

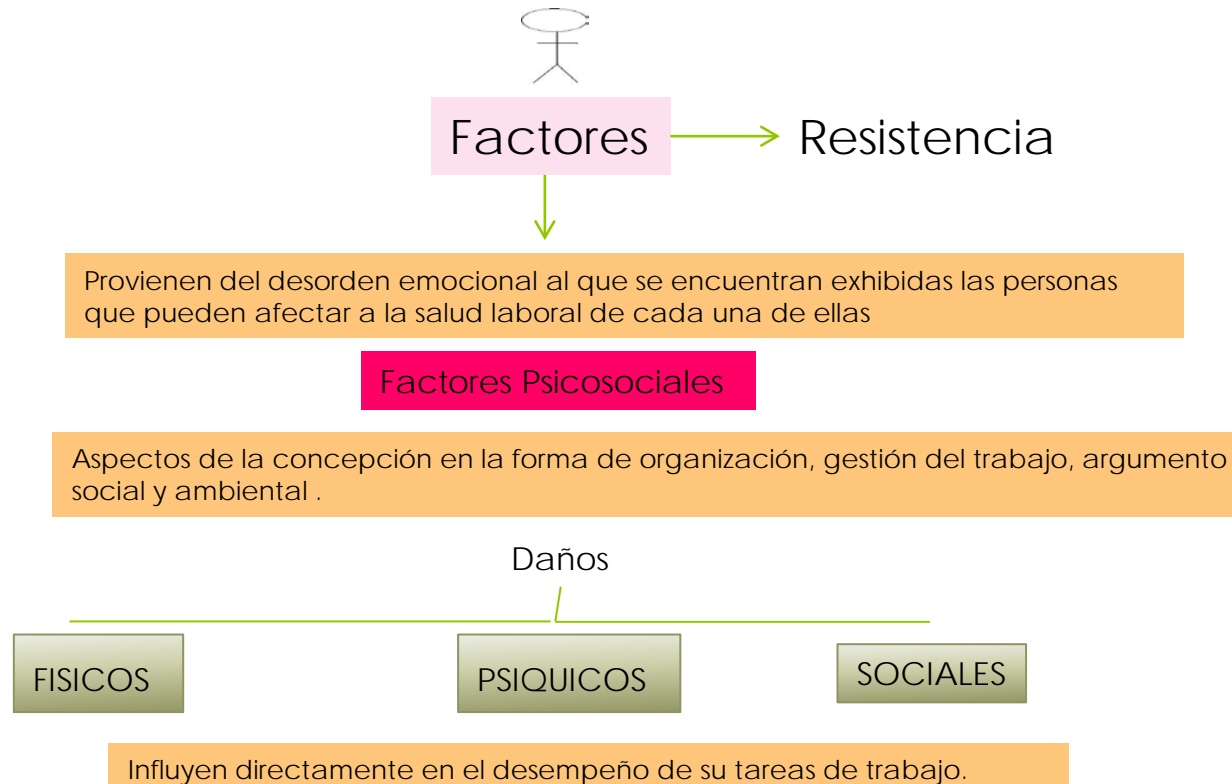
UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL SEK
Facultad de Seguridad y
Salud Ocupacional



**“EVALUACION DE LA CARGA
MENTAL Y ESTRÉS LABORAL
EN LOS TRABAJADORES DE
LA SECRETARIA GENERAL Y
DIRECCION ADMINISTRATIVA
DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD
SOCIAL DE LAS FUERZAS
ARMADAS ISFFA”**

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

- En pleno siglo XXI aunque la humanidad ha llegado a un auge tecnológico que facilita sus actividades diarias se puede encontrar.



PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

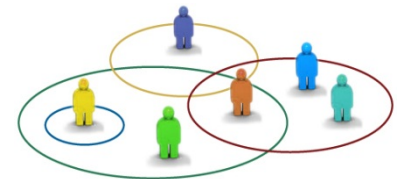
Individuo →

- Agotamiento mental
- Desgaste en la calidad de vida.



Organización →

- Prevenir y asegurar un alto nivel de desempeño.
- Cuidado de la salud física y psíquica de los funcionarios para evitar una incapacidad laboral.



Factores de Riesgo Psicosocial Estudiados

Carga Mental . (Investigaciones)

"La carga mental es el conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, es el nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo " (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2002)."

Nota: Energía Mental que requiere el trabajador para la ejecución de sus actividades



Estres Laboral Investigaciones

- "La respuesta fisiológica y psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas, el estrés laboral aparece cuando se presenta alguna falla entre la persona, el puesto de trabajo y el propio entorno" (NTP 318 El Estrés . Proceso de Generación en el Ámbito Laboral. Feliz Martin Daza. INSHT. 1993)

Carga Mental y Estrés Laboral

Investigaciones mundiales y en el Ecuador

Carga Mental
Estrés Laboral

Estudios a Nivel Mundial

AGENCIA EUROPEA PARA LA
SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO. SOCIEDAD ESPAÑOLA
PARA EL ESTUDIO DE ANSIEDAD Y
ESTRÉS.

Ecuador historia relativamente
corta

Sin embargo

- En el Ecuador el artículo 326 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que: Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad.

FORMULACION
DEL PROBLEMA

LA FORMA EN QUE LA
CARGA MENTAL INFLUYE EN
EL ESTRES LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA
SECRETARIA GENERAL Y
DIRECCION ADMINISTRATIVA
DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD
SOCIAL DE LAS FUERZAS
ARMADAS ISFFA.



```
graph TD; A([Objetivo General]) <--> B[Determinar la relación entre carga mental y estrés laboral en los trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas ISSFA.];
```

Objetivo General

Determinar la relación entre carga mental y estrés laboral en los trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas ISSFA.



OBJETIVOS ESPECIFICOS



1.-Describir el perfil sociodemográfico y laboral de los trabajadores de la Secretaria General y Dirección Administrativa del Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas ISFFA .

2.- Evaluar los niveles de carga mental y estrés laboral de los trabajadores de la Secretaria General y Dirección administrativa del Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas ISFFA.

3.- Determinar la relación de carga mental y estrés laboral de los trabajadores de la Secretaria General y Dirección Administrativa del Instituto de seguridad Social de las Fuerzas Armadas ISFFA.

4.- Identificar los síntomas de estrés más frecuentes en los trabajadores de la Secretaria General y Dirección Administrativa del Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas ISFFA

- 5.- Establecer los elementos básicos de una propuesta preliminar para la disminución de carga mental y estrés laboral en los trabajadores de la Secretaria General y Dirección Administrativa del Instituto de Seguridad Social ISFFA

SISTEMA DE VARIABLES

Variables Sociodemográficas

- Sexo
- Edad
- Estado civil
- Numero de hijos

Variables situacionales Laborales

- Antigüedad en la Institución

Condiciones Ambientales de Trabajo.

- Temperatura
- Ruido
- Iluminación
- Espacio de trabajo
- Condiciones Higiénicas (p.e
olores, contaminantes,
polvos)

Variable
Independiente
Carga mental



**DEMANDAS COGNITIVAS
Y COMPLEJIDAD DE LA
TAREA**

**CARACTERISTICAS DE LA
TAREA**

**ORGANIZACIÓN
TEMPORAL DEL TRABAJO**

RITMO DE TRABAJO

**CONSECUENCIAS PARA
LA SALUD**

Sistema de Variables

**VARIABLE
DEPENDIENTE**

ESTRÉS

**CLIMA
ORGANIZACIONAL**

**ESTRUCTURA
ORGANIZACIONAL**

**TERRITORIO
ORGANIZACIONAL**

TECNOLOGIA

**INFLUENCIA DEL
LIDER**

FALTA DE COHESION

RESPALDO DE GRUPO

Hipótesis

- La presencia de carga mental en los trabajadores de la Secretaria General y Dirección Administrativa del Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas ISFFA se relaciona con la prevalencia del estrés laboral.

Tipo de Estudio.

- Descriptivo : Se enfoca en la recolección de datos.
- Transversal : Son estudios que son correctamente elaborados para la medición de la prevalencia de una exposición y resultado en una población definida.



Población y Muestra.

Población:

- 248 Trabajadores en el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas ISFFA

Muestra:

-Secretaria General: 19 Trabajadores

- Dirección Administrativa: 33 Trabajadores

Técnica : La encuesta

Selección del Instrumento de Investigación .

La Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM)

Desarrollada por el equipo integrado por las profesoras Díaz-Cabrera, Rolo y Hernández-Fernaud, de la Universidad de La Laguna

Cuestionario sobre estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo –Organización Mundial de la Salud.

Cuestionario validado para medir el nivel de ESTRÉS LABORAL

Inventario de Sintomatología de Estrés (ISE); Moreno-Jiménez, Benevides-Pereira, Garrosa y Gonzáles, 2002).

Análisis de Datos

Desarrolladas mediante -
-Estadística descriptiva

Análisis de las Variables
Sociodemográficas ,
Laborales, variables de
carga mental con sus
dimensiones y estrés laboral.

Análisis de Correlaciones
Spearman entre las
variables de carga mental y
estrés laboral con nivel de
significación $p \leq 0.05$

- Desarrolladas
mediante rutina
programa estadístico
S.P.S.S 20.0 versión
Windows

Resultados

○ Descripción del perfil sociodemográfico y laboral.

Sexo.

Predomina el Sexo Masculino con 71,2%

Edad

Predominan los jóvenes entre 31 y 40 años con un 57,7 %

Estado Civil

En el estudio lo que se obtuvo más resultado fueron los Solteros el (59,6%)

Número de Hijos

En cuanto al Número de Hijos el mayor resultado con un porcentaje de 32,7% fue que no tienen hijos.

Antigüedad en la Institución

En cuanto a la Antigüedad en la Institución de los trabajadores se puede determinar que los trabajadores que tiene mayor porcentaje los que tienen de 1-5 años en la Institución

Resultados

● Carga Mental

Condiciones Ambientales de Trabajo

Condiciones Organizativas del Trabajo

Temperatura, Iluminación, ruido, espacio de trabajo y condiciones higiénicas

- Demandas cognitivas y complejidad de la tarea.
- Características de la tarea.
- Organización temporal del trabajo.
- Ritmo de trabajo.
- Consecuencias para la salud.

Carga Mental: Condiciones Ambientales de trabajo

El 36,6 % manifestó que la temperatura es Inadecuada

Temperatura	Frecuencia	%(Porcentaje)
Muy Inadecuada (1)	3	5,8%
Inadecuada (2)	16	30,8%
Intermedia (3)	14	26,9%
Adecuada (4)	14	26,9%
Muy Adecuada (5)	5	9,6%

El 26,9% manifestó que la Iluminación es inadecuada

Iluminación	Frecuencia	%(Porcentaje)
Muy Inadecuada (1)	0	0%
Inadecuada (2)	14	26,9%
Intermedia (3)	17	32,7%
Adecuada (4)	16	30,8%
Muy Adecuada (5)	5	9,6%

El 23,1% manifestó que el ruido es Inadecuada

Ruido	Frecuencia	%(Porcentaje)
Muy Inadecuada (1)	3	5,8%
Inadecuada (2)	9	17,3%
Intermedia (3)	20	38,5%
Adecuada (4)	14	26,9%
Muy Adecuada (5)	6	11,5%

El 26,9% manifestó que el espacio de trabajo es Inadecuado

Espacio de Trabajo	Frecuencia	%(Porcentaje)
Muy Inadecuada (1)	2	3,8%
Inadecuada (2)	12	23,1%
Intermedia (3)	14	26,9%
Adecuada (4)	17	32,7%
Muy Adecuada (5)	7	13,5%

El 23,1% manifestó que las condiciones higiénicas es Inadecuado

Condiciones Higiénicas	Frecuencia	%(Porcentaje)
Muy Inadecuada (1)	3	5,8%
Inadecuada (2)	9	17,3%
Intermedia (3)	17	32,7%
Adecuada (4)	16	30,8%
Muy Adecuada (5)	7	13,5%

Población considera inadecuada entre 23,1% a 36,6% teniendo en cuenta los porcentajes de inadecuado y muy inadecuado

Carga mental. Puntuaciones medias más elevadas y más bajas de carga mental en cuanto a las condiciones Organizativas

Ítems. Puntuaciones Mas Elevadas	Media
13. En mi trabajo, tengo que hacer más de una tarea a la vez. (Características de la Tarea)	3,54
15. Al final de la jornada de trabajo me siento agotado. (Consecuencias para la Salud)	3,42
3. El nivel de esfuerzo o concentración mental que requiere mi trabajo es: (Demandas Cognitivas y Complejidad de la Tarea)	3,35
8. El nivel de esfuerzo mental necesario para evitar los errores en mi trabajo es: (Demandas Cognitivas y Complejidad de la Tarea)	3,33
9. El cansancio que me produce mi trabajo es: (Consecuencias para la Salud)	3,31
Ítems con Puntuaciones Mas Bajas	Media
14. En mi Trabajo, puedo cometer algún error sin que incida en forma crítica sobre los resultados del trabajo. (Ritmo de Trabajo)	2,62
7. La cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajo o programas informáticos es.(Características de la Tarea)	2,60
5.El nivel de ambigüedad de las decisiones a tomar en mi trabajo es: (Demandas Cognitivas y Complejidad de la Tarea)	2,46

Para evaluación de Carga Mental Determinar. Media, desviación típica y percentiles para cada una de las dimensiones de carga mental en función de la población.

	N	x	S	P ₂₅	P ₇₅
Demandas Cognitivas y complejidad de la tarea	52	3,08	0,62	2,8	3,7
Características de la tarea	52	3,04	0,72	2,5	3,5
Organización temporal de trabajo	52	2,9	0,73	2,25	3,3
Ritmo de Trabajo	52	3,01	0,68	2,7	3,7
Consecuencia de la Salud	52	3,13	0,62	2,75	3,5

Para determinar que la carga mental es medio o bajo , alto se utilizan los percentiles , 25% restante de la población tiene puntuaciones por encima de 3,7

Estrés Laboral

En cuanto a la Investigación del Cuestionario de Estrés laboral encontramos los siguientes Ítems de estudio

- 1.-Clima Organizacional.
- 2.-Estructura Organizacional.
- 3.-Territorio Organizacional.
- 4.-Tecnología.
- 5.- Influencia del Líder.
- 6.-Falta de cohesión.
- 7.-Respaldo de Grupo.

Ítems de Estudio

C.O (1,10,11,20)
E.O (2,12,16,24)
T.O (3,15,22)
T (4,14,25)
I.L (5,6,13,17)
F.C (9,18,21)
R.G (8,19,23)

Estrés Laboral

Estructura Organizacional 88,5%

Rango de Estrés de Estructura Organizacional	Frecuencia	%(Porcentaje)
No Estrés (Menores a 4)	6	11,5%
Estrés (4-28)	46	88,5%

Territorio Organizacional 71,2%

Rango de Estrés en cuanto a Territorio Organizacional	Frecuencia	%(Porcentaje)
No Estrés (Menores a 3)	15	28,8%
Estrés (3-21)	37	71,2%

Tecnología 86,5%

Rango de Estrés en cuanto a Tecnología	Frecuencia	%(Porcentaje)
No estrés (Menores a 3)	7	13,5%
Estrés (3-21)	45	86,5%

Influencia del Líder 75%

Rango de estrés en cuanto a Influencia del Líder	Frecuencia	%(Porcentaje)
No estrés (Menores a 4)	13	25,0%
Estrés (4-28)	39	75,0%

Falta de cohesión 86,5%

Rango de estrés en cuanto a Falta de cohesión	Frecuencia	%(Porcentaje)
No estrés (menores a 4)	7	13,5%
Estrés (4-28)	45	86,5%

Respaldo de Grupo 80,8%

Rango de estrés en cuanto a Respaldo de Grupo	Frecuencia	%(Porcentaje)
No estrés (menores a 3)	10	19,2%
Estrés (3-21)	42	80,8%

-Dimensiones con porcentajes por encima del 70% hasta el 88m5% que entra dentro de los niveles de estres

Puntuaciones de los Índices mas altos de Estrés Laboral	Media
16. La estructura formal tiene demasiado papeleo. (Estructura Organizacional)	2,71
18. Mi equipo se encuentra desorganizado. (Falta de Cohesión)	2,69
25. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia (Tecnología)	2,37
23. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario. (Respaldo de Grupo)	2,13
3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo. (Territorio Organizacional)	2,06

Puntuaciones de Índices mas Bajos Estrés Laboral	Media
9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés? (Falta de Cohesión)	1,69
10. En que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa? (Clima Organizacional)	1,63
11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa? (Clima Organizacional)	1,54
6. El que mi supervisor no me respete me estresa? (Influencia del Líder)	1,48
22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa? (Territorio Organizacional)	1,15

Niveles de Estrés Global

- Se analizaron los niveles de estrés a través y se determinó que la mayoría de los trabajadores encuestados con el 98,1% se encuentra dentro de los niveles bajos de estrés.

Niveles de Estrés Globales	Frecuencia	%(Porcentaje)
Bajo Nivel de Estrés	51	98,1%
Nivel Intermedio	1	1,9%
Estrés	0	0,0%
Alto Nivel de Estrés	0	0,0%

Correlación entre Carga mental y Estrés Laboral

			CO	EO	T.O	T	IL	FC	RG
Rho de Spearman	C.M DCCT	Coeficiente de correlación	,309* + baja	,192	,065	,241	-,014	,267	,195
		Sig. (bilateral)	,026	,173	,645	,085	,923	,055	,166
		N	52	52	52	52	52	52	52
	CT	Coeficiente de correlación	,436** +moderada	,349* +baja	,103	,336*	,109	,365**	,302*
		Sig. (bilateral)	,001	,011	,465	,015	,440	,008	,030
		N	52	52	52	52	52	52	52
	OTT	Coeficiente de correlación	,128	-,032	-,064	,115	,097	,066	,091
		Sig. (bilateral)	,365	,820	,651	,417	,492	,641	,522
		N	52	52	52	52	52	52	52
	RT	Coeficiente de correlación	-,027	-,150	-,180	-,016	,249	,029	-,017
		Sig. (bilateral)	,852	,288	,201	,913	,075	,838	,905
		N	52	52	52	52	52	52	52
	CS	Coeficiente de correlación	,228	,215	,140	,255	,109	,168	,288*
		Sig. (bilateral)	,105	,126	,323	,068	,443	,234	,039
		N	52	52	52	52	52	52	52

-Correlación entre la dimensión de C.M y E.L. se tiene que las Características de la Tarea y el Clima Organizacional existe una Correlación. positiva moderada, con coeficiente de correlación de Spearman de 0,436 y significación bilateral de 0,001 , menor a $p = 0,05$.

-Variable Características de la Tarea, tiene una relación positiva baja con las siguientes dimensiones del Estrés Laboral:

Estructura Organizacional (Coeficiente de Correlación Spearman 0,349; Sig bilateral 0,011)

Tecnología: (Coeficiente de Correlación Spearman 0,336; Sig bilateral 0,015)

Falta de Cohesión: (Coeficiente de Correlación Spearman 0,365; Sig bilateral 0,008)

Respaldo de Grupo: (Coeficiente de Correlación Spearman 0,302 ; Sig bilateral 0,030)

En cuanto a la Dimensión de Carga Mental Demandas Cognitivas y Complejidad de la Tarea y la Variable de Estrés Laboral Clima Organizacional tienen una correlación positiva baja (Coeficiente de Correlación Spearman ; 0,309 Sig bilateral 0,026)

Síntesis
Las Variables de Carga mental y Estrés laboral que se relacionan son las características de la Tarea y el Clima Organizacional.

Correlación de Spearman

Variable de Carga Mental y Estrés Global

Correlaciones				
			Carga Mental	Estrés
Rho de Spearman	Carga Mental	Coefficiente de correlación	1,000	,055
		Sig. (bilateral)		,705
		N	50	50

Correlación positiva baja entre Carga Mental y Estrés Laboral es decir no existe significación entre estas dos variables

Sintomatología del Estrés

	Puntuaciones Funcionarios Total	F Baremo de Benavides et al., (2002)		
	Media(promedios)	BAJO	MEDIO	ALTO
S.P*	17,2	0-11	12-19	> 19
S.F*	10,6	0-5	6-8	> 8
S.S*	6,1	0-5	6-8	> 8
S.G*	33,92	0-22	22-33	> 33

S.P.= Sintomatología Psicológica;
 S.F.= Sintomatología Física;
 S.S.= Sintomatología Social;
 S.G.= Sintomatología Global.
 Fuente: Benavides et al., 2002.

Ítem Nº	Cuadro Síntomas mas Frecuentes	Me dia s	D.S
1	Dolores de espalda o cuello	2,2	1
10	Sentimiento de cansancio mental	2,1	1,1
14	Fatiga Generalizada	1,9	1,1
2	Irritabilidad Fácil	1,8	1,1
22	Estado de apresuramiento continuo	1,8	1,2
25	Resfriados y Gripes	1,8	1,1
5	Dolores de Cabeza	1,7	0,8
18	Dificultad de memoria y concentración	1,7	1
27	Problemas en la voz	1,7	1,3
30	Cansancio rápido de las cosas	1,7	1,2

Recordatorio

Síntomas físicos:

- Dolores de espalda y cuello.
- Dolores de cabeza.
- Fatiga generalizada.
- Resfriados y gripes.
- Problemas en la voz.

Síntomas emocionales/psicológicos:

- Sentimiento de cansancio mental.
- Irritabilidad fácil.
- Estado de apresuramiento continuo.
- Dificultades en la memoria.
- Cansancio rápido de las cosas

Propuesta del Plan de Acción

Dimensiones	Puntuación media(Carga mental)
Demandas cognitivas y complejidad de la tarea	Rediseño del puesto desde la perspectiva organizacional y de ergonomía cognitiva.
Características de la tarea	Rediseño del puesto desde la perspectiva organizacional motivacional.
Organización temporal del trabajo.	Rediseño del puesto desde la perspectiva organizacional.
Ritmo de trabajo	Rediseño del puesto desde la perspectiva organizacional y ergonómico temporal.
Consecuencias para la salud.	Educación para la salud, habilidades de afrontamiento del estrés.

Líneas de Intervención para cada una de las dimensiones

Categoría de Intervención	Ejemplo de Intervencion	Descripcion	Responsables	Fecha
Intervención Ergonómica Ambiental	Organización Espacial	Necesidad de reunir en un mismo espacio de trabajo, aquellos funcionarios de Secretaria General, Archivo Periferico, y Archivo General los cuales manejan una misma actividad informativa.	Direccion Economica Administrativa	Noviembre 2013 a Enero 2014
	Distracciones por llamadas telefonicas	Reducción de las distracciones producidas como parte de la actividad de los funcionarios, llamadas para resolver problemas administrativos y de atención al cliente	Departamento de Gestion del Talento Humano	Noviembre 2013 a Enero 2014
	Confort Estetico	Mejoras en la Iluminación de cada puesto de trabajo...	Logistica	Noviembre 2013 a Enero 2014
	Aislamiento acustico humano	Reducir el ruido generado por las conversaciones de compañeros o publico en general	Departamento de Gestion del Talento Humano	Noviembre 2013 a Enero 2014
	Aislamiento acústico mecánico	En archivos perifericos la minimizacion de los ruidos procedentes del entorno inmediato producidos en su mayoría por los automotores que ingresan a los estacionamientos del Instituto	Coordinacion Economica Administrativa	Noviembre 2013 a Enero 2014
Intervención ergonómica cognitiva	Mayor cantidad de información	La información de que se dispone es insuficiente, por lo que se requiere mas información para poder ejecutar el trabajo en los términos establecidos....	Cada centro de Gestión	Noviembre 2013 a Enero 2014
	Informacion Especializada	Sobre temas jurídicos, de personal específicos para determinadas materias para el correcto cumplimiento de cada actividad desempeñada	Dirección de Asesoría Jurídica	Noviembre 2013 a Enero 2014

Categoría de Intervención	Ejemplo de Intervencion	Descripción	Responsables	Fecha
	Coordinación entre departamentos	La falta de coordinación entre los distintos Departamentos en el Instituto implica que la información no llegue correctamente y se produzcan errores en el trabajo, así como fatiga mental. Se sugieren reuniones periódicas	Departamento de Gestión del Talento Humano	Noviembre 2013 a Enero 2014
Intervención organizacional motivacional	Delimitación de Tareas	Conflicto de rol (no se han determinado claramente cuáles son los objetivos a alcanzar y los límites de la tarea individual) se recomienda la delimitación de los roles específicos de cada funcionario para que no existan conflictos en el desempeño	Departamento de Gestión del Talento Humano	Noviembre 2013 a Enero 2014
	Fomentar las relaciones personales	Relacionarse con los compañeros mediante reuniones o actividades extra-laborales que potencien el compañerismo ...	Departamento de Gestión del Talento Humano	Noviembre 2013 a Enero 2014
	Motivación , reconocimiento	Reconocimiento individual de la tarea bien hecha	Cada Director de area en coordinacion con Departamento de Gestion del Talento Humano	Noviembre 2013 a Enero 2014
Educación en Salud	Técnicas de Afrontamiento del Estrés	Practicar deporte, hacer pausas, alternar tareas, aplicar técnicas de relajación (propuesta de prevención para combatir estrés.).....	Departamento de Gestion del Talento Humano	Noviembre 2013 a Enero 2014
	Conciliación familia, trabajo	Desarrollar una armonía entre el ámbito laboral y familiar de cada trabajador mediante actividades organizadas por el Instituto que incluya a las familias de los funcionarios	Departamento de Gestión del Talento Humano	Noviembre 2013 a Enero 2014

Estrategias específicas reducción del Estrés Laboral

- Estrategias que les permitan manejar controlar y detener los estragos producidos por el estrés



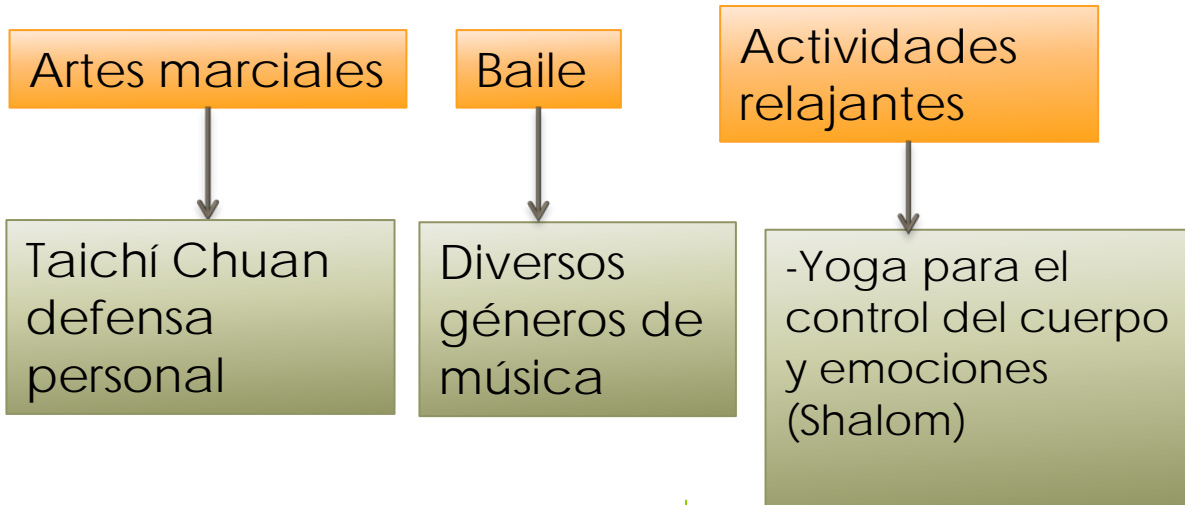
1.-Estrategias Individuales

2.-Estrategias Grupales

3.- Estrategias Organizacionales (Corresponden a las estrategias propuestas para la prevención de la carga mental)

Estrategias

○ PAUSAS ACTIVAS



○ TECNICAS DE RELAJACION

-Riso terapia
-Meditación Corta

○ Actividades Artísticas

-Fomentar lazos de amistad.
-Mejora de la comunicación organizacional

○ CHARLAS MOTIVACIONALES

Charlas de Capacitación individuales y grupales una vez al mes, en las cuales se trabaje el autoestima de cada trabajador y grupo de trabajo, el manejo de conflictos en las relaciones interpersonales

Conclusiones

- Se observa que el nivel de carga mental es medio
- No existe relación entre carga mental y estrés laboral sin embargo en cuanto a las Características de la Tarea tiene una relación moderada con el Clima Organizacional.
- Existen Síntomas de estrés tanto de naturaleza física como psicológica .

Recomendaciones

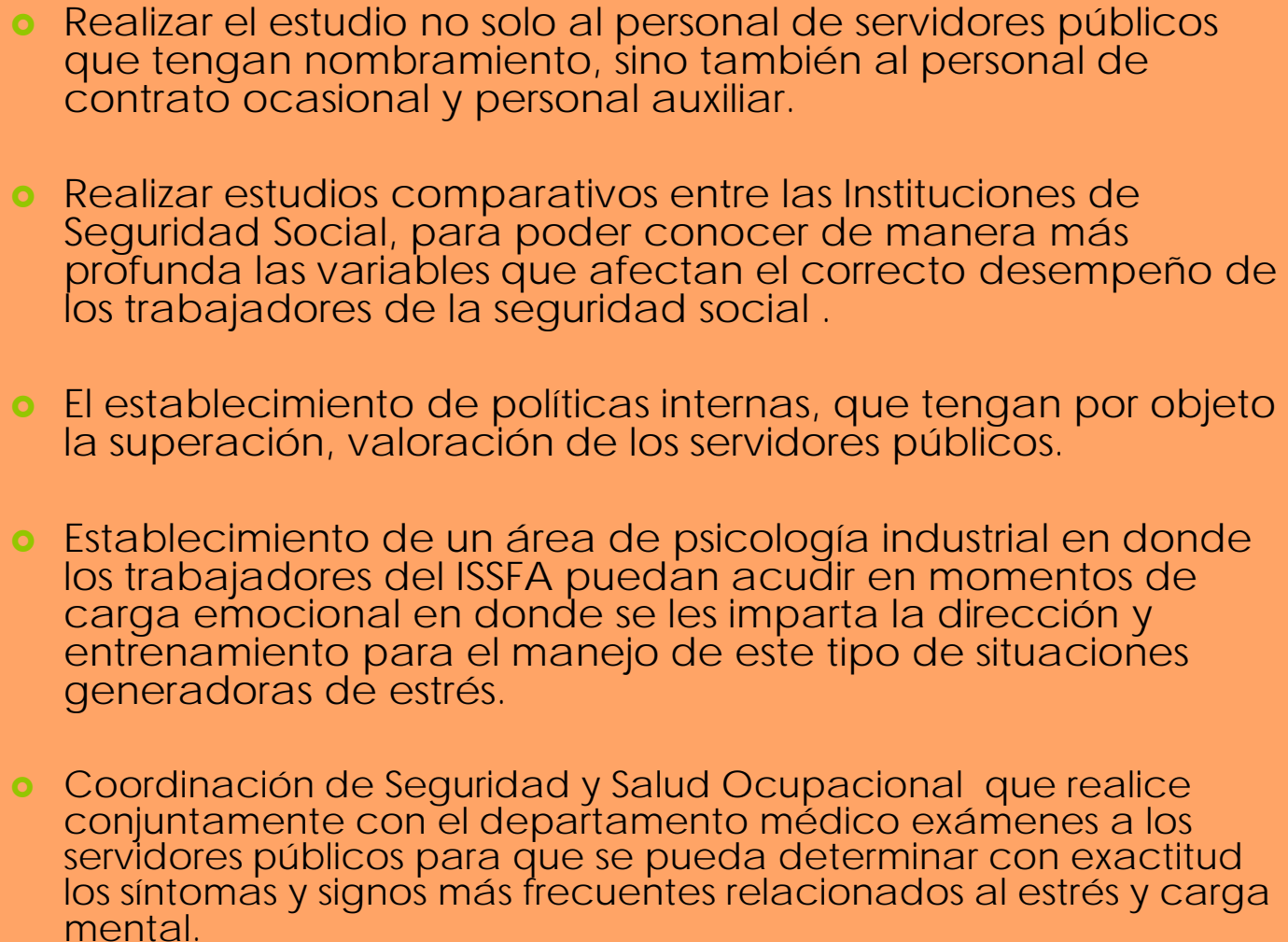
Presencia de Carga Mental en un Nivel Medio

De no existir control sobre la carga mental puede desencadenar a futuro que los niveles de estrés aumenten afectando el correcto desarrollo de cada una de las actividades diarias de los trabajadores

-Estudios de seguimiento

-Conocimiento del proceso de desarrollo de las patologías físicas o psicológicas en cada uno de los trabajadores

-Determinar todas las áreas que tengan un riesgo importante

- 
- Realizar el estudio no solo al personal de servidores públicos que tengan nombramiento, sino también al personal de contrato ocasional y personal auxiliar.
 - Realizar estudios comparativos entre las Instituciones de Seguridad Social, para poder conocer de manera más profunda las variables que afectan el correcto desempeño de los trabajadores de la seguridad social .
 - El establecimiento de políticas internas, que tengan por objeto la superación, valoración de los servidores públicos.
 - Establecimiento de un área de psicología industrial en donde los trabajadores del ISSFA puedan acudir en momentos de carga emocional en donde se les imparta la dirección y entrenamiento para el manejo de este tipo de situaciones generadoras de estrés.
 - Coordinación de Seguridad y Salud Ocupacional que realice conjuntamente con el departamento médico exámenes a los servidores públicos para que se pueda determinar con exactitud los síntomas y signos más frecuentes relacionados al estrés y carga mental.



GRACIAS POR SU ATENCION