Sección Psicología y Logopedia

Facultad de Ciencias de la Salud

Universidad de La Laguna

Trabajo de Fin de Grado de Psicología

Curso académico 2017 – 2018

Impacto de las personas dependientes y el género del trabajador en la Carga Mental de Trabajo

Alumno: Carlos Lorenzo Brito

Tutor: Bernardo Hernández Ruiz

Co-tutora: Estefanía Hernández Fernaud

Resumen

La conciliación de la familia con el trabajo es un tema ampliamente estudiado a lo largo del tiempo, pero ha cobrado especial relevancia en esta última década, debido a los cambios sociales y económicos. La implementación de una normativa que regule adecuadamente esta conciliación se hace aún más apremiante si el trabajador tiene personas dependientes a su cargo, por ejemplo, niños o personas mayores. Este trabajo analiza si aquellos trabajadores que cuidan de personas dependientes perciben una carga mental de trabajo mayor que aquellos que no tienen esa obligación diferenciando, además, por género. Método: Estudio transversal no experimental en sujetos de la población activa y con empleo con una muestra de 196 sujetos. Resultados: Los resultados no revelan diferencias estadísticamente significativas entre los trabajadores sin personas dependientes a su cargo con respecto a los que sí tienen. Tampoco se obtienen diferencias en función del número de personas dependientes ni en función al sexo. Conclusiones: A pesar de los resultados, la realidad que nos encontramos día a día y las investigaciones previas nos instan a pensar que aún queda mucho camino por recorrer para que exista verdadero equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Palabras clave: Conciliación familia-trabajo, Carga Mental de Trabajo, Personas dependientes, Sexo.

Abstract

The balance of the family with work is a topic widely studied over time, but has obtained special relevance in this last decade, due to social and economic changes. The implementation of a regulation that adequately regulates this conciliation becomes even more pressing if the worker is in charge on dependent people. This work explores if those workers who care for dependent people perceive a higher mental workload than those who do not have that obligation, also differentiating by gender. Method: Non- experimental transversal study in subjects of the active population and with employment with a sample of 196 subjects. Results: The results do not reveal significant differences between workers who do not have dependent people on them, with respect to those who do, nor do they obtain differences depending on the number of dependent people or according to sex. Conclusions: Despite the results, the reality that we find ourselves every day and the previous investigations urge us to think that there is still a long way to go before there is a real balance between work and family life.

Key words: Work family balance, Mental workload, Dependent people, Sex.

1. Introducción.

El objetivo que persigue este trabajo es explorar la relación existente entre la carga mental de trabajo (CMT) y el número de personas del ámbito familiar a cargo del trabajador, así como en función del género.

Debido a los cambios en estos últimos años en el entorno laboral y la cada vez más pronunciada utilidad de la tecnología en dicho entorno, la carga física o muscular del trabajo ha ido cediendo terreno a la carga mental. Según Ferrer y Dalmau (2004) la carga mental constituye un tópico que reviste cada vez más importancia en ergonomía, a medida que la moderna tecnología se ha ido introduciendo en la práctica totalidad de los entornos. Ello produce con frecuencia mayores demandas cognitivas a las personas encargadas de llevar a cabo las tareas cotidianas a desempeñar en sus puestos de trabajo. En las últimas décadas es evidente el decremento de la carga física inherente a la realización de muchas tareas. Este progreso ha conllevado sin embargo, y de forma paralela, un considerable incremento en sus respectivas cargas mentales.

Es evidente que el concepto de carga mental ha cobrado un gran interés, llegando incluso a establecer una serie de guías, por parte de la Organización Internacional para la Estandarización (ISO) en 1981, para el diseño de los sistemas de trabajo y en la que se menciona la necesidad de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, así como promover su bienestar y facilitar la realización del trabajo. Además, la Agencia Europea para la seguridad y la Salud en el trabajo (1997) pone especial énfasis en la importancia de los factores psicosociales en el entorno laboral, porque si no existen unas condiciones laborales adecuadas, pueden acarrear no sólo efectos negativos para el trabajador, como puede ser un alto nivel de estrés que, además, conlleva consigo problemas de índole psicosomática, cardiovascular o musculoesquelética, sino también para la organización, afectando al rendimiento global de la empresa, al aumento del absentismo laboral y mayores índices de accidentes y lesiones.

Teniendo lo anteriormente mencionado en mente, el hecho de tener personas al cargo del trabajador, bien sea de niños, adultos dependientes o personas mayores, no hace sino sumar carga tanto física como mental. Según el Instituto Nacional de Estadística (2017), el impacto sobre la participación en el mercado de trabajo es muy diferente en hombres y mujeres, lo que es reflejo no sólo de un desigual reparto de responsabilidades familiares, sino también de la falta de servicios o servicios muy caros para el cuidado de niños y adultos, y la falta de oportunidades para conciliar trabajo y familia. Pudiendo verse afectado el rendimiento en el puesto de trabajo e incluso llegando a verse obligados a dejar su puesto de trabajo para ocuparse a tiempo completo de las personas a su cargo.

Por todo esto, se considera relevante indagar en la relación existente entre la carga mental de trabajo y el número de personas a cargo del trabajador en el ámbito familiar.

1.1. Carga mental de trabajo.

Los factores psicosociales son condiciones presentes en el ámbito laboral, que puede favorecer o perjudicar la actividad y calidad de vida laboral del trabajador (Gil-Monte, 2012). La carga mental de trabajo está englobada dentro de estos factores, pudiendo estar bien regulada y, por tanto, ser positiva para el individuo o, por el contrario, convertirse en un riesgo psicosocial y causar un impacto negativo. Debe aclararse que, en este último caso, el efecto negativo puede deberse tanto por exceso de carga mental, como por defecto.

La definición del constructo de carga mental se ha abordado desde varias perspectivas a lo largo de los años. Mulder (1980), por ejemplo, define la carga mental en función del número de etapas de un proceso, del número de procesos implicados en la tarea y del tiempo requerido para que el sujeto elabore las respuestas a una información recibida. En esta se definición se incluyen el factor de “cantidad y calidad de la información” que condiciona la posibilidad de automatizar las respuestas y el factor “tiempo” que, en función de si la respuesta del individuo debe ser continua o discontinua con descansos, puede conllevar saturación en el primer caso y recuperación adecuada en el segundo. Se observa en esta definición que pone el énfasis en las

características de la tarea, dejando a un lado las características y circunstancias personales del trabajador. En cambio, Sebastián y del Hoyo (2002) proponen que la carga mental de trabajo es el conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, es decir, el nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo. Aunque no son los únicos autores que hacen esta inclusión, sirve de ejemplo para vislumbrar la evolución del concepto, incluyendo en la definición dos aspectos, las características de la tarea y la capacidad que tiene el trabajador para afrontarla.

La norma UNE-EN ISO 10075-1:2001 pertenece al enfoque denominado *exigencias de la tarea*, que considera las demandas de la tarea como una variable independiente externa, a la que los trabajadores deben enfrentarse de forma más o menos eficaz. Las tres partes en las que se divide esta norma intentan clarificar tanto el concepto de carga mental, como el diseño de sistemas de trabajo para que sea adecuada y los requisitos para evaluarla correctamente.

En su parte 1 sobre *principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental*, intenta clarificar el constructo utilizando los términos de presión y tensión mental. La presión mental se entiende como el conjunto de todas las influencias apreciables, ejercidas por factores externos, que afectan mentalmente al ser humano. Y la tensión mental, es el efecto inmediato de la presión mental en el individuo, dependiente de sus condiciones previas habituales o actuales, incluyendo todas las formas de reacción de este ante dicha presión. Estas van desde los efectos facilitantes hasta los perjudiciales (Asociación Española de Normalización y Certificación, 2001). Dentro del primer grupo se engloban el efecto de *calentamiento*, que consiste en que habitualmente poco después del comienzo de la actividad, se produce una reducción del esfuerzo necesario para llevarla a cabo, respecto del requerido inicialmente; y la *activación* que, dependiendo de su duración e intensidad, puede producir diferentes grados de activación beneficiosos para el trabajador. En el segundo grupo, es decir, los efectos perjudiciales, se encontraría la *fatiga mental*, definida como la disminución transitoria de la eficiencia funcional mental y física, que depende de la intensidad, la duración y la distribución

temporal de la tensión mental precedente. Esta disminución se puede manifestar como sensación de cansancio, aumento de la tasa de errores en la tarea, etc. A su vez, la fatiga puede presentarse en dos niveles. En el primer nivel se encuentra la *fatiga normal o fisiológica*, que es recuperable a través del descanso. Para combatirla se pueden introducir pausas en la tarea o alternar la tarea que produce fatiga con otras de menor carga mental, esto permite la recuperación del organismo y hace posible continuar con la actividad normal. Esto es importante porque cuando se hace caso omiso de la aparición de la fatiga normal y no se permite la recuperación, los efectos a largo plazo pueden producir el salto al segundo nivel. Aquí es donde aparece la fatiga crónica, que viene dada por el desequilibrio mantenido en el tiempo entre la capacidad del trabajador para realizar la tarea y el esfuerzo que requiere esta para llevarse a cabo. Este tipo de fatiga ya no es reversible en las mismas condiciones que la anterior y los efectos que produce en el trabajador son enteramente negativos, tales como irritabilidad, depresión, falta de energía, dolores de cabeza, mareos, insomnio, pérdida de apetito, etc. Estos efectos no sólo están sensorialmente activos durante la jornada laboral, sino que perduran más allá de esta. La consecuencia directa para la organización es una tasa más alta de absentismo laboral (Arquer, 1997).

Existen distintos tipos y niveles de carga mental de trabajo (CMT). Por un lado, los tipos se diferencian entre CMT: 1) cuantitativa, relacionada con la cantidad de tareas e información que el trabajador tiene que tratar en su puesto de trabajo en un período determinado de tiempo, y 2) CMT cualitativa, relacionada con la complejidad de las tareas a desempeñar. Por otro lado, los niveles van desde la sobrecarga mental de trabajo, que hace referencia a las situaciones en las que el trabajador está sometido a más exigencias de las que, en función de sus capacidades, puede hacer frente, diferenciando entre un gran volumen de tareas a realizar en un tiempo determinado (sobrecarga cuantitativa) y pocas tareas pero con una demanda cognitiva mayor que los recursos del trabajador (sobrecarga cualitativa).Y la subcarga o infracarga mental de trabajo, que se produce en aquellas situaciones en las que el trabajador se enfrenta a pocas tareas con escasas demandas cognitivas (subcarga cuantitativa), o a tareas demasiado sencillas y con tiempo suficiente

para realizarlas (subcarga cualitativa) siendo estas situaciones tan negativas para el trabajador como las de sobrecarga (Díaz-Cabrera, Hernández-Fernaud y Rolo-González, 2012).

1.2. Influencia en el trabajo del sexo y el cuidado de personas dependientes a cargo.

La conciliación trabajo-familia es un tema que ha sido de especial relevancia en esta última década. El objetivo que persigue es conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal (Fundación Mujeres, 2010). El hecho de tener personas a cargo en el ámbito familiar del trabajador puede suponer un esfuerzo que debe combinar con las demandas que se le exigen en su puesto de trabajo, conllevando así un desgaste mayor que aquellos trabajadores que, o bien no deben cuidar de niños o adultos dependientes, o reciben ayuda de su pareja y/o profesional sanitario. Un estudio realizado por GPI consultores para el Instituto de la Mujer (2005) refleja que para casi la mitad de la población consultada la compatibilización de la vida familiar y laboral es algo “complicado” o “muy complicado”; esta apreciación es mayor en las mujeres, donde se supera el 50% y el porcentaje se acerca al 60% en las mujeres con familias donde hay personas dependientes (niños menores de 14 años y personas mayores de 65).

En la misma línea, Fernández, de la Cruz, Gayoso y Rodríguez (2015) intentan explicar por qué las mujeres se encuentran más fatigadas que los hombres por una sobrecarga de trabajo. Entre las razones principales hacen referencia a que tienen menos oportunidades de trabajos o que existe mayor probabilidad de ser excluidas del mercado laboral por causa de la maternidad. Además, aclaran, una parte de esta población de mujeres manifiesta una clara orientación familiar y, ante la elección entre la combinación de familia y trabajo o escoger entre una de las dos, optan por reducir o suprimir su tiempo dedicado al trabajo en beneficio de su familia.

A pesar de que en los últimos años se ha conseguido una participación más equilibrada de hombres y mujeres en el mercado laboral, las mujeres

siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades familiares y domésticas (Instituto Nacional de Estadística, 2017). Sumado al hecho de las posibles repercusiones que sufren los cuidadores informales, como son el dolor de espalda en un 78% de los cuidadores, disponer de menos tiempo libre en un 77%, estar más cansado en un 75%, sentirse más irritado en un 72%, etc. (Roca-Roger et al., 2000) forman un conglomerado en el que la salud del trabajador se ve enormemente afectada.

1.3. Objetivo e hipótesis.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, se plantean los siguientes objetivos específicos e hipótesis:

El primer objetivo de este estudio es evaluar la influencia del número de personas a cargo del trabajador en su carga mental de trabajo.

H_1: A mayor número de personas a cargo del trabajador en el ámbito familiar, mayor carga mental de trabajo.

El segundo objetivo es evaluar las diferencias entre hombres y mujeres con personas a su cargo en la carga mental de trabajo.

H_2: Las mujeres tendrán mayor carga mental de trabajo por tener personas a su cargo que los hombres.

2. Método

2.1. Participantes

La muestra constaba de 196 participantes de población activa. En relación con el tipo de puesto de trabajo, mayoritariamente estaban empleados como profesionales universitarios y trabajadores de servicios (31,1% y 29,6% respectivamente), seguidos de empleados de oficina (16,8%), siendo el 22,5% restante directivos/altos cargos, científicos/intelectuales, técnicos de nivel medio y puestos de otra índole. En relación al tipo de contrato, más de la mitad tenían contrato indefinido (55,6%), seguido por un 20,9% de contratos temporales, un 8,7% de autónomos y el 13,2% restante tenían otro tipo de contrato. Con respecto al tipo de jornada un 85,2% tenía jornada completa un

7,7% media jornada y un 5,6% trabajaban por horas. Por último, relacionado con el turno de trabajo, un 42,9% de la muestra trabajaba en turno de mañana, el 29,1% turno partido y el 28% restante repartido en rotatorio, turno de tarde y otros tipos de turno.

Con respecto a las variables sociodemográficas de la muestra, el 42,9% de la muestra eran hombres y el 57,1% mujeres. El 62,2% de la muestra indicó vivir en pareja, el 27,4% convivía con otras personas y el 9,7% vivía solo. El 53.6% de la muestra poseía estudios universitarios, el 38.8% secundarios y un 7.1% primarios.

Los criterios de inclusión de los participantes fueron los siguientes: a) estar empleado en el momento de realizar el cuestionario, y b) haber transcurrido al menos 6 meses en el puesto ocupado. Los criterios de exclusión fueron estar desempleado o estar incluido en la población inactiva.

2.2. Diseño.

El diseño del estudio fue no experimental de tipo transversal. Se han considerado dos variables independientes, Sexo y Personas a cargo. La variable Sexo, con dos niveles, hombre y mujer; y la variable Personas a cargo, con tres niveles, sin personas a cargo, una persona a cargo y, dos o más personas a cargo. Como variables dependientes se consideraron la presión y la tensión mental.

2.3. Instrumento.

Se utilizó la versión revisada de la Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (Díaz-Cabrera et al, 2010).

Para este estudio sólo se utilizaron las medidas de presión y tensión mental incluidas en este instrumento, así como la sección sobre datos sociolaborales del participante. La medida de presión mental se obtuvo calculando la media de los 36 ítems que miden las dimensiones de demandas cognitivas de la tarea (8 ítems), características de la tarea (18 ítems), demandas emocionales del trabajo (5 ítems) y organización temporal del trabajo (5 ítems). Algunos ejemplos de ítems de cada dimensión son “La

cantidad de memorización de información que requiere mi trabajo es", "La cantidad de dificultades imprevistas que surgen en el desempeño de mi puesto es", "La frecuencia con que debo ponerme en el lugar de otras personas para hacer bien mi trabajo es" y "El tiempo del que dispongo para tomar las decisiones exigidas por mi trabajo es", respectivamente. Una puntuación alta en presión mental indica mayor demanda cognitiva para la realización del trabajo. La consistencia interna de la presión mental fue 0.82. La tensión mental se calculó mediante la combinación lineal de nueve ítems, como por ejemplo "Mi confianza en que puedo resolver problemas difíciles de mi trabajo si me esfuerzo lo suficiente es". Una puntuación alta en tensión mental indica que el trabajador debe realizar mayor esfuerzo para atender a las demandas de su puesto. El alfa de Cronbach de esta medida fue 0.76.

Todos los ítems se respondían en una escala tipo Likert de cinco puntos, donde el 1 era Muy bajo y el 5 Muy alto.

2.4. Procedimiento.

El instrumento fue aplicado de manera individual y sin incluir datos de identificación del participante, durante un período de dos semanas en el mes de febrero de 2016, anónima y voluntaria durante un período de dos semanas. Previamente se informó a cada participante de las instrucciones a seguir, y se aseguró la confidencialidad de los datos. El tiempo aproximado de cumplimentación fue de 20 minutos.

3. Resultados.

En primer lugar, se calcularon las variables mediante la combinación lineal de los ítems que las componían. En segundo lugar, se realizó un análisis de varianza con dos variables independientes intergrupo, Sexo y Personas a cargo, para las variables de presión y tensión mental sin obtenerse efectos principales ni interacción estadísticamente significativa, por lo que no se aprecian diferencias en Presión y Tensión mental entre hombres y mujeres en función del número de personas que tienen a su cargo en el ámbito familiar. En la Tabla 1 se presentan los estadísticos descriptivos para cada una de estas

variables, Presión y Tensión mental, así como para las dimensiones que dan lugar a la primera.

Tabla 1. Medias y desviaciones típicas de las variables de presión y tensión mental en función del sexo y de las personas a cargo en el ámbito familiar.

	Sin personas a cargo				1 persona a cargo				2 o más				Total			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	M	*Dt*	*M*	*Dt*	*M*	*Dt*	*M*	*Dt*	*M*	*Dt*	*M*	*Dt*	*M*	*Dt*	*M*	*Dt*
Demandas Cognitivas	3.5	.6	3.6	.5	3.5	.5	3.6	.6	3.6	.8	3.6	.7	3.6	.7	3.6	.6
Características tarea	3.4	.5	3.4	.4	3.4	.5	3.4	.5	3.4	.5	3.4	.5	3.4	.5	3.4	.5
Organización temporal	3.4	.8	3.4	.7	3.2	.7	3.2	.8	3.4	.9	3.3	.7	3.3	.8	3.3	.7
Demandas emocionales	3.7	.6	3.4	.6	3.6	.6	3.5	.8	3.5	.7	3.8	.6	3.6	.6	3.7	.6
Presión mental	3.5	.3	3.4	.3	3.4	.3	3.4	.4	3.4	.4	3.4	.3	3.4	.3	3.4	.3
Tensión mental	3.0	.7	2.8	.5	2.9	.6	3.0	.5	2.8	.5	2.8	.6	2.9	.6	2.9	.6

En tercer lugar, se analizó qué variables contribuyen a explicar la *tensión mental* en hombres y en mujeres. Para ello, se realizó dos análisis de Regresión Lineal Múltiple paso a paso por separado, uno sólo con los participantes varones y otro sólo con las mujeres. En ambos casos se introdujo *Tensión mental* como variable criterio y como predictoras las dimensiones de *Presión mental* (*Demandas cognitivas, Características de la tarea, Organización temporal, y Demandas emocionales*) y la variable Personas a cargo, que aun siendo categorial puede hacer el papel de variable continua al tener una secuencia clara en sus niveles.

El modelo resultante para hombres obtuvo un R^2 corregido de 0.254 y fue significativo ($F(8.76)=15.123$; $\rho<.000$) (Tabla 2). Las variables

Características de la tarea y *Demandas emocionales* explicaban conjuntamente un 25.4% de la varianza de la variable *Tensión mental*. La contribución única de Características de la tarea para explicar *Tensión mental* fue de un 22.1%, y por parte de *Demandas emocionales* fue de un 25.4%. El resto de variables no fueron incluidas en este modelo.

Tabla 2. Modelo de Regresión con las dimensiones de *Presión mental* como variables predictoras y *Tensión mental* como variable criterio para hombres.

Variables predictoras	**B**	**Error típico**	**Beta**	**t**	**Sig.**	**Correlaciones**	
						Parcial	Semiparcial
Características de la tarea	.636	.122	.497	5.222	.000	.502	.495
Demandas emocionales	-.212	.098	-.205	-2.156	.034	-.233	-.204

Para el grupo de mujeres, el modelo resultante obtuvo un R^2 corregido de 0.312 y fue significativo ($F(11.7)=51.420$; $\rho<.000$) (Tabla 3). La variable *Características de la tarea* explicaba un 31.2% de la varianza de la variable *Tensión mental*. El resto de variables no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 3. Modelo de Regresión con las dimensiones de *Presión mental* como variables predictoras y *Tensión mental* como variable criterio para mujeres.

Variables predictoras	**B**	**Error típico**	**Beta**	**t**	**Sig.**	**Correlaciones**	
						Parcial	Semiparcial
Características de la tarea	.687	.096	.564	7.171	.000	.564	.564

4. Discusión.

El primer objetivo de este trabajo ha sido explorar la contribución del número de personas a cargo del trabajador en el ámbito familiar (niños, adultos dependientes y personas mayores) a la carga mental de trabajo. Además, como segundo objetivo se ha analizado la diferencia que pudiera haber en esta relación en función del sexo.

Los resultados obtenidos muestran que las personas a cargo del trabajador no producen un impacto significativo en la carga mental de trabajo percibida, en términos de presión y tensión mental, tal y como se ha medido en este trabajo. Por tanto, se rechaza la primera hipótesis formulada. Los datos arrojados por esta investigación no concuerdan con los esperados. Investigaciones como las realizadas por GPI Consultores (2005) y Fernández et al. (2015) muestran una realidad muy diferente a la encontrada en este estudio, informando de una conciliación familia-trabajo muy lejos de la óptima en el primer caso e incluso una reducción importante del tiempo dedicado al trabajo o abandono del mercado laboral por parte de la mujer en el segundo.

Tampoco se encuentran diferencias cuando se compara la carga mental de trabajo de hombres y mujeres, por lo que se rechaza también la segunda hipótesis. Este resultado es especialmente contradictorio, pues investigaciones previas han revelado que las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades tanto familiares como domésticas, incluyendo aquí el cuidado de niños, mayores o personas dependientes (Instituto Nacional de Estadística, 2017). Tobío (2005) encontró que son las mujeres las que mayoritariamente cuidan de los menores y las personas dependientes y, son también ellas las que tienen en mayor medida ocupaciones a tiempo parcial y las que soportan habitualmente la carga de la conciliación. Apoyando estas afirmaciones, resultados como los obtenidos por Salazar, Salazar y Rodríguez (2011) revelan que la persistencia de los roles de género en el ámbito laboral produce tensión en la vida cotidiana de las mujeres, que deben combinar de forma eficiente el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares.

Para explicar el porqué de estos resultados podemos acudir, principalmente, a tres factores determinantes. El primero de ellos es el tamaño

muestral. No sería errado pensar que 196 participantes son insuficientes para ver el impacto que tienen las personas a cargo de los trabajadores en su carga mental de trabajo y, por tanto, la potencia estadística sería muy débil para que se puedan extrapolar los datos a la población total de trabajadores. La segunda son los criterios de inclusión de la muestra, siendo uno de ellos estar empleado, excluye a todo el sector de población que, aún habiendo sido activos en el mercado laboral, se han visto obligados a dejar sus empleos para dedicarse por entero a su situación familiar (Fernández et al., 2015). Y la tercera es la escala utilizada para recoger los datos. A pesar de que la ESCAM es ampliamente utilizada con notable sensibilidad para la carga mental, en cuanto a las variables relevantes para este estudio no parece ser la más adecuada, dado que no indaga en profundidad en la carga mental producida por la conciliación (o ausencia de esta) entre la vida laboral y familiar. Cabe añadir que no se conoce con certeza si los factores tienen impacto independiente en los resultados o, por el contrario, la conjunción de ambos ofrece una mejor explicación.

La principal aportación de este estudio es servir de invitación a futuras investigaciones a seguir explorando en esta línea, dada la escasez de estudios previos que relacionen específicamente la carga mental de trabajo con la labor de madre, padre o cuidador informal, siendo una prioridad que los trabajadores consigan una conciliación trabajo-familia más personalizada, según las circunstancias fuera de su empleo.

Referencias bibliográficas

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2017). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Recuperado el 4 de septiembre de: https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress

Asociación Española de Normalización y Certificación (2001). *Principios ergonómicos relativos a la carga mental de trabajo mental. Parte 1: Términos y definiciones generales*. UNE-EN ISO 10075-1. Madrid: AENOR, 9.

Asociación Española de Normalización y Certificación (2001). *Principios ergonómicos relativos a la carga mental de trabajo mental. Parte 2: Principios de diseño*. UNE-EN ISO 10075-2. Madrid: AENOR, 9.

Asociación Española de Normalización y Certificación (2005). *Principios ergonómicos relativos a la carga mental de trabajo mental. Parte 3: Principios y requisitos referentes a los métodos para la medida y evaluación de la carga mental de trabajo mental*. UNE-EN ISO 10075-3. Madrid: AENOR, 9.

Arquer, I. (1997) NTP 534: *Carga mental de trabajo: fatiga.* INSHT.

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

Díaz-Cabrera, D., Hernández-Fernaud, E., Rolo-González, G., Galván, E., Fraile, M., y Loayssa, G. (2010). *Escala Subjetiva de Carga Mental (ESCAM)*. Tenerife: Instituto Canario de Seguridad Laboral.

Fernández, M.ª, de la Cruz, Mª, Gayoso, M. y Rodríguez, S. (2015). Carga mental en la mujer trabajadora: desigualdad de género y prevalencia. *Medicina y seguridad del trabajo*, *61*(238), 18-33.

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.

Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública* (en línea) 2012, 29 (Abril-Junio). Recuperado el 19 de julio de 2018 en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36323272012> ISSN 1726-4642

GPI Consultores (2005). *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.

Instituto Nacional de Estadística (2017). *Empleo del tiempo, conciliación trabajo y familia: Cuidado de personas dependientes (niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores)*. Recuperado el 4 de septiembre de: http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472720&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param3=1259926137287

Mulder, G. (1980). *The heart of mental effort*. Groningen (discurso). Citado en Drenth, P.J., 1983.

Roca-Roger, M., Úbeda-Bonet, I., Fuentelsaz-Gallego, C., López-Pisa, R., Pont-Ribas, A, García-Viñets, L., y Pedreny-Oriol, R. (2000). Impacto del hecho de cuidar en la salud de los cuidadores familiares. *Atención Primaria*, 26 (4), 217-223.

Salazar, R., Salazar, H. y Rodríguez, M. (2011). *Conciliación, trabajo y familia en México: las responsabilidades compartidas de mujeres y hombres en el debate público.* Ciudad de México: Friedrich Ebert Stiftung. 31 Pp.

Sebastián, O. y del Hoyo, M.A. (2002). *La carga mental de trabajo*. Madrid: INSHT. 51p.

Tobío, C. (2005). *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias.* Madrid: Cátedra.