

CARGA MENTAL, MOTIVACIÓN Y AUTOEFICACIA: RELACIONES DENTRO DEL ÁMBITO LABORAL

**Universidad de La Laguna
Grado en Psicología**



Trabajo Fin de Grado. Curso académico 2015/2016

Alumnos:

Manuel López Santiago.

Carlos Minchillo Castellano.

Tutora:

María Dolores Díaz Cabrera.



ULL | Universidad
de La Laguna

ÍNDICE

Resumen.....	pág. 3.
1. Introducción.....	pág. 4.
1.1. Carga mental de trabajo.....	pág. 5.
1.2. Motivación intrínseca.....	pág. 9.
1.3. Autoeficacia.....	pág. 10.
1.4. Objetivos e hipótesis.....	pág. 12.
2. Método.....	pág. 13.
2.1. Participantes.....	pág. 13.
2.2. Diseño.....	pág. 14.
2.3. Instrumentos.....	pág. 14.
2.4. Procedimiento.....	pág. 15.
3. Resultados.....	pág. 16.
4. Discusión.....	pág. 19.
5. Referencias.....	pág. 22.

Resumen.

El objetivo de este trabajo es explorar la contribución de la carga mental de trabajo y sus dimensiones en la motivación intrínseca y la autoeficacia. Para ello, un total de 169 trabajadores cumplimentaron las escalas de carga mental, motivación intrínseca y autoeficacia, además de los datos sociodemográficos y laborales. Los resultados del estudio mostraron que la carga mental global de trabajo contribuye a explicar la autoeficacia. Respecto a las dimensiones de carga mental, demandas cognitivas, demandas emocionales y organización temporal, predicen la autoeficacia, siendo esta última la que más contribuye a explicarla.

Palabras clave: carga mental, motivación laboral, autoeficacia.

Abstract.

The aim of this study is to discover the contribution of mental work load and its dimensions on motivation and self-efficacy. To this end, a total of 169 workers filled out the mental load, intrinsic motivation and self-efficacy scales, in addition to socio-demographic and employment data. The study results showed that the global mental workload contribute to explain the self-efficacy. Regarding the dimensions of mental workload, cognitive demands, emotional demands and temporary organization, predict self-efficacy, being the latter which most contributes to explain it.

Keywords: mental work load, work motivation, self-efficacy.

1. Introducción.

El objetivo de este trabajo es explorar la contribución de la carga mental de trabajo y sus dimensiones en la motivación laboral intrínseca y la autoeficacia. La carga mental de trabajo, como área de investigación e intervención, tiene una gran relevancia en el campo de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, tanto en el ámbito académico, científico como en el profesional, por sus repercusiones en la salud y el bienestar de los trabajadores así como sobre los objetivos de las organizaciones.

La carga mental no lleva mucho tiempo en la mesa de los psicólogos, en comparación con otros temas de trabajo propios de la psicología. Años atrás, el trabajo se definía en términos más artesanales y menos burocráticos. Es ahora, en los tiempos modernos, donde surgen las ideas de "carga mental de trabajo" o "burnout", puesto que ha sido desde hace relativamente poco, cuando se han empezado a observar las consecuencias negativas de las crecientes demandas cognitivas o emocionales en los puestos de trabajo. Aun así, los efectos de la carga mental han sido estudiados por diferentes autores en diferentes ámbitos, desde el papel que juega en el ámbito deportivo (Cárdenas, Conde-González y Perales, 2015), hasta el efecto que puede tener en el ámbito clínico (González, Moreno, Garrosa y López, 2005).

Sin embargo, donde la carga mental parece que realmente actúa como un factor de riesgo psicosocial es en el ámbito laboral (Rubio, Díaz, Martín y Luceño, 2010). Por tanto, es un tema que sigue y seguirá demandando un mayor volumen de trabajo, ya que cada vez los puestos de trabajo exigen más a los trabajadores, y ello puede tener consecuencias negativas sobre la salud, tanto física como psicológica de los trabajadores. Tal y como se explicara más adelante, existen ciertas características de la persona que juegan un papel fundamental en la percepción de la carga mental de trabajo (Ceballos et al., 2015). Por esta razón, en este trabajo se pretende analizar la carga mental de trabajo y sus relaciones con otras dos variables de suma importancia para el desempeño del puesto de trabajo: autoeficacia y motivación intrínseca, las cuales se describen a continuación.

1.1. Carga mental de trabajo.

Como se planteó anteriormente, no ha sido hasta hace relativamente poco cuando se ha empezado a mostrar interés por la carga mental y sus consecuencias sobre el trabajador, principalmente debido a los cambios en el trabajo, que han supuesto una mayor complejidad cognitiva de las tareas (Díaz, Hernández y Rolo, 2012). Desde que nació la idea de carga mental, esta ha sido relacionada con otras palabras como “limitación” o “negativo”, debido a que lo más normal es que tenga consecuencias negativas sobre las capacidades de los trabajadores (Pérez-Moreno, Conchillo y Recarte, 2011).

Al igual que en muchos términos en psicología, no existe una definición única con la que todos los investigadores y académicos sobre el tema estén de acuerdo, por lo que hemos optado por recoger una serie de características (Xie y Salvendy, 2000) que son en su mayoría aceptadas:

- La carga mental de trabajo es la cantidad de esfuerzo mental para que una persona pueda desarrollar una tarea en un periodo de tiempo determinado.
- La carga mental de trabajo está compuesta por factores estáticos y dinámicos.
- Las personas disponen de recursos de procesamiento limitados.
- La carga mental de trabajo es un concepto multidimensional afectado por diversos factores (personales, de la tarea y de la situación).

Existen muchos modelos explicativos de la carga mental de trabajo. En primer lugar, encontramos los modelos de carga mental cognitivos-atencionales, basados en la *Teoría de la Información* (Shannon y Weaver en 1949), que parten de una concepción del ser humano como un sistema de procesamiento de información y como un canal de comunicación de información con capacidad limitada para analizar toda la información que el mundo nos bombardea. Un ejemplo de estos modelos sería el Modelo de Filtro Rígido (Díaz et al., 2012).

En segundo lugar, están los modelos de carga mental centrados en la interacción entre las características de la tarea y las de la persona, los cuales ofrecen una visión mucho más integradora y amplia de la carga mental de trabajo, ya que considera esta como una interacción entre persona y tarea, dentro de un contexto. Dentro de estos modelos, encontramos la propuesta teórica de la Norma UNE-EN ISO 10075, correspondiente a los “Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental”, la cual tomaremos como modelo relevante para este trabajo (UNE-EN ISO 10075-1, 1991/2001).

La propuesta teórica de la Norma UNE-EN ISO 10075 se estructura en tres partes en las que pretende definir una serie de términos relacionados con la carga mental, establecer propuestas para el mejor diseño de los puestos de trabajo, así como los principios y requisitos referidos a los métodos de evaluación y medida de la carga mental de trabajo. Este modelo plantea que la carga mental de trabajo es un constructo complejo y multidimensional, que debe tenerse en cuenta en el diseño de cualquier tarea, ya sea una actividad cognitiva o no. En su explicación de la carga mental, hace alusión a la presión mental (*stress*) que ejercen los factores externos a la tarea y las condiciones ambientales sobre la persona (p. ej., cantidad de información a tratar, nivel de atención exigida). Este proceso, en el que la persona se enfrenta a las tareas y las condiciones ambientales, tiene una consecuencia inmediata en ella, lo que se define como tensión mental (*strain*) y que depende de las características personales del trabajador. La tensión mental producirá una serie de efectos facilitadores o perjudiciales en el trabajador como, por ejemplo, fatiga y aburrimiento. La presión mental hace referencia a la carga mental objetiva mientras que la tensión mental lo hace a la carga mental subjetiva o percibida (Díaz et al., 2012).

En la carga mental de trabajo se diferencian dos grandes tipos. La carga mental cuantitativa, que se refiere al número de tareas a realizar por el trabajador en un espacio de tiempo determinado. Y la carga mental cualitativa, que es el nivel de dificultad que conlleva el debido cumplimiento de dichas tareas. Respecto a los niveles de la carga mental de trabajo, podemos hablar de sobrecarga o subcarga. La primera se refiere a las situaciones en las que el trabajador debe hacer frente a más exigencias mentales de las que puede afrontar, y la segunda a las

situaciones en las que las tareas a realizar por el trabajador se caracterizan por escasas exigencias mentales. Cruzando tipos y niveles de carga mental de trabajo tendríamos las cuatro principales categorías de carga mental: (1) sobrecarga mental cuantitativa; (2) sobrecarga mental cualitativa; (3) subcarga mental cuantitativa y (4) subcarga mental cualitativa (Díaz et al., 2012).

Según la anteriormente mencionada normativa UNE-EN ISO 10075, la carga mental de trabajo se ve determinada por una serie de factores que actúan como desencadenantes de esta. Entre estos factores causales encontramos (1) las características de la tarea, como por ejemplo las demandas cognitivas de la tarea, (2) las condiciones ambientales, como por ejemplo los niveles de ruido a los que pueda estar sometido el trabajador, (3) los factores sociales y de la organización, como el clima laboral, (4) las características individuales del trabajador, como por ejemplo su capacidad atencional, y (5) otros factores, como pueden ser la cultura o la situación económica del trabajador. Normalmente, lo que suele tener unas causas, también tiene unas consecuencias y en el caso de la carga mental de trabajo, encontramos consecuencias por exceso y por defecto. La normativa UNE-EN ISO 10075 distingue, en función del espacio de tiempo de aparición de las consecuencias de la carga mental, entre efectos inmediatos y consecuencias a largo plazo de la carga mental. Dentro de los efectos inmediatos que pueden facilitar o perjudicar la salud laboral y el desempeño del puesto de trabajo, esta norma plantea dos tipos:

- Efectos facilitadores: Calentamiento (conlleva realizar una actividad con un nivel de esfuerzo menor al requerido) y Activación (se trata de un estado interno que regula la utilización de la energía).
- Efectos perjudiciales: Fatiga mental (hace alusión a una disminución transitoria de la eficiencia, debido a los intentos del organismo por regular los desequilibrios entre las exigencias del trabajo y los recursos personales), Monotonía (estado de baja activación y ejecución lenta), Vigilancia reducida (implica una disminución en la detección de señales e información), y Saturación mental (se refiere a un estado de rechazo emocional hacia una tarea, por su carácter repetitivo).

Las consecuencias a largo plazo de la carga mental se agrupan en torno a dos categorías, dependiendo de si las consecuencias afectan a la persona, como por ejemplo su salud física, psicológica y social, o al puesto de trabajo y la organización, como por ejemplo disminución del rendimiento o incluso abandono del puesto (Díaz et al., 2012).

Por último, la medición y la evaluación de la carga mental de trabajo en la actualidad sigue siendo un tema importante de trabajo ya que al tratarse de un constructo psicológico, su observación requiere de la utilización de medidas indirectas o subjetivas, además de que está sujeto a diferencias individuales, pero a pesar de esto se obtienen resultados consistentes y que permiten realizar estudios para evaluar adecuadamente dicho constructo. Además, se cuenta con una amplia variedad de instrumentos que persiguen esta meta, aunque la gran mayoría han sido creados para puestos específicos de determinadas empresas o para estudios de laboratorio. A grandes rasgos, las técnicas de medida de la carga mental de trabajo se pueden clasificar en cuatro categorías (Díaz et al., 2012):

1. Medidas fisiológicas: análisis de las variaciones en las variables fisiológicas del ser humano (p.ej. ritmo cardíaco).
2. Medidas de rendimiento: valoración del rendimiento cognitivo y psicomotor en determinadas condiciones de trabajo.
3. Procedimientos de evaluación subjetivos: ofrecen información sobre la percepción subjetiva de la carga mental del trabajador.
4. Métodos de análisis de las condiciones de trabajo: ofrecen información sobre las características de la tarea y las condiciones de trabajo.

De los diferentes tipos de técnicas de medida que existen para la carga mental, en este trabajo se ha utilizado un procedimiento de evaluación subjetiva. Seguidamente, se describirá una de las variables analizadas en este trabajo, la motivación intrínseca, la cual ha mostrado tener gran importancia en la carga

mental de trabajo, aunque son escasos los estudios que se encuentran sobre esta relación.

1.2. Motivación intrínseca.

La motivación intrínseca es una característica de las personas que está relacionada con el buen desempeño en los puestos de trabajo, así como con la percepción de la carga mental de trabajo. En concreto, se ha observado que niveles bajos de motivación pueden estar relacionados con síntomas depresivos (Björklund, Jensen y Lohela-Karlsson, 2013). El modelo tomado para la motivación en este trabajo es el Modelo de las Características del Puesto (MCP); este propone que las tareas enriquecidas producen un incremento en la satisfacción, motivación y productividad en el trabajo. Este modelo considera cinco características del puesto (variedad de destrezas, identidad de las tareas, importancia de las tareas, autonomía y retroalimentación) que inciden sobre tres estados psicológicos críticos, los cuales influyen sobre los resultados obtenidos en el trabajo.

Según la Teoría Motivacional de la Expectativa de VROOM (Munduate, 1984), determinadas condiciones del puesto de trabajo, denominadas "estados psicológicos previos" (EPS), fomentan una elevada motivación intrínseca en el trabajador (Hackman y Oldham, 1974; citado en Fuertes, Munduate y Fortea, 1996). Estos EPS son: (a) Significado percibido del trabajo, que está relacionado con el grado en el que el empleado experimenta que su trabajo tiene significado, valor y trascendencia; (b) Responsabilidad percibida sobre los resultados, referida al grado en el que el empleado se siente personalmente responsable y comprometido con los resultados del trabajo que realiza; y (c) Conocimiento de los resultados, relativo al grado en que el empleado tiene información sobre su desempeño. Cuando los estados psicológicos críticos están presentes en el puesto de trabajo habrá una mayor motivación intrínseca, lo que se traduce en una mejor ejecución en el puesto de trabajo. Sin embargo, cuando alguno de estos estados críticos no se encuentra presente, la motivación se reduce considerablemente.

En otras palabras, la motivación intrínseca es el grado de automotivación que el trabajador posee para desempeñar satisfactoriamente su puesto de trabajo, lo cual se traduce en sentimientos positivos cuando el puesto se desempeña correctamente y sentimientos negativos cuando no se desempeña correctamente (Fuertes et al., 1996). Los EPS son condiciones subjetivas para que se dé la motivación intrínseca, sin embargo para que se den estas condiciones, se deben crear otras más objetivas relacionadas con el diseño del puesto, denominadas dimensiones centrales del puesto. Estas son; (1) variedad de destrezas, (2) identidad de las tareas, (3) importancia de las tareas, (4) autonomía y (5) la retroalimentación. Estas cinco dimensiones conformarían el denominado Potencial Motivacional del Puesto.

Desde otros estudios, basados en la teoría de la auto-determinación, se han observado relaciones entre la motivación y la salud mental (Rouse, Ntoumanis, Duda, Jolly y Williams, 2011). Desde esta teoría, se sugiere un papel muy activo de la motivación intrínseca sobre la conducta y como esto puede afectar sobre la satisfacción en el trabajo (Jambrak, Deane y Williams, 2014).

A continuación, y por último, se describirá la autoeficacia, otra de las variables que ha mostrado tener una alta relevancia en la carga mental de trabajo, aunque no exista un gran volumen de estudios referidos a este tema.

1.3. Autoeficacia.

La autoeficacia percibida es otra de las características de los trabajadores que influyen sobre el desempeño en el puesto de trabajo, y la más relevante para este trabajo, que se relaciona con la carga mental de trabajo y el estrés laboral, teniendo consecuencias negativas para la salud de los trabajadores si esta se encuentra en niveles bajos (Grau, Salanova y Peiró, 2012). También otros autores observan como la eficacia en el trabajo de las enfermeras en un hospital se ve afectada negativamente por la carga mental (Greenglass, Burke y Moore, 2003). Algunos autores han llegado a relacionar la carga mental de trabajo y la autoeficacia con la aparición del síndrome de quemarse en el trabajo (Gil, García y Caro, 2008).

La autoeficacia se define como la creencia que uno mismo tiene sobre su capacidad para realizar ciertas acciones, y que le permitirán desenvolverse satisfactoriamente en las situaciones futuras. Estas creencias influirán en los pensamientos, sentimientos, motivaciones y acciones de las personas (Bandura, 1999). La autoeficacia se puede desarrollar de diversas maneras: una de ellas son las experiencias de dominio, en las que el éxito personal en una tarea aumentará el sentido de eficacia, y en el sentido contrario, el fracaso en una tarea debilitará la creencia de la autoeficacia. Otro modo de obtener una adecuada autoeficacia es a través de las experiencias vicarias, es decir al observar que otra persona semejante obtiene éxito en una tarea, se refuerza la creencia de que uno mismo también tiene la capacidad de obtener buenos resultados en una actividad similar. Del mismo modo, al observar a otra persona que fracasa en una actividad aunque se esfuerce mucho, reforzará la creencia de que uno mismo no será capaz de realizar una tarea parecida por mucho esfuerzo que invierta. Cuanto mayor sea el parecido de las otras personas que tienen éxito o fracasan, mayor será la influencia de estos modelos en las creencias de autoeficacia. Sin embargo, si consideramos que una persona es muy diferente a nosotros, sus logros o fracasos no influirán sobre nuestras creencias personales (Bandura, 1999).

La persuasión social es otra forma que permite fortalecer la autoeficacia. Es decir, si una persona es persuadida verbalmente de que es capaz de realizar cierta actividad con éxito, invertirá más recursos y esfuerzos para lograrlo. Estas influencias sociales y emocionales también han sido observadas por otros autores y cómo influyen en el ámbito laboral (Loeb, Stempel y Isaksson, 2016).

Otra forma de incrementar la autoeficacia es a través de la mejora del estado físico, la reducción del estrés y las tendencias emocionales negativas, así como la corrección de las falsas interpretaciones. Es muy importante el modo en el que se interpretan las reacciones emocionales o físicas. En el caso de una persona con autoeficacia alta, percibirá su activación emocional como un elemento motivador para la ejecución de la tarea. Sin embargo, una persona con

autoeficacia baja, percibirá esa misma activación como un elemento debilitador. La autoeficacia puede ser un factor determinante para el éxito empresarial; en la actualidad se le está dando mucha importancia a la autoeficacia en el papel de los líderes de la empresa, ya que parece tener un impacto positivo (Tripliana y Llorens, 2015).

1.4. Objetivos e hipótesis.

Partiendo de la literatura previa que indica la relevancia de la carga mental de trabajo, y más específicamente en los niveles de tensión mental, en la autoeficacia y la motivación intrínseca, y dada la escasa investigación en torno a este tema, se plantean los siguientes objetivos e hipótesis de este estudio:

El primer objetivo específico de esta investigación es explorar la contribución de la Carga Mental global en la Motivación Intrínseca y la Autoeficacia. Se proponen las siguientes hipótesis:

- H1a: Se espera que la variable Carga Mental global contribuya a explicar la Motivación Intrínseca.
- H1b: Se espera que la variable Carga Mental global contribuya a explicar la Autoeficacia.

El segundo objetivo específico de esta investigación es explorar la contribución de las dimensiones de Carga Mental en las puntuaciones de la Motivación Intrínseca y la Autoeficacia, de la cual, surgen las siguientes hipótesis:

- H2a: Las dimensiones Demandas cognitivas y Demandas emocionales de la Carga Mental explicarán en mayor medida la Autoeficacia que el resto de las dimensiones de la Carga Mental.

- H2b: Las dimensiones Demandas cognitivas y Demandas emocionales de la Carga Mental explicarán en mayor medida la Motivación Intrínseca que el resto de las dimensiones de la Carga Mental.

2. Método.

2.1. Participantes.

La muestra está compuesta por 169 ocupantes de diferentes puestos de trabajo (4,9% directivos/altos cargos, 1,2% científicos/intelectuales, 21,5% profesionales universitarios, 15,3% técnicos de nivel medio, 12,3% empleados de oficina, 31,3% trabajadores de servicios, y 13,5% otros). Respecto a las condiciones laborales, se han tenido en cuenta el tipo de contrato (57,5% indefinido, 21,0% temporal, 5,4% fijo-discontinuo, 4,8% autónomo y 11,4% otros), el tipo de jornada (78,7% jornada completa, 8,9% media jornada, 11,8% por horas y 0,6% otra), y el turno en el que trabajan (12,7% partido, 53,8% mañana, 4,4% tarde, 24,1% rotatorio y 5,1% otro). Además se obtuvieron datos de la antigüedad en la empresa ($M=139,05$; $DT=119,33$), la antigüedad en el puesto ($M=107,20$; $DT=98,43$) y la edad ($M=40,08$; $DT=10,84$).

En cuanto a las variables sociodemográficas de la muestra, se tomaron datos referidos al sexo, de los cuales el 41,4% de la muestra está compuesta por hombres y el 58,6% por mujeres. Respecto a la situación familiar el 13,6% vive solo, un 47,9% vive en pareja y un 38,5% convive con otras personas. También se recogieron datos acerca del nivel de estudios que poseen (8,9% primarios, 37,9% secundarios y 53,3% universitarios) y el número de hijos o familiares que pudieran tener a cargo (40,5% sin personas a cargo, 25,3% una persona a cargo, 26,6% dos personas a cargo, 5,7% tres personas a cargo, 1,3% cuatro personas a cargo y 0,6% siete personas a cargo). Por último, cabe señalar que el único requisito que estos participantes tuvieron que cumplir para que fueran incluidos en la muestra era que se encontraran activos laboralmente.

2.2. Diseño.

Partiendo del sistema de clasificación de las metodologías de investigación en psicología, este estudio se sitúa en la categoría denominada estudios empíricos con metodología cuantitativa, específicamente en la categoría de estudios ex post facto (Montero y León, 2007). En este trabajo se ha tomado como variable independiente la Carga Mental global así como las dimensiones que la componen (Demandas cognitivas de la tarea, Demandas emocionales de la tarea, Organización temporal y Características de la tarea) y la Autoeficacia y Motivación Intrínseca como variables dependientes.

2.3. Instrumentos.

En este trabajo se ha utilizado el "Cuestionario de Evaluación de Características del Trabajo y Salud del Trabajador". Este instrumento evalúa diversas variables que se relacionan con la carga mental de trabajo. En este trabajo se han usado y analizado específicamente tres de sus escalas:

- a) La escala de Motivación Intrínseca incluye 6 ítems con una escala de respuesta tipo Likert de siete puntos en la que 1 es "Totalmente en desacuerdo" y 7 es "Totalmente de acuerdo". Un ejemplo de estos ítems es "mi opinión de mí mismo mejora o aumenta cuando hago bien mi trabajo". Los ítems para esta variable han sido obtenidos de las secciones IV y V del cuestionario Job Diagnostic Survey (JDS), (Hackman y Oldham, 1974, en su versión en castellano de Fuertes et al., 1996).
- b) La escala de Autoeficacia incluye 6 ítems, en este caso con una escala de respuesta tipo Likert de cinco puntos en la que 1 es "Muy bajo" y 5 es "Muy alto". Un ejemplo de estos ítems es "mi nivel de cualidades y recursos para superar situaciones imprevistas de mi trabajo es". Los ítems para esta variable han sido elaborados a partir de la Escala de Autoeficacia General de Baessler y Schwarzer (Baessler y Schwarzer, 1996).

c) La Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo Revisada (ESCAM-REV) evalúa la percepción del trabajador de las características de su puesto de trabajo que determinan la carga mental. Los ítems de esta escala han sido contruidos a partir de la Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM), la cual contiene las dimensiones de Características de la tarea, Demandas cognitivas de la tarea y Organización temporal (Díaz et al., 2010). A esta versión se le ha añadido la dimensión de Demandas emocionales de la tarea. La ESCAM-REV está compuesta por 35 ítems, con un intervalo de respuesta entre 1 (muy bajo) y 5 (muy alto). Sus 35 ítems se distribuyen en cuatro factores: (1) Demandas cognitivas de la tarea, que se refiere al esfuerzo mental que supone el desempeño del puesto de trabajo (13 ítems). Un ejemplo de estos ítems sería "el número de decisiones que debo tomar en mi trabajo es". (2) Características de la tarea, la cual se relaciona con el número de interrupciones o distracciones durante el desempeño del trabajo, y con las características propias del puesto de trabajo (13 ítems). Un ejemplo de estos ítems sería "la cantidad de habilidades y conocimientos que requiere mi trabajo es". (3) Organización temporal, esta dimensión se refiere a la adaptación del tiempo del que dispone el trabajador para realizar su trabajo (5 ítems). Un ejemplo de estos ítems sería "el grado de control que tengo sobre mi ritmo de trabajo es". Y (4) Demandas emocionales, que alude a las exigencias emocionales que conllevan el desempeño de su actividad laboral (4 ítems). Un ejemplo de estos ítems sería "la frecuencia con que debo ponerme en el lugar de otras personas para hacer bien mi trabajo es".

2.4. Procedimiento.

En primer lugar se suministró el cuestionario de forma individualizada a un total de 169 participantes, los cuales debían encontrarse activos laboralmente. En las instrucciones de este cuestionario, se les aseguró su anonimato y la total confidencialidad de sus respuestas, además de la finalidad de su realización. La administración de estos cuestionarios se llevó a cabo a lo largo de un período de dos semanas, con el fin de dar tiempo suficiente para su correcta cumplimentación. Una vez recogidos los datos, estos fueron recopilados en una

base de datos Excel, y posteriormente, se realizaron los análisis estadísticos de éstos utilizando el software de análisis predictivos SPSS (versión 19).

3. Resultados.

A continuación se presentan los resultados obtenidos. En primer lugar, se calcularon las distintas variables mediante la combinación lineal de los ítems atendiendo al modelo teórico de base. Para cada variable se calculó la consistencia interna mediante el α de Cronbach (ver Tabla 1). Los valores obtenidos oscilaron entre 0,71 y 0,88, lo cual refleja una buena consistencia interna de cada subescala, excepto en la variable Motivación Intrínseca, en la que se obtuvo un valor de 0,58. En segundo lugar, se calculó los estadísticos descriptivos para cada una de las variables, que se presentan en la Tabla 1. Se observan puntuaciones por encima del punto medio en Carga Mental global ($M=3.24$) y en sus cuatro dimensiones. De las dimensiones de Carga Mental, Demandas emocionales presentó la puntuación media más alta ($M=3.35$), y Características de la tarea y Organización temporal las puntuaciones medias más bajas ($M=3.28$). Asimismo, se observan puntuaciones por encima del punto medio en Motivación Intrínseca ($M=5.69$) y en Autoeficacia ($M=3.86$).

Tabla 1 – Consistencia interna y estadísticos descriptivos de Carga Mental global, dimensiones de la Carga Mental, Autoeficacia y Motivación Intrínseca.

	<i>M</i>	<i>dt</i>	<i>Mín</i>	<i>Máx</i>	α
Carga Mental global	3.24	.44	2.29	4.29	.87
Demandas cognitivas	3.31	.65	1.23	4.77	.88
Características de la tarea	3.28	.55	1.64	4.50	.82
Organización temporal	3.28	.79	1.00	5.00	.80
Demandas emocionales	3.35	.85	1.25	5.00	.71
Autoeficacia	3.86	.55	2.50	5.00	.87
Motivación Intrínseca	5.69	.96	.00	7.00	.58

Existen correlaciones positivas y estadísticamente significativas entre las variables implicadas en el estudio (ver tabla 2). Destacan, las correlaciones entre Autoeficacia y Motivación Intrínseca, entre Autoeficacia y Carga Mental global,

así como entre Autoeficacia y las cuatro dimensiones de la Carga Mental. En cuanto a las dimensiones de Carga Mental se observan correlaciones positivas y significativas entre las dimensiones de Carga Mental, Demandas cognitivas, Organización temporal y Motivación Intrínseca.

Tabla 2 – Correlaciones de la puntuación global y las dimensiones de Carga Mental, Autoeficacia y Motivación Intrínseca.

	1	2	3	4	5	6
1 Carga Mental global						
2 Demandas cognitivas	.79**					
3 Características de la tarea	.82**	.50**				
4 Organización temporal	-.21**	.12	-.02			
5 Demandas emocionales	.43**	.11	.25**	-.11		
6 Autoeficacia	.17*	.21**	.16*	.29**	.20**	
7 Motivación Intrínseca	.12	.22**	.07	.17*	.03	.18*

* $p < .05$; ** $p < .01$

Para poner a prueba las hipótesis 1a y 1b de este estudio, se realizaron dos análisis de regresión lineal. Se introdujo como variable predictora la Carga Mental global, y como variables criterio la Autoeficacia y la Motivación Intrínseca. El único modelo que resultó significativo fue el Modelo de regresión 1 ($F_{(1,167)} = 4,77$, $p < .05$) presentado en la Tabla 3, el cual muestra que la Carga Mental global explica un 2,2% de la varianza de la Autoeficacia ($R^2 = .028$; R^2 corregida = .022). Además, tal y como se presenta en la Tabla 3, la Carga Mental global explica un porcentaje del 2.79 de la Autoeficacia (r semiparcial = .167).

Tabla 3 – Modelo de regresión con Carga Mental global como variable predictora y Autoeficacia y Motivación Intrínseca como variables criterio.

Modelo	Variables criterio	B	SE	β	Intervalo de confianza de 95%		t	Correlación semiparcial
					Inf.	Sup.		
Modelo 1	Autoeficacia	.208	.030	.167	.020	.396	2.185	.167
Modelo 2	Motivación Intrínseca	.259	.126	.118	-.073	.591	1.538	.118

Para comprobar las hipótesis 2a y 2b se llevaron a cabo dos análisis de regresión lineal múltiple paso a paso. Se introdujeron como variables predictoras las cuatro dimensiones de la Carga Mental, y como variables criterio la Autoeficacia y la Motivación Intrínseca. El modelo resultante (ver Tabla 4) muestra una relación significativa entre Motivación Intrínseca y la dimensión Demandas cognitivas de la Carga Mental ($F_{(1,167)} = 8,83$, $p < .01$), explicando un 4,5% de su varianza ($R^2 = 0,050$; R^2 corregida = 0,045). Además, tal y como se presenta en la Tabla 4, la dimensión Demandas cognitivas explica un porcentaje del 5.02 de la Motivación Intrínseca (r semiparcial = .224).

Tabla 4 – Modelo de regresión con Motivación Intrínseca como variable criterio y las dimensiones de Carga Mental como variables predictoras.

Modelo	Variables predictoras	B	SE	β	Intervalo de confianza de 95%		t	Correlación semiparcial
					Inf.	Sup.		
Modelo 1	Demandas cognitivas	.330	.003	.224	.111	.549	2.971	.224

Respecto a la variable criterio Autoeficacia, se observan relaciones significativas con tres de las dimensiones de la Carga Mental: Organización temporal ($F_{(3,165)} = 10,45$, $p < .001$), Demandas emocionales de la tarea ($F_{(3,165)} = 10,45$, $p < .001$), y Demandas cognitivas de la tarea ($F_{(3,165)} = 10,45$, $p < .001$), las cuales explican conjuntamente un 14,4% de su varianza ($R^2 = .160$; R^2 corregida = .144). Los valores estandarizados de β van desde .155 a .289 con intervalos de confianza pequeños (ver Tabla 5). La Organización temporal contribuye a explicar un 8.12% (r semiparcial = .285) de la Autoeficacia, Demandas emocionales de la tarea por sí sola explica un 4.62% (r semiparcial = .215) y Demandas cognitivas de la tarea, de forma independiente, aporta un 2.31% (r semiparcial = .152), tal y como podemos observar en la Tabla 5.

Tabla 5 – Modelo de regresión con Autoeficacia como variable criterio y las dimensiones de Carga Mental como variables predictoras.

Modelo	Variables predictoras	B	SE	β	Intervalo de confianza de 95%		t	Correlación semiparcial
					Inf.	Sup.		
	Organización temporal	.200	.000	.289	.101	.299	3.987	.285
Modelo 3	Demandas emocionales	.139	.003	.218	.048	.231	3.009	.215
	Demandas cognitivas	.130	.034	.155	.010	.250	2.136	.152

4. Discusión.

El objetivo de este trabajo ha sido explorar la contribución de la carga mental de trabajo y de sus dimensiones en la Motivación Intrínseca y la Autoeficacia. Un primer bloque de resultados indica que los trabajadores consideran que sus puestos de trabajo les exige un nivel ligeramente alto de Carga Mental global. Este nivel de Carga Mental global obtenido es levemente inferior a la que se encontró en el estudio de Ceballos et al., (2015). Respecto a las dimensiones, es la de Demandas emocionales en la que se observa una mayor puntuación. Este resultado va en la línea también de lo encontrado en el estudio citado anteriormente (Ceballos et al., 2015). Asimismo, los resultados indican que los participantes tienen un nivel alto de Motivación Intrínseca y moderado en Autoeficacia.

Un segundo bloque de resultados se refiere a la contribución de la Carga Mental global en la Motivación Intrínseca y la Autoeficacia. Por un lado, los resultados no apoyan la hipótesis 1a, ya que la Carga Mental global no contribuye a explicar, de manera relevante, la Motivación Intrínseca. Estos datos no apoyarían la teoría de la auto-determinación, que establece relaciones entre la motivación y la salud mental (Rouse et al., 2011), así como tampoco otros estudios que observan relaciones entre la motivación y la aparición de síntomas depresivos (Björklund et al., 2013).

Por otro lado, se ha obtenido que la Carga Mental global contribuye a explicar la Autoeficacia. Es decir, a medida que se incrementa los niveles de Carga Mental global se incrementa la puntuación en Autoeficacia. Estos resultados van en la línea de la hipótesis 1b, y son consistentes con los encontrados en otros estudios que indican una relación entre Autoeficacia y Carga Mental. En concreto, el estudio realizado por Greenglass et al. (2003) muestra que la eficacia en el trabajo de las enfermeras en un hospital estaba afectada negativamente por la Carga Mental. Además, esto también podría apoyar, en cierta medida, el que la Autoeficacia, en conjunción con la Carga Mental, juegan un papel fundamental en la aparición del síndrome de quemarse en el trabajo (Gil et al., 2008). Sin embargo, en contra de lo pronosticado, los resultados indican, aunque la varianza explicada no es muy alta, que a medida que aumenta la Carga Mental global se incrementa la Autoeficacia. Una posible explicación, y que habría que abordar en futuros estudios, es que el desempeño de tareas demandantes cuando son asumidas como desafiantes (en vez de como estresantes) pueden promover un desempeño efectivo (Matthews y Campbell, 2009), y como consecuencia es posible que se incremente la Autoeficacia, es decir, la percepción sobre la capacidad personal para afrontar las tareas exigentes.

Un último bloque de resultados se refiere a la contribución de las dimensiones de la Carga Mental en la Motivación Intrínseca y la Autoeficacia. Se ha obtenido que tres dimensiones de la Carga Mental, Organización temporal, Demandas emocionales y Demandas cognitivas, predicen la Autoeficacia, siendo la dimensión Organización temporal la que más contribuye a explicarla, seguida por la dimensión Demandas emocionales de la tarea. Estos resultados van en la línea parcialmente de la hipótesis 2a, ya que la influencia de la dimensión Organización temporal no se había contemplado en esta hipótesis. A pesar de no ser la dimensión que más contribuye a explicar la Autoeficacia, estos resultados resaltan el papel de Demandas cognitivas en la Carga Mental, tal y como se ha mostrado en diversos estudios (p. ej., Ceballos et al., 2015).

Respecto a la hipótesis 2b, se ha obtenido que la dimensión Demandas cognitivas predice la Motivación Intrínseca. Ello apoya parcialmente esta hipótesis, ya que la dimensión Demandas emocionales no tiene capacidad predictiva sobre la Motivación Intrínseca. Aunque no directamente relacionado con esta área de investigación, la relación explicativa directa de las Demandas cognitivas en la Motivación Intrínseca (incremento de la Motivación Intrínseca a medida que aumenta las Demandas cognitivas) podría deberse a las relaciones encontradas entre aburrimiento y baja Motivación Intrínseca, como componente cognitivo de aburrimiento (Csikszentmihalyi, 2014, citado en Cummings, Gao y Thornburg, 2016).

En resumen, se comprueba que la Carga Mental global no predice la Motivación Intrínseca, aunque sí la dimensión de Demandas cognitivas de la tarea. Por ello, se considera relevante profundizar en futuras investigaciones en las relaciones entre ambas variables. En el caso de la Carga Mental global y la Autoeficacia, dada las relaciones observadas entre ambas, sería importante ahondar en futuras investigaciones en ellas.

Las principales fortalezas del estudio radican, en primer lugar, en que se ha explorado relaciones entre variables que han sido escasamente investigadas previamente. En segundo lugar, la utilización de escalas validadas y fiables para la elaboración del cuestionario utilizado. Y, en tercer lugar, que se trata de un estudio de fácil replicación. La principal limitación de este estudio radica en que los puestos de trabajo analizados son muy diversos, variando mucho las características de estos entre ellos.

5. Referencias.

- Baessler, J. y Schwarzer, R. (1996). Evaluación de la autoeficacia: Adaptación española de la escala de Autoeficacia General. *Ansiedad y Estrés*, 2, 1-8.
- Bandura, A. (1999). *Auto-eficacia: cómo afrontamos los cambios en la sociedad actual*. Bilbao: Editorial Desclée.
- Björklund, C., Jensen, I., y Lohela Karlsson, M. (2013). Is a change in work motivation related to a change in mental well-being? *Journal of Vocational Behavior*, 83, 571-580.
- Cárdenas, D., Conde González, J., y Perales, J. C. (2015). El papel de la carga mental en la planificación del entrenamiento deportivo. *Revista de Psicología del Deporte*, 24, 1, 91-100.
- Ceballos Vázquez, P., Rolo González, G., Hernández Fernaud, E., Díaz Cabrera, D., Paravic Klijn, T., y Burgos Moreno, M. (2015). Factores psicosociales y carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas. *Revista Latino-Americana Enfermagem*, 23, 2, 315-22.
- Cummings, M.L., Gao, F. y Thornburg, K.M. (2016). Boredom in the Workplace: A new look at an old problem. *Human Factors*, 58, 2, 279-300.
- 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.
- Fuertes Martínez, F., Munduate Jaca, L., y Fortea Bagán, M. A. (1996). *Análisis y rediseño de puestos (Adaptación española del cuestionario Job Diagnostic Survey –JDS-)*. Castellón: Publicacions de la Universitat Jaume I.
- Gil-Monte, P. R., García-Juesas, J. A., y Caro Hernández, M. (2008). Influencia de la Sobrecarga Laboral y la Autoeficacia sobre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (burnout) en Profesionales de Enfermería. *Revista Interamericana de Psicología*, 42, 1, 113-118.
- González, J. L., Moreno, B., Garrosa, E., y López, A. (2005). Carga mental y fatiga en servicios especiales de enfermería. *Revista Latinoamericana de Psicología* 2005, 37, 3, 477-492.

- Grau Gumbau, R., Salanova Soria, M., y Peiró Silla, J. M. (2012). Efectos moduladores de la autoeficacia en el estrés laboral. *Apuntes de Psicología*, 30, 1-3, 311-321.
- Greenglass, E. R., Burke, R. J., y Moore, K. A. (2003). Reactions to Increased Workload: Effects on Professional Efficacy of Nurses. *Applied Psychology: an international review*, 52, 4, 580-597.
- Hackman, J. R., y Oldham, G. R. (1974). *The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects*. Yale University, Department of Administrative Sciences.
- Jambrak, J., Deane, F. P., y Williams, V. (2014). Value motivations predict burnout and intentions to leave among mental health professionals. *Journal of Mental Health*, 23, 3, 120-124.
- Loeb, C., Stempel, C., y Isaksson, K. (2016). Social and emotional self-efficacy at work. *Scandinavian Journal of Psychology*, 57, 152-161.
- Matthews, G., y Campbell, S. E. (2009). Sustained performance under overload: Personality and individual differences in stress and coping. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 10, 417-442.
- Montero, I., y León, O. G. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7, 3, 847-862.
- Munduate, M. L. (1984). *La Motivación en el Trabajo*. Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Pérez Moreno, E., Conchillo, A., y Recarte, M. A. (2011). The role of mental load in inattentive blindness. *Psicológica* 2011, 32, 255-278.
- Rouse, P. C., Ntoumanis, N., Duda, J. L., Jolly, K., y Williams, G. C. (2011). In the beginning: Role of autonomy support on the motivation, mental health and intentions of participants entering an exercise referral scheme. *Psychology and Health*, 26, 6, 729-749.
- Rubio Valdehita, S., Díaz Ramiro, 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.
- Tripiana, J., y Llorens, S. (2015). Fomentando empleados engaged: el rol del líder y de la autoeficacia. *Anales de psicología*, 31, 2, 636-644.

UNE-EN ISO 10075-1 (1991/2001). Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental. Parte 1: Terminología y conceptos generales. Madrid: AENOR: - Asociación Española de Normalización y Certificación.

Xie, B. y Salvendy, G. (2000). Review and reappraisal of modelling and predicting mental workload in single and multi-task environments. *Work & Stress*, 14, 1, 74-99.