

RELACIÓN DE CARGA MENTAL DE TRABAJO CON TRABAJO SIGNIFICATIVO: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA

Trabajo Fin de Grado de Psicología

Ivannia García Bautista

Curso Académico 2022-23

Índice

| | |
|--------------------|----|
| Resumen..... | 3 |
| Introducción | 4 |
| Método | 6 |
| Resultados | 8 |
| Discusión..... | 17 |
| Conclusiones..... | 18 |
| Bibliografía | 19 |

Resumen

Esta investigación analiza 6 estudios que examinan las relaciones entre la carga mental de trabajo y el trabajo significativo. Se realizó una revisión de la literatura utilizando el modelo PRISMA y se establecieron criterios para seleccionar artículos con enfoque cuantitativo. Diversos estudios muestran que la carga mental y la importancia del trabajo significativo son influenciados por una serie de factores como la antigüedad en el puesto, edad, tener hijos, tipo de contrato y factores psicosociales inadecuados. La satisfacción laboral y el trabajo significativo son fundamentales para la salud mental, ya que aquellos con altos niveles reportan menos estrés, ansiedad y depresión. Además, se encontró una asociación positiva con el bienestar subjetivo, calidad de vida laboral y satisfacción general. Se identificaron limitaciones en la investigación conjunta de ambas variables, destacando la necesidad de estudiarlas de manera integrada para mejorar la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico.

Palabras clave: trabajo significativo, carga mental y revisión bibliográfica.

Abstract

This research analyzes 6 studies examining the relationships between mental workload and meaningful work. A literature review was conducted using the PRISMA model and criteria were established to select articles with a quantitative approach. Several studies show that mental workload and the importance of meaningful work are influenced by a number of factors such as seniority, age, having children, type of contract and inadequate psychosocial factors. Job satisfaction and meaningful work are critical to mental health, as those with high levels report less stress, anxiety and depression. In addition, a positive association was found with subjective well-being, quality of work life and overall satisfaction. Limitations were identified in the joint investigation of both variables, highlighting the need to study them in an integrated manner to improve quality of work life and psychological well-being.

Key words: meaningful work, mental workload and literature review.

Introducción

Debido a la importancia de los costos físicos y psíquicos resultantes del desempeño laboral, la relevancia de carga mental de trabajo ha sido objeto de estudio desde los años 80 del siglo XX, centrándose en el desarrollo de modelos teóricos que permitieran medir y evaluar la carga mental percibida por los trabajadores. Gracias a ello, a día de hoy se ha podido explicar los efectos que tiene sobre el rendimiento y el bienestar en el ámbito laboral.

La Carga Mental de Trabajo (CMT) se define como 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, nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo” (Sebastián y Del Hoyo Delgado, 2002, pág.6). Por lo que cuando se requiere de un esfuerzo mental excesivo y prolongado, se provocará efectos negativos tanto en el rendimiento laboral como en el bienestar de los empleados (Díaz, Hernández y Rolo, 2012).

Los diversos tipos que se pueden dar en la carga mental vienen establecidos por el balance entre las características de la tarea (esfuerzos cognitivos, niveles de ejecución exigidos, etc.) y las características de la persona (habilidades, experiencias, capacidad atencional, edad, entre otras) (Sebastián y Del Hoyo Delgado, 2002; p.6).

Cabe destacar la diferencia entre dos tipos de carga mental, la carga cuantitativa, que hace referencia a la cantidad de tareas a realizar, y por otro lado, la carga mental cualitativa, que alude a la complejidad de la tarea (Sebastián y Del Hoyo Delgado, 2002).

Asimismo, existen diversos niveles de CMT cuyos polos extremos son la sobrecarga y la subcarga. Tener sobrecarga mental implica tener más exigencias cognitivas y número de tareas a desempeñar que las que el trabajador podría realizar. Por el contrario, tener poca carga mental, también denominada subcarga mental de trabajo, consiste en realizar pocas tareas, con pocas exigencias cognitivas y desempeñar el trabajo de forma poco exigente. Cuando los niveles de carga mental no son los adecuados, pueden producirse efectos

negativos, tales como la fatiga, la ansiedad, monotonía, etc., en el contexto laboral (González, Moreno y Garrosa, 2005; Wickens, Gordon y Liu, 1998).

Otra variable de interés actualmente en el mundo del trabajo, es el trabajo significativo.

Según Stephan (2020) el trabajo significativo alude a la vivencia personal del trabajo como útil y enriquecedora, siendo este el origen de la motivación intrínseca enfocada hacia un propósito y significado mayor, centrada en un bien colectivo. Asimismo, se considera una fuente de beneficio psicológico para conseguir desarrollar el bienestar personal y profesional (Arnold y cols., 2007).

Martela y Pessi (2018) en su revisión bibliográfica señalan tres dimensiones dentro del trabajo significativo. La primera dimensión, hace referencia al Significado, presentado como el valor intrínseco que se da al trabajo a través de la realización de un análisis global de la importancia del trabajo. La segunda dimensión, por su parte se basa en desarrollar a través del trabajo metas cooperativas y altruistas (comportamiento prosocial), siendo este el Propósito mayor. Por último, la Autorrealización, manifestada como los diversos objetivos a los que se quiere llegar en el ámbito laboral, siendo el sentido de autonomía, la autenticidad y la autoexpresión, los puntos determinantes de esta dimensión.

Es importante resaltar la existencia del efecto de bienestar indirecto en el contexto laboral, es decir, la capacidad de encontrar sentido y propósito en el trabajo que se realiza, sin importar que el puesto de empleo sea de mayor o menor complejidad. Este efecto implica que la percepción del trabajo como significativo tiene un impacto positivo en el bienestar general de los trabajadores.

Al tratarse de dos variables individuales que incumben al trabajador y que están siendo ampliamente estudiadas por separado, se puede obtener una comprensión más completa de cómo los trabajadores experimentan su labor diaria, así cómo pueden identificar oportunidades para optimizar las condiciones laborales y mejorar tanto su calidad de vida como su rendimiento laboral.

El objetivo general de este trabajo es analizar la relación entre las variables carga mental de trabajo y trabajo significativo, teniendo en cuenta

aquellos factores que están presentes en el lugar de trabajo y que podrían tener una incidencia en la salud de los trabajadores.

Método

Para analizar la relación entre carga mental de trabajo y trabajo significativo, se ha realizado una revisión de la bibliografía siguiendo el modelo PRISMA , cuyo objetivo es proporcionar una estructura clara y completa para la realización de múltiples revisiones sistemáticas y meta-análisis, con el fin de garantizar la transparencia, la calidad, la consistencia de la información y la reproducibilidad de los resultados (Hutton et al., 2016).

Con el fin de localizar información relevante acerca de la relación entre las variables de carga mental de trabajo y trabajo significativo se implementó la siguiente estrategia de búsqueda:

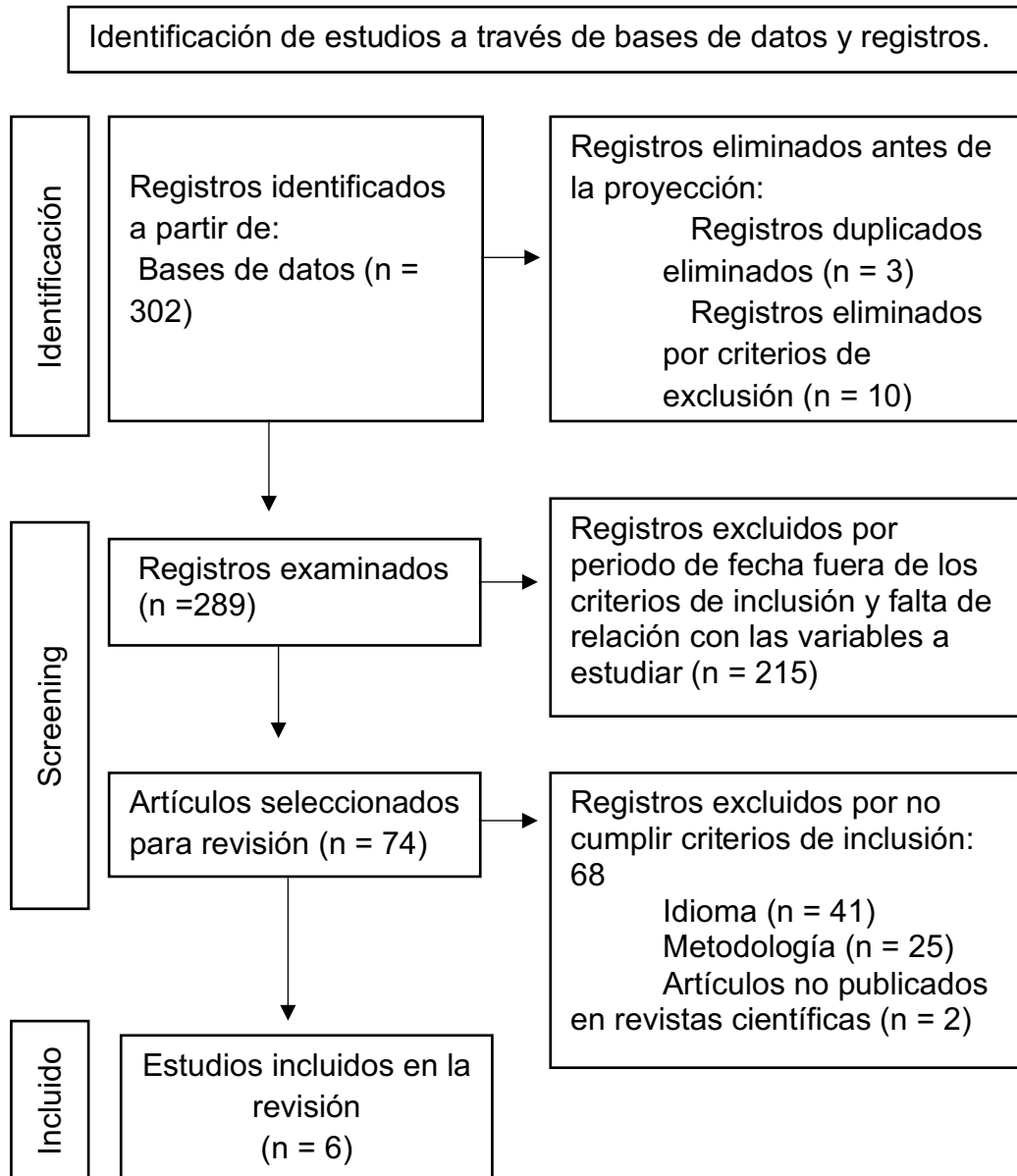
- Se abarcó un período de artículos revisados desde enero de 2015 hasta diciembre de 2022.
- Fechas en las que se realizó la búsqueda: desde el 17 de abril de 2023 hasta el 8 de mayo de 2023.
- La búsqueda bibliográfica se ha realizado a través de las plataformas Google académico y el punto Q (página web de la ULL); y bases de datos como Medline, Scopus, Scielo, Psycinfo y PUBSYCH. Utilizando las palabras claves: “*carga mental en el trabajo*”, “*carga mental*”, “*sobrecarga y subcarga*” y “*trabajo significativo*”. Del mismo modo se usaron los siguientes términos de búsqueda adicionales: “*meaningful Work studies*”, “*carga mental de trabajo*”, “*meaningful work and mental health*”, “*trabajo y satisfacción*” y “*carga mental en un trabajo significativo*”, obteniendo así información de una amplia variedad de publicaciones científicas.

- Los criterios de inclusión que se han de aplicar son los siguientes: artículos publicados en revistas científicas de revisión por pares, que utilizan una metodología empírica cuantitativa, aunque en algún caso se puede llegar a considerar adaptar el diseño si el artículo es relevante para el estudio. Además, deben ser publicados en el periodo comprendido entre los años 2015 y 2022, siendo todos ellos divulgados tanto en inglés como en español.
- Por otro lado, los criterios de exclusión utilizados fueron los siguientes: rechazar todos aquellos artículos que sean trabajos de final de grado o máster y trabajos teóricos.
- Los artículos se evaluaron de acuerdo con los criterios de inclusión y exclusión previamente establecidos.
- Es importante reportar que la elección de los mismos fue llevada a cabo en primer lugar, mediante la lectura del título seguido del resumen y, en segundo lugar, por la lectura completa del texto de los artículos seleccionados en la etapa anterior.

El establecimiento y aplicación de los criterios, hizo posible filtrar la información y descartar los artículos que no estaban lo suficientemente vinculados con el propósito de la investigación. La Figura 1 muestra el diagrama de flujo de cómo se llevó a cabo la búsqueda y selección, siguiendo las pautas y principios del modelo PRISMA.

Figura 1.

Diagrama de flujo de selección de artículos mediante el modelo PRISMA



Resultados

La búsqueda en bases de datos como: Punto Q, Scielo y Scopus proporcionaron un total de 302 registros, de los cuales 13 se eliminaron por diferentes razones, 3 de ellos por duplicación y los 10 restantes por ser trabajos de final de grado o máster y trabajos teóricos.

Tras la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión previamente establecidos, se redujo a 74 el número de registros que cumplían con los requisitos, ya que las variables que se estudiaban en los artículos no se ajustaban al objetivo del estudio, además de no encontrarse en el intervalo de fechas buscadas.

Posteriormente, se llevó a cabo una revisión exhaustiva de los resúmenes, viendo que era necesario excluir un total de 68 artículos, de los cuales 41 estaban redactados en idiomas diferentes al español e inglés, 25 hacían uso de una metodología sumamente diferente a la que se había presentado en los criterios de inclusión, y los 2 restantes eran artículos que no se habían publicado en revistas científicas.

Como resultado de este proceso, se seleccionaron 6 estudios que cumplían con el objetivo planteado en este trabajo. Sin embargo, no se encontraron los artículos necesarios que se ajustarán al objetivo del estudio, en concreto, faltan registros que analicen la relación de las variables del estudio. Asimismo, en todo momento se intentó compensar esta carencia y obtener la mayor cantidad de información posible para contribuir al desarrollo y hallazgos de esta revisión bibliográfica.

En la tabla 1 se resume la recopilación bibliográfica seleccionada, de acuerdo a la siguiente información: primer autor/año/país de publicación, título, diseño, participantes (n), profesión, género, edad (años), objetivo de estudio, instrumento de medida, y en la tabla 2 los resultados del estudio.

Tabla 1.*Resumen de la recopilación bibliográfica seleccionada*

| Autor/es, año, país | Título | Diseño | Participantes (n) | Profesión | Género | Edad (años) | Objetivo estudio | Instrumento de medida |
|--|--|--|------------------------------|------------------|-------------------------------|---|---|---|
| Almudéver Campo y Pérez Jordan, 2019, España | La carga mental de los profesionales de Enfermería en relación con su turno laboral. | Estudio cuantitativo, descriptivo, prospectivo y transversal | 40 | Enfermeros | 72,5% mujeres y 27,5% hombres | <i>Media</i> = 43,28 <i>Dt</i> = 11,49 Rango= 25-61 | Prevalencia de carga mental en profesionales de enfermería, y relación con el turno laboral y factores sociodemográficos y laborales. | Cuestionario NASA-TLX. |
| Ceballos Vásquez y cols., 2015, Chile | Factores psicosociales y Carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas. | Estudio cuantitativo, descriptivo, transversal y comparativo | 111 | Enfermeros | 79,3% mujeres y 20,7% hombres | <i>Media</i> = 34,5 <i>Dt</i> = 8,7 Rango= 22-59 | Analizar percepción factores psicosociales y carga mental de trabajo de enfermeras/os que laboran en Unidades Críticas. | Cuestionario de antecedentes biosociodemograficos; Cuestionario SUSES-ISTAS 21 y Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM). |

| | | | | | | | | |
|--|---|---|-----|------------------------------|--------------------------------|---------------------------|---|---|
| Espinoza Aguilera y Luengo Martínez, 2022, Chile | Factores sociolaborales de salud y organizativos como predicadores de alta carga mental percibida en trabajadores sanitarios durante la pandemia de COVID-19. | Estudio cuantitativo, analítico transversal | 411 | Profesionales sanitarios | 76,64% mujeres, 23,36% hombres | Media= 41 rango=24->50 | Determinar la frecuencia de alta carga mental percibida durante la pandemia por COVID-19 y su asociación con distintas variables. | Cuestionario en línea: datos sociodemográficos, laborales, de salud, de mediadores psicológicos y percepción de condiciones organizativas; Escala Subjetivo de Carga Mental de Trabajo (ESCAM). |
| Rivera Rojas y cols., 2022, Chile | Percepción de carga mental de trabajo en personas funcionarias administrativas que se desempeñan en una municipalidad de Chile. | Estudio cuantitativo, descriptivo transversal | 47 | Funcionarias administrativas | 66% mujeres y 34% hombres | Media= 43,25 Rango=21->60 | Caracterizar la percepción de carga mental de trabajo en personal administrativo de una municipalidad de Chile. | Cuestionarios antecedentes biosociodemográficos y Escala Subjetiva de carga mental de trabajo (ESCAM). |

| | | | | | | | | |
|------------------------------------|--|---|-----|---|-------------------------------|--|---|---|
| Allan & cols., 2016, USA | Meaningful work and mental health: job satisfaction as a moderator. | Estadístico descriptivo transversal y correlacional | 212 | Trabajadores de diferentes puestos y sectores laborales | 53,8% mujeres y 45,3% hombres | <i>Media</i> = 32,95 <i>Dt</i> = 11,15 Rango= 18-65 | Examinar la relación entre trabajo significativo y la salud mental, e investigar la satisfacción laboral como moderador de esta relación. | Cuestionario de datos sociodemográficos, Escala de satisfacción laboral (JSS; Judge et al., 1998), Inventario de trabajo como significado (WAMI; Steger et al., 2012) y Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS; Lovibond & Lovibond, 1995). |
| Duarte Lores & cols., 2021, España | Meaningful work, work and life satisfaction: Spanish adaptation of Work and Meaning Inventory Scale. | Estadístico, descriptivo y correlacional | 312 | Trabajadores de la salud | 87,8% mujeres y 12,2% hombres | <i>Media</i> = 33,80 <i>Dt</i> =8,881 Rango de edad= 21-62 | Explorar relación WAMI con 2 métricas de satisfacción (bienestar subjetivo) a través de un análisis de mediación. | Cuestionario de datos sociodemográficos, Inventario de Trabajo Significativo (WAMI) de Steger et al., Escala de satisfacción con la vida (SWLS) de Diener et al. (1985), traducido y adaptada al español por Atienza et al. (2000), Encuesta de Diagnostico laboral (JDS), traducido y adaptado al español por Fuertes et al. (1976). |

Tabla 2.

Resultados obtenidos en los artículos revisados.

| Autor/es, año, país | Resultados del estudio |
|--|---|
| Almudéver Campo y Pérez Jordan, 2019, España | Influye en la carga mental llevar más de 25 años en el mismo puesto de trabajo, tener entre 25 y 35 años, tener hijos y tener un contrato temporal. |
| Ceballos Vásquez y cols., 2015, Chile | Existen factores psicosociales inadecuados en Exigencias psicológicas, <i>Doble presencia y apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo</i> . Existe sobrecarga mental en cuanto a las <i>Demandas cognitivas y complejidad de la tarea</i> . Las dimensiones <i>Características de la tarea, Ritmo de trabajo y Consecuencias para la salud mental</i> muestran puntuaciones de carga mental medias-altas. El factor psicosocial Exigencias psicológicas correlaciona positivamente con todas las dimensiones de carga mental, y la carga mental global esta parcialmente explicada por los factores psicosociales <i>Exigencias psicológicas, Compensaciones y Doble presencia</i> . |
| Espinoza Aguilera y Luengo Martínez, 2022, Chile | En el contexto de la pandemia, los trabajadores sanitarios presentaron una alta carga mental, relacionada principalmente con las condiciones organizativas del trabajo. |
| Rivera Rojas y cols., 2022, Chile | Las características del trabajo implican un esfuerzo mental asociado al cumplimiento de la tarea, por lo que genera una percepción de agotamiento y dificultad para relajarse después de terminada la jornada, lo que podría producir efectos negativos en su salud física y mental. |
| Allan & cols., 2016, USA | El trabajo significativo correlacionó negativamente con la depresión. Del mismo modo, la satisfacción laboral predijo negativamente la depresión y el estrés. Las relaciones entre el trabajo significativo, la ansiedad y el estrés fueron moderadas por satisfacción laboral. Las personas que percibían su trabajo como significativo y satisfactorio presentaban menos ansiedad y estrés. |

| | |
|------------------------------------|---|
| Duarte Lores & cols., 2021, España | El trabajo significativo tiene una influencia significativa en el bienestar de las personas, aquellos que perciben su trabajo como significativo están más satisfechos con su vida profesional. La satisfacción laboral aumenta más si existe satisfacción con la vida. |
|------------------------------------|---|

La revisión y análisis de la bibliografía implica identificar y resaltar las similitudes y diferencias entre todos los estudios expuestos. Es por ello que: Algunos artículos analizan factores relacionados con el trabajo y la percepción de los trabajadores, incluyendo recursos atencionales, factores socioeconómicos, carga mental, factores psicosociales, características del trabajo, trabajo significativo y satisfacción laboral. Estos se basan en teorías previas y tienen como objetivo comprender y predecir variables relacionadas con la salud, el bienestar y la calidad de vida laboral (Duarte Lores & cols., 2021). Mientras que otros artículos se basan en teorías y enfoques teóricos distintos, como, por ejemplo, el modelo de recursos múltiples, el cual señala que la persona ocupa distintos recursos atencionales específicos para distintos tipos de procesamiento cognitivo (Rivera Rojas y cols., 2022). Es destacable que, hasta ahora, sólo un artículo haya empleado un modelo predictivo para analizar la carga mental de los trabajadores en relación con la pandemia del COVID-19. Esta falta de investigación en el uso de modelos predictivos resalta la necesidad de más estudios que aborden específicamente este tema.

Aunque, existen diferencias entre los objetivos en cuanto a los contextos específicos que se abordan, estos tienen en común su enfoque en explorar la relación entre la carga mental de trabajo y otros aspectos relevantes, como la salud mental y el bienestar subjetivo. Lo cual permite tener una visión más amplia de la influencia que tiene la carga mental en las diversas condiciones de trabajo.

De los 6 artículos revisados, 4 artículos provenían de América y 2 de Europa, siendo la mayoría de ellos (5) países hispanohablantes en los que se realizó la investigación.

En cuanto al tipo de participantes en los estudios, se puede observar que 2 de los artículos se centraron exclusivamente en enfermeros, mientras que otros

2 incluyeron a todo el personal sanitario, abarcando así un rango más amplio de profesionales de la salud. Un estudio se realizó específicamente enfocado en funcionarios administrativos y el resto de estudios se llevaron a cabo con trabajadores de diferentes puestos y sectores de trabajo. Es importante destacar que los estudios se realizaron con personas residentes en el lugar en el que se realizó la investigación, lo que puede tener implicaciones en términos de contexto cultural, político y socioeconómico.

A pesar de buscar artículos con una metodología empírica cuantitativa (4), existen diferencias en cuanto a diseño de investigación, la mayoría de los artículos (5) utilizan un diseño descriptivo-transversal. Este tipo de diseño de investigación se centra en describir características o fenómenos en un momento específico, sin establecer relaciones causales. Es útil para obtener una instantánea de una situación o población en particular. No obstante, dentro de los estudios descriptivo-transversales, algunos de los artículos también utilizan un estudio prospectivo, comparativo y correlacional. Un estudio prospectivo (Almudéver Campo y Pérez Jordan, 2019) implica seguir a los participantes a lo largo del tiempo para observar los cambios o resultados a medida que ocurren, en este caso era necesario hacerlo por turnos de entre 7 a 12 horas, rotando en días y noches para que hubiese un reparto equitativo entre los trabajadores de un mismo hospital o servicio. El estudio comparativo (Ceballos-Vásquez y cols., 2015) se centra en comparar grupos o situaciones diferentes para identificar las posibles semejanzas o diferencias entre las/los enfermeras/os de tres unidades de pacientes críticos de la zona centro sur de Chile. El artículo restante (Espinoza Aguilera y Luengo Martínez, 2022) se llevó a cabo mediante un estudio analítico transversal. Este tipo de estudio también se realiza en un momento específico, pero se enfoca en analizar y examinar la relación entre variables de interés.

Los diferentes diseños de investigación ofrecen variedad de enfoques para abordar preguntas de investigación, además de proporcionar una variedad de información sobre el tema en cuestión.

Los instrumentos de investigación mencionados, incluyen algún tipo de cuestionario para recopilar datos. Algunos de ellos se centran en recopilar información sobre características sociodemográficas de los participantes, como

el *Cuestionario de datos sociodemográficos* y el *Cuestionario de antecedentes biosociodemográficos*. Y otros, incluyen escalas de medición específicas, como la *Escala de satisfacción laboral (JSS)* y la *Escala de Depresión*, que se utilizan para evaluar la satisfacción laboral y los niveles de depresión, respectivamente. De igual modo, algunos instrumentos, como el *Inventario de Trabajo Significativo (WAMI)* y la *Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM)*, se enfocan en medir aspectos relacionados con el trabajo, como el significado del trabajo y la carga mental percibida (Díaz y cols., 2010).

En relación al tamaño de la muestra en los artículos seleccionados, se observa que 4 de ellos presentan un número elevado de participantes ((Espinoza Aguilera y Luengo Martínez, 2022), (Duarte Lores y cols., 2021), (Allan & cols., 2018) y (Ceballos Vásquez y cols., 2015)) con un rango que va desde 111 hasta 411 individuos. Mientras que, por el contrario, se encontraron dos artículos con un número más reducido de participantes, oscilando entre 40 y 47 individuos. Es necesario tener en cuenta que el tamaño de la muestra puede influir en la precisión y la generalización de los resultados. En este caso, la disparidad en el tamaño de la muestra entre los artículos puede generar un posible sesgo. Los estudios con un número más reducido de participantes pueden tener limitaciones en términos de representatividad y generalización de los resultados a una población más amplia. Los resultados obtenidos en estas muestras más pequeñas pueden ser más susceptibles a la variabilidad y pueden no ser aplicables de una manera tan amplia como los estudios con muestras más grandes.

Por otro lado, se ha de destacar que la gran parte de los sujetos de estudio eran mujeres, superando en todos los casos más del 50%, llegando incluso en alguna de las investigaciones a ser el 87,8% de los participantes. De modo que, los resultados de los mismos pueden verse sesgados, existiendo un desequilibrio significativo en el número de sujetos de cada género pudiendo haber diferencias inherentes entre los géneros que podrían afectar a las variables estudiadas, reflejando más las experiencias y características específicas de las mujeres en

lugar de representar de manera equitativa ambos géneros, viéndose así la generalización limitada a la población. Del mismo modo, los rangos de edad también varían en cada muestra, con diferentes valores mínimos y máximos, lo que refleja la heterogeneidad en la distribución de edades en cada grupo de participantes.

Finalmente, los análisis estadísticos, comparten el uso de medidas descriptivas como el promedio, la desviación estándar, los porcentajes y los rangos para describir las variables, aunque de algunos artículos no se han podido extraer las desviaciones. Asimismo, varios utilizan pruebas estadísticas, como el Chi-cuadrado o la prueba exacta de Fisher, estas pruebas permiten determinar si hay una relación significativa entre las variables.

También en algún caso se emplean modelos de regresión, como la regresión logística múltiple o la regresión lineal paso a paso, para identificar variables predictoras y su relación con las variables de interés. Esto ayuda a extraer conclusiones significativas y respaldar los hallazgos de la investigación.

Discusión

El objetivo principal de este trabajo es analizar la relación entre las variables de carga mental de trabajo y trabajo significativo, teniendo en cuenta los factores presentes en el entorno laboral que pueden afectar la salud de los trabajadores. La carga mental y el trabajo significativo han demostrado estar influenciados por diversas variables, como el tiempo en el puesto de trabajo, la edad, la presencia de hijos, el tipo de contrato y factores psicosociales inadecuados, entre otros (Ceballos et al., 2015).

Es importante destacar que la satisfacción laboral y el trabajo significativo desempeñan un papel crucial en la salud mental de los trabajadores. Se ha observado que aquellos empleados que experimentan altos niveles de

satisfacción laboral y encuentran significado en su trabajo tienden a reportar niveles más bajos de estrés, ansiedad y depresión. Además, se ha encontrado una asociación positiva entre la satisfacción laboral y el trabajo significativo con variables como el bienestar subjetivo, la calidad de vida laboral y la satisfacción general con la vida.

Sin embargo, durante el proceso de investigación, se encontraron limitaciones en relación a la disponibilidad de estudios que abordaran simultáneamente las variables de interés. La mayoría de los artículos se centran en analizar la carga mental de trabajo, mientras que la importancia del trabajo significativo a menudo se relega a un segundo plano o ni siquiera se incluye en la investigación. Esta falta de enfoque conjunto puede generar un sesgo en la comprensión global de cómo estas dos variables se interrelacionan y cómo afectan la salud mental de los trabajadores.

Por lo tanto, es fundamental abordar de manera integrada tanto la carga mental de trabajo como la importancia del trabajo significativo en la salud mental de los trabajadores. Estos aspectos desempeñan un papel significativo en la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico de los individuos. Es necesario promover la investigación que explore de manera conjunta estas dos variables y su impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores. Esto permitirá obtener una comprensión más completa y precisa de los factores que influyen en la salud mental en el entorno laboral y proporcionará pautas para el diseño de intervenciones y políticas dirigidas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Conclusión

Este trabajo ha analizado la relación entre la carga mental de trabajo y el trabajo significativo, así como su impacto en la salud mental de los trabajadores. Los resultados revelan que tanto la carga mental como el trabajo significativo son influenciados por diversos factores presentes en el entorno laboral.

Asimismo, se ha encontrado una asociación positiva entre la satisfacción laboral y el trabajo significativo con variables como el bienestar subjetivo, la calidad de vida laboral y la satisfacción con la vida en general. Del mismo modo, la fatiga mental es una consecuencia directa de una carga mental de trabajo inadecuada. Esta fatiga se manifiesta cuando un trabajador se ve obligado a realizar una tarea que requiere un esfuerzo mental o intelectual prolongado, al límite de sus capacidades. Sin embargo, a lo largo de este se han identificado limitaciones en cuanto a la disponibilidad de estudios que aborden de manera conjunta ambas variables. La gran parte de los estudios se enfocan exclusivamente en examinar la carga mental de trabajo, resultando esencial considerar de forma conjunta tanto la carga mental de trabajo como la relevancia del trabajo significativo en la salud mental de los trabajadores.

En consecuencia, se destaca la necesidad de realizar futuras investigaciones que aborden de manera integral tanto la carga mental de trabajo como la relevancia del trabajo significativo. Estos estudios podrían proporcionar una visión más completa y precisa de cómo estas variables se relacionan entre sí y cómo afectan la salud mental de los trabajadores.

Esto permitiría un mejor diseño de intervenciones y estrategias en entornos laborales para promover una carga mental saludable y un mayor sentido de significado en el trabajo.

Referencias

Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R., & Parker, S. (2018). Meaningful work and mental health: Job satisfaction as a moderator. *Journal of mental health*, 27(1), 38-44. [10.1080/09638237.2016.1244718](https://doi.org/10.1080/09638237.2016.1244718)

Almudéver Campo, L., y Pérez Jordan, I. (2019). *La carga mental de los profesionales de Enfermería en relación con su turno laboral*. Ene, 13(1), 1315. Epub 01 de octubre de 2019. Recuperado en 12 de julio de 2023, de

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000100005&lng=es&tlng=es

Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & Mckee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193-203. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.193>

Ceballos, P. (2015). Factores psicosociales y carga mental de trabajo. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 16, 23. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0044.2557>

Rolo González, G., Díaz Cabrera, D., & Hernández Fernaud, 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. Recuperado en 12 de julio de 2023, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622009000100004&lng=es&tlng=es .

Duarte-Lores, I., Rolo-González, G., Suárez, E., & China-Montesdeoca, C. (2021). Meaningful work, work and life satisfaction: Spanish adaptation of work and meaning inventory scale. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02569-8>

Espinoza Aguilera, N., & Luengo Martínez, C. (2022, December). Factores sociolaborales, de salud y organizativos como predictores de alta carga mental percibida en trabajadores sanitarios durante la pandemia de COVID-19. In *Anales del Sistema Sanitario de Navarra* (Vol. 45, No. 3). Gobierno de Navarra. Departamento de Salud. <https://dx.doi.org/10.23938/assn.1024>.

García, O. S. y Del Hoyo Delgado, M. A. (2002). *La Carga Mental de Trabajo*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- Hutton, B., Catalá-López, F., & Moher, D. (2016). La extensión de la declaración PRISMA para revisiones sistemáticas que incorporan metaanálisis en red: PRISMA-NMA. *Medicina clínica*, 147(6), 262-266. [10.1016/j.medcli.2016.02.025](https://doi.org/10.1016/j.medcli.2016.02.025)
- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>
- Rivera Rojas, F., Macaya Sazo, M. F., Fuentes Poblete, I., Faundez Osorio, P., Abrigo Alcántara, V., y Olivares Riquelme, J. (2022). Percepción de carga mental de trabajo en personas funcionarias administrativas que se desempeñan en una municipalidad de Chile. *Enfermería Actual En Costa Rica*, (43). <https://doi.org/10.15517/enferm.actual.cr.v0i43.46933>
- Rubio-Valdehita, S., Díaz-Romero, E. M., Martín-García, J. y Luceño-Moreno, L. (2010). La carga mental como factor de riesgo psicosocial. Diferencias por baja laboral. *Ansiedad y Estrés*, 16 (2-3), 271-282.
- Stephan, U., Tavares, S. M., Carvalho, H., Ramalho, J. J. S., Santos, S. C., & van Veldhoven, M. (2020). Self-employment and eudaimonic well-being: Energized by meaning, enabled by societal legitimacy. *Journal of business venturing*, 35(6), 106047. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2020.106047>
- Wickens, C. D, Gordon, S. E. & Liu, Y. (1998). *An introduction to human factors engineering*. Nueva York: Longmann.