

TRABAJO DE FIN DE MÁSTER

CARGA MENTAL DE TRABAJO FRENTE A LAS

RESPONSABILIDADES FAMILIARES

ASOCIADAS AL GÉNERO

MÁSTER EN DESARROLLO Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

CURSO: 2019/2020

ALUMNA: Melania Leal Álvarez

TUTORA: Estefanía Hernández Fernaud

CONVOCATORIA: Junio 2020

ÍNDICE

RESUMEN.....	3
1. INTRODUCCIÓN	5
Género y responsabilidades familiares.....	5
Carga mental de trabajo	8
Objetivos e hipótesis	12
2. MÉTODO.....	13
Participantes.....	13
Diseño	14
Instrumentos.....	14
Procedimiento	16
3. RESULTADOS	17
4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	22
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	26

RESUMEN

Cada vez el esfuerzo físico está menos presente en el trabajo, mientras que el manejo de información y las demandas psicológicas, se han visto incrementadas. Como consecuencia, el estudio de la carga mental de trabajo ha ido aumentando y adquiriendo importancia en las organizaciones. El objetivo de este estudio ha sido analizar si las responsabilidades familiares influyen en la carga mental de trabajo, considerando si éstas permanecen asociadas al género. Una muestra de 57 trabajadores/as respondió un cuestionario que medía la carga mental de trabajo, las interacciones familia-trabajo-familia, las cargas familiares, la satisfacción laboral y conciliación. Los resultados muestran la ausencia de diferencias en la carga mental de trabajo en función de las responsabilidades familiares y el sexo. No obstante, se encontró una relación entre la influencia negativa de la familia en el trabajo y la carga mental, y que las mujeres valoran su satisfacción laboral peor que los hombres.

Palabras clave: carga mental de trabajo, género, responsabilidades familiares, doble presencia, satisfacción laboral, interacción trabajo-familia, interacción familia-trabajo.

ABSTRACT

Physical effort is becoming less present at work, while information management and psychological demands have been increased. As a result, the study of the mental workload has been increasing and gaining importance in organizations. In order to know if family responsibilities increase the mental workload level and if it remains associated with gender an instrument was administered. The questionnaire measures family responsibilities, job satisfaction, reconciliation, family-work-family interactions and mental workload, to a total of 57 workers. The results show the absence of differences in mental workload independently of family responsibilities and sex. However, women value their job satisfaction worse than men, and a relationship between the negative influence of the family at work and the mental workload.

Keywords: mental workload, gender, family responsibilities, doubles exposure, job satisfaction, work-family interaction, family-work interaction.

1. INTRODUCCIÓN

A medida que los cambios tecnológicos han ido calando en la sociedad y en el ámbito laboral, se han impuesto cada vez más demandas cognitivas a las personas (Ferrer y Dalmau, 2004). La falta de flexibilidad en los horarios, las jornadas laborales o los desplazamientos largos hacia el lugar de trabajo, son factores que también pueden contribuir a una mayor carga mental, así como a poseer más dificultades en la conciliación familiar (Moreno, Moncada, Llorens, y Carrasquer, 2010)

Desde la Segunda Guerra Mundial, la presencia de mujeres en el mercado laboral ha aumentado drásticamente en las sociedades industrializadas occidentales. No obstante, éstas siguen siendo las principales responsables de las tareas domésticas y el cuidado de menores (trabajo no remunerado) (Hall, 1992; Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, INSHT, 2015). En consecuencia, es el sexo femenino el que tiene una mayor “doble presencia” (Moreno et al., 2010), lo que puede influir a su vez sobre la carga mental de trabajo (Ceballos-Vázquez et al., 2015).

Género y responsabilidades familiares

En todas las sociedades, las familias constituyen un espacio privilegiado para el desarrollo de la vida privada de las personas, estableciendo además una forma básica de división del trabajo (Ribeiro, 2004). Esta división ha permanecido, generalmente, vinculada a la diferenciación por sexo y edad, donde sobre todo el sexo femenino ha perdurado limitado al ámbito doméstico. Algunas investigaciones corroboran que la mayoría de los cuidadores a tiempo completo son mujeres, y se ha demostrado que este grupo de población

experimenta altos niveles de sobrecarga y problemas de salud (Roger et al., 2000; de Larrinoa et al., 2011).

Las responsabilidades familiares y domésticas se definen como las tareas llevadas a cabo dentro de un hogar para garantizar que se satisfagan las necesidades básicas de sus integrantes, tales como cocinar, limpiar y cuidar a niños o adultos mayores y otros familiares dependientes (Inter PressService, 2010).

Ocuparse de estas responsabilidades domésticas-familiares a la vez que se responde a las demandas del trabajo asalariado da lugar al fenómeno conocido como “doble presencia o doble exposición” (Moreno et al., 2010). A esta simultaneidad de las tareas se añade el volumen de horas de trabajo y el tiempo de ejecución, con la posibilidad de jornadas atípicas o alargadas. El factor psicosocial de la doble presencia es más habitual en el sexo femenino, generando dificultades de conciliación (Estevan, Rodríguez, Romero, Rodríguez y Romo, 2014; Güilgüiruca, Meza, Góngora y Moya, 2015), así como problemas de salud que se manifiestan en estrés, ansiedad, depresión y trastornos osteomusculares (Ramos, 2008, citado en López, Tapia, Parra y Zamora-Sánchez, 2018).

Moreno et al. (2010) han estudiado cómo el fenómeno de la doble presencia se asocia con la cantidad de trabajo doméstico-familiar que se ejecuta y con las condiciones de trabajo asalariado, así como con la exposición a factores psicosociales relacionadas con la organización del trabajo, que pueden ser perjudiciales. Los resultados muestran una asociación entre la doble presencia y exposiciones a riesgos psicosociales, como son las exigencias cuantitativas y emocionales. Esto es debido, según los autores, a una posible imposibilidad de

solucionar desde el entorno laboral las demandas aparecidas en el ámbito familiar. Por otro lado, en el caso del alargamiento de la jornada laboral, la frecuencia de la doble presencia se ve duplicada.

En las últimas décadas, los papeles conyugales han sufrido grandes cambios, surgiendo las parejas de “doble carrera”, donde ambos poseen una vida laboral activa. No obstante, algunas investigaciones señalan que en este tipo de parejas las mujeres perciben dificultades significativas para conciliar su vida laboral y doméstica (Spain y Bianchi, 1996, citado en Ribeiro, 2004). En esta misma línea, a finales de los años 90, Fernández, Schiaffino y Martí (2000) identifican que las mujeres que trabajan fuera de su hogar, presentan una tendencia a declarar su estado de salud como malo cuando poseen una mayor carga de trabajo doméstico.

El principal efecto negativo de la doble presencia es el estrés relacionado con las condiciones de trabajo y la carga combinada, lo que concluye con un alto riesgo de mala salud, efecto que se produce principalmente en mujeres (Mellner, Krantz, y Lundberg, 2006). Asimismo, Berntsson, Lundberg y Krantz (2006) obtienen que las mujeres que trabajan en puestos de mayor responsabilidad tienen mayor nivel de salud percibida que el resto de mujeres, aunque presentan más síntomas que los hombres en el mismo puesto, así como más estrés por trabajo remunerado, mayor conflicto entre demandas y una mayor carga total de trabajo.

Según los datos de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo publicada en 2015 (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, INSHT, 2015), al comparar conjuntamente el tiempo de trabajo remunerado (trabajo principal y segundo empleo) y no remunerado (cuidado y educación de

hijos o nietos, y la realización de tareas domésticas) que realizan hombres y mujeres, se observa que las jornadas de trabajo de los hombres son más cortas que las de las mujeres. Asimismo, en esta misma encuesta se encuentra que los hombres destinan habitualmente el mismo número de horas al trabajo no remunerado, independientemente de su jornada (parcial o completa), mientras que las mujeres, cuando tienen jornada a tiempo parcial, incrementan el número de horas dedicado al trabajo no remunerado.

Además, cuando hay hijos en el domicilio, tanto hombres como mujeres señalan más horas de trabajo no remunerado que cuando no los hay. Las mujeres con hijos, solteras o en pareja (esté trabajando o no la pareja) trabajan más horas no remuneradas que sus homólogos masculinos con la misma condición. Dentro de ese marco, existen evidencias donde los cuidadores informales que destinan más de 19 horas de cuidado por semana tienen más probabilidad de sufrir enfermedades mentales que los que participan menos horas (Doebler, Ryan, Shortall y Maguire, 2017).

Carga mental de trabajo

El estudio de la carga mental de trabajo se ha caracterizado por la falta de consenso respecto a su definición. En un intento de unificar criterios, Hacker (2001) realiza una agrupación de las definiciones aportadas por diferentes autores, planteando así dos enfoques de análisis de la carga mental de trabajo. Por un lado, propone un enfoque de la interacción exigencias-recursos, que permite “explicar las reacciones que distinguen a unos individuos de otros ante condiciones y exigencias idénticas en el plano físico y psicosocial” (Hacker, 2001, pp. 44). Por otro lado, el enfoque relacionado con las exigencias de la tarea tiene como concepto esencial el binomio “estrés-tensión”, de forma que el

estrés se deriva de los requisitos de la tarea y las personas intentan ajustarse a esas exigencias de igual manera que lo harían con otras formas de estrés (Hancock y Chignell, 1986, citado en Hacker, 2001).

Young y Stanton (2001, citado en Ferrer y Dalmau, 2004) aportaron una definición de carga mental que se aproxima a un posible consenso de los investigadores. Así, la carga mental de trabajo se define como “el nivel de recursos atencionales necesarios para equilibrar los criterios de ejecución, objetivos y subjetivos, que pueden ser modificados por las demandas de la tarea, soporte externo y experiencia”. De esta manera, los mencionados criterios pueden provenir del exterior o del propio individuo.

Cain (2007) aporta otra definición basada en los términos de tensión mental y tensión emocional. En esta misma línea, se establece el modelo de la norma europea y española UNE-EN ISO 10075-1, que asume que es la combinación de las características de la tarea, de la persona y de la situación lo que produce la carga mental (Díaz-Cabrera, Hernández-Fernaud y Rolo-González, 2012). Asimismo, diferencia entre los términos de presión mental (*mental stress*) y tensión mental (*mental strain*). El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define la presión mental como “*el total de todas las influencias valorables que inciden en un ser humano*”, refiriéndose por tanto a los factores externos que pueden afectar a un ser humano (Sebastián y del Hoyo, 2002). La tensión mental se define como el “*efecto inmediato de la presión mental en el individuo, que depende de sus condiciones previa habituales y actuales, incluidos los estilos individuales de afrontamiento*” (Sebastián y del Hoyo, 2002, pp. 31). En la Figura 1 se representa la relación entre presión y tensión mental.

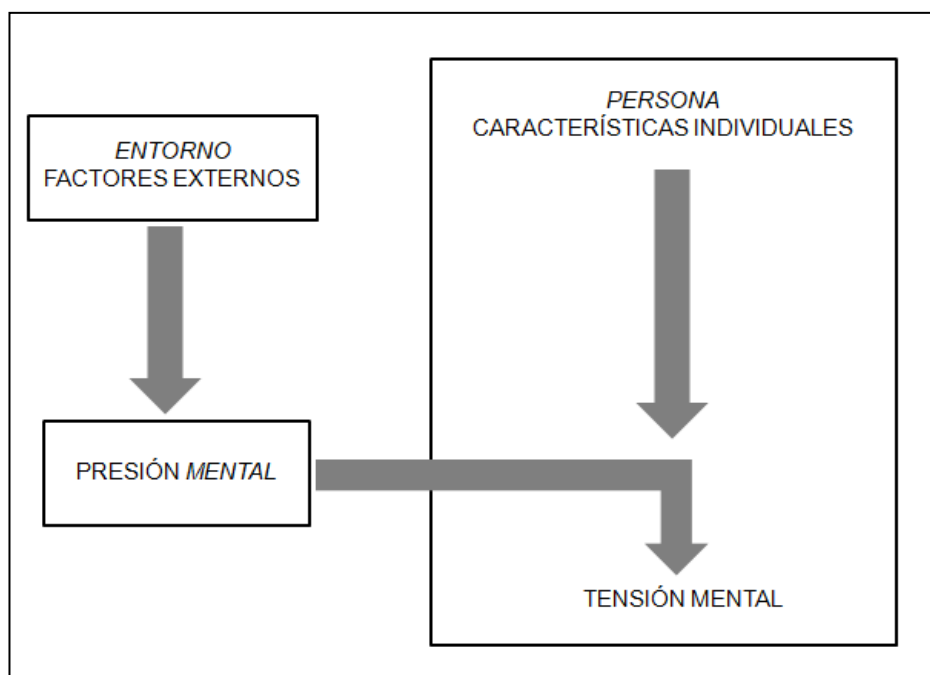


Figura 1. Relación entre presión y tensión mental (Extraído de Díaz-Cabrera et al., 2012).

La normativa UNE-EN ISO 10075-1 distingue además entre tres tipos de consecuencias de la tensión mental: efectos facilitadores, perjudiciales y otros efectos. Dentro de los efectos facilitadores se incluye el calentamiento y la activación. El calentamiento se refiere a la disminución del esfuerzo necesario para realizar la tarea poco después del comienzo de la misma, y la activación hace alusión a la dosificación de la energía dispuesta durante la realización de la tarea.

En cuanto a los efectos perjudiciales, se incluyen la fatiga mental y algunos de sus “estados similares”, como la monotonía, vigilancia reducida y saturación mental. La fatiga mental consiste en una reducción de la eficiencia funcional, tanto mental como física, manifestada como sensación de cansancio, entre otros. Por otra parte, el efecto de monotonía hace referencia a un estado de activación reducida producido durante actividades largas o repetitivas,

mientras que la vigilancia reducida se describe como un estado de actividad reducida lentamente desarrollado. Estas dos consecuencias se pueden diferenciar con respecto a las circunstancias de sus condiciones causales, pero no con respecto a los efectos que producen. Por último, la saturación mental se define, según esta norma, como un “estado de rechazo nervioso y fuertemente emocional de una tarea o una situación repetitiva” (Sebastián y del Hoyo, 2002, pp. 32-33).

Entre las demandas externas que generan la presión mental se encuentran las responsabilidades familiares, entre otras muchas. Estas responsabilidades se definen como aquellas obligaciones que tienen tanto los hombres como las mujeres y que derivan de la atención y cuidado de personas dependientes (menores, personas con discapacidad, personas enfermas, o personas mayores), así como de las labores domésticas ineludibles (Bardón et al., 2014). En esta línea de investigación, se ha encontrado que los cuidadores informales no están relacionados por sí mismos con las enfermedades mentales, pero existe una estrecha relación entre la intensidad del rol de cuidador y un mal nivel de salud. Además, algunos factores como la carga de trabajo del cuidador, el empleo y el género pueden repercutir en la salud mental de estos cuidadores (Doebler et al., 2017).

El objetivo general de esta investigación es analizar en qué medida las responsabilidades familiares pueden traer consigo un aumento de la carga mental de trabajo, considerando si las responsabilidades familiares permanecen asociadas al género.

Objetivos e hipótesis

El primer objetivo específico de este trabajo es evaluar en qué medida el género sigue estando asociado a las responsabilidades familiares y cómo influye en la interacción trabajo-familia. Se proponen las siguientes hipótesis:

1. Las mujeres dedicarán más tiempo a las responsabilidades familiares que los hombres.
2. Las mujeres obtendrán mayores puntuaciones en las interacciones negativas entre trabajo-familia-trabajo que los hombres.
3. Las mujeres puntuarán más bajo en satisfacción laboral que los hombres, especialmente cuando manifiesten mayor interacción negativa familia-trabajo.
4. Las mujeres manifestarán tener más dificultad para conciliar la vida familiar y laboral que los hombres.

El segundo objetivo específico es analizar la relación entre algunas dimensiones de Carga Mental de Trabajo definidas por la UNE-EN ISO 10075 (presión mental y tensión mental), con las responsabilidades familiares y el género. En relación con este objetivo se formulan las siguientes hipótesis:

5. Las personas con responsabilidades familiares obtendrán mayores puntuaciones en Carga Mental de Trabajo, en términos de Demandas cognitivas, Tensión mental, y Fatiga (general, física y mental).
6. Las mujeres presentarán mayor nivel de Carga Mental de Trabajo que los hombres, en términos de Demandas cognitivas, Tensión mental, y Fatiga (general, física y mental).
7. Cuánto más negativa es la interacción entre familia y trabajo mayor será la carga mental en todas sus dimensiones.

2. MÉTODO

Participantes

Participaron 57 trabajadores/as de distintas empresas, de las que 36 eran mujeres y 21 hombres. Los/as participantes tenían edades comprendidas entre 23 y 62 años ($M = 40,35$; $DT = 12$). Además, la media de antigüedad, tanto en las empresas como en los puestos de trabajo, fue de 9 años ($DT= 9,83$ y $8,13$ respectivamente). Atendiendo al nivel educativo, el 52,63% poseía estudios universitarios, el 28,07% Formación Profesional, el 10,52% había cursado la Educación Secundaria Obligatoria, el 7% Bachillerato y sólo un caso poseía estudios básicos.

En cuanto a los puestos de trabajo, siguiendo la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08), el mayor porcentaje de ocupantes eran profesionales científicos o intelectuales, seguido por el grupo de técnicos y profesionales de nivel medio. En la Figura 2 se muestra la distribución de los participantes en función del tipo de puesto.

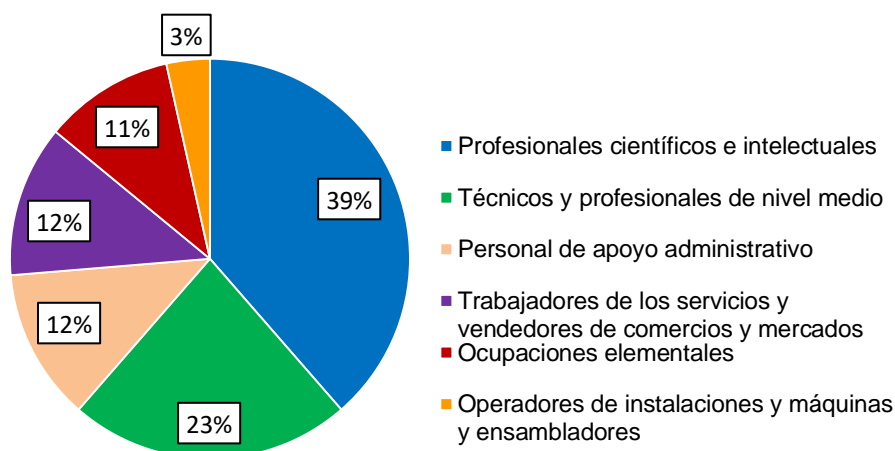


Figura 2. Porcentaje de participantes en función del puesto de trabajo.

Diseño

Para comprobar las hipótesis asociadas al primer objetivo se ha utilizado el género como variable independiente clasificatoria, y como variables dependientes el tiempo destinado a las responsabilidades familiares, las interacciones trabajo-familia-trabajo, la satisfacción laboral y la dificultad de conciliación trabajo-familia. En relación con el segundo objetivo, se han utilizado dos variables independientes clasificatorias: las responsabilidades familiares y la interacción negativa familia-trabajo. Las responsabilidades familiares tenían dos grupos, en función de si la persona tenía o no personas a su cargo (bien menores u otras personas dependientes). A partir de la dimensión de interacción negativa familia-trabajo se crearon tres grupos percentílicos: alta, media, baja. Las variables dependientes han sido las dimensiones de carga mental.

Instrumentos

Se utilizaron dos instrumentos: el Cuestionario de Interacción Trabajo Familia (SWING) y la Escala de Carga Mental de trabajo (ESCAM). A continuación se describe cada uno de ellos.

- *Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia* (SWING, Geurts et al., 2005, citado en Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts, 2009) se utilizó la versión española de Romeo, Berger, Yepes-Baldó y Ramos (2014), con una consistencia interna que oscila entre 0,77 y 0,89. Está formada por 22 ítems que se agrupan en cuatro subescalas:
 - *Interacción negativa trabajo-familia*: proceso en el que el comportamiento de un empleado en el hogar es influido por determinadas ideas y situaciones negativas que se han

construido y vivido en el trabajo. Por ejemplo: *“Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador”*.

- *Interacción negativa familia-trabajo*: proceso en el que el comportamiento de un trabajador en el trabajo es influido por determinadas ideas y situaciones negativas que se han construido y vivido en el hogar. Por ejemplo: *“Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral”*.
- *Interacción positiva trabajo-familia*: proceso en el que el comportamiento de un empleado en el hogar es influido por determinadas ideas y situaciones positivas que se han construido y vivido en el trabajo. Por ejemplo: *“Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo”*.
- *Interacción positiva familia-trabajo*: proceso en el que el comportamiento de un empleado en el trabajo es influido por determinadas ideas y situaciones positivas que se han construido y vivido la casa. Por ejemplo: *“Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada”*

La escala de respuesta era tipo Likert, de 0 a 3 puntos, donde 0 significaba “Nunca” y 3 “Siempre”. La puntuación en cada subescala se obtiene mediante la media aritmética de los ítems que las componen.

- *Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo* (ESCAM, Rolo-González, Díaz-Cabrera y Hernández-Fernaud, 2009): se utilizó la versión revisada de esta escala (Díaz-Cabrera, Hernández-Fernaud y Rolo, 2018; Hernández-Fernaud, Díaz-Cabrera y Rolo, 2019). La escala está

compuesta por 41 ítems que se respondían en una escala de frecuencia tipo Likert de 5 puntos, donde 1 era “Muy bajo” y 5 era “Muy alto”. Estos se agruparon en cuatro medidas:

- Demandas cognitivas ($\alpha = .91$): evalúa las exigencias mentales que supone el desempeño del puesto de trabajo.
- Tensión mental ($\alpha = .82$): evalúa el esfuerzo que esas exigencias mentales le suponen al trabajador.
- Fatiga general ($\alpha = .94$), fatiga física ($\alpha = .81$) y fatiga mental ($\alpha = .85$): evalúa la disminución temporal de la eficiencia del trabajador en un intento de regular ese desajuste entre demandas y recursos disponibles, que se manifiesta de forma general, física y mental.

Además, se solicitaban datos sociodemográficos y laborales de los participantes. Así, se preguntaba sexo, edad, situación actual, formación, nº hijos, nº personas dependientes a su cargo, profesión, antigüedad en la empresa, antigüedad en el puesto, jornada laboral, etc.). Por último, se incluyó dos ítems, uno sobre la dificultad de compaginación de la vida familiar y laboral, y otro sobre satisfacción laboral general.

Procedimiento

El cuestionario en formato papel y lápiz se distribuyó a 17 trabajadores, de forma individual y auto-administrada. El tiempo de cumplimentación fue de aproximadamente 15 minutos. Debido a la crisis sanitaria, se continuó la recogida de datos de forma telemática a través de la plataforma “Google Forms”. En todos los casos, la participación fue voluntaria y anónima.

3. RESULTADOS

Los análisis estadísticos fueron realizados con el software SPSS versión 25. En primer lugar, se calculó la consistencia interna de cada dimensión de las escalas utilizadas (escala de Interacción Trabajo-Familia y Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo) mediante el alfa de Cronbach. Tal y como se observa en la Tabla 1, con esta muestra estos valores fluctúan entre 0,81 y 0,95, por lo que las dimensiones presentan buena consistencia interna. También se muestran los estadísticos descriptivos para cada dimensión. En relación con la Carga Mental se observa que las medias de las dimensiones son cercanas al punto medio de la escala de respuesta, siendo la media más alta en la dimensión de Demandas Cognitivas ($M=3,54$). Las dimensiones que obtuvieron una mayor variabilidad en sus puntuaciones fueron las de Demandas cognitivas y Tensión Mental ($DT= 0,99$). Respecto a la Interacción Trabajo-Familia, se observa que las medidas de las dimensiones son bajas (sobre todo en las interacciones negativas), con valores que oscilan entre 0,87 y 1,57.

Tabla 1. Consistencia interna y estadísticos descriptivos de las dimensiones de la escala de Interacción Trabajo-Familia y de la Escala de Carga Mental de Trabajo.

		<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>Mín.</i>	<i>Máx.</i>	<i>α de Cronbach</i>
Interacción Trabajo-Familia	I. negativa Trabajo-Familia	0,87	0,60	0,00	2,25	,82
	I. negativa Familia-Trabajo	0,61	0,59	0,00	2,00	,89
	I. positiva Trabajo-Familia	1,22	0,76	0,00	3,00	,84
	I. positiva Familia-Trabajo	1,57	0,82	0,00	3,00	,85
Carga Mental de Trabajo	Demandas cognitivas	3,54	0,99	1,09	5,00	,95
	Tensión mental	2,93	0,99	1,00	5,00	,92
	Fatiga general	2,69	0,88	1,08	4,54	,94
	Fatiga física	2,68	0,90	1,00	4,75	,81
	Fatiga mental	2,03	0,70	1,00	3,83	,82

Para contrastar las hipótesis asociadas al primer objetivo, relacionado con las diferencias de género, se llevaron a cabo varios análisis de varianzas.

Los resultados muestran que no existen diferencias significativas en la cantidad de tiempo destinado al cuidado de los hijos y/o personas dependientes entre mujeres y hombres de la muestra ($F(1, 46) = 4,73; p = 0,4$). Por tanto, la primera hipótesis debe ser rechazada. No obstante, en la Figura 1 se pueden observar puntuaciones diferentes en función del sexo y las horas de cuidado dedicadas a los hijos/as u otras personas dependientes, donde las mujeres puntúan más alto, por lo que dedican más tiempo a las responsabilidades familiares, aunque no son diferencias estadísticamente significativas.

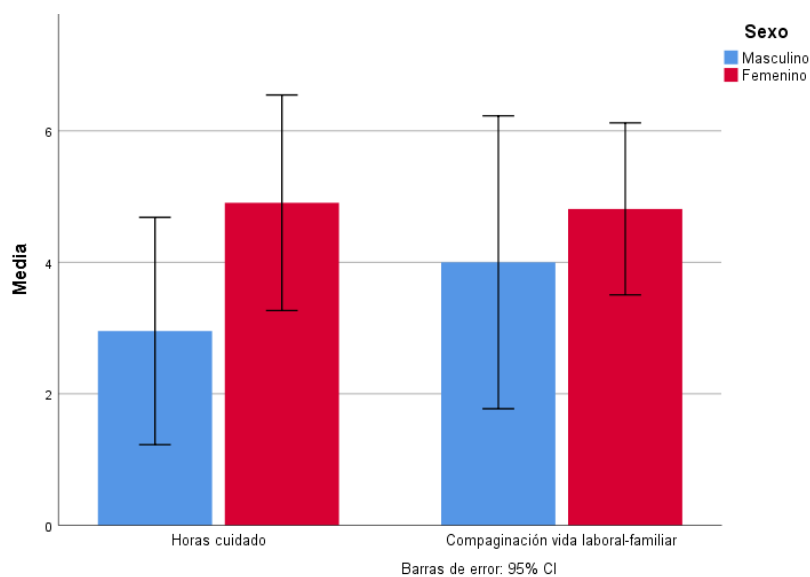


Figura 1. Media de horas de cuidado y compaginación vida laboral-familiar según sexo.

Asimismo, tampoco hay diferencias entre los sexos en la Interacción Negativa Trabajo-Familia e Interacción Negativa Familia-Trabajo ($F(1,24)=0,01$ y $p=0,93$; $F(1,24)=0,21$ y $p=0,65$ respectivamente), por lo que tampoco se confirma la segunda hipótesis de esta investigación.

Para contrastar la tercera hipótesis, se realizó una división en dos grupos de la Interacción Negativa Familia-Trabajo y Trabajo-Familia en función de las medianas y se realizó un análisis de varianza con dos variables independientes, sexo y el nivel de la Interacción negativa Trabajo-Familia o Familia-Trabajo (baja vs. alta), y la satisfacción como variable dependiente. En ambos casos, las interacciones no fueron estadísticamente significativas. Sólo cuando se analiza el sexo junto con la Interacción negativa Trabajo-Familia, se obtiene efectos principales significativos en función del sexo ($F(1,53)=4,56$; $p=0,04$) y en función del nivel de Interacción negativa Trabajo-Familia ($F(1,53)=4,10$; $p=0,05$). Las mujeres ($M=6,56$) valoran su satisfacción laboral peor que los hombres ($M=8,30$). Quienes indican tener más interferencias en su familia debido al trabajo ($M=7,23$) perciben menor satisfacción laboral que quienes poseen menos interferencias negativas ($M=8,32$).

Asimismo, se rechaza la cuarta hipótesis, al no obtenerse diferencias significativas entre sexos en la dificultad expresada para conciliar la vida laboral y familiar ($F(1,24)=0,48$; $p=0,50$).

Por otra parte, en cuanto al segundo objetivo de esta investigación, se realizó un análisis de varianzas, para analizar la relación entre algunas dimensiones de Carga Mental de Trabajo (presión mental y tensión mental) en función de las responsabilidades familiares y el género. En relación con la

quinta hipótesis, para observar si existe una relación entre el número de responsabilidades familiares y la Carga Mental de Trabajo, se dividió a los/as participantes en dos grupos: un grupo con hijos/personas dependientes ($n= 33$) y otro sin hijos/otras personas dependientes ($n=24$). No se obtuvo diferencias estadísticamente significativas para ninguna de las dimensiones: Demandas Cognitivas ($F(1,55)=0,46$; $p=0,50$; $\eta^2=0,01$), Tensión Mental ($F(1,55)=0,08$; $p=0,78$; $\eta^2=0$), Fatiga General ($F(1,55)=0,39$; $p=0,54$; $\eta^2=0,01$), Fatiga Física ($F(1,55)=2,13$; $p=0,15$; $\eta^2=0,04$) y Fatiga Mental ($F(1,55)=0,03$; $p= 0,86$; $\eta^2=0$). Por ello, se rechaza esta hipótesis.

En cuanto a la sexta hipótesis, no se obtuvo diferencias significativas entre sexos en el nivel de Carga Mental de Trabajo, en ninguna de sus dimensiones: Demandas Cognitivas ($F(1,55)=0,90$; $p= 0,35$; $\eta^2= 0,2$), Tensión Mental ($F(1,55)= 1,01$; $p=0,32$; $\eta^2= 0,02$), Fatiga General ($F(1,55)=3,63$; $p= 0,06$; $\eta^2= 0,06$), Fatiga Física ($F(1,55)=0,42$; $p= 0,52$; $\eta^2= 0,01$) y Fatiga Mental ($F(1,55)=3,27$; $p= 0,08$; $\eta^2= 0,06$). Por ello, se debe rechazar dicha hipótesis de la investigación.

Por último, para comprobar la séptima hipótesis se calculó la correlación de Pearson entre las dimensiones de carga mental y las dimensiones de interacción negativa entre familia-trabajo-familia (Tabla 2). Tal y como se formulaba, existe una correlación positiva entre la Interacción negativa familia-trabajo y Tensión Mental, Fatiga General, Física y Mental ($r_{xy}=0,35$; $r_{xy}=0,58$; $r_{xy}=0,50$ y $r_{xy}=0,26$, respectivamente), de forma que cuanto más influyen las situaciones negativas del trabajo en el ambiente familiar, mayor será el nivel de esfuerzo ante las exigencias mentales del puesto, así como mayor fatiga

general, física y mental. Igualmente, existe correlación positiva entre las dimensiones de carga mental y la Interacción negativa Trabajo-Familia.

En el análisis de correlación se incluyó también la dificultad percibida para conciliar la vida familiar y laboral. Como puede observarse, la Interacción negativa trabajo-familia correlacionó positivamente con la dificultad percibida para la conciliación laboral y familiar ($r_{xy}=0,44$), lo que significa que a mayor influencia de las circunstancias negativas del trabajo en la vida familiar, mayor dificultad percibirá la persona para conciliar la misma. Asimismo, la dificultad percibida de conciliación laboral y familiar, correlaciona positivamente con las Demandas Cognitivas, Tensión Mental y Fatiga General ($r_{xy}=0,34$; $r_{xy}=0,45$; $r_{xy}=0,37$), por lo que cuanto mayor conflicto perciba la persona para compaginar su vida laboral y familiar (o viceversa), mayores serán las exigencias mentales que perciba en su puesto, haciendo un mayor esfuerzo mental en las mismas así como aumentando su fatiga general.

Tabla 2. Correlaciones entre las dimensiones de Interacción Trabajo-Familia y de Carga Mental de Trabajo, y la dificultad percibida de conciliación.

	1	2	3	4	5	6	7
1. <i>Interacción Negativa Trabajo-Familia</i>	1,00						
2. <i>Interacción Negativa Familia - Trabajo</i>	0,48						
3. <i>Dificultad percibida de conciliación</i>	0,44*	0,16					
4. <i>Demandas cognitivas</i>	0,23	0,07	0,34				
5. <i>Tensión mental</i>	0,52***	0,35**	0,45***	0,62***			
6. <i>Fatiga General</i>	0,58***	0,40***	0,37*	0,30*	0,67***		
7. <i>Fatiga Física</i>	0,50***	0,34**	0,22	0,25	0,47***	0,80	

*** $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los cambios sociodemográficos acontecidos durante los últimos años han hecho evidente la necesidad de estudiar la relación existente entre el trabajo y la familia. El objetivo principal de este estudio ha sido analizar en qué medida el aumento de la carga mental de trabajo puede estar asociado a las responsabilidades familiares, a la vez que se examina si éstas permanecen asociadas al género.

Los resultados obtenidos no confirman la primera hipótesis, encontrando que no existen diferencias significativas entre sexos en la cantidad de tiempo destinado al cuidado de hijos u otras personas dependientes, aunque sí se aprecia una tendencia de mayor dedicación a esta tarea en el sexo femenino frente al masculino. Aunque numerosas investigaciones hallan que las mujeres dedican un mayor tiempo al cuidado de los menores (Hall, 1992; Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, INSHT, 2015), el resultado obtenido puede estar relacionado con el trabajo de Wiersma y Van Den Berg (1991, citado en Blanco y Feldman, 2000), donde se observó que al incluir las horas de cuidado de menores en las responsabilidades del hogar, se incrementaba considerablemente la participación masculina.

En contra de lo planteado en la segunda hipótesis, tampoco se obtuvo diferencias entre sexos en cuanto a la influencia de las situaciones negativas del trabajo sobre el comportamiento en el hogar, o viceversa. Este dato puede estar relacionado con el anterior. Si existe un reparto equitativo de las cargas

familiares, el conflicto familia-trabajo-familia puede disminuir al estar más equilibrado el ámbito familiar y el laboral (Clark, 2000, citado en Andrade y Landero, 2015). En este sentido, el apoyo familiar favorecería el desempeño en el trabajo, y el apoyo y reconocimiento laboral redundaría en mayor bienestar familiar (Wyne, Grzywacz, Carlson y Kacmar, 2007, citado en Saavedra, 2016).

De acuerdo con la tercera hipótesis y en línea con resultados de investigaciones previas (Aguirre y Martínez, 2006), se encontró que las mujeres valoran su satisfacción laboral peor que los hombres. En este sentido, García-Bernal, Gargallo-Castel, Marzo-Navarro y Rivera-Torres (2005), afirman que la satisfacción laboral está determinada por los aspectos económicos, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo y la realización personal que pueden impactar de diferente manera según el género.

En trabajos previos quienes manifiestan tener mayores interferencias negativas en la familia debido al trabajo, valoran su satisfacción de peor forma (Bruck, Allen y Spector, 2002). Esto ocurre dado que las personas que experimentan que su trabajo les dificulta dedicar más tiempo a su familia, tienden a percibir este de manera negativa, pues las condiciones laborales les limitan a realizar aquello que desean, por lo que disminuye su grado de satisfacción en distintos aspectos del ámbito laboral (Aguirre y Martínez, 2006). Sin embargo, los resultados obtenidos en este estudio no apoyan estos datos.

Tampoco se obtuvo diferencias entre los sexos en la dificultad percibida para conciliar la vida laboral y familiar, por lo que se rechaza la cuarta hipótesis. Este resultado va en contra de los obtenidos en algunas investigaciones (Margherita, O'Dorchai, Bosch y Ramb, 2009; Mills et al., 2014), donde las mujeres interrumpieron más sus carreras debido al cuidado de niños,

en comparación con las mujeres sin hijos y los hombres (con o sin hijos). Esta ausencia de efecto puede deberse a que al existir un reparto de horas equilibrado entre hombres y mujeres, dedican el mismo tiempo a las responsabilidades familiares, lo podría hacer que ambos sexos perciban de igual manera su dificultad para compaginar la vida laboral con la familiar. Asimismo, también puede estar relacionado con que las horas dedicadas al trabajo faciliten el equilibrio entre la vida laboral y familiar (Margherita et al., 2009).

En relación con la quinta hipótesis y en contra de lo hallado en el estudio de Lundberg, Mårdberg y Frankenhaeuser (1994), donde las mujeres informaron de niveles más altos de sobrecarga de trabajo y estrés que los hombres -aumentando esta diferencia con la cantidad de hijos/as en el hogar-, no se encontró relación entre las responsabilidades familiares y la carga mental de trabajo. Esto puede haber ocurrido por la edad de los/as hijos/as de los participantes, de manera que si la persona tiene hijos mayores de edad no requerirían tanta dedicación.

Tal y como establecen algunas investigaciones previas (López y Flinding, 2012, citado en Felice, 2013; Juratovac y Zauszniewski, 2014), las mujeres parecen tener una carga mental de trabajo mayor que los hombres dado que son las “administradoras del hogar”. Sin embargo, en contra de lo esperado, no se encuentran diferencias significativas entre sexos en la carga mental de trabajo, lo que no apoya la sexta hipótesis del trabajo. Esto puede deberse a que exista una menor exposición a la “doble presencia”, por lo que se espera mejores niveles de salud mental y menor estrés (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005, citado en Moreno et al., 2010).

En relación con la séptima y última hipótesis, se observa que existe una relación entre la influencia negativa de la familia en el trabajo y la Tensión Mental, Fatiga General, Física y Mental. Estos efectos negativos aumentarían el nivel necesario de recursos atencionales para realizar la ejecución de las tareas laborales al estar siendo modificados por las demandas externas. Estos datos pueden apoyarse en el modelo de Carga Mental de Trabajo de la norma UNE-EN ISO 10075-1 en el que se basa esta investigación, donde se asume que la combinación de las características de la tarea, de la persona y de la situación producen dicha carga mental (Díaz-Cabrera, Hernández-Fernaud y Rolo-González, 2012).

La teoría del ajuste familia-trabajo (Grzywacz y Bass, 2003, citado en Aguirre y Martínez, 2006) explicaría que al aumentar la Interacción Negativa Trabajo-Familia, aumente la dificultad percibida para la conciliación laboral y familiar, así como a su vez, este conflicto en la compaginación aumentaría la Carga Mental de Trabajo. Tal y como se explicaba anteriormente, aquellos individuos que perciban dificultades en el trabajo para dedicar más tiempo a su familia, describen su trabajo de manera más negativa (Aguirre y Martínez, 2006), percibiendo que este conflicto aumenta su carga mental (Guttek, Searle y Klepa, 1991, citado en Lundberg, Mårdberg y Frankenhaeuser, 1994).

Los resultados obtenidos en este trabajo deben ser interpretados considerando una serie de limitaciones. Por un lado, el tamaño de la muestra es reducido, pudiendo no representar de forma adecuada a la población trabajadora. Por otro lado, las responsabilidades familiares se midieron sólo en relación al cuidado de menores o personas dependientes, por lo que se han

dejado sin contabilizar otras responsabilidades que pueden requerir tiempo y esfuerzo.

En futuras investigaciones, podrían tenerse en cuenta, además del sexo, otras variables individuales (p.e. la personalidad, aptitudes, motivación...) que pueden ser moduladoras de la relación entre carga mental de trabajo y las responsabilidades familiares. Asimismo, sería interesante analizar estas variables en parejas que convivan, de forma que teniendo las medidas de ambos cónyuges se pueda controlar la posible sobreestimación del tiempo dedicado a las tareas domésticas o cuidado de las personas a cargo. Por último, la evaluación de parejas de doble carrera permitiría profundizar en el objetivo de este estudio.

El estudio de las diferencias debidas al género que puede haber en la conciliación laboral y familiar, la carga mental de trabajo y en la satisfacción laboral, tiene interés no sólo por el avance del conocimiento, sino por las implicaciones prácticas de los resultados. Conocer los aspectos de la interacción trabajo-familia que pueden afectar negativamente a la carga mental y a la fatiga, y si afectan de forma diferencial a hombres y mujeres, favorecería el diseño de programas de intervención dirigidos a mitigar esos efectos perjudiciales.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguirre, Z., y Martínez, M. P. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *MAPFRE medicina*, 17(1), 14-24. Recuperado de <https://sid.usal.es/ldocs/F8/ART9377/Influencia.Pdf>

- Andrade, Luis., y Landero, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista De Psicología Universidad De Antioquía*, 7(1), 185-198.
- Bardón, F., Cardona, A., de Poo, D., Gimeno, I., González, M., López, F., Sánchez, P., Trasancos, M. y Zafra, R. (2014). *Guía de corresponsabilidad: la corresponsabilidad también se enseña*. Madrid: Organización de Mujeres de Confederación Intersindical y Organización de Mujeres de STES. Recuperado de <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/docs/GuiaCorresponsabilidad.pdf>
- Blanco, G., y Feldman, L. (2000). Responsabilidades en el hogar y salud de la mujer trabajadora. *Salud pública de México*, 42, 217-225. Recuperado de <https://www.scielosp.org/article/spm/2000.v42n3/217-225/es/>
- Berntsson, L., Lundberg, U., y Krantz, G. (2006). Gender differences in work-home interplay and symptom perception among Swedish white-collar employees. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 60(12), 1070–1076. DOI: 10.1136/jech.2005.042192
- Bruck, C., Allen, T., y Spector, P. (2002). The relation between work–family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of vocational behavior*, 60(3), 336-353. DOI: 10.1006/jvbe.2001.1836
- Cain, B. (2007). *A Review of the Mental Workload Literature*. Toronto: Defence Research and Development Toronto (Canadá). Recuperado de <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a474193.pdf>
- Ceballos-Vásquez, P., Rolo-González, G., Hernández-Fernaund, E., Díaz-Cabrera, D., Paravic-Klijn, T., y Burgos-Moreno, M. (2015). Factores psicosociales y carga mental de trabajo: una realidad percibida por

enfermeras/os en Unidades Críticas. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 23(2), 315-322. DOI: 10.1590/0104-1169.0044.2557

Dawis, R., y Lofquist, L. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Díaz-Cabrera, D., Hernández-Fernaud, E. y Rolo, G. (octubre, 2018). Carga mental de trabajo y fatiga en el puesto de conductor de transporte de pasajeros en función de la complejidad de la ruta. III Congreso Internacional de la Sociedad Científica Española de Psicología Social. Cuenca, España.

De Larrinoa Palacios, P., Rodríguez, S., Marqués, N., Zabaleta, M., Eizaguirre, J. y Marroquín, I. (2011). Autopercepción del estado de salud en familiares cuidadores y su relación con el nivel de sobrecarga. *Psicothema*, 23(3), 388-393.

Díaz-Cabrera, D., Hernández-Fernaud, E., y Rolo-González, G. (2012). *Carga mental de trabajo*. Madrid: Síntesis.

Doebler, S., Ryan, A., Shortall, S., y Maguire, A. (2017). Informal care-giving and mental ill-health – differential relationships by workload, gender, age and area-remoteness in a UK region. *Health & Social Care in the Community*, 25(3), 987-999. DOI: 10.1111/hsc.12395

Estevan, L., Rodríguez, R., Romero, B., Rodríguez, A., y Romo, M. (2014). Doble presencia: Un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral. *ReiDoCrea: Revista Electrónica De Investigación Y Docencia Creativa*, 3, 172-179. Recuperado de

<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/32323/ReiDoCrea-Vol.3-Art.22-Estevan-Rodri%cc%81quez-Romero-Rodri%cc%81quez-Romo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Felice, M. I. (2013). Construyendo la familia: la decisión de tener hijos y la influencia de la paternidad sobre la actividad laboral en varones de sectores medios. *Margen*, (69), 1-15.

Fernández, E., Schiaffino, A., y Martí, M. (2000). Influencia del trabajo doméstico sobre la salud y la utilización de servicios sanitarios en mujeres con trabajo remunerado y amas de casa. *Gaceta Sanitaria*, 14(4), 287-290. DOI: [10.1016/S0213-9111\(00\)71478-6](https://doi.org/10.1016/S0213-9111(00)71478-6)

Ferrer, R., y Dalmau, I. (2004). Revisión del concepto de carga mental: Evaluación, consecuencias y proceso de normalización. *Anuario de Psicología*, 35(4), 521-545.

García-Bernal, J., Gargallo-Castel, A., Marzo-Navarro, M., y Rivera-Torres, P. (2005). Job satisfaction: empirical evidence of gender differences. *Women in Management Review*, 20(4), 279-288. DOI: [10.1108/09649420510599098](https://doi.org/10.1108/09649420510599098)

Güilgüiruca, M., Meza, K., Góngora, R., y Moya, C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(238), 57-67. DOI: [10.4321/S0465-546X2015000100006](https://doi.org/10.4321/S0465-546X2015000100006)

Hacker, W. (2001). Carga mental de trabajo. En Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Ed), *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (Vol. 1, cap. 29, pp. 44-46). Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1ª

edición electrónica en español. Reimpreso de Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, 4ª edición. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/161958/Cap%C3%ADtulo+29.+Ergonom%C3%ADa>

Hall, E. M. (1992). Double exposure: the combined impact of the home and work environments on psychosomatic strain in Swedish women and men. *International Journal of Health Services*, 22(2), 239-260. DOI: [10.2190/7VW4-GE0D-WRKU-Q62V](https://doi.org/10.2190/7VW4-GE0D-WRKU-Q62V)

Hernández-Fernaud, E., Díaz-Cabrera, D. y Rolo, G. (julio, 2019). Satisfacción con las condiciones ambientales en el trabajo: ¿influye en la fatiga laboral? *XV Congreso Internacional de Psicología Ambiental-Psicamb*. Tenerife, España.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (2015). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo+6%C2%AA+EWCS/abd69b73-23ed-4c7f-bf8f-6b46f1998b45>

Inter Press Service (IPS) (2010). *Gender and Development Glossary: A Tool for Journalists and Writers*. Bangkok, Tailandia: Johanna Son. Recuperado de <http://www.ips.org/africa/library/GenderandDevelopmentGlossary.pdf>

Juratovac, E. y Zauszniewski, J. (2014). Full-time employed and a family caregiver: A profile of women's workload, effort, and health. *Women's Health Issues*, 24(2), p.e187-e196. DOI: 10.1016/j.whi.2014.01.004

López, P., Tapia, P., Parra, C., y Zamora-Sánchez, R. (2018). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la

vida familiar. *Revista de Comunicación de la SEECI*, (44), 33-51. DOI: [10.15198/seeci.2017.44.33-51](https://doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51)

Lundberg, U., Mårdberg, B., y Frankenhaeuser, M. (1994). The total workload of male and female white collar workers as related to age, occupational level, and number of children. *Scandinavian journal of psychology*, 35(4), 315-327. DOI: 10.1016/j.whi.2014.01.004

Margherita, A., O'Dorchai, S., Bosch, J., y Ramb, F. (2009). Reconciliation between work, private and family life in the European Union. Office for Official Publications of the European Union. DOI: 10.2785/30167

Mellner, C., Krantz, G., y Lundberg, U. (2006). Symptom reporting and self-rated health among women in mid-life: The role of work characteristics and family responsibilities. *International Journal of Behavioral Medicine*, 13(1), 1-7. DOI: 10.1207/s15327558ijbm1301_1

Mills, M., Tsang, F., Präg, P., Ruggeri, K., Miani, C., y Hoorens, S. (2014). Gender equality in the workforce. Reconciling work, private and family life in Europe. DOI: 10.2838/54302

Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez, A., y Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING). *Psicothema*, 21(2), 331-337. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/3635.pdf>

Moreno, N., Moncada, S., Llorens, C., y Carrasquer, P. (2010). Doble presencia, trabajo doméstico- familiar y asalariado: espacios sociales y tiempos. *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud*. Universitat Autònoma de Barcelona. Recuperado de

http://www.ccoo.cat/salutlaboral/docs/Calaix%20Sindical/2011_doblepresenciaysalud.pdf

Ribeiro, M. (2004). Relaciones de género: equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales. *Papeles de población*, 10(39), 219-237. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252004000100009&script=sci_abstract&tIng=en

Roger, M., Bonet, I., Gallego, C., Pisa, R., Ribas, A., Viñets, L. y Oriol, R.(2000). Impacto del hecho de cuidar en la salud de los cuidadores familiares. *Atención primaria*, 26(4), 217-223. DOI: [10.1016/S0212-6567\(00\)78650-1](https://doi.org/10.1016/S0212-6567(00)78650-1)

Rolo-González, G., Díaz-Cabrera, D., y Hernández-Fernaund, E. (2009). Desarrollo de una escala subjetiva de carga mental de trabajo (ESCAM). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(1), 29-37.

Romeo, M., Berger, R., Yepes-Baldó, M., y Ramos, B. (2014). Adaptation and validation of the Spanish Version of the “Survey Work-Home Interaction–NijmeGen” (SWING) to Spanish speaking countries. *Anales de Psicología*, 30(1), 287-293. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282014000100030&Ing=en&tIng=en

Saavedra, R. (2016). *Satisfacción Laboral e Interacción Trabajo-Familia* (Trabajo de Fin de Grado). Universidad de La Laguna, España.

Sebastián, O., y del Hoyo, M. (2002). *La carga mental de trabajo*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>