

Relación entre Trabajo Significativo, Satisfacción Laboral y Carga Mental de Trabajo en una empresa de cartonaje en la isla de Tenerife.

Homero Leonel Mantilla Barroso

Tutorizado por:

Gladys María Rolo González

Stephany Hess Medler

Máster en Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos

Facultad de Psicología y Logopedia

Universidad de La Laguna

Curso académico 2023-2024

Resumen

El trabajo es la actividad que las personas realizan durante gran parte de su vida; por lo tanto, es necesario conocer los factores que favorecen el bienestar y el desempeño en la organización. En el presente estudio el objetivo es evaluar la relación entre la percepción de trabajo significativo, la satisfacción laboral y la carga mental de trabajo. Para ello, se cuenta con una muestra de 33 participantes que trabajan en una empresa de manufactura de cartonaje en la isla de Tenerife. Se utilizó un cuestionario sociodemográfico de elaboración propia, la Escala de Trabajo Significativo (WAMI), desarrollada por Steger y cols. (2012), la subescala de Satisfacción, adaptación española del Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham (1980), realizada por Fuertes Martínez y cols. (1996), y la Escala Subjetiva de Carga Mental (ESCAM) en su versión revisada (Díaz-Cabrera et al., 2020). Los resultados obtenidos muestran una relación positiva entre trabajo significativo y satisfacción laboral, y una relación negativa con la carga mental de trabajo.

Palabras clave: trabajo significativo, satisfacción laboral, carga mental de trabajo, antigüedad en el puesto.

Abstract

Work is the activity that people perform during a large part of their lives; therefore, it is necessary to know the factors that favor well-being and performance in the organization. In the present study the objective is to evaluate the relationship between the perception of meaningful work, job satisfaction and mental workload. For this purpose, a sample of 33 participants working in a cardboard manufacturing company on the island of Tenerife was used. A self-developed sociodemographic questionnaire, the Meaningful Work Scale (WAMI), developed by Steger et al. (2012), the Satisfaction subscale, Spanish adaptation of the Job Diagnostic Survey by Hackman and Oldham (1980), carried out by Fuertes Martínez et al. (1996), and the Subjective Mental Workload Scale (ESCAM) in its revised version (Díaz-Cabrera et al., 2020) were used. The results obtained show a positive and close relationship between meaningful work and job satisfaction, and a negative relationship with mental workload.

Keywords: meaningful work, job satisfaction, mental workload, job seniority.

ÍNDICE

Introducción.....	1
Método.....	10
<i>Participantes</i>	10
<i>Instrumentos</i>	11
<i>Procedimiento</i>	12
Resultados.....	13
Discusión.....	18
Referencias.....	20

Introducción

En el transcurso de la Historia, el trabajo ha ocupado un papel primordial en la vida humana (Ciulla, 2000), siendo entendido como la actividad que permite a las personas satisfacer sus necesidades y hace posible la realización personal (Magnano et al., 2023).

El trabajo es un concepto multidimensional y dinámico que ha ido evolucionando y adaptándose a las circunstancias siendo clave para el funcionamiento de las organizaciones. Según Kim et al. (2018; citado en Duarte et al., 2021), cuando las organizaciones promueven ambientes de trabajo donde el significado cobra gran importancia, los empleados perciben un mayor apoyo por parte de la empresa, aumentando el compromiso organizacional. Se considera importante estudiar y determinar qué variables contribuyen a la mejora del desempeño de las/los trabajadoras/es y al bienestar organizacional. Entre las variables que afectan positivamente al desempeño de las tareas cabe citar, por ejemplo, realizar un trabajo significativo (Bailey et al., 2017; Both-Nwabuwe et al., 2017).

El trabajo significativo resulta fundamental para los trabajadores, puesto que aquellos que consideran que su trabajo tiene un significado dan preferencia al desempeño de sus tareas por encima de las prestaciones económicas que reciben, y ese significado contribuye a la motivación, el compromiso y al desarrollo del empleado dentro de la organización (Vogel et al., 2020). Si bien es cierto que el trabajo significativo tiene gran importancia, aún no existe consenso generalizado entre los autores sobre una definición única del término, aspecto al que se añade la multidimensionalidad del constructo (Steger et al. 2012; Both-Nwabuwe et al., 2017). Ante la dificultad de generar un concepto universal, los estudios realizados en las últimas décadas comenzaron a centrarse en clasificar las características o elementos comunes del trabajo significativo.

Both-Nwabuwe et al. (2017) y Hackman y Oldham (1980; citado en Fuertes- Martínez et al., 1996), vinculan el significado del trabajo con la percepción que los trabajadores tienen de la organización, así como con el valor y el significado del mismo que desarrollan realizando las tareas. Del mismo modo, Martela y Pessi (2018), consideran que el trabajo significativo

comprende tres dimensiones fundamentales: el sentido del trabajo, el propósito global del trabajo y la autorrealización.

Para la mayor comprensión del constructo es necesario desglosar esos tres elementos principales. (1) El significado o sentido del trabajo se define como el valor intrínseco que cada individuo le da a su actividad laboral (Hackman y Oldham, 1980; Both-Nwabuwe et al., 2017; Martela y Pessi, 2018). (2) El propósito global (Martela y Pessi, 2018) o bien mayor (Steger et al., 2012), indica el deseo de desempeñar una tarea significativa para la sociedad, sin importar las recompensas que se puedan obtener (Spars y Schenk, 2001, citado en Steger et al., 2012). (3) La autorrealización, hace referencia al ajuste persona-trabajo, es decir, indica la conexión existente entre una persona y la capacidad que tiene de desarrollarse adecuadamente a través de su actividad laboral (Chalofsky y Cavallero, 2013), aceptando que la capacidad de una persona para que su trabajo tenga sentido, depende también de los valores personales y de los valores de la organización.

Según Berg et al. (2013), “los empleados para incrementar su desempeño en la organización deben encontrar un sentido o significado de trabajo” (pág. 82). Por tanto, las características principales del trabajo significativo se basan en la autorrealización, la creación de un sentido que implica la interacción entre los trabajadores y las organizaciones, los roles que ocupan los trabajadores y las características de la organización (Bailey et al., 2017; Martela, 2010).

La percepción del propio trabajo como significativo se puede desarrollar en cualquier puesto, como se deriva del estudio de Hu y Kaplan (2010; citado en Lips-Wiersma et al., 2016), en el que se observa una comparativa entre los distintos puestos de trabajo según las condiciones laborales, los privilegios y el salario. En esta misma línea, los citados autores indican que existen diferencias en la percepción de la significación del trabajo entre los trabajadores relativamente privilegiados (white-collar: supervisores o gerentes) y los trabajadores con un salario más bajo y un menor prestigio (pink-collar: comercio y administración; y blue collar: obreros). Algunos resultados muestran que los trabajadores privilegiados se preocupan menos por el significado de su trabajo; y que aunque las experiencias laborales de los ‘blue collar’ no se ajustan a los criterios de ‘éxito’ de los trabajadores, estos obreros tienen

experiencias y acumulan aptitudes que contribuyen a un desarrollo de significado del trabajo (Kreiner et al., 2006).

Saari et al. (2022), realizan un estudio centrado en la importancia del trabajo manual y el significado del mismo, teniendo en cuenta que se considera un trabajo físicamente exigente, poco cualificado y mal remunerado según Torlina (2011, citado en Saari et al, 2022). Estos autores consideran el estudio del trabajo manual y el desarrollo de su significación como fundamental, debido a que los obreros constituyen una gran parte de la mano de obra en todo el mundo y, además, muchas ocupaciones obreras (blue-collars), fueron denominadas como trabajos esenciales durante la pandemia de Covid-19. Por otra parte, los autores señalan que los puestos más altos (white collars) suelen experimentar mayor sentido del trabajo debido a que suelen tener una mayor autonomía frente a las personas que ocupan puestos de estatus inferiores y, también, por los niveles de carga de trabajo que afectan a los trabajadores de puestos más bajos (Saari et al., 2022).

El trabajo significativo se considera un constructo positivo relacionado con el crecimiento tanto del trabajador como de la organización, destacando que no hay que centrarse únicamente en la percepción de los empleados, debido a que las características y condiciones organizacionales también juegan un papel fundamental en la comprensión del constructo.

Diversos estudios han mostrado que la percepción del trabajo como significativo influye positivamente en los resultados de las organizaciones, en la satisfacción laboral y en el rendimiento (Michaelson et al., 2014). En la misma línea, Martela y Pessi (2018) realizan una investigación que establece la relación entre el trabajo significativo, la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. En el citado estudio se observa una relación positiva entre las variables, señalando que aquellas personas cuya percepción del trabajo es altamente significativa, muestran altos índices de satisfacción con su trabajo y con su vida.

La satisfacción laboral es una actitud hacia el trabajo cuyas causas son multidimensionales. Muñoz-Adánez (1990) define la satisfacción laboral como la reacción afectiva que una persona experimenta por el hecho de desempeñar un trabajo que le gusta y le interesa. Duffy et al. (2015), señalan que se encuentra una relación positiva entre la satisfacción laboral y el trabajo

significativo, debido a que las personas que encuentran un significado a su trabajo, muestran mayores niveles de satisfacción al desempeñar ese puesto. A su vez, Allan et al. (2019) indican que el trabajo significativo es la variable que en mayor proporción explica las puntuaciones de la satisfacción laboral, mientras que Bravo et al. (1996) establece relaciones entre el comportamiento laboral, la salud mental y la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral se manifiesta como uno de los fenómenos más estudiados del siglo XX, que sirve para explicar distintas variables vinculadas con la organización y con el bienestar, tanto físico como mental, del individuo, (Grant et al., 2009). Así, la satisfacción laboral es un pilar fundamental para desarrollar el compromiso organizacional y para desempeñar las actividades de manera óptima. Entre los factores determinantes de la satisfacción laboral, debe mencionarse la compatibilidad entre el trabajador y el puesto como un acuerdo en el que se manifiestan los talentos y habilidades adecuados para el puesto. Otro factor a tener en cuenta es el reto del trabajo, es decir, la variedad de habilidades, la identidad de la tarea, la retroalimentación del puesto y las condiciones del trabajo que tienen el poder de influir en la salud, el bienestar, el desempeño de las personas teniendo en cuenta también las dimensiones organizacionales e individuales (Uribe Muentes, 2015).

La satisfacción laboral se desarrolla a partir de factores intrínsecos, referidos a las experiencias propias de las personas en el entorno laboral; y, a partir de factores extrínsecos o del entorno del trabajo (González et al., 2011). Por una parte, la satisfacción intrínseca comprende elementos relacionados con el reconocimiento por el trabajo realizado, la responsabilidad asumida, y las posibilidades de promoción entre otros aspectos (Moreno-Jiménez et al., 2010). Por otra parte, la satisfacción extrínseca se desarrolla a partir de factores como el salario percibido, los recursos disponibles, las relaciones en la organización, y la seguridad en el trabajo.

Ali y Anwar (2021) destacan la importancia de las recompensas, compensaciones, e incentivos, así como del reconocimiento de las tareas desempeñadas para reducir la intención de abandono por parte de las/los trabajadoras/es. Del mismo modo, la percepción de un mayor significado de las tareas realizadas, repercute directamente en mejores resultados de salud y satisfacción, y una disminución de los niveles de ansiedad y depresión

(Madigan y Kim, 2021). Por el contrario, la insatisfacción laboral influye en el absentismo, la rotación y la evitación del trabajo (Toro, 2010; citado en Uribe Muentes, 2015), fenómenos que afectan negativamente a la productividad de las empresas. Asimismo, se ha observado que menores niveles de satisfacción laboral se relacionan con la percepción de mayores niveles de carga mental de trabajo (Vallellano y Rubio-Valdehita, 2018).

La carga mental de trabajo según Sebastian y Del Hoyo (2002), implica 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” (pág. 6). Es un constructo multidimensional “producto de la interacción entre la tarea, la persona y la situación laboral” (Díaz et al., 2012, pág.22).

Parasuraman y Wilson (2018; citado en Van Acker et al., 2018) señalan que la importancia del concepto de carga mental de trabajo se debe en gran medida a la innovación en las organizaciones y a la introducción de nuevas tecnologías, que exigen mayores capacidades de tratamiento de la información y, en consecuencia, una mayor exigencia mental.

Young et al. (2014) y Longo (2015, citado en Van Acker, et al. 2018) critican en gran medida la visión general del constructo y el vacío de coherencia teórica debido a los distintos campos de aplicación que abarca. Esta generalización teórica genera confusión y diferencias entre los autores que han estudiado la carga mental de trabajo y consideran que sin una definición universal, la implementación práctica estará condenada al fracaso de manera constante (Matthews et al. 2015).

Autores como Hacker (2001; citado en Díaz et al., 2012) desarrollan una clasificación teórica sobre carga mental de trabajo a partir de dos planteamientos; por una parte, se define la carga mental como la interrelación entre las exigencias de la tarea y los recursos cognitivos del trabajador; por otra parte, se plantea que la carga mental de trabajo es el resultado de las demandas externas de la tarea a la que debe enfrentarse la persona teniendo en cuenta sus características y recursos personales.

La carga mental está cada vez más presente en los programas de promoción de la salud en las organizaciones, de ahí que exista la necesidad de definir el concepto de una manera clara y específica para evitar la complejidad

de su abordaje (Longo et al., 2022). En líneas generales, la carga mental es “un constructo que se refiere al grado de esfuerzo mental que necesita una persona para alcanzar un desempeño óptimo en su trabajo en un tiempo determinado” (Díaz et al., 2012, pág. 10).

Asimismo, cabe señalar que en circunstancias en las que se realice una tarea con exigencias y condiciones semejantes, la carga mental variará en función de las características del trabajador y de su capacidad de respuesta. De igual forma, la relación entre las exigencias del trabajo y las características individuales, se verá influida por el contenido de la tarea, que al mismo tiempo dependerá de la información recibida por la persona en su puesto y por su capacidad de respuesta ante ella. Por otro lado, deben mencionarse las condiciones en las que se realiza la tarea, entre las que se incluyen el entorno de trabajo, factores psicosociales y condiciones ambientales que pueden afectar a la capacidad de respuesta del trabajador o trabajadora (Sebastián y Del Hoyo, 2002).

En relación a las condiciones de la tarea, la carga mental de trabajo puede clasificarse en carga mental cuantitativa, que hace referencia a la cantidad de tareas que debe realizar el trabajador en relación con el tiempo del que dispone; y, carga mental cualitativa, que comprende la complejidad de las tareas realizadas. Asimismo, cabe señalar que la carga mental de trabajo conforma un continuo con diferentes niveles, en el que en un extremo se encuentra la subcarga mental de trabajo, que se manifiesta cuando el trabajador realiza pocas tareas en un periodo de tiempo amplio (subcarga cuantitativa), o realiza tareas que exigen muy pocos recursos cognitivos (subcarga cualitativa). En el otro extremo del continuo, se encuentra la sobrecarga mental de trabajo que se produce cuando la tarea exige más recursos mentales de los que posee el trabajador (sobrecarga cualitativa) o el trabajador dispone de poco tiempo para desarrollar las tareas (sobrecarga cuantitativa) (Díaz et al., 2012).

Entre las consecuencias derivadas de la sobrecarga o subcarga de trabajo cabe señalar desde la saturación, el rechazo emocional, la fatiga que implica una disminución de la actividad mental y física, la desaceleración de procesos cognitivos (habilidad de atención y memoria, toma de decisiones o percepción), hasta la monotonía, la somnolencia, etc. (Rolo et al., 2009). Díaz

et al. (2012), establecen que los trabajadores al sufrir carga mental de trabajo durante un tiempo prolongado pueden llegar a presentar distintas patologías, como problemas de adversidad psicológica (por ejemplo, ansiedad o depresión), disminución de la satisfacción laboral, enfermedades cardiovasculares, fatiga y estrés, todas ellas con graves repercusiones para la persona y para la organización.

Estudios como los realizados por Vallellano y Rubio-Valdehita (2018) muestran la relación entre las dimensiones que componen el constructo de carga mental de trabajo y otras variables como la satisfacción laboral. Concretamente los autores citados encuentran que las dimensiones de presión mental y de características de la tarea explican los niveles de satisfacción laboral, de forma que aquellas personas que indican mayores niveles de carga mental de trabajo presentan menores niveles de satisfacción laboral.

Asimismo, Ceballos et al. (2015) destacan en su estudio la relación entre la carga mental de trabajo y variables sociodemográficas y laborales como la edad y la antigüedad en el puesto, así como también, su relación con factores psicosociales, como las exigencias psicológicas, el ajuste entre las tareas y el tiempo laboral y social, el control sobre el trabajo, la calidad del liderazgo y la seguridad en el empleo.

A modo de resumen de lo planteado en esta introducción teórica, cabe destacar que el trabajo significativo y la satisfacción laboral son dos variables fundamentales para el desempeño en el trabajo y para el bienestar de los trabajadores. Así, se ha hallado que la relación positiva entre ambas variables se vincula a niveles más bajos de estrés, ansiedad y depresión. Asimismo, se han reportado relaciones negativas entre trabajo significativo y satisfacción laboral con niveles de sobrecarga o de subcarga mental de trabajo (Duarte et al., 2021; Duffy et al., 2013).

Objetivos e Hipótesis

El objetivo general de este trabajo es evaluar la relación existente entre las variables Carga Mental de Trabajo, Trabajo Significativo y Satisfacción Laboral. Con tal fin, se plantean los siguientes objetivos específicos e hipótesis:

Objetivo específico 1. Evaluar la relación entre Trabajo Significativo y Satisfacción Laboral.

Hipótesis 1: Se espera que los participantes que perciban su trabajo como significativo presenten mayores niveles de satisfacción laboral.

Objetivo específico 2. Analizar los niveles de Carga Mental de Trabajo de los participantes en el estudio en función del área de trabajo.

Hipótesis 2: Se espera que la Carga Mental de Trabajo sea mayor en los trabajadores del área de Producción-Operación y menor en los trabajadores del área de Oficina.

Objetivo específico 3. Explorar si existen diferencias en Trabajo Significativo, Satisfacción Laboral y Carga Mental de Trabajo en función de la antigüedad en el puesto.

Hipótesis 3: Se espera que aquellos participantes con mayor antigüedad en el puesto, muestren mayores puntuaciones en Trabajo Significativo y Satisfacción Laboral, y menores en Carga Mental de Trabajo.

Objetivo específico 4. Explorar las relaciones entre los niveles de Carga Mental de Trabajo, Trabajo Significativo y Satisfacción Laboral.

Hipótesis 4: Se espera que la percepción de Trabajo Significativo y de Carga Mental de Trabajo expliquen la variabilidad de la Satisfacción Laboral.

Características de los puestos de trabajo de la empresa de cartonaje en que se recogen los datos.

El presente estudio se ha realizado en una empresa dedicada a la manufactura de cartón localizada en Santa Cruz de Tenerife. A continuación, se describen las principales características de la empresa y de los puestos de trabajo que la integran a partir de la información recogida de forma presencial y directa en la organización. La empresa consta de dos áreas diferenciadas: operación-producción y oficina.

En el área de operación-producción se desarrollan las tareas relacionadas con el troquelado o recorte del cartón. Cuenta con maquinaria específica y trabajadores preparados para realizar las tareas con los niveles de calidad y seguridad necesarios. Los puestos comprendidos en el área de operación-producción son:

Flejador: es el puesto con menor carga de trabajo y, el último del proceso de línea. Se encarga de recibir los pedidos acabados y fijarlos para su entrega.

Auxiliar de máquinas: se encarga de la preparación e inicio de la máquina, es decir, el encendido y preparación de la línea. Debe asegurar que las herramientas necesarias para comenzar la producción están preparadas (cambio de clichés y tintas) y, además, debe estar pendiente de la calidad del pedido durante su movimiento en la línea de producción.

Maquinista: puesto encargado de ajustar las máquinas de producción a las dimensiones del pedido. Entre sus tareas está la prueba de las primeras cajas para comprobar que las dimensiones del cartón son correctas. El maquinista es el encargado de rellenar los documentos de producción y llevar un registro de cada pedido, así como de apuntar las posibles incidencias.

Carrista: puesto de reciente creación. El ocupante del puesto desempeña tareas que antes realizaban los auxiliares de máquinas. Una vez acabado el pedido, el carrista se encarga de trasladar el producto a la línea final y, a su vez, suministra los materiales que los auxiliares deben utilizar para las máquinas. Además, se encarga de la recogida de sobrantes, para posteriormente pesarlos y calcular el nivel de basura diario que se desecha.

Encargado de mantenimiento: realiza la coordinación de fallas, averías tanto mecánicas como eléctricas.

Encargado de Seguridad: entre sus tareas destacan minimizar los riesgos de los procedimientos operativos, formar a los empleados en materia de seguridad, e implantar un sistema de seguridad específico para cada sección. Son los trabajadores más preparados para enfrentar las posibles incidencias.

Supervisor: encargado del control de las normas y es el puesto con mayor conocimiento de las tareas, de las máquinas y de los documentos. Tiene trato directo con el personal, y poder para tomar decisiones dentro del área.

El área de Oficina la integran los siguientes puestos de trabajo:

Encargado de Producción: puesto de nueva creación entre cuyas tareas destacan organizar el área de producción, revisar los pedidos para enviarlos a este área, gestionar los horarios y la llegada de los materiales.

Administrativa/o: gestiona el funcionamiento de los distintos puestos, y controla los sistemas de comunicación y clasificación de archivos, control de facturación y de cuentas bancarias.

Comercial: entre sus tareas están visitar a clientes para la presentación de productos y novedades, preparar y gestionar los pedidos.

Técnico de Recursos Humanos: puesto que se encarga de la gestión del personal, las nóminas y otras gestiones administrativas.

Método

Participantes

La muestra consta de un total de 33 participantes, de los cuáles 24 eran hombres (72,7%) y 9 mujeres (27,3%), con edades comprendidas entre los 20 y 56 años ($M=33.7$, $DT= 9.60$).

En lo referente al nivel de estudios, el 6,1% ($n=2$) de los participantes tenía estudios de Posgrado, el 9,1% ($n=3$) tenía educación primaria, el 12,1% ($n=4$) había cursado un Ciclo Formativo de Grado Medio, el 30,3% ($n=10$) tenía estudios universitarios y el 42,4% ($n=14$) había finalizado el Bachillerato o un Ciclo Formativo de Grado Superior.

En lo que respecta a la situación familiar, de los 33 participantes en el estudio, 29 vivían en pareja (51,5%) o con otras personas (36,4%), solo 4 personas (12,1%) vivían solos. Además, 20 trabajadores (60,6%) no tenían personas dependientes a su cargo, y 13 (39,4%) tenían personas dependientes a su cargo.

En relación a la antigüedad en el puesto, en la Tabla 1 se puede observar la frecuencia y los porcentajes de las categorías. Los datos reflejan que más de la mitad de los trabajadores (54,6%) llevan en la organización cinco o más años, indicando cierta estabilidad laboral.

Tabla 1*Estadísticos descriptivos sobre la antigüedad en el puesto*

Antigüedad en el puesto	n	% del Total	M	DT	Min	Máx
Menos de 5 años	15	45.5 %	2.0	1.17	1	4
entre 5 y 8 años	9	27.3 %	6.7	1.09	5	8
9 o más	9	27.3 %	17.4	5.98	6	25
Antigüedad Total	–	–	7.15	6.48	1	25

Instrumentos

Se elaboró un cuestionario que comprende cuatro apartados:

1. **Cuestionario Sociodemográfico**, de elaboración propia que incluía datos de identificación (*género, edad, estado civil, situación familiar, personas dependientes a su cargo*) y, también, datos sobre la formación y la actividad laboral (*nivel de estudios finalizados, antigüedad y puesto en la empresa*).
2. **Escala de Trabajo Significativo (Work and Meaning Inventory - WAMI)**. Escala que permite conocer en qué medida una persona considera el trabajo que realiza como significativo o con significado. Desarrollada por Steger et al. (2012), en este trabajo se ha utilizado la adaptación española de Duarte et al. (2021). La escala está compuesta por 10 ítems y tiene una escala de respuesta tipo Likert de 1 a 7 (*1= totalmente en desacuerdo a 7= totalmente de acuerdo*). Los ítems se ordenan en tres dimensiones: Significado positivo (*p.ej., ítem 1: He encontrado una carrera profesional*), Creación de significado (*p.ej., ítem 2: Considero que mi trabajo contribuye a mi crecimiento personal*) y Motivación social (*p.ej., ítem 6: Sé que mi trabajo tiene un impacto positivo en el mundo*). En lo que respecta a la consistencia interna, es elevada tanto en la versión original como en la adaptación española, $\alpha = .87$ y $\alpha = .84$ respectivamente (Duarte et al., 2021; Steger y cols, 2012).
3. **Subescala de Satisfacción Laboral del Cuestionario de Análisis de Puestos - Job Diagnostic Survey (JDS)**. En este trabajo se ha utilizado la adaptación española del Job Diagnostic Survey de Hackman y

Oldham (1980), realizada por Fuertes Martínez et al. (1996). Específicamente, se han utilizado las subescalas del JDS que miden la satisfacción general con el puesto de trabajo: Sección III (p. ej., ítem 3: *En general, estoy muy satisfecho/a con este trabajo*) y Sección V del JDS (p.ej., ítem 2: *La mayoría de las personas que desempeñan este puesto están muy satisfechas con su trabajo*). Todos los ítems utilizan una escala de respuesta tipo Likert de 1 a 7 (1= *totalmente en desacuerdo* a 7= *totalmente de acuerdo*). En lo referente a la fiabilidad, en la escala original se muestra una consistencia interna entre $\alpha=.56$ y $\alpha=.88$ (Hackman y Oldham, 1980) mientras que en la adaptación española entre $\alpha=.22$ y $\alpha=.79$ (Fuertes Martínez y cols, 1996).

4. **Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM):** desarrollada por Rolo et al. (2009) mide la percepción que tienen los trabajadores sobre la carga mental que les genera el desempeño de sus tareas en la organización. En este trabajo se utilizó la versión revisada de ESCAM (Díaz-Cabrera et al., 2020), que comprende tres dimensiones: Presión mental, formada por las subescalas demandas cognitivas (p.ej., ítem 1: *el grado de complejidad de la información que debo utilizar en mi trabajo es*); características de las tareas (p.ej., ítem 5. *La frecuencia con que tengo que realizar tareas complejas en mi trabajo es*); organización temporal del trabajo (p.ej., ítem 9. *El grado de control que tengo sobre mi ritmo de trabajo es*), y demandas emocionales (p.ej., ítem 11. *Las oportunidades de experimentar alegría y buen humor en mi trabajo son*). Tensión mental (p.ej., ítem 15. *El grado en que las exigencias de mi trabajo son mayores que mi experiencia y conocimientos es*). Fatiga (p.ej., ítem 21. *La frecuencia con que tengo dificultades para concentrarme en mi trabajo es*). Utiliza una escala de respuesta de tipo Likert de 5 puntos (1= muy bajo a 5= muy alto). Las tres dimensiones de la escala muestran índices de fiabilidad adecuados con $\alpha \geq .70$.

Procedimiento

Se desarrolló un Cuestionario Online en la plataforma Google Forms que recogía las escalas anteriores. En las instrucciones se informaba del carácter anónimo y de la duración estimada del cuestionario (15 minutos), así como de

la voluntariedad de la participación. A continuación, se presentaba el consentimiento informado, y se aclaraba que la información proporcionada se utilizaría únicamente con fines académicos y de investigación citando la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (BOE nº 294 de 6 de diciembre).

La recogida de datos se realizó entre el 7 y 16 de mayo del presente año. Para recoger la mayor información posible dentro de la empresa, se difundió el acceso al cuestionario mediante un enlace a Google Forms y/o un Código QR de creación propia.

Posteriormente, se elaboró la base de datos mediante el programa Excel (Microsoft Excel, 2016), y se analizó a través del software Jamovi (versión 2.3.28).

Resultados

En primer lugar, se realizó un análisis preliminar para comprobar la consistencia interna de las escalas utilizadas (por encima de .82) (ver tabla 2). En general, las puntuaciones medias son bastante elevadas en satisfacción laboral ($M= 5.04$; $DT= 1.484$) y trabajo significativo ($M= 4.73$; $DT= 1.303$) mientras que, la carga mental de trabajo presenta una media inferior al punto medio de la escala ($M=2.65$; $DT=0.9$). Dentro de las subdimensiones de la carga mental de trabajo, destacan la presión mental, siendo la que muestra unos valores más altos ($M=3.04$; $DT=0.631$) y la fatiga la que muestra unos valores menores ($M=2.28$; $DT=1.125$), encontrándose por debajo del punto medio de la escala.

Tabla 2

Estadísticos descriptivos y consistencia interna de las variables analizadas

	M	Me	DT	Mín	Máy	α
Satisfacción laboral	5.04	5.40	1.48	1.40	—	0.96
Trabajo significativo	4.73	5.10	1.30	1.80	0.34	0.92
Carga mental	2.65	2.35	0.90	1.50	-0.14	0.91
Presión mental	3.04	3.00	0.63	2.08	-0.08	0.82
Tensión mental	2.62	2.60	1.08	1.00	-0.42	0.95
Fatiga	2.28	2.00	1.12	1.00	4.67	0.82

En la hipótesis 1, se propuso que se hallaría una relación positiva y significativa entre la percepción de trabajo significativo y la satisfacción laboral. Para comprobarlo, se realizó una matriz de Correlaciones de Pearson (ver tabla 3). Se obtuvo una correlación positiva y significativa entre trabajo significativo y satisfacción laboral ($r(31)=.80$; $p<.01$), compartiendo un 64% de sus varianzas. Por ello, la primera hipótesis queda aceptada ya que se encuentran las relaciones esperadas.

Tabla 3

Correlaciones de Pearson entre las dimensiones

	1	2	3	4	5
1.Satisfacción laboral	–				
2.Trabajo significativo	0.80	–			
3.Carga mental	-0.88	-0.71	–		
4.Presión mental	-0.83	-0.68	0.93	–	
5.Tensión mental	-0.80	-0.66	0.96	0.82	–
6.Fatiga	-0.87	-0.70	0.97	0.87	0.87

En la hipótesis 2, se planteó que se esperaba que la Carga Mental fuera mayor en los trabajadores del área de Producción-Operación y menor en los trabajadores del área de Oficina. Para ello, se hizo una división de los trabajadores en función de sus respectivas áreas y a continuación se realizaron pruebas *t* de Student para comprobar estadísticamente si existen diferencias entre los dos grupos en las variables de Carga Mental de trabajo (ver Tabla 4).

Tabla 4

Pruebas t-Student en función de las áreas de trabajo

	t	gl	p	DM	EED	d
Carga mental	0.49	31.0	0.62	-0.16	0.33	-0.17
Presión mental	-0.45	31.0	0.65	-0.10	0.23	-0.16
Tensión mental	-0.65	31.0	0.51	-0.26	0.39	-0.23
Fatiga	-0.29	31.0	0.76	-0.12	0.41	-0.10

Los resultados indican que no existen diferencias significativas en función de las áreas de trabajo ($t_{31}=0.49$; $p=0.62$). Además, la d de Cohen denota un efecto pequeño y negativo ($d=-0.17$). Si bien se planteó que la carga mental sería mayor en el área de Operación/Producción ($M= 2.59$; $DT=0.96$), el área de Oficina reporta una carga mental algo mayor ($M=2.75$; $DT=0.81$) y, por tanto, la hipótesis 3 queda rechazada.

Tabla 5

Descriptivos de las variables dependientes en función de las áreas

	Área	N	M	Me	DT
Carga mental	Op/Prod	21	2.59	2.20	0.96
	Oficina	12	2.75	2.62	0.81
Presión mental	Op/Prod	21	3.00	2.92	0.69
	Oficina	12	3.11	3.08	0.52
Tensión mental	Op/Prod	21	2.52	2.20	1.20
	Oficina	12	2.78	2.80	0.84
Fatiga	Op/Prod	21	2.24	1.83	1.12
	Oficina	12	2.36	2.25	1.16

La hipótesis 3 planteaba que existía una relación positiva entre la antigüedad en el puesto, el trabajo significativo y la satisfacción laboral, y negativa entre la antigüedad en el puesto y la carga mental (ver tabla 6).

Tabla 6

Correlaciones de Pearson de la antigüedad en el puesto con las variables dependientes

	Satisfacción laboral	Trabajo significativo	Carga mental
Antigüedad en el puesto	0.485	0.362	-0.577

Los resultados muestran correlaciones positivas entre la satisfacción laboral y la antigüedad en el puesto ($r=.485$; $p=.004$), compartiendo un 23,5% de sus varianzas. Además, el trabajo significativo también se relaciona

positivamente con la antigüedad en el puesto ($r=.362$; $p=.038$), compartiendo un 13,1% de sus varianzas. Por el contrario, la carga mental se relaciona negativamente con la antigüedad en el puesto ($r=-.577$; $p<.001$). Por lo tanto, la hipótesis queda contrastada.

Al no ser claras las relaciones con la antigüedad en el puesto, se recodifica esta variable en tres intervalos: menos de 5 años ($n=15$), entre 5 y 8 años ($n=8$) y más de 9 años ($n=9$). Se realizaron análisis de varianza (ANOVA) para conocer si existen diferencias significativas en las variables en función de la antigüedad en el puesto dividida en intervalos Tanto la carga mental ($F(2,3)=10.7$; $p<0.01$; $\eta^2=.41$), el trabajo significativo ($F(2,3)=9.0$; $p<.001$; $\eta^2=.40$) como la satisfacción laboral ($F(2,3)=10.0$; $p<.001$; $\eta^2=.40$) reflejaron diferencias significativas. Los contrastes a posteriori muestran que las personas que llevan menos de 5 años, son los que presentan menor satisfacción ($M=4.03$, $DT=1.46$) y a su vez, perciben su trabajo con menor significación ($M=3.89$, $DT=1.42$) y más carga mental sufren ($M=3.25$, $DT=0.74$) (ver Tabla 7).

Tabla 7

Comparaciones Post Hoc en función de la antigüedad en el puesto

	Antigüedad en el puesto		DM	E ²	gl	t	p Bonferroni	d de Cohen
Satisfacción laboral	menos de 5 años	entre 5 y 8 años	-1.75	0.50	30.0	-3.49	4	-1.47
		9 o más	-1.95	0.50	30.0	-3.89	2	-1.64
	entre 5 y 8 años -	9 o más	-0.20	0.56	30.0	-0.35	1.00	-0.16
Trabajo significativo	menos de 5 años	entre 5 y 8 años	-1.77	0.44	30.0	-3.9	1	-1.66
		9 o más	-1.30	0.44	30.0	-2.9	0.002	-1.22
	entre 5 y 8 años -	9 o más	0.46	0.50	30.0	0.93	0.93	0.43
Carga mental	menos de 5 años	entre 5 y 8 años	0.89	0.30	30.0	2.97	1	1.25
		9 o más	1.31	0.30	30.0	4.40	-1	1.85
	entre 5 y 8 años -	9 o más	0.42	0.33	30.0	1.27	0.63	0.60

Los ANOVAS indican que las diferencias más significativas se dan entre los trabajadores que llevan menos de cinco años en la empresa frente al resto. Es decir, los trabajadores que llevan menos de 5 años presentan menor satisfacción, tienen una percepción menor de trabajo significativo y sufren una mayor carga mental que los trabajadores que superan los 5 años. Cabe destacar que esta diferencia no aumenta entre los trabajadores que llevan 9 años o más.

Con la finalidad de contrastar la hipótesis 4: Se espera que el Trabajo Significativo y la Carga Mental de Trabajo expliquen la variabilidad de la Satisfacción Laboral, se ha realizado una regresión lineal (ver tabla 10) para evaluar la capacidad predictiva de las variables trabajo significativo y carga mental sobre la variable satisfacción laboral. El modelo obtenido mostró que el 83.3% ($R^2 = .833$) de la varianza de la satisfacción laboral era explicada por el trabajo significativo y la carga mental ($F(2,3)=74.9$; $p < .001$).

Tabla 10

Coefficientes de regresión (variable dependiente satisfacción laboral)

Predictor	Estimador	E ²	t	p	Estimador Estándar
Constante	5.82	0.96	6.03	<.001	—
Trabajo significativo	0.40	0.12	3.37	.002	0.35
Carga mental	-1.02	0.17	-5.86	<.001	-0.62

Se observa que ambas variables predictoras son significativas, aceptando la cuarta hipótesis. A continuación, se realizó otro análisis de regresión con las subdimensiones de la carga mental para evaluar cuál de ellas explicaba en mayor medida la satisfacción laboral (ver tabla 11).

Tabla 11

Coefficientes de regresión (variable dependiente satisfacción laboral)

Predictor	Estimador	E ²	t	p	Estimador Estándar
Constante	5.79	1.20	4.80	<.001	—
Trabajo significativo	0.39	0.12	3.22	.003	0.34
Presión mental	-0.34	0.38	-0.90	.376	-0.14
Tensión mental	-0.11	0.21	-0.52	.606	-0.08
Fatiga	-0.56	0.24	-2.32	.028	-0.42

Junto al Trabajo Significativo, la única subdimensión de Carga mental significativa es la fatiga, mientras que las otras dos subdimensiones no aportan nada a la explicación de la variabilidad de la satisfacción.

Discusión

El objetivo general de este trabajo final de máster es el estudio de la relación entre las variables trabajo significativo, satisfacción laboral y carga mental de trabajo y, además, evaluar cómo afecta la antigüedad en el puesto en una muestra de trabajadores de una empresa de manufactura de cartón.

En primer lugar, cabe destacar la consistencia interna de las escalas utilizadas para medir las variables de estudio.

En segundo lugar, los resultados obtenidos en el presente estudio permiten aceptar tres de las cuatro hipótesis planteadas. Específicamente, la primera hipótesis se acepta al obtener relaciones positivas y significativas entre las variables trabajo significativo y satisfacción laboral. Estos resultados coinciden con los obtenidos por Duarte-Lores et al. (2021), Duffy et al. (2013) y Martela y Pessi (2018) que confirman que la percepción de trabajo significativo se relaciona positivamente con la satisfacción laboral, de manera que un empleado que percibe su trabajo como significativo y encuentra un propósito mayor, obtendrá mayor satisfacción y bienestar general.

La segunda hipótesis planteada no se acepta debido a que no existen diferencias significativas entre las áreas de trabajo de operación-producción y oficina. Los resultados obtenidos en el estudio no permiten afirmar lo señalado por Sebastián y Del Hoyo (2002) quienes consideraron que según la circunstancia y las condiciones, la carga mental de trabajo sería diferente en relación con las características individuales del trabajador y su capacidad de respuesta.

La tercera hipótesis, es aceptada debido a que existe una relación positiva y significativa entre trabajo significativo, satisfacción laboral y antigüedad en el puesto; y existe una relación negativa entre la carga mental y la antigüedad en el puesto. En este sentido, si bien se encontró una relación significativa entre trabajo significativo y satisfacción laboral junto con la antigüedad en el puesto, hay antecedentes contradictorios como es el caso de las investigaciones de Juárez- Adata (2012) quien obtuvo una correlación negativa entre la satisfacción laboral y la antigüedad en el puesto. En lo referente a la relación entre carga mental y la antigüedad en el puesto debe tenerse en cuenta que la tensión mental es una combinación de las características de la persona y las demandas externas a las que se expone el trabajador pudiendo verse alterada por el contexto de exigencias de las tareas (Díaz- Cabrera et al., 2012). Por tanto, del mismo modo que Sebastián y Del Hoyo (2002) consideran que la carga mental de trabajo es diferente según la capacidad de respuesta del trabajador y del entorno, puede ser que la organización estudiada haya sabido desarrollar estrategias de gestión y condiciones de trabajo que permitan a sus trabajadores percibir altos niveles de satisfacción laboral y de trabajo significativo, y a su vez bajos niveles de carga mental con el paso del tiempo.

En relación con la cuarta hipótesis, tanto el trabajo significativo como la carga mental mostraron relaciones positivas y significativas y, además, los resultados mostraron que ambas son buenas variables predictoras de la satisfacción laboral. La percepción de trabajo significativo aumenta la sensación de satisfacción en los empleados, coincidiendo con los resultados obtenidos por Duarte et al. (2021). Los bajos niveles de carga mental obtenidos en el presente estudio, contribuyen a explicar la satisfacción laboral en la misma línea que los resultados de Bravo et al. (1996), la variable carga mental

tiene repercusiones en la calidad de vida laboral y en la sensación de satisfacción. Por otro lado, las subdimensiones de carga mental y sus resultados mostraron que la ausencia de fatiga explica la satisfacción laboral, confirmando que en la organización se mantienen unas condiciones favorables para el desarrollo del bienestar de sus empleados.

Como conclusión se encontraron resultados significativos y se aceptaron la mayoría de las hipótesis. Los resultados obtenidos son alentadores puesto que los trabajadores de la organización evaluada perciben su trabajo como significativo, sienten satisfacción laboral y no sufren carga mental.

Respecto a las limitaciones del presente trabajo, debe mencionarse que los resultados no son generalizables a otros estudios y organizaciones. Además, debe tenerse en cuenta el momento en el que se recogieron los datos en la organización (7-16 de mayo), puesto que la carga mental en otra época más exigente (p.ej., campaña de navidad), puede ser mucho más alta y se puede desarrollar una carga mental estacional.

En futuras investigaciones sería de gran importancia contar con un consenso entre autores para definir la carga mental, y además, es necesario investigar más sobre la relación existente entre el trabajo significativo y el resto de variables del ámbito laboral.

Referencias

- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). *An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction*. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21–30. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). *Outcomes of meaningful work: A meta-analysis*. *Journal of management studies*, 56(3), 500-528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., Shantz, A. and Soane, E. (2017). *The mismanaged soul: existential labor and the erosion of meaningful work*”, *Human Resource Management Review*, 27, 3, 416-430. https://eprints.lse.ac.uk/68342/1/Soane_The_Mismanaged_Soul_2017.pdf
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). *Job crafting and meaningful work*. In B. J. Dik, Z. S. Byrne, & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the*

- workplace (pp. 81–104). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14183-005>
- Bestratén, M., Nogareda, C., Bernal, F., Castillo, M., Cejalvo, A., Hernández, A., Luna, P., Méndez, B., Nogareda, S., Piqué, T. y Turmo, E. (2000). *Evaluación de las condiciones de trabajo en pequeñas y medianas empresas. Metodología Práctica (Evaluation of working conditions in SMEs. Practice Methodology)*. https://www.insst.es/documents/94886/211340/Condiciones_trabajo_PYMES.pdf/0452965e-d0bb-408d-9806-fac257562168
- Both-Nwabuwe, J.M.C., Dijkstra, M.T.M. & Beersma, B., (2017). *Sweeping the Floor or Putting a Man on the Moon: How to Define and Measure Meaningful Work*. *Frontiers in Psychology*, 8, 1658. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01658>
- Cain, B. (2007). *A review of the mental workload literature. Technical report, Defence Research and Development Toronto (Canada)*.
- Ceballos, P., Rolo, G., Hernández-Fernaund, E., Díaz-Cabrera, D., Paravic- Kljin y Burgos-Moreno, M. *Factores psicosociales y Carga Mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas*. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0044.2557>
- Chalofsky, N., & Cavallaro, L. (2013). *A good living versus a good life: Meaning, purpose, and HRD*. *Advances in Developing Human Resources*, 15(4), 331-340. <https://doi.org/10.1177/1523422313498560>
- Ciulla, J. (2000). *The Working Life: The Promise and Portrayal of Modern Work*, Three River Press, New York, NY.
- Díaz Cabrera, D., Hernández - Fernaund, E., y Rolo González, G. (2012). *Carga Mental de Trabajo. España. Síntesis*.
- Díaz-Cabrera, D., Rolo-González, G. y Hernández-Fernaund, E. (2020). *¿Por qué se fatigan los trabajadores? Tensión mental de trabajo y variables personales. IV Congreso Internacional de la Sociedad Científica española de Psicología Social y XV Congreso Nacional de Psicología Social. Madrid, España*.
- 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*, 1-13. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02569-8>
- Duffy, R. D., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2015). Work volition and job satisfaction: Examining the role of work meaning and person-environment fit. *The Career Development Quarterly*, 63, 126-140. <https://doi.org/10.1002/cdq.12009>
- Fuertes Martínez, F.; Munduate Jaca, L. y Fortea Bagán, M. Á. (1996). *Análisis y rediseño de puestos (adaptación española del cuestionario Job Diagnostic Survey -JDS-)*. Castellón: Universidad Jaime I.
- González Santa Cruz, F., Sánchez Cañizares, S.M., LópezGuzmán, T. (2011). *Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad: el caso del sector hostelero de la provincia de Córdoba, España*. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 20, 1047-1068.
- Grant, N., Wardle, J., & Steptoe, A. (2009). The relationship between life satisfaction and health behavior: A cross-cultural analysis of young adults. *International Journal of Behavioral Medicine*, 16(3), 259–268. <https://doi.org/10.1007/s12529-009-9032-x>
- Hacker, W. (2001). *Carga Mental de Trabajo. En Enciclopedia de Salud y 22 Seguridad en el Trabajo [versión electrónica]*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos

Sociales.

<https://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/29.pdf>

- Hackman, J. R. (1980). Work redesign and motivation. *Professional Psychology*, 11(3), 445–455. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.11.3.445>
- Juárez-Adauta, S. (2012). *Clima organizacional y satisfacción laboral*. *Revista médica del instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307-314. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>
- Kreiner, G.E., Ashforth, B.E. and Sluss, D.M. (2006). “Identity dynamics in occupational dirty work: integrating social identity and system justification perspectives”, *Organization Science*, 17 5, 619-636, <https://doi:10.1287/orsc.1060.0208>
- Lips-Wiersma, M., Wright, S. and Dik, B. (2016). *Meaningful work: differences among blue-, pink-, and white-collar occupations*, *Career Development International*, 21 5, 534-551. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2016-0052>
- Longo, L., Wickends, C.D., Hancock, G y Hancock, P.A. (2022): *Human Mental Workload: A Survey and a Novel Inclusive Definition*. *Front Psychol.*13:883321. , June. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.883321>
- Madigan, D., & Kim, L. (2021). *Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers’ intentions to quit*. *Teaching and Teacher Education*, 105, 103425. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425>
- Martela, F. (2010). “Meaningful work—an integrative model based on the human need for meaningfulness,” in Proceedings of the Academy of Management Annual Meeting in Montreal, 10th August 2010, Montreal, QC.
- Martela, F., & Pessi, A. (2018). *Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work*. *Frontiers in Psychology*, 9, 363. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>
- Matthews G, Reinerman-Jones L, Wohleber R et al (2015). *Workload is multidimensional, not unitary: what now? In: Schmorrow DD, Fidopiastis CM (eds) Foundations of augmented cognition: 9th international conference, AC 2015, held as part of HCI International 2015, Los Angeles, CA, USA, August 2–7, 2015, proceedings*. Springer International Publishing, Cham, pp 44–55. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-20816-9_5
- Michaelson, C., Pratt, M.G., Grant, A.M. and Dunn, C.P. (2014). *Meaningful work: connecting business ethics and organization studies*, *Journal of Business Ethics*, 121, 1, 77-90. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1675-5>
- Miller, S. (2001). *Workload Measures*. Iowa City, IA: National Advanced Driving Simulator.
- Moreno Jiménez, M.P., Ríos Rodríguez, M.L., Canto Ortiz, J.M., San Martín García, J., Perles Novas, F. (2010) *Satisfacción laboral y burnout en trabajos poco cualificados: diferencias entre sexos en población inmigrante*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 255-265.
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Tesis doctoral. Madrid: Universidad Complutense de Madrid Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=142001>
- Magnano, P., Rita, Z. & Giuseppe, S. Evaluating meaningful work: Psychometric properties of the Work and Meaning Inventory (WAMI) in Italian context. *Current*

- Rolo González, G., Díaz Cabrera, M. 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 = Journal of work and organizational psychology*, 25(1), 29-38.
<https://doi.org/10.4321/S1576-59622009000100004>
- Sebastián, O. y Del Hoyo Delgado, M.A. (2002). *La Carga Mental de Trabajo*. Servicio de Ediciones y Publicaciones. Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Steger, M. F., Dik, B. J., y Duffy, R. D. (2012). *Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI)*. *Journal of career Assessment*, 20(3), 322-337.
<https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Saari, T., Leinonen, M., & Tapanila, K. (2022). Sources of meaningful work for blue-collar workers. *Social Sciences*, 11(1), Article 2.
<https://doi.org/10.3390/socsci11010002>
- Uribe, D. (2015). *El impacto de las condiciones del trabajo en la Satisfacción Laboral*. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8648368>
- Vallellano, M. D., & Rubio-Valdehita, S. (2018). Carga mental y satisfacción laboral: Un estudio comparativo entre trabajadoras sociales, educadoras sociales y profesoras de enseñanza primaria [Mental workload and job satisfaction: A comparative study amongst social workers, social educators and primary school teachers]. *Ansiedad y Estrés*, 24(2-3), 119–124.
<https://doi.org/10.1016/j.anyes.2018.08.003>
- Vogel, T. A., Savelson, Z. M., Otto, A. R., & Roy, M. (2020). Forced choices reveal a trade-off between cognitive effort and physical pain. *eLife*, 9, e59410.
<https://doi.org/10.7554/eLife.59410>
- You, J., Kim, S., Kim, K., Cho, A. and Chang, W. (2021), "Conceptualizing meaningful work and its implications for HRD", *European Journal of Training and Development*, 45 1, 36-52. <https://doi.org/10.1108/EJTD-01-2020-0005>
- Young, M. S., Brookhuis, K. A., Wickens, C. D., & Hancock, P. A. (2015). *State of science: mental workload in ergonomics*. *Ergonomics*, 58(1), 1–17.
<https://doi.org/10.1080/00140139.2014.956151>

