

“Carga Mental y Apego al Lugar de Trabajo.

Un análisis relacional”

Alumno: Adrián Hernández Martín

Tutor: Ernesto Jesús Suarez Rodríguez

Trabajo de fin de grado de Psicología.

Departamento de Psicología Cognitiva, Social y Organizacional.

Facultad de Ciencias de la Salud. Sección de Psicología y Logopedia.

Universidad de La Laguna,

2017/2018

ÍNDICE

RESUMEN	1
ABSTRACT	1
1.INTRODUCCIÓN	2
1.1 Carga Mental de Trabajo	2
1.2 Apego al lugar de Trabajo	7
1.3 Planteamiento del problema	10
2. MÉTODO	12
2.1 Participantes y procedimiento	12
2.2 Instrumentos	12
3. RESULTADOS	13
4. DISCUSIÓN	17
5. REFERENCIAS	20
6.APÉNDICES	23

RESUMEN

La carga mental y el apego al lugar de trabajo son dos temas de estudio actuales que han sido relacionados de manera indirecta por numerosas variables de carácter psicológico. El propósito del presente estudio es comprobar si existe una relación directa entre apego al lugar y carga mental de trabajo. Se aplicaron los instrumentos a un total de 124 residentes canarios distribuidos en siete sectores laborales con diferentes tipos de contratos. Los análisis mostraron que existen relaciones significativas positivas entre las dimensiones de la carga mental de trabajo y alguna de las medidas de apego que se emplearon.

Palabras Clave: Apego al Lugar de Trabajo, Carga Mental de Trabajo, dimensiones de Carga Mental, estilos de Apego.

ABSTRACT

Mental workload and attachment at workplace are two current topics of study that have been indirectly related to numerous variables of a psychological nature. The purpose of this study is to verify if there is a direct relation between attachment to the workplace and mental workload. The instruments were administered to a total of 124 canarian residents distributed in seven labor sectors with different types of contracts. Analyzes showed that there are significant positive relations between the dimensions of the mental workload and some of the attachment measures that were used.

Keywords: Attachment at Workplace, Mental Workload, dimensions of Mental Workload, Workplace Attachment styles.

1.INTRODUCCIÓN

La creciente evolución de las empresas y organizaciones ha llevado a muchos investigadores a determinar la carga mental de trabajo (CMT) como un factor fundamental en el área de la prevención de riesgos laborales y en el bienestar físico y psicológico de los trabajadores. (Díaz, Hernández y Rolo, 2012).

Es por ello, que las consecuencias surgidas influyen de alguna manera en la organización, generando dificultades en el clima organizacional, problemas con la satisfacción laboral, mal desempeño de las tareas, absentismo por parte del trabajador o incluso en el abandono del puesto o de la propia organización.

Del mismo modo que Rubio, Luceño, Martín y Jaén (2007), el autor de este estudio concibe la carga mental de trabajo como: «una concepción multidimensional, según la cual existen diferentes fuentes causantes de la carga mental. Estas fuentes proceden principalmente de tres tipos de actores: los aspectos temporales de la tarea, sus demandas cognitivas y los sentimientos o actitudes que genera la realización de a misma en los trabajadores» (p.85).

Por otra parte, entiende que el apego al lugar es el lazo afectivo que desarrollan los individuos hacia determinados sitios por lo que sienten atracción y propósito de permanencia (Low, 1992 en Casakin, Ruiz y Hernández, 2013).

El objetivo fundamental de esta investigación es relacionar las dimensiones de carga mental de trabajo (CMT) con los estilos de apego y la medida general de apego al puesto de trabajo.

1.1 Carga Mental de Trabajo

Ceballos, Paravic, Burgos y Barriga (2014) conciben a la *carga mental de trabajo* (CMT) como la brecha existente entre la capacidad de la persona para realizar una

tarea con los requerimientos que esta conlleva y los recursos necesarios para desarrollarla.

A lo largo de su historia, son numerosos los autores que la han definido como un concepto multidimensional, y han constituido sus propias dimensiones.

Hart, Childress y Bortolussi (1981) establecen sus 10 dimensiones de la carga mental de trabajo: carga global, dificultad de la tarea, presión temporal, rendimiento, mental/sensorial, esfuerzo físico, frustración, nivel de estrés, fatiga y tipo de actividad.

Hart y Staveland (1988) las reducen a las siguientes seis dimensiones: demanda mental, demanda física, demanda temporal, ejecución, esfuerzo, y nivel de frustración.

Por otra parte, Rolo, Díaz y Hernández (2003) distribuyen a la CMT en las siguientes cinco dimensiones: (1) cantidad y complejidad de la información utilizada en el desarrollo del puesto de trabajo; (2) demandas cognitivas del trabajo realizado, siendo estas: atención, concentración, memorización; (3) organización temporal del trabajo que comprende aspectos referidos al tiempo requerido, tiempo disponible, pausas y ritmo de trabajo; (4) características de las tareas haciendo referencia al número de tareas, complejidad de estas, interrupciones, demoras, recuperación de retrasos y consecuencias de los errores y (5) consecuencias para la salud derivada de un desequilibrio de la carga mental de trabajo.

En lo referente a la evaluación de la carga mental de trabajo (CMT), tal y como exponen Díaz, Hernández y Rolo (2012), es preciso entender sus dos “dimensiones”:

En primer lugar, se debe diferenciar entre los dos tipos de carga mental existentes: la carga mental cuantitativa, que refiere a la cantidad de tareas a

realizar, y la carga mental cualitativa, que hace referencia al nivel de complejidad de la tarea.

En segundo lugar, se debe conocer la existencia de los niveles de carga mental: por un lado, nos referimos a sobrecarga mental cuando un trabajador es sometido a más exigencias mentales de las que puede hacer frente; por otro lado, se puede acudir al término de subcarga mental cuando las tareas a realizar son pocas y poco complejas.

Finalmente, estas dos dimensiones (tipos y niveles) se combinan entre sí para dar lugar a cuatro grandes categorías de carga mental: (1) sobrecarga mental cuantitativa, (2) sobrecarga mental cualitativa, (3) subcarga mental cuantitativa y (4) subcarga mental cualitativa. (pp.23-24)

Por otro lado, autores como Dalmau y Ferrer (2004) o Díaz y col. (2009) afirman que, para entender la carga mental de trabajo, es necesario contar con los diversos modelos en los que se ha clasificado:

Los modelos de carga mental cognitivos-atencionales. Surgen a partir la *Teoría de la Información* propuesta por Shannon y Weaver en 1949, que tienen su origen en el área de las matemáticas y hacen referencia a la capacidad limitada de los sistemas de comunicación humanos para transmitir y procesar la información.

Entre sus modelos, destacan:

Los modelos estructurales o de filtro, que enfatizan en el carácter selectivo de la información y distinguen cuatro componentes en el sistema de procesamiento de esta: (1) un filtro, como mecanismo encargado de seleccionar la información; (2) un canal de comunicación, situado tras el filtro, por donde fluye la información seleccionada; (3) un almacén a corto plazo y un almacén a largo plazo, que hacen referencia a la memoria de trabajo y (4) una memoria a largo plazo. Como ejemplo,

se citan, *el modelo de filtro rígido* de Broadbent (1985) y *el modelo de filtro atenuado* de Treisman (1969).

Los *modelos de recursos*, que hacen hincapié en la capacidad limitada de la atención humana, e intentan explicar cómo afectan estos límites a la atención cuando se desempeñan tareas de forma simultánea (generando una “sobrecarga mental”). Dentro de este grupo destacan, *el modelo de recursos limitados* de Kahneman (1973) y *el modelo de recursos múltiples* de Wickens (1980).

Los modelos de carga mental centrados en la interacción entre las características de la tarea y de la persona, comprenden «modelos más amplios e integradores, que consideran la carga mental como el resultado de las interacciones entre la persona y la tarea desde una perspectiva sistémica» (Díaz y col., 2012, p.63).

Entre los modelos que forman este grupo, se expone la *propuesta teórica de la Norma UNE-EN ISO 10075*. Este modelo plantea, a partir de los “Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental de trabajo” de la Norma UNE-EN ISO 10075-1 sobre términos y definiciones generales, que la carga mental es un diseño de cualquier tarea, no solo en las consideraciones conocidas como actividades cognitivas (UNE-EN ISO 10075-1, 2001). En esta definición, se incluyen algunos factores externos al individuo como demandas de las tareas y condiciones ambientales. Estos factores ejercen en el mismo una presión mental (stress) que, a su vez, produce una tensión mental (*strain*). Esta tensión se transcribirá en una serie de reacciones fisiológicas, cognitivas y/o emocionales.

Según indica la norma UNE-EN ISO 10075-1, existen varias categorías que determinan o modifican la carga mental de trabajo: (1) *las características de la tarea y del puesto de trabajo* (características cognitivas, condiciones temporales,

contenido del puesto y otras características relevantes); (2) las *condiciones ambientales* (la iluminación, condiciones acústicas, temperatura o distribución del espacio físico); (3) *los factores sociales y de la organización* (valores de la organización, su estructura, historia, tamaño...) y (4) *las características individuales* (habilidades cognitivas, sensoriales, la capacidad atencional o las destrezas motoras y físicas).

Por otra parte, esta norma propone una serie de efectos y consecuencias resultantes de la tensión o carga mental:

A corto plazo, estos efectos se pueden dividir en facilitadoras (efecto de calentamiento y de activación) y perjudiciales (fatiga mental, monotonía, vigilancia reducida o saturación mental);

A largo plazo, estas consecuencias afectan tanto a la persona como a la organización. En lo referente a las consecuencias sobre la persona, predominan las consecuencias en la salud física (enfermedades cardiovasculares, fatiga crónica, incremento o disminución de la actividad cerebral), en la salud psicológica (riesgos psicosociales como estrés, burnout y mobbing, problemas en relaciones interpersonales) o en la motivación y satisfacción laboral (disminución del interés y sentimientos de insatisfacción). En referencia a las consecuencias sobre la organización, estos efectos repercuten en el desempeño del puesto y en la organización (cambio en el clima organizacional, aumento del absentismo laboral, propensión al cambio o abandono del puesto, un aumento de los conflictos en la organización...)

Para finalizar, tal y como expone Lara (s.f), a partir de la Norma UNE-EN ISO 10075-3, para llevar acabo la evaluación de la carga mental de trabajo se podrá seleccionar algunas de las siguientes medidas:

- *Medidas fisiológicas.* Proporcionan información sobre los cambios psicofisiológicos de las personas (medidas de actividad eléctrica cerebral, ritmo cardíaco, tasa de parpadeo, diámetro pupilar entre otros tipos de actividad fisiológica) relacionadas con la tarea que se ejecuta.
- *Evaluación de rendimiento.* Evalúan el rendimiento cognitivo y psicomotor del trabajador en unas condiciones determinadas.
- *Métodos de Análisis de las condiciones de trabajo y de la tarea.* Ofrecen información sobre las características de las tareas y sobre las condiciones de trabajo físicas, psicosociales, ambientales y organizacionales.
- *Procedimientos de evaluación subjetivos.* Ofrecen información de cómo las personas perciben sus condiciones de trabajo y como evalúan los diferentes aspectos de la carga mental de sus tareas. Por ejemplo, la Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo, ESCAM (Díaz, Roló y Hernández, 2009), que será utilizada en el presente estudio.

1.2 Apego al lugar de Trabajo

Para poder entender el apego al lugar de trabajo per se, se debe entender que dicho término deriva de la concepción del apego general.

John Bowlby (1982), uno de los autores más relevantes en el estudio del apego, lleva a cabo una investigación donde analiza el apego y la pérdida. En esta, estudia las reacciones de recién nacidos, a través de sus conductas de apego y/o enojo, cuando son separados de sus cuidadores, y como son sus reacciones al volver. A partir de los resultados hallados, origina su *Teoría del Apego* donde profundiza sobre el concepto de comportamiento de apego en los niños.

Ainsworth, Blehar, Waters, y Wall (1978) realizan una investigación basada en la concepción de apego de Bowlby, donde evaluaron las conductas manifestadas de

algunos niños a través de una técnica llamada “situación extraña”. En este procedimiento, separaron a los niños de sus padres/cuidadores y a partir de su reacción, se les organizó según el “estilo de apego” que mostraron: (1) “el estilo de apego seguro” donde el niño utiliza al cuidador como una base segura para la exploración, protesta en contra de la ausencia del cuidador y cuando es consolado, vuelve a la exploración. Puede ser consolado por extraños, pero muestra una clara preferencia por el cuidador; (2) “estilo de apego ansioso”, donde el niño es incapaz de hacer frente a las ausencias del cuidador buscando consuelo constante; (3) “estilo de apego evitativo”, en el que existe poco intercambio afectivo en el juego, el niño muestra poca o ninguna irritación con la salida y poca o ninguna respuesta visible al volver. Trata al extraño de manera similar al cuidador y (4) “estilo de apego inseguro”, donde el niño no siente al cuidador como una base segura, busca la proximidad y contacto antes de que ocurra la separación, pero se resiste cuando este es alcanzado. No se consuela fácilmente con extraños.

Por otra parte, Harms (2011) concibe al apego como el deseo innato de buscar la proximidad en momentos de necesidad y/o angustia a fin de mejorar las perspectivas de supervivencia. Además, informa que a medida que estos esfuerzos son exitosos, el infante genera una sensación de seguridad y, que dicha seguridad, será la base del estilo de apego individual a lo largo de su vida.

A lo largo de su historia, el concepto de apego al lugar se ha abordado desde numerosas perspectivas, en el presente estudio se tratará desde una perspectiva ambientalista en el área de la psicología laboral.

El autor, del mismo modo que Hidalgo y Hernández (2001), entiende el apego al lugar como la tendencia del individuo a buscar el lugar al que pertenece o donde se siente más cómodo.

Rioux (2005), define el apego al lugar de trabajo como un vínculo emocional que influye en la calidad del desempeño laboral y en el bienestar de los empleados.

Por otra parte, diversos autores consideran el apego al lugar de trabajo como un recurso para los empleados (Rioux y Pignault, 2013, en Scrima, 2015).

Tal y como mencionan Scrima, Rioux y Lorito (2014): «Varios estudios (Le Roy y Rioux, 2013; Rioux y Pignault, 2013; Velasco y Rioux, 2010) han encontrado, que los empleados que están más apegados a su lugar de trabajo muestran una menor tendencia a abandonar sus puestos y, como consecuencia, un aumento en su desempeño en comparación con aquellos que están menos apegados (Dinç, 2010)» (p.24).

A su vez, Rioux y Pavalache-Ilie (2013) afirman que el apego al lugar de trabajo es un buen predictor de las dimensiones de “ayuda ofrecida a los colegas” y “espíritu de equipo”.

Hazan y Shaver (1990) concluyen que las personas con un estilo de apego seguro: (1) están menos predispuestas a reportar conductas hostiles en el lugar de trabajo y (2) son menos propensas a contraer enfermedades psicósomáticas y alteraciones físicas

De manera similar, en una muestra que contenía principalmente trabajadores de programas informáticos, se demostró que los individuos con estilo de apego seguro informaron de niveles más altos en satisfacción laboral (Krauz, Bizman y Braslavsky, 2001, en Harms, 2011)

Por otra parte, Ronen y Mikulincer (2012), en su investigación con gerentes de equipos de trabajo, concluyen que un estilo apego ansioso en estos se relaciona con una menor satisfacción laboral de los empleados que pertenecen a sus grupos.

Finalmente, para llevar a cabo la evaluación del apego al lugar de trabajo se debe considerar las siguientes recomendaciones. En primer lugar, que las entrevistas se centren en el concepto de apego; para ello pueden utilizar modelos de entrevistas como: the Adult Attachment Interview (Main y col., 2002). En segundo lugar, que se apliquen instrumentos estandarizados de medidas de apego al lugar de trabajo como, the Adult Attachment in the Workplace scale (Neustadt y col., 2006) o the Workplace Attachment Scale (Scrima y col., 2014).

En el presente estudio se utilizará la adaptación de la escala AAWS (Neustadt y col., 2006), elaborada por Scrima y col. (2014).

1.3 Planteamiento del problema

El autor de este trabajo no ha encontrado evidencias empíricas que relacionen de manera directa las variables que pretende medir: carga mental de trabajo (CMT) y apego al lugar de trabajo.

A su vez, en la literatura consultada, ha podido observar relaciones tanto con las dimensiones de la carga mental de trabajo como con los estilos de apego al lugar, con variables que afectan psicológicamente al trabajador, ya sean de tipo ambientales (características de la tarea y satisfacción laboral entre otras) o individuales (demandas cognitivas, demandas emocionales, organización temporal, presión). Por ello, el autor considera que puede existir relación directa entre algunas dimensiones de la CMT y el apego que genera un empleado hacia su lugar de trabajo. Además, prevé que dependiendo de la relación que surja entre estas variables se podría explicar algunos cambios manifestados por el individuo (consecuencias en la salud física, psicológica y motivación) y/o en la organización (clima organizacional inadecuado, aumento de conflictos), siendo factores importantes a la hora de llevar a cabo programas de intervención.

Por otra parte, reflexiona sobre la importancia de incluir en sus análisis el tipo de contrato de un trabajador (contrato temporal y contrato fijo). En este caso, a pesar de no ser el centro de estudio de la presente investigación, considera que algunas de las consecuencias surgidas en la interacción de las variables estudiadas como la tensión mental, la organización temporal o incluso el apego al lugar de trabajo, puedan verse reforzadas por el tipo de contrato y el tiempo que lleve el trabajador en su organización o empresa.

Objetivo general:

El autor pretende hallar la relación entre las dimensiones de carga mental de trabajo (CMT) y los estilos de apego al lugar aplicados al ámbito laboral.

Objetivos específicos:

1. Comprobar la relación existente entre las dimensiones de la carga mental de trabajo, CMT (demandas cognitivas, características de la tarea, organización temporal, demandas emocionales y tensión mental) con el estilo de apego seguro.
2. Comprobar la relación existente entre las dimensiones de la carga mental de trabajo, CMT (demandas cognitivas, características de la tarea, organización temporal, demandas emocionales y tensión mental) con el estilo de apego evitativo.
3. Comprobar la relación existente entre las dimensiones de la carga mental de trabajo, CMT (demandas cognitivas, características de la tarea, organización temporal, demandas emocionales y tensión mental) con el estilo de apego ansioso.

2. MÉTODO

2.1 Participantes y procedimiento

El estudio se desarrolla a partir de una muestra incidental de 124 personas, de las cuales 51 son mujeres (41,1%) y 73 son hombres (58,9%) con una media de edad de 37 años.

En lo que respecta al nivel de estudios, la mayoría ha cursado estudios secundarios (46%) (Formación Profesional, Bachiller y equivalentes), un 43,6 % han realizado estudios universitarios, y un 10,4 % han cursado estudios primarios.

En referencia a la situación laboral, el 41,13 % de la muestra se encuentra trabajando con contratos temporales, el 52,42 % trabaja con contratos indefinidos, y el 6,45 % trabaja con otro tipo de contrato (autónomo y sin contrato o nómina).

Los puestos ocupados por la mayoría de los participantes pertenecen a trabajadores/as de mandos intermedios (76,6%) distribuidos en uno de los siete sectores de trabajo que se nombran a continuación: hostelería (37,1%), salud (25,8 %), servicios (12,9%), administración pública (12,1 %), ventas (7,3 %), producción (4%) y educación (0,8%). En referencia al tipo de jornada, prevalece el tipo de jornada completa (68,6%), el resto trabaja con otro tipo de jornada (31,4%).

La aplicación de los cuestionarios se llevó a cabo de forma individual y en formato papel a lo largo del mes de abril de 2018. La participación fue voluntaria y anónima. De manera general, los participantes tardaron en torno a 15 minutos en cumplimentar el instrumento.

2.2 Instrumentos

En el presente estudio se emplearon dos escalas:

En primer lugar, para la evaluación de la CMT, se utilizó la Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM, Díaz y col., 2009). Esta escala, consta de 45

ítems en escala tipo Likert, siendo 1 “muy bajo” y 5 “muy alto”, que pregunta sobre el grado de ocurrencia de una serie de características en el puesto de trabajo. Se organiza en cinco dimensiones: (1) Demandas Cognitivas, (2) Características de la Tarea, (3) Organización Temporal, (4) Demandas Emocionales y (5) Tensión Mental.

En segundo lugar, para la valoración del apego al lugar de trabajo, se empleó la versión adaptada de Scrima y col. (2014) de la Escala de Apego Adulto al Lugar de Trabajo (AAWS, Neustadt y col.,2006), Work Attachment Scale. Este instrumento está compuesto por 18 ítems en escala tipo Likert, siendo 1 “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”, que evalúa la calidad de las relaciones en el puesto de trabajo. Está compuesto por tres dimensiones: (1) estilo de apego seguro, (2) estilo de apego evitativo y (3) estilo de apego ansioso.

En último lugar, se adjuntó una tercera sección que contenía cuestiones de algunos datos sociodemográficos: puesto de trabajo que ocupa, departamento al que pertenece, ámbito o sector laboral, situación laboral, tipo de jornada, tipo de turno, horas que trabaja en cada jornada laboral, sexo, edad, situación familiar y nivel de estudios entre otras.

3. RESULTADOS

El análisis estadístico de esta investigación se llevó a cabo con el programa SPSS (IBM) versión 12.1.9.

En primer lugar, se calculó la fiabilidad de cada dimensión de la escala ESCAM (Díaz y col., 2009). Los resultados mostraron una consistencia interna elevada para todas sus dimensiones. Véase la tabla 1.

Tabla 1

Análisis de la consistencia interna de las 5 dimensiones de la ESCAM (Díaz y col., 2009)

Dimensiones	Alfa de Cronbach
Demandas Cognitivas	0.71
Características de la Tarea	0.79
Organización Temporal	0.87
Demandas Emocionales	0.81
Tensión Mental	0.81

Por otro lado, se repitió el procedimiento con las dimensiones que componen la escala WAS (Scrima y col., 2014). Los resultados manifestaron una fiabilidad baja en la escala que mide el estilo de apego seguro, que invalidó su uso. Del mismo modo, mostró una fiabilidad cuestionable en la escala que mide el estilo de apego ansioso. No obstante, la escala que mide el estilo de apego evitativo reflejó un alfa de Cronbach adecuado. Todos los valores se exponen en la tabla 2.

Tabla 2

Análisis de la consistencia interna de los 3 estilos de apego al lugar de trabajo medidos en la WAS (Scrima y col., 2014)

Dimensiones	Alfa de Cronbach
Estilo de Apego Evitativo	0.70
Estilo de Apego Ansioso	0.62
Estilo de Apego Seguro	0.37

Además, se decidió hallar la consistencia interna de la medida de apego general al lugar de trabajo que mide la misma escala, mostrando un valor de 0.67. Se eliminaron los ítems que disminuían dicha fiabilidad (ítems 3, 4, 7 y 13), obteniéndose un alfa de Cronbach final de 0.73.

Por otra parte, se realizó una correlación múltiple que relacionó: las dimensiones de carga mental de trabajo, la medida general de apego al lugar de trabajo y el tiempo de permanencia del trabajador en su organización o empresa. El análisis reveló varias correlaciones entre las variables incluidas (tabla 3). De entre estas, se destaca la correlación resultante entre la dimensión de carga mental de trabajo, “tensión mental” y la medida de apego general [$R(124) = 0.32$, $p (<0.01)$]. El resto de las correlaciones mostraron relaciones significativas usuales, ya que estas dimensiones miden un mismo constructo.

Tabla 3.

Correlación entre las dimensiones de Carga Mental de Trabajo, medida general de Apego al Lugar de Trabajo y meses en la organización

Dimensiones	1	2	3	4	5	6	7
1. Tensión mental							
2. Demandas emocionales	-0.07						
3. Organización temporal	-0.08	0.17					
4. Características de la tarea	0.43**	0.67	-0.06				
5. Demandas cognitivas	0.11	0.19*	0.31**	0.56**			
6. Apego General	0.32**	0.08	0.04	0.03	-0.08		
7. Meses en la organización	-0.15	-0.03	0.14	-0.04	0.15	-0.9	

** . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral).

A través de varios análisis de regresión se estudió la influencia de las distintas dimensiones de la carga mental de trabajo en la medida de apego al lugar. En estos, se consideraron las dimensiones de la CMT como la variable predictora, y la medida general de apego, el estilo de apego evitativo y el estilo de apego ansioso como las variables dependientes. El análisis de regresión resultante entre las dimensiones de la CMT y estilo de apego evitativo reflejó una relación significativa con un valor de $R^2=0.178$, $p (<0.001)$ que expresa, que por lo general, un 17,8 % del estilo apego evitativo en el lugar de trabajo se encuentra explicado por la carga mental de trabajo. A su vez, se obtuvieron datos concluyentes en el análisis de regresión realizado entre las dimensiones de la CMT y la medida de apego general, que informa, que la relación entre las variables es significativa ($R^2=0.130$, $p <0.01$) pero poco representativa. De manera general, un 13 % del apego al lugar de trabajo es explicado por la carga mental de trabajo (tabla 4).

 Tabla 4

Análisis de regresión para las dimensiones de carga mental de trabajo

Variable	R cuadrado	Significación
Estilo de Apego Ansioso	0.053	0.257
Estilo de Apego Evitativo	0.178	0.000
Medida de Apego General	0.130	0.005

Finalmente, se generó una nueva variable denominada “tipo de contrato” con dos medidas: “tipo de contrato temporal” (medida 1) y “tipo de contrato fijo” (medida 2). Se realizó una prueba T para medias independientes, donde se compararon los dos tipos de contrato en función de las dimensiones de carga mental de trabajo y la medida general de apego al lugar de trabajo. Los resultados, expuestos en la tabla

5, no mostraron relaciones entre la mayor parte de las comparaciones realizadas, con la excepción de una relación significativa entre el tipo de contrato y la dimensión de la carga mental de trabajo, “Organización Temporal”, que reflejó un valor de $t(114) = -3.04$, $p (<0.01)$.

Tabla 5

Diferencia en variables psicológicas entre trabajadores con contrato temporal y empleados con contrato fijo

Variables psicológicas	Contrato temporal		Contrato fijo		t (114)	Sig.
	M	Dt	M	Dt		
Apego General	2.40	0.52	2.38	0.47	0.22	0.83
Demandas Cognitivas	3.37	0.70	3.53	0.57	-1.35	0.18
Características de la tarea	3.36	0.43	3.35	0.46	0.15	0.88
Organización Temporal	2.94	0.94	3.42	0.78	-3.04	0.003
Demandas Emocionales	3.36	0.68	3.50	0.64	-1.06	0.29
Tensión Mental	2.80	0.63	2,72	0.57	0.76	0.43

4. DISCUSIÓN

El objetivo de la presente investigación es el de explorar la relación existente entre las dimensiones de la carga mental de trabajo (Demandas cognitivas, Características de la tarea, Organización temporal, Demandas emocionales y Condiciones ambientales) de la escala ESCAM (Díaz y col., 2009), y el apego al lugar de trabajo, con sus estilos de apego, de la escala WAS (Scrima y col., 2014).

Los resultados de los análisis de fiabilidad muestran una escasa consistencia interna en la escala WAS (Scrima y col., 2014). El autor considera que este inconveniente puede deberse a que la muestra se caracteriza por ser muy heterogénea. Los participantes de este estudio ocupan puestos de trabajos

diferentes, en diferentes ámbitos laborales y con diferentes niveles de formación, por lo que podrían estar afectando a dicho análisis.

Por otra parte, en la relación entre la medida general de “apego al lugar el trabajo” y la dimensión “tensión mental de trabajo” de la CMT, insiste en su valor positivo. Plantea que este resultado puede deberse a que los encuestados hayan considerado la tensión como la consecuencia de un apego al lugar de trabajo elevado, que podría traducirse en un aumento de las responsabilidades, un incremento en la dificultad de las tareas, un aumento en las demandas cognitivas y, por lo tanto, una mayor tensión mental.

A su vez, a partir de los resultados obtenidos en el análisis de regresión, el autor afirma, que a pesar de no haber estudios anteriores que lo ratifiquen, es posible que exista una relación directa entre la carga mental de trabajo y el apego al lugar de trabajo.

En relación con lo nombrado, del mismo modo que algunos autores como Díaz y col. (2012) o Rioux y Pignault (2013) en sus investigaciones, infiere, que la carga mental y el apego a lugar son, en su mayor parte, variables de carácter psicológico, y, por lo tanto, considera esta condición como un posible punto de unión.

Así mismo, en las comparaciones realizadas entre los tipos de contrato en función de las dimensiones de la CMT y el apego al lugar de trabajo, insiste en que el hecho de no exista relación entre la mayor parte de las variables analizadas, no debe suponer una traba, ya que este tipo de variables psicológicas (demandas cognitivas, demandas emocionales, tensión mental), al ser independientes del tipo de contrato, no deberían verse afectadas. No obstante, la relación que se establece entre el tipo de contrato y la dimensión “organización temporal” de la CMT, aunque no es objeto principal de estudio en esta investigación, indica que existe diferencia

significativa entre los dos tipos de contrato analizados en lo que refiere a la organización de horarios, descansos, tareas a realizar, etc. Es por ello, por lo que se deduce que esta condición debería ser mejor en un trabajador cuya permanencia en la organización o empresa haya sido mayor, y por lo general, se corresponde a personas que disponen de un contrato indefinido o fijo. Sin embargo, aunque se esperaba una relación significativa entre la medida de apego al lugar de trabajo y los tipos de contrato, entendiendo que el apego de un empleado debería ir en aumento a medida que transcurre el tiempo en la misma, no se halló relación entre ambas. El autor cree que la ausencia de esta relación significativa puede deberse a factores como: (1) una baja identificación con la organización o empresa, (2) un mal clima organizacional, (3) una disconformidad con el tipo de contrato, entre otras.

Para finalizar, como es natural, el estudio presenta una serie de limitaciones que se deben indicar. En primer lugar, se enfatiza el hecho de que es una investigación que se realiza de forma novedosa y que, por lo tanto, no existen evidencias empíricas previas que la respalden. Para ello, se proponen realizar nuevas investigaciones teniendo en cuenta los resultados satisfactorios de esta. También, sería deseable verificar la fiabilidad del instrumento WAS (Scrima y col., 2014) planteando nuevos estudios que confirmen su validez. Para finalizar, otra limitación proviene de la muestra utilizada. A la hora de realizar nuevas investigaciones, se propone que esta sea más amplia y menos variada en lo que respecta al área laboral y tipo de contrato.

En conclusión, a partir de los resultados expuestos, se podría apoyar la idea de que las variables “carga mental de trabajo” y “apego al lugar de trabajo” son medidas que se encuentran relacionadas y que, por lo tanto, se pueden investigar de manera conjunta.

5. REFERENCIAS

- Ainsworth, M., Blehar, M., Waters, E. y Wall, S. (1978). Patterns of attachment: A psychological study of the Strange Situation. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Bowlby, J. (1982). Attachment and Loss: retrospect and prospect. *American Journal of Orthopsychiatry*. 52(4), pp. 664-678.
- Casakin, H., Hernández, B. y Ruiz, C. (2013). Differences in place attachment and place identity in non-natives of cities of Israel and cities of Tenerife. *Estudios de Psicología*.34(23), pp.287-297.
- Ceballos, P., Paravic, T., Burgos, M. y Barriga, O. (2014). Validación de Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo en Funcionario/as Universitarios. *Ciencia y enfermería* 20(2), pp. 73-82.
- Dalmau, I. y Ferrer, R. (2004). Revisión del concepto de carga mental: evaluación, consecuencias y proceso de normalización. *Anuario de Psicología*. 34(4), pp.521-545.
- Díaz Cabrera, D., Hernández Fernaud, E. y Rolo González, G. (2012). *Carga Mental de Trabajo: Guía de intervención*. Madrid, España: Editorial Síntesis S.A.
- Díaz Cabrera, D., Hernández Fernaud, E. y Rolo González, G. (2009). Desarrollo de una Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 25(1), pp.29-37.
- Harms, P., D. (2011). Adult attachment styles in the workplace. *Human Resource Management Review*. 22(4), pp. 285-296.
- Hart, S. G., Childress, M. E., y Bortolussi, M. (1981). Defining the subjective experience of workload. *Proceedings of the twenty-Fifth Annual Meeting of the Human Factors Society*. pp. 527-531.

- Hart, S. G. y Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. En P. A. Hancock y N. Meshkati (Eds.), *Human mental workload*. North-Holland, Amsterdam. pp. 139-183.
- Hazan, C. y Shaver, P. R. (1990). Love and work: an attachment theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*. 39, pp. 270-280.
- Hidalgo, M.C. (2000). Estilos de apego al lugar. *Medio Ambiente y Comportamiento Humano*. 1(1), pp. 57-73.
- Hidalgo, M.C. y Hernández, B. (2001). Place attachment: conceptual and empirical questions. *Journal of Environmental Psychology*. 21, pp.273-281.
- Lara-Ruiz, A. (s.f). La carga mental de trabajo. *En Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Recuperado el 2 de Mayo de 2018:
<http://www.insht.es/Ergonomia2/Contenidos/Promocionales/Carga%20Mental/ficheros/DTECargaMental.pdf>
- Leiter, M., Day, A. y Price, L. (2015). Attachment styles at work: Measurement, collegial relationships and bornout. *Elsevier GmbH*. 2(1), pp. 25-35.
- Rioux, L. (2005). Approche psychosociale de l'attachement aux lieux de travail. *Cahiers du Laboratoire Orleanais de Gestion*. 2, pp.1-17.
- Rioux, L., y Pavalache-ilie, M. (2013). Workplace attachment and organizational commitment: are they predictors of organizational citizenship behavior? *Analele Științifi ceale Universității Alexandru Ioan Cuza din Iași. Psihologie*. 1, pp. 5 - 18.
- Rolo, G., Díaz-Cabrera, D. y Hernández-Fernaud, E. (2003). Subjective evaluation of workload: psychometric characteristics of a multidimensional instrument.

Proceedings of the XI Congress of the European Association of Work and Organizational Psychology - EAWOP. Lisboa, Portugal.

- Ronen, S. y Mikulincer, M. (2012). Predicting employees "satisfaction and burnout from managers" attachment and caregiving orientations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 21, pp. 828 – 849.
- Rubio, S., Luceño, L., Martín, J. y Jaén, M. (2007), Modelos y procedimientos de evaluación de la carga mental de trabajo. *eduPsykhé*. 6(1), pp.85-108.
- Scrima, F. (2015). The convergent-discriminant validity of the Workplace Attachment Scale (WAS). *Journal of Environmental Psychology*. 43, pp.24-29.
- Scrima, F., Di Stefano, G., Guarnaccia, C. y Lorito, L. (2015) The impact of adult attachment style on organizational commitment and adult attachment in the workplace. *Personality and Individual Differences*. 86, pp. 432-437.
- Scrima, F., Rioux, L. y Lorito, L. (2014). Three-Factor Structure of adult attachment in the workplace: comparison of british, french and italian samples. *Psychological Reports: Sociocultural Issues in Psychology*. 115(2), pp. 627-642.
- Shannon, C. E. y Weaver, W. A. (1949). A Mathematical Model of Communications. Urbana, ILL: University of Illinois Pres.
- Velasco, L. y Rioux, L. (2010) Enfoque psicosocial del "apego al lugar de trabajo". Estudio realizado con personal hospitalario. *Estudios de Psicología*. 31(3), pp. 309-323.

6.APÉNDICES

