una alta concentración debido a la cantidad de distracción o ruido de fondo	,238	129	,000
Es posible variar mi ritmo de trabajo sin perturbar el trabajo de mi sección	,271	129	,000
Además de las pausas reglamentarias de mi trabajo me permite hacer alguna pausa cuando lo necesito	,293	129	,000
En mi trabajo tengo que hacer más de una tarea a la vez	,242	129	,000
En mi trabajo, puedo cometer algún error sin que incida en forma crítica sobre los resultados del trabajo	,248	129	,000
Al final de la jornada de trabajo me siento agotado	,222	129	,000
Me siento agotado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	,202	129	,000
Tengo dificultades para relajarme después del trabajo	,244	129	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 10 *Análisis de estadística de fiabilidad-cuestionario Carga mental subjetiva*

Estadísticas de total de elemento

	Alfa de Cronbach de cada pregunta
La temperatura en su puesto de trabajo es:	,881
La iluminación en su puesto de trabajo es:	,880
El ruido en su puesto de trabajo es:	,886

El espacio en su puesto de trabajo es:	,881
Las condiciones higiénicas (olores, contaminación, polvo) en su puesto de trabajo son:	,880
El grado de complejidad de la información que debo utilizar en mi trabajo es	,876
El nivel de memorización de información y material que requiere mi trabajo es	,876
El nivel de esfuerzo o concentración mental que requiere mi trabajo es	,877
Habitualmente en mi puesto de trabajo el número de decisiones que debo tomar es	,877
El nivel de confusión de las decisiones a tomar en mi trabajo es	,879
El número de interrupciones (llamadas telefónicas, atender al público, otros compañeros solicitando información, etc.) es	,880
La cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajo o programas informáticos es	,876
El nivel de esfuerzo mental necesario para evitar los errores en mi trabajo es	,878
El cansancio que me produce mi trabajo es	,896
Las tareas que realizo en mi trabajo requieren una alta concentración debido a la cantidad de distracción o ruido de fondo	,877
Es posible variar mi ritmo de trabajo sin perturbar el trabajo de mi sección	,877
Además de las pausas reglamentarias de mi trabajo me permite hacer alguna pausa cuando lo necesito	,883
En mi trabajo tengo que hacer más de una tarea a la vez	,893
En mi trabajo, puedo cometer algún error sin que incida en forma crítica sobre los resultados del trabajo	,894
Al final de la jornada de trabajo me siento agotado	,893
Me siento agotado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	,891
Tengo dificultades para relajarme después del trabajo	,887

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Myrian Alexandra Malla Tandazo

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, promoción 2021, aula, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Carga mental subjetiva y su relación con la satisfacción laboral del personal de Enfermería en un Hospital de Quito, 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma: 

Nombre completo: Myrian Alexandra Malla Tandazo
DNI: 1722110069

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Carga Mental

DEFINICIÓN: Un conjunto de requisitos mentales, cognitivos o intelectuales que los trabajadores deben seguir a lo largo de la jornada laboral, es decir, el nivel de esfuerzo mental o esfuerzo mental o intelectual que debe realizar una persona para completar una tarea es necesario para llevar a cabo este trabajo (INSHT, 2007)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1 (INSHT, 2007)

Demandas cognitivas y complejidad de la tarea

Dimensión 2 (INSHT, 2007)

Consecuencias para la salud

Dimensión 3 (INSHT, 2007)

Características de la tarea

Dimensión 4 (INSHT, 2007)

Organización Temporal

Dimensión 5 (INSHT, 2007)

Ritmo de trabajo

Variable: Satisfacción laboral

DEFINICIÓN: La satisfacción laboral se relaciona con diversas variables en el ámbito organizacional, como las condiciones físicas y / o materiales, los beneficios laborales o salariales, las políticas administrativas, las relaciones sociales, el desarrollo personal, la ejecución de tareas y las relaciones con los superiores (Aguilar, Magaña, & Surdez, Importancia de la satisfacción laboral, 2010)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

Satisfacción con la supervisión (Aguilar, Magaña, & Surdez, Importancia de la satisfacción laboral, 2010)

Dimensión 2

Satisfacción con el Ambiente físico de trabajo (Aguilar, Magaña, & Surdez, Importancia de la satisfacción laboral, 2010)

Dimensión 3

Satisfacción con las prestaciones recibidas (Aguilar, Magaña, & Surdez, Importancia de la satisfacción laboral, 2010)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Carga mental

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Carga Mental	Un conjunto de requisitos mentales, cognitivos o intelectuales que los trabajadores deben seguir a lo largo de la jornada laboral, es decir, el nivel de esfuerzo mental o esfuerzo mental o intelectual que debe realizar una persona para completar una tarea es necesario para llevar a cabo este trabajo (INSHT, 2007).	Esta variable se estima investigando la escala subjetiva de carga de trabajo psicológico . Revisado (ESCAM Rev), el instrumento está listo para el examen actual y contiene (20) preguntas	Demandas cognitivas y complejidad de la tarea	Esfuerzo mental	1 "Mucho peor de lo que esperaba" .2 "Peor de lo que esperaba" 3 "Como me lo esperaba", 4 "Mejor de lo que esperaba" 5 "Mucho mejor de lo que esperaba".
			Consecuencias para la salud	Exigencias emocionales	1 "Mucho peor de lo que esperaba" .2 "Peor de lo que esperaba" 3 "Como me lo esperaba", 4 "Mejor de lo que esperaba" 5 "Mucho mejor de lo que esperaba".
			Características de la tarea	Número de interrupciones	1 "Mucho peor de lo que esperaba" .2 "Peor de lo que esperaba" 3 "Como me lo esperaba", 4 "Mejor de lo que esperaba" 5 "Mucho mejor de lo que esperaba".
			Organización Temporal	Adaptación del tiempo	1 "Mucho peor de lo que esperaba" .2 "Peor de lo que esperaba" 3 "Como me lo esperaba", 4 "Mejor de lo que esperaba" 5 "Mucho mejor de lo que esperaba".

			Ritmo de trabajo	Actividad laboral	1 "Mucho peor de lo que esperaba" 2 "Peor de lo que esperaba" 3 "Como me lo esperaba", 4 "Mejor de lo que esperaba" 5 "Mucho mejor de lo que esperaba".
--	--	--	------------------	-------------------	---

Variable: Satisfacción Laboral

Satisfacción laboral	La satisfacción laboral se relaciona con diversas variables en el ámbito organizacional, como las condiciones físicas y / o materiales, los beneficios laborales o salariales, las políticas administrativas, las relaciones sociales, el desarrollo personal, la ejecución de tareas y las relaciones con los superiores (Aguilar, Magaña, & Surdez, Importancia de la satisfacción laboral, 2010)	La variable de investigación fue estimado a través de un instrumento ajustado de Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 que se dispuso para la presente exploración la Escala de Satisfacción Vital SWLS y la Escala PANAS de Afecto Positivo y Negativo para medir el Bienestar subjetivo.	Satisfacción con la supervisión	Nivel de satisfacción Laboral	1.-Nunca 2.-Casi nunca 3.-A veces 4.-Casi siempre 5.-Siempre
			Satisfacción con el Ambiente físico de trabajo	Nivel de satisfacción Laboral	1.-Nunca 2.-Casi nunca 3.-A veces 4.-Casi siempre 5.-Siempre
			Satisfacción con las prestaciones recibidas	Nivel de satisfacción Laboral	1.-Nunca 2.-Casi nunca 3.-A veces 4.-Casi siempre 5.-Siempre

Fuente: Elaboración propia.

INFORME DE VALIDACION

Luego de realizar el juicio de expertos se realizó las siguientes modificaciones a las escalas de medición:

INSTRUMENTO (Carga Mental)	MODIFICACION
Datos Laborales: Categoría profesional Horas de trabajo por turno Situación laboral fijo – contrato	Datos Laborales: Ocupación: Enfermera Auxiliar Horas de trabajo por turno: 8horas 12h 24h Situación laboral: Nombramiento – contrato ocasional- contrato provisional
Datos Personales Sexo	B. Datos Personales Sexo biológico: Hombre Mujer
Condiciones ambientales de trabajo (Parámetro de medición) Muy bajo- Bajo- Medio Alto- Muy Alto	C. Condiciones ambientales de trabajo 1 "Mucho peor de lo que esperaba", 2 "Peor de lo que esperaba", 3 "Como me lo esperaba", 4 "Mejor de lo que esperaba" 5 "Mucho mejor de lo que esperaba".
Pregunta 2: El nivel de ambigüedad de las decisiones a tomar en mi trabajo es. Pregunta5: La cantidad exacta de memorización de información y material que requiere mi trabajo es	Pregunta 2 El nivel de confusión de las decisiones a tomar en mi trabajo es. Pregunta 5: El nivel de memorización de información y material que requiere mi trabajo es
INSTRUMENTO (Satisfacción laboral)	MODIFICACION
Seleccione su género: Hombre mujer	Sexo biológico: Hombre Mujer
Señala aquellos estudios que has llegado a completar: Primarios Secundarios Profesional Master	Señala aquellos estudios que has llegado a completar: Primer nivel Segundo nivel Tercer nivel Cuarto nivel
Parámetro de medición Muy bajo- Bajo- Medio Alto- Muy Alto	Parámetro de medición se aclara que: 1.-Nunca 2.-Casi nunca 3.-A veces 4.-Casi siempre 5.-Siempre
Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar (taxonomías de Enfermería NIC-NOC)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Carga mental y satisfacción laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CARGA MENTAL							
1	DIMENSIÓN 1							
	Demandas cognitivas y complejidad de la tarea	✓		✓		✓		
2	DIMENSIÓN 2							
	Consecuencias para la salud	✓		✓		✓		
3	DIMENSIÓN 3							
	Características de la tarea	✓		✓		✓		
4	DIMENSIÓN 4							
	Organización Temporal	✓		✓		✓		
5	DIMENSIÓN 5							
	Ritmo de trabajo	✓		✓		✓		
	SATISFACION LABORAL	✓		✓		✓		
1	DIMENSION 1	Si	No	Si	No	Si	No	
	Satisfacción con la supervisión							
2	DIMENSION 2	Si	No	Si	No	Si	No	
	Satisfacción con el Ambiente físico de trabajo	✓		✓		✓		
3	DIMENSION 3	Si	No	Si	No	Si	No	
	Satisfacción con las prestaciones recibidas							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JUAN BERNARDO SÁNDIZ JARA DNI: 171419623-3

Especialidad del validador: ESPECIALISTA EN ADMINISTRACION DE INSTITUCIONES DE SALUD
MAESTRO EN INVESTIGACION CLINICA Y EPIDEMIOLOGIA del 05/ del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Carga mental y satisfacción laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CARGA MENTAL							
1	DIMENSIÓN 1	✓		✓		✓		
	Demandas cognitivas y complejidad de la tarea							
2	DIMENSIÓN 2	✓		✓		✓		
	Consecuencias para la salud							
3	DIMENSIÓN 3	✓		✓		✓		
	Características de la tarea							
4	DIMENSIÓN 4	✓		✓		✓		
	Organización Temporal							
5	DIMENSIÓN 5	✓		✓		✓		
	Ritmo de trabajo							
	SATISFACION LABORAL							
1	DIMENSION 1	✓		✓		✓		
	Satisfacción con la supervisión							
2	DIMENSION 2	✓		✓		✓		
	Satisfacción con el Ambiente físico de trabajo							
3	DIMENSION 3	✓		✓		✓		
	Satisfacción con las prestaciones recibidas							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Carmen Elizabeth Vargas Pozo DNI: 0921673760

Especialidad del validador: Gestión de la seguridad clínica del Paciente y calidad de la atención psiquiátrica
.....de.....del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Carmen Vargas Pozo
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
Carmen Vargas
Reg. SERNAGEPINT N° 17207

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Carga mental y satisfacción laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
	CARGA MENTAL				
1	DIMENSIÓN 1	Si ✓ No	Si ✓ No	Si ✓ No	
	Demandas cognitivas y complejidad de la tarea	Si ✓ No	Si ✓ No	Si ✓ No	
2	DIMENSIÓN 2				
	Consecuencias para la salud	Si ✓ No	Si ✓ No	Si ✓ No	
3	DIMENSIÓN 3				
	Características de la tarea	Si ✓ No	Si ✓ No	Si ✓ No	
4	DIMENSIÓN 4				
	Organización Temporal	Si ✓ No	Si ✓ No	Si ✓ No	
5	DIMENSIÓN 5				
	Ritmo de trabajo				
	SATISFACCIÓN LABORAL				
1	DIMENSION 1	Si ✓ No	Si ✓ No	Si ✓ No	
	Satisfacción con la supervisión	Si ✓ No	Si ✓ No	Si ✓ No	
2	DIMENSION 2				
	Satisfacción con el Ambiente físico de trabajo	Si ✓ No	Si ✓ No	Si ✓ No	
3	DIMENSION 3				
	Satisfacción con las prestaciones recibidas				

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Viviana Hungria Espinosa DNI: 1717927048

Especialidad del validador: Coordinadora Institucional de Urología 21 de 05 del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dra. Viviana Hungria
MÉDICO EN UROLOGÍA
6432109722
Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**Carga mental subjetiva y su relación con la satisfacción
laboral del personal de Enfermería en un Hospital de Quito, 2021**

INSTRUMENTO 1

**EVALUACIÓN DE CARGA DE TRABAJO MENTAL ESCALA SUBJETIVA DE CARGA MENTAL
DE TRABAJO- ESCAM**

A continuación, encontrará algunas preguntas sobre sus condiciones y características laborales. Si puede responder a todos con el mayor cuidado y sinceridad, le estaremos muy agradecidos. Mientras responda a sus verdaderos pensamientos, no hay una respuesta correcta o incorrecta, y no hay una buena respuesta. El responsable de esta investigación garantiza la confidencialidad de sus respuestas, asegurando así que no pueda acceder a nadie fuera del alcance de la investigación.

I. Datos generales:

Sexo: _____

Edad: _____

Profesión: _____

Tipo de contrato: _____

Horas de turno: _____

Número de hijos: _____

Estado civil: _____

Nivel de estudios: _____

II. Cuestionario:

Evalúe o marque con una (X) según corresponda a cada una de las siguientes afirmaciones, valore en una escala del 1 al 5, siendo: 1 "Mucho peor de lo que esperaba", 2 "Peor de lo que esperaba" 3 "Como me lo esperaba", 4 "Mejor de lo que esperaba" y 5 "Mucho mejor de lo que esperaba".

Por favor no olvide contestar todas las premisas del presente formulario.

#	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
	Consecuencias para la salud					
1	La temperatura en su puesto de trabajo es:					
2	La iluminación en su puesto de trabajo es:					
3	El ruido en su puesto de trabajo es:					
4	El espacio en su puesto de trabajo es:					

5	Las condiciones higiénicas (olores, contaminación, polvo) en su puesto de trabajo son:						
Características de la tarea							
6	El grado de complejidad de la información que debo utilizar en mi trabajo es						
7	El nivel de memorización de información y material que requiere mi trabajo es						
8	El nivel de esfuerzo o concentración mental que requiere mi trabajo es						
Organización Temporal							
9	Habitualmente en mi puesto de trabajo el número de decisiones que debo tomar es						
10	El nivel de confusión de las decisiones a tomar en mi trabajo es						
11	El número de interrupciones (llamadas telefónicas, atender al público, otros compañeros solicitando información, etc.) es						
12	La cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajo o programas informáticos es						
Ritmo de trabajo							
13	El nivel de esfuerzo mental necesario para evitar los errores en mi trabajo es						
14	El cansancio que me produce mi trabajo es						
15	Las tareas que realizo en mi trabajo requieren una alta concentración debido a la cantidad de distracción o ruido de fondo						
16	Es posible variar mi ritmo de trabajo sin perturbar el trabajo de mi sección						
17	Además de las pausas reglamentarias de mi trabajo me permite hacer alguna pausa cuando lo necesito						
18	En mi trabajo tengo que hacer más de una tarea a la vez						
Demandas cognitivas y complejidad de la tarea							
19	En mi trabajo, puedo cometer algún error sin que incida en forma crítica sobre los resultados del trabajo						
20	Al final de la jornada de trabajo me siento agotado						
21	Me siento agotado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo						
22	Tengo dificultades para relajarme después del trabajo						



PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Carga mental subjetiva y su relación con la satisfacción laboral del personal de Enfermería en un Hospital de Quito, 2021

INSTRUMENTO 2

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

A continuación, encontrará algunas preguntas sobre sus condiciones y características laborales. Si puede responder a todos con el mayor cuidado y sinceridad, le estaremos muy agradecidos. Mientras responda a sus verdaderos pensamientos, no hay una respuesta correcta o incorrecta, y no hay una buena respuesta. El responsable de esta investigación garantiza la confidencialidad de sus respuestas, asegurando así que no pueda acceder a nadie fuera del alcance de la investigación. Toda la información obtenida será anónima, el encuestador manejará las encuestas online. Su participación es completamente voluntaria y se ratifica con la realización del presente formato.

I. Datos generales:

Sexo: _____ Edad: _____
Profesión: _____ Tipo de contrato: _____
Horas de turno: _____ Antigüedad del hospital: _____
Estado civil: _____ Nivel de estudios: _____

Cuestionario satisfacción laboral

ESCALA
NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE
1 2 3 4 5

Table with 7 columns: #, PREGUNTAS, and 5 columns for RESPUESTAS (1-5). Rows include dimensions like 'SATISFACCION CON EL AMBIENTE FISICO DE TRABAJO' and 'SATISFACCION CON LA SUPERVISION'.

13	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa es adecuado					
14	El apoyo que recibe de sus superiores es adecuado					
15	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales es adecuado					
16	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales es adecuada					

TABLA VERIFICACION JUECES ASIGNADOS		Cedula identidad
NOMBRE	VARGAS POZO CARMEN ELIZABETH	0921673760
ESPECIALIDAD	GESTION DE LA SEGURIDAD CLINICA DEL PACIENTE Y CALIDAD DE ATENCION SANITARIA	
NOMBRE	SANCHEZ JARA JUAN BERNARDO	1714196233
ESPECIALIDAD	ESPECIALISTA EN ADMINISTRACION DE INSTITUCIONES DE SALUD /MASTER EN INVESTIGACION CLINICA Y EPIDEMIOLOGICA	
NOMBRE	HUNGRIA ESPINOSA VIVIANA	1717927048
ESPECIALIDAD	SUBDIRECCION DE GESTION Y SERVICIOS HOSPITALARIOS	



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 02 de Junio de 2021

Carta P. 124-2021-UCV-EPG-SP

MG
ALVARO VINICIO GAIBOR MOYANO
GERENTE GENERAL
HOSPITAL GENERAL DEL SUR DE QUITO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MALLA TANDAZO , MYRIAN ALEXANDRA**; identificado(a) con DNI/CE N° 1722110069 y código de matrícula N° 7002529872; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

CARGA MENTAL SUBJETIVA Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE QUITO, 2021

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Ruth Angélica Chicana Becerra

Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Memorando Nro. IESS-HG-SQ-CGE-2021-0941-M

Quito, D.M., 14 de mayo de 2021

PARA: Sr. Mgs. Francisco Xavier Mora Toro
Coordinador Institucional de Vigilancia Epidemiológica e Infectología, Hospital General del Sur de Quito.

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN/TESIS

De mi consideración:

Por medio de la presente solicito a usted, la respectiva autorización para realizar el trabajo de investigación para culminar mis estudios de maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad César Vallejo, modalidad semipresencial, por el cual me comprometo a realizarlo con las buenas prácticas de investigación, las recomendaciones de los comités revisores y con el respectivo cronograma de la ejecución según corresponda.

Datos del Investigador

Nombres y Apellidos: Malla Tandazo Myrian Alexandra.

Cédula: 1722110069

Dependencia: Enfermería

Cargo: Enfermera /3

Título Profesional: Lcda. en Enfermería.

Título de Estudio:

Carga mental subjetiva y su relación con la satisfacción laboral del personal de Enfermería en un Hospital de Quito, 2021

Confidencialidad:

El estudio a realizar no llevará el nombre de la Institución, a menos que las autoridades digan lo contrario, los datos obtenidos serán de absoluta confidencialidad.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Lcda. Myrian Alexandra Malla Tandazo
ENFERMERA, HOSPITAL GENERAL DEL SUR DE QUITO

Memorando Nro. IESS-HG-SQ-CIVEI-2021-0209-M

Quito, D.M., 18 de mayo de 2021

PARA: Srta. Lcda. Myrian Alexandra Malla Tandazo
Enfermera, Hospital General del Sur de Quito

ASUNTO: En respuesta a: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR EL TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN/TESIS

De mi consideración:

En respuesta al **Memorando Nro. IESS-HG-SQ-CGE-2021-0941-M**, suscrito por la Lcda. Myrian Alexandra Malla Tandazo, Enfermera 3, Hospital General del Sur de Quito, mismo que indica:

"(...)Por medio de la presente solicito a usted, la respectiva autorización para realizar el trabajo de investigación para culminar mis estudios de maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad César Vallejo, modalidad semipresencial, por el cual me comprometo a realizarlo con las buenas prácticas de investigación, las recomendaciones de los comités revisores y con el respectivo cronograma de la ejecución según corresponda.

Datos del Investigador

Nombres y Apellidos: Malla Tandazo Myrian Alexandra.

Cédula: 1722110069

Dependencia: Enfermería

Cargo: Enfermera I3

Título Profesional: Lcda. en Enfermería.

Título de Estudio:

Carga mental subjetiva y su relación con la satisfacción laboral del personal de Enfermería en un Hospital de Quito, 2021

Confidencialidad:

El estudio a realizar no llevará el nombre de la Institución, a menos que las autoridades digan lo contrario, los datos obtenidos serán de absoluta confidencialidad.(...)"

Que, de acuerdo con las atribuciones suscritas para esta Subdirección mediante Memorando Nro. IESS-HG-SQ-DTM-2021-0207-M, mismo que indican:

- *Coordinar el desarrollo de programas de investigación en temas de salud humana en la unidad médica, con énfasis en los problemas prioritarios de salud.*
- *Impulsar la investigación científica en el campo de la salud Coordinar, verificar y evaluar el cumplimiento de los objetivos de los proyectos de investigación de mejora continua de la unidad médica.*
- *Coordinar la ejecución de los programas de pregrado con establecimientos de educación superior; así como planes de educación continua, formación y divulgación científica para los profesionales de la salud de la unidad médica.*
- *Supervisar la existencia de tutores a los estudiantes de las carreras de la salud de la unidad médica.*

De esta manera y luego de la revisión de la solicitud realizada por el área de Docencia e Investigación informo a usted que el estudio **"Carga mental subjetiva y su relación con la satisfacción laboral del personal de Enfermería en un Hospital de Quito, 2021"**, se encuentra aprobado por esta Subdirección, sin antes recordar que deben enmarcarse en los lineamientos establecidos por la Dirección Nacional de Inteligencia de la Salud y presentar el artículo final a la Institución del Hospital General del Sur de Quito.

Información que pongo a su conocimiento para fines pertinentes.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Memorando Nro. IESS-HG-SQ-CIVEI-2021-0209-M

Quito, D.M., 18 de mayo de 2021

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

**Mgs. Francisco Xavier Mora Toro
COORDINADOR INSTITUCIONAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA E INFECTOLOGÍA,
HOSPITAL GENERAL DEL SUR DE QUITO.**

Referencias:

- IESS-HG-SQ-CGE-2021-0941-M

Anexos:

- formato_de_estudios_aprobados_por_docencia_0203853001621269925.doc

Copia:

Srta. Lcda. Carmen Elizabeth Vargas Pozo
Coordinadora Institucional de Enfermería, Encargado Hospital General Sur de Quito

Srta. Mgs. Luz Maria Samaniego Namicela
Director/a Técnico Médico, Hospital General del Sur de Quito.

mh



Firmado electrónicamente por:
**FRANCISCO
XAVIER MORA
TORO**