

EXPLORANDO LAS RELACIONES ENTRE
TENSION MENTAL, FATIGA MENTAL Y CALIDAD
DE VIDA LABORAL Y LA INFLUENCIA EN LA
SATISFACCIÓN LABORAL.

Trabajo Fin de Máster

Alumna: Mariel F. Alves España

Tutora: María Dolores Díaz Cabrera

Máster Universitario en Desarrollo y Gestión

de Recursos Humanos

Universidad de La Laguna

Curso 2021-2022

INDICE

| | |
|--|----|
| Resumen..... | 3 |
| 1. Introducción..... | 4 |
| 1.1. Carga Mental de Trabajo(CMT) | 5 |
| 1.2. Fatiga mental | 8 |
| 1.3. Calidad de vida laboral (CVL) | 9 |
| 1.4. Satisfacción laboral | 10 |
| 1.5. Objetivos e hipótesis | 11 |
| 2. Método..... | 12 |
| 2.1. Participantes | 12 |
| 2.1. Diseño | 13 |
| 2.2. Materiales o instrumentos..... | 13 |
| 2.3. Procedimiento..... | 14 |
| 3. Resultados | 15 |
| 4. Discusión..... | 19 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 23 |

Resumen

El objetivo general de este estudio es explorar la relación entre las dimensiones de la Carga Mental de Trabajo, Tensión mental, Fatiga mental y Calidad de Vida Laboral, relacionándolas también con la Satisfacción laboral. Para ello se ha utilizado la Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo – Revisada (ESCAM Rev) y el cuestionario el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 adaptado de Meliá y Peiró (1998), que fueron cumplimentados por una muestra de 22 personas laboralmente activas que ocupan distintos puestos de trabajo. Los resultados indican que existe una correlación positiva significativa entre Tensión mental y Fatiga mental. Además, los participantes con contrato temporal de trabajo presentan puntuaciones significativamente superiores en Tensión mental en comparación a los que tienen contrato fijo. Asimismo, los participantes con mayor antigüedad en la empresa presentan medias superiores en Satisfacción laboral. Se observa también que la media de las mujeres es superior a la de los hombres en todas las variables.

Palabras clave: Tensión mental, Fatiga mental, Calidad de Vida Laboral, Satisfacción laboral.

Abstract

The general objective of this study is to explore the relationship between the dimensions of Mental Workload, Mental Strain, Mental Fatigue and Quality of Work Life, also relating them to Job Satisfaction. For this purpose, the Subjective Scale of Mental Workload - Revised (ESCAM Rev) and the Job Satisfaction Questionnaire S10/12 by Meliá and Peiró (1998) were used, which were completed by a sample of 22 active workers in different jobs. The results indicate that there is a significant positive correlation between Mental Tension and Mental Fatigue. In addition, participants with a temporary employment contract had significantly higher scores in Mental Strain compared to those with a permanent contract. Likewise, participants with more seniority in the company have higher mean scores in Job Satisfaction. It is also observed that the mean of women is higher than that of men in all variables.

Keywords: Mental Strain, Mental Fatigue, Quality of Work Life, Job Satisfaction.

1. Introducción.

El objetivo principal de este trabajo es explorar la relación entre una de las dimensiones principales de la Carga Mental de Trabajo (CMT), Tensión mental, con la Fatiga mental y la Calidad de Vida Laboral. Asimismo, se explora el efecto de la Fatiga mental y la Calidad de Vida Laboral en la Satisfacción laboral. Un segundo objetivo de este trabajo se centra en analizar las relaciones entre Tensión mental, Fatiga mental, CVL y Satisfacción laboral y algunas características sociodemográficas y laborales.

En los últimos años ha cobrado mucha importancia la salud mental y la calidad de vida de las personas, ambos están influenciados por la vida de la persona en todos sus ámbitos, entre ellos el trabajo. Este se ha visto influido por los avances de la tecnología, por lo que ha provocado interés en la investigación sobre la CMT y sus consecuencias en el trabajador (Nogareda, 1986).

La salud laboral es importante ya que los datos disponibles muestran que muchas personas dejan su empleo a raíz de problemas de salud mental o es razón de bajas. Según el Health and Safety Executive Booklet, aproximadamente el 30-40% del absentismo por enfermedad en el Reino Unido es debido a alguna forma de enfermedad mental (Ross 1989; O'Leary 1993). En relación a esto, en EEUU realizaron una encuesta en la población activa, y se obtuvo que el 38% de los trabajadores reconocían sufrir fatiga mental, y de este porcentaje, el 66% declaró que notaban una disminución del tiempo de productividad. (Ricci et al., 2007; citado en Boksem y Tops, 2008). Además según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), las principales causas de incapacidad laboral temporal y permanente en los países desarrollados son debidas a trastornos mentales y problemas derivados de la ansiedad, el estrés y la depresión.

En 1981 la Organización Internacional para la Estandarización (ISO) publica la Norma ISO 10075 relativa a la CMT, destacando además la importancia de proteger la

salud y seguridad de los empleados, así como promover su bienestar y facilitar la realización del trabajo. Posteriormente, esta norma se ha ido actualizando y ha sido adoptada por la Unión Europea y España hasta llegar a la actual Norma UNE-EN ISO 10075-1, 1991/2001.

A raíz de todo lo comentado, se considera relevante explorar la influencia de las distintas dimensiones de la Carga mental de trabajo y la Satisfacción laboral de los trabajadores en distintas condiciones, así como sus posibles consecuencias negativas.

1.1. Carga Mental de Trabajo(CMT)

A lo largo de la historia se han planteado múltiples definiciones sobre este concepto. Por ejemplo, según Sebastián y Del Hoyo (2002) la CMT es definida como el conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, es decir, nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo. También se define como un conjunto de demandas externas a la tarea que la persona debe afrontar con sus características y recursos personales, incluyendo desde capacidades cognitivas hasta aspectos emocionales y sociales (Díaz, Hernández y Rolo 2012; Gil, 2014; Hacker, 2001; citado en Díaz, Hernández, Rolo, 2010).

Como no se ha llegado a un consenso para una única definición de este concepto, Xie y Salvendy (2000; citado en Díaz et al., 2012) recogieron una serie de características que son mayormente 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 que está influido por la relación entre la tarea, la situación y los factores personales.

Además, se han establecido dos tipos de carga mental de trabajo: cualitativa y cuantitativa (Díaz et al., 2012). La primera hace referencia al nivel de esfuerzo cognitivo requerido por las tareas. La segunda se refiere al número de tareas a realizar por el trabajador en un espacio de tiempo determinado. Además se diferencia entre niveles de CMT, oscilando entre sobrecarga, para situaciones en las que el trabajador debe enfrentarse a más exigencias mentales de las que está capacitado en función de sus recursos, o de subcarga, cuando las tareas a realizar exigen bajos niveles de actividad mental.

Los diferentes tipos y niveles se pueden combinar dando lugar a cuatro grupos de carga mental: sobrecarga mental cuantitativa, sobrecarga mental cualitativa, subcarga mental cuantitativa y subcarga mental cualitativa. (Díaz et al., 2012)

El Modelo UNE-EN ISO 100075-1 establece dos conceptos relacionados con la carga mental. La presión mental (mental stress), que hace referencia a los factores externos que afectan a las personas, siendo los más relevantes, las demandas de la tarea y las condiciones ambientales. A raíz de la presión mental se produce la tensión mental (mental strain), que depende de las características personales del trabajador. La tensión mental es una consecuencia normal del proceso de enfrentarse a la carga mental que, si es prolongada o demasiado intensa, puede causar a corto plazo situaciones de sobrecarga (fatiga) y subcarga (monotonía), y a largo plazo problemas de estrés (Ferrer y Dalmau, 2004). Siendo la carga mental el resultado de la interacción entre las exigencias externas de la tarea y las características del trabajador.

Esta normativa, en función del tiempo en el que aparezcan las consecuencias de la carga mental, distingue además entre efectos inmediatos y consecuencias a

largo plazo de la carga mental. Por un lado, y en cuanto a los efectos inmediatos están los siguientes efectos facilitadores: (a) el calentamiento, que implica realizar una actividad con un nivel de esfuerzo menor al requerido, y (b) la activación, estado interno que implica la dosificación de la energía. Por otro lado, los efectos perjudiciales principales son fatiga mental, monotonía, vigilancia reducida y saturación mental. Respecto a las consecuencias a largo plazo se pueden dividir en dos categorías, las que afectan a la persona directamente y las que afectan al puesto de trabajo y la organización. (Díaz et al., 2012).

La normativa UNE-EN-ISO 10075-2 establece una serie de factores que determinan la CMT (Díaz et al., 2012). Entre ellos están (1) las características de la tarea, relacionada con las demandas cognitivas, el ritmo de trabajo y el contenido de la tarea; (2) las condiciones ambientales, por ejemplo, la correcta iluminación, el espacio dónde se trabaja, el nivel de ruido presente en el trabajo o las condiciones térmicas, etc. Otro de estos factores serían (3) las características individuales, por ejemplo, la capacidad de memorización, atencional etc., (4) los factores sociales y de la organización como son el clima laboral, la estructura grupal y el trabajo en equipos, etc., y (5) factores como la cultura o la situación económica del trabajador.

En cuanto a la evaluación de la CMT, se puede realizar mediante métodos subjetivos, por ejemplo, los unidimensionales que incluye: la Escala Cooper-Harper (Wierwille y Casali, 1983). También hay multidimensionales, que cuentan con las diferentes dimensiones de la carga mental, como es la Subjective Workload Assessment Technique (SWAT) (Reid y Nygren, 1988), y el instrumento National Aeronautics and Space Administration-Task Load Index (NASA-TLX) (Tsang y Velazquez, 1996). Entre estos métodos subjetivos multidimensionales también se incluye la Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo revisada (ESCAM-REV), desarrollada a partir de la ESCAM original (Díaz et al. 2009), y empleada en el

presente trabajo, que valora la carga mental de trabajo basándose en la percepción del trabajador.

1.2. Fatiga mental

Una de las consecuencias negativas más directas e inmediatas de la carga mental es la fatiga mental. Según De Arquer (1995), la fatiga mental es una disminución de la capacidad de respuesta a nivel cognitivo, que afecta al organismo como un todo, tanto física como psíquicamente, y que se produce cuando se percibe que el trabajo requiere un alto grado de esfuerzo constante. Otros autores (Maslach, 1981) la definen como un sentimiento de agotamiento mental y falta de motivación para realizar actividades o conductas, provocado por un desgaste de energías cognitivas a causa de que el trabajador debe desempeñar durante su jornada laboral actividades mentales con altas exigencias cognitivas durante un periodo de tiempo prolongado.

Ortega (2000) plantea que en el contexto laboral los trabajadores debido a las exigencias de ser productivos pueden desarrollar estrés y fatiga, fenómenos que ponen en peligro su salud.

Según Richter (2001, citado en Díaz et al., 2012), entre los síntomas más característicos de la fatiga mental se encuentran los perceptivos, como puede ser la disminución de la discriminación de señales; los mnémicos, que supone lentitud en el proceso de almacenamiento de la información en la memoria de trabajo; o de procesamiento, que supone un incremento del tiempo necesario para tomar decisiones.

1.3. Calidad de vida laboral (CVL)

El desarrollo del movimiento de calidad de vida laboral (CVL) comienza a finales de 1960, época en la cual hubo mayor interés por las dimensiones humanas del trabajo y el fomento del bienestar entre el trabajador y su ambiente laboral (Che, Beh, Uli y Idris, 2006).

La CVL es el término usado para evaluar la experiencia laboral, tanto en sus condiciones objetivas (seguridad, higiene, salario, etc.) como en sus condiciones subjetivas (la forma en que lo vive el trabajador). Fernández Ríos (1999) la identifica con el grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por el estilo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensación, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro individual y en equipo. El concepto también es definido como las condiciones y ambientes favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal (Lau, 2000).

Ukko, Tenhunen, y Rantanen (2008) establecen ocho elementos que componen el concepto de CVL, siendo estos: motivación en el trabajo, oportunidades de aprendizaje, satisfacción en el trabajo, atmósfera de trabajo, salud y seguridad, participación en la toma de decisiones, realización de objetivos y del sistema de recompensas a nivel personal y de equipo.

La CVL se ha estudiado desde dos perspectivas: la calidad de vida del entorno de trabajo, denominada también como perspectiva objetiva, y la calidad de vida laboral psicológica, o perspectiva subjetiva (Segurado y Agulló, 2002). Ambas perspectivas diferentes respecto su enfoque de la CVL. La calidad de vida del entorno de trabajo tiene como meta mejorar la calidad de vida laboral mediante la consecución de los intereses organizacionales. El foco de interés se sitúa en la organización, en sus

condiciones físicas, objetivas e intrínsecas al puesto de trabajo y en cómo éstas afectan al rendimiento.

La Calidad de Vida Laboral psicológica muestra un mayor interés por los aspectos subjetivos de la vida laboral y persigue, fundamentalmente, la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador, anteponiendo los intereses individuales a los de la organización. Por tanto, la forma en que experimente cada trabajador su ambiente de trabajo determinará en gran medida su Calidad de Vida Laboral.

En conclusión, la CVL es un concepto multidimensional, compuesto por indicadores objetivos y subjetivos que tienen en cuenta tanto al individuo como el contexto en el que se desenvuelve (Elizur y Shye, 1990).

1.4. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un concepto multidimensional, compuesto por dimensiones extrínsecas e intrínsecas asociadas a reacciones emocionales y actitudes positivas o negativas en el trabajador hacia diferentes aspectos de su trabajo (Faragher, Cass y Cooper, 2003). En esta línea, Morillo (2006, p:48) la define como “la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial”.

La satisfacción laboral está relacionada con diversas variables del ámbito organizacional como son las condiciones físicas y/o materiales, los beneficios laborales o remunerativos, las políticas administrativas, las relaciones sociales, el desarrollo personal, el desempeño de tareas y la relación con sus superiores (Aguilar, Magaña y Surdez, 2010).

Thompson y Phua (2012), proponen abordar este concepto desde dos categorías conceptualmente distintas. Por un lado, se encuentra la satisfacción laboral cognitiva, la cual surge como resultado de un proceso de evaluación más consciente de las características del trabajo (Moorman, 1993). Por el otro, la satisfacción laboral afectiva, la cual constituye un constructo unidimensional y es representativa de una respuesta emocional positiva del empleado hacia el trabajo como un todo (Spector, 1997). La satisfacción en el trabajo es clave para cualquier puesto en términos del bienestar deseable de los trabajadores, especialmente, cuando hablamos de productividad y calidad laboral (Chiang, Núñez y Huerta, 2007).

1.5. Objetivos e hipótesis

En este trabajo se plantean los siguientes objetivos específicos e hipótesis.

El primer objetivo específico se centra en estudiar las relaciones entre Tensión mental, Fatiga mental, Calidad de Vida Laboral y Satisfacción laboral global y Satisfacciones específicas (Ambiente, Supervisión, Prestaciones). A este respecto, se proponen las siguientes hipótesis

H1: Se espera que la Tensión mental esté relacionada con la Fatiga mental y la CVL.

H2: Se espera que la Fatiga mental y la Calidad de Vida Laboral contribuyan a explicar la Satisfacción laboral.

El segundo objetivo explora las relaciones entre las variables personales y laborales Sexo, Antigüedad en la empresa y Tipo de contrato con los niveles obtenidos en Tensión mental, Fatiga mental y Calidad de Vida Laboral, Satisfacción laboral y Satisfacciones específicas (Ambiente, Supervisión, Prestaciones).

2. Método

2.1. Participantes

La muestra está formada por 22 participantes, de los cuales 12 son hombres y 10 son mujeres. En cuanto a las variables sociodemográficas, se tomaron datos referidos a la edad y se distribuyen de la siguiente forma: el 31,8% tiene más de 50 años, un 31,8% de la muestra tiene entre 30 y 40 años, el 27,3% tiene de 20 a 30 años y el 9,1% restante tiene entre 40 y 50 años. Respecto al nivel de escolaridad la mayoría posee estudios universitarios (59,1%), seguido de estudios secundarios (18,2%), bachillerato lo tiene un 13,2% de la muestra y ciclo formativo un 9,1%. El 45,5% de los participantes tiene pareja, el 27,3% están solteros, un 22,7% están casados, y están divorciados el 4,5%.

Respecto a la situación familiar hay una igual proporción entre los que viven con pareja e hijos y los que viven con sus padres, ocupando cada grupo un 27,3% de la muestra. Seguido a esto el 18,2% viven solos, un 13,6% vive en pareja, el 9,1% vive con hijos únicamente y los que conviven con otras personas forman el 4,5% restante. De estos el 50% colabora en la mitad de las tareas familiares, el 27,3% es el principal encargado de ellas, el 18,2% las realiza puntualmente, y el 4,5% restante no realiza casi ninguna tarea.

Los participantes trabajan en puestos y organizaciones variadas, incluyendo enfermeras, maestros, servicio técnico, taxista, etc.

Haciendo un análisis de sus datos laborales se encuentra gran variedad. En relación a la antigüedad en la empresa, el 31,8% de los participantes llevan de 1 a 5 años, el 27,3% menos de 1 año y un 22,7% llevan de 20 a 30 años. En menor proporción, el 9,1% llevan en la empresa de 5 a 10 años, un 4,5% entre 10 y 20 años y el 4,5% restante más de 30 años. Respecto a la antigüedad en el puesto, se obtienen

resultados similares, un 31,8% llevan de 1 a 5 años en el mismo puesto, el 27,3% menos de 1 año, un 18,2% de 10 a 20 años, un 13,6% de 20 a 30 años. Del resto, un 4,5% lleva de 5 a 10 años y el mismo porcentaje más de 30 años.

En cuanto a sus condiciones laborales, un 54,4% tienen contrato fijo, un 40,9% contrato temporal y el 4,5% es autónomo. Respecto a las características de la jornada laboral, el 40,9% tiene una jornada de más de 8 horas, el 36,4% trabaja menos de 8 horas y el 22,7% restante trabaja 8 horas.

2.1. Diseño

El diseño del estudio es de tipo ex post facto de carácter prospectivo. Además, el diseño es transversal ya que la medida de las variables se recoge en un único momento temporal. En este trabajo se ha establecido que la variable independiente sea Tensión mental y las variables dependientes sean Fatiga mental y Calidad de Vida Laboral. Las variables moduladoras son la Satisfacción laboral y los datos sociodemográficos (género, edad, nivel de escolaridad y estado civil entre otras) junto con los datos laborales (puesto, antigüedad, tipo de contrato, etc.).

2.2. Materiales o instrumentos

Los instrumentos utilizados para realizar la evaluación fueron los siguientes:

- Escala de Datos Sociodemográficos y Laborales: se elaboró un cuestionario para determinar las características de la muestra con dos secciones. El primero incluye, datos personales del trabajador y está compuesto por 9 ítems (p.ej., sexo, edad, estado civil, nivel de escolaridad, etc.). Mientras que el segundo cuestionario explora los datos laborales del participante e incluye 6 ítems (p.ej., puesto, antigüedad en el puesto y en la empresa, tipo de contrato, horario, etc.).

- Cuestionario ESCAM-REV creado por Dolores Díaz, C., Hernández Fernaud, E. y Rolo González, G. Consta de 27 ítems, divididos en 3 secciones, tiene una escala de respuesta tipo Likert de 10 puntos, donde 0= Muy bajo y 10= Muy alto. Evalúa la Presión mental, Tensión mental, Fatiga mental y Calidad de vida. La primera sección tiene preguntas relacionadas con las exigencias del puesto de trabajo, la segunda sección incluye cuestiones sobre el esfuerzo que le supone realizar el trabajo y la tercera sección trata aspectos relacionados con la salud laboral.
- Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12, adaptado de Meliá y Peiró (1989), consta de 12 Ítems. Está dividido en tres dimensiones: Satisfacción con la supervisión, Satisfacción con el Ambiente físico de trabajo y Satisfacción con las prestaciones recibidas, con una escala de respuesta tipo Likert de 10 puntos, desde 1 = Muy insatisfecho a 10 = Muy satisfecho.

2.3. Procedimiento

Se elaboró un cuestionario online con la aplicación Google Forms, y se envió a través de las redes de comunicación WhatsApp, a un conjunto de trabajadores activos, solicitando su participación voluntaria en el estudio. La cumplimentación de los cuestionarios fue consentida, y se aseguró el anonimato y la confidencialidad de sus respuestas en las instrucciones del cuestionario. La recogida de datos se realizó en un periodo de dos semanas durante el mes de mayo de 2022.

Por último, una vez recogidos los datos, estos fueron recopilados en una base de datos de Excel, y, posteriormente, se realizaron los análisis pertinentes con el programa estadístico Jamovi.

3. Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos mediante el programa estadístico Jamovi. En la Tabla 1 se presentan la consistencia interna, los estadísticos descriptivos y las correlaciones entre variables. En primer lugar, se calculó la consistencia interna de cada variable mediante la α de Cronbach. Como se puede ver en la Tabla 1, los valores de consistencia interna oscilan entre 0.73 y 0.92, lo que indica una buena consistencia interna entre las variables, a excepción de la variable Calidad de Vida Laboral ($\alpha= 0.53$).

Tabla 1. Consistencia interna, estadísticos descriptivos y correlaciones de la puntuación global y dimensiones de Carga mental y Satisfacción Laboral.

| | <i>M</i> | <i>dt</i> | <i>Min.</i> | <i>Máx.</i> | α | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|------------------------------------|----------|-----------|-------------|-------------|----------|---------|-------|--------|---------|-------|------|
| 1 Tensión mental | 5.95 | 1.96 | 3.00 | 10.00 | 0.80 | | | | | | |
| 2 Fatiga mental | 3.94 | 2.23 | 0.50 | 8.50 | 0.89 | 0.67*** | | | | | |
| 3 Calidad de Vida Laboral | 4.03 | 1.49 | 1.66 | 6.67 | 0,53 | 0.02 | 0.30 | | | | |
| 4 Satisfacción laboral | 7.20 | 1.92 | 0.50 | 10.00 | 0.87 | -0.29 | -0.25 | -0.42* | | | |
| 5 Satisfacción-Ambiente | 6.89 | 2.33 | 0.00 | 10.00 | 0.73 | -0.09 | -0.13 | -0.40 | 0.76*** | | |
| 6 Satisfacción-Supervisión | 7.14 | 2.23 | 1.00 | 10.00 | 0.92 | -0.51* | -0.29 | -0.06 | 0.75*** | 0.35 | |
| 7 Satisfacción-Prestaciones | 7.08 | 1.65 | 3.16 | 9.89 | 0.81 | -0.03 | -0.13 | -0.53 | 0.78*** | 0.46* | 0.32 |

En segundo lugar, se calcularon los estadísticos descriptivos para cada una de las variables (ver Tabla 1). La puntuación media más alta que se encuentra por encima del punto medio de la escala (10 puntos) se observa en Satisfacción Laboral ($M= 7.20$) y dentro de esta variable en la Satisfacción con la supervisión ($M= 7.14$). Por el contrario, se observan puntuaciones por debajo del punto medio de la escala en las dimensiones de Carga mental de trabajo, siendo Fatiga mental la que presentó la media más baja ($M= 3.94$). Por último, la mayor variabilidad en las puntuaciones se

obtuvo en la variable Satisfacción con el ambiente ($dt= 2.33$) y la menor en Calidad de Vida Laboral ($dt= 1.59$).

Como se puede ver en la Tabla 1, existen correlaciones positivas y estadísticamente significativas entre algunas de las variables estudiadas. En relación a la primera hipótesis, destaca la correlación entre Tensión mental y Fatiga mental ($r= .67$). Sin embargo, y respecto a esta H1, la correlación entre Tensión mental y CVL no fue estadísticamente significativa. Además, se observan correlaciones negativas y estadísticamente significativas, entre las que destaca la encontrada entre Tensión mental y Satisfacción con la supervisión ($r= -.51$) y entre Satisfacción Laboral y Calidad de Vida Laboral($r= -.42$).

Para poner a prueba la hipótesis 2, se realizó un análisis de regresión lineal múltiple (Tabla 2). Se introdujo como variable criterio la Satisfacción laboral y como variables predictoras la Fatiga mental y la Calidad de Vida Laboral. El modelo resultante muestra una correlación no significativa ($F (2, 19) = 2,35 p= 0.12$).

Tabla 2. Modelo de regresión con Fatiga mental y Calidad de Vida Laboral como variables predictoras y la Satisfacción laboral como variable criterio.

| Variables | B | SE | β | Intervalo de confianza de 95% | | t | Sig. | Correlación semiparcial |
|-------------------------|-------|------|---------|-------------------------------|------|-------|-------|-------------------------|
| | | | | Inf. | Sup. | | | |
| Fatiga mental | .649 | .152 | .736 | .331 | .966 | 4.28 | <.001 | .700 |
| Calidad de vida laboral | -.261 | .226 | -.198 | -.734 | .213 | -1.15 | .263 | -.189 |

Por último, para explorar el segundo objetivo, se realizaron un conjunto de pruebas T con los datos sociodemográficos y laborales de los participantes y las variables de CMT, así como son la Satisfacción laboral.

Para observar si existen diferencias entre hombres y mujeres en base a cada variable, se ha realizado una T de Student y se observan diferencias significativas en la variable Fatiga mental ($T_{20} = -4.02$; $p < .001$, $d = -1.72$). De modo que las mujeres, con una media de 5.53, presentan una mayor Fatiga mental con respecto a los hombres, que han obtenido una media de 2.61. Además también destaca, según se observa en la Figura 1, que existe una tendencia, aunque sin llegar a ser significativa, de que los hombres obtengan menor puntuación en Satisfacción con la prestación así como en Tensión mental.

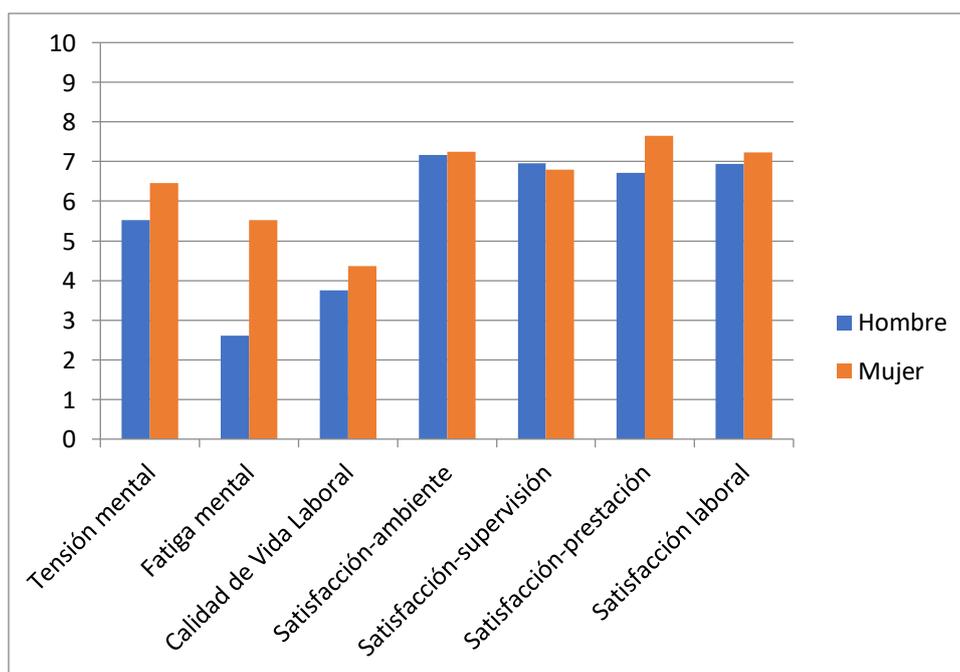


Figura 1. Comparación del nivel de cada variable del estudio en función del sexo.

Para observar si existen diferencias entre la antigüedad en la empresa diferenciando en dos grupos, los que llevan “menos de 5 años” y “más de 5 años”, en base a cada variable del estudio, se ha realizado una T de Student y no se observan diferencias significativas. Aun así hay una tendencia donde el grupo que lleva “más de

5 años” en la empresa obtiene una media más alta en Satisfacción con la prestación y en la Satisfacción con la supervisión según se observa en la gráfica (Figura 2.)

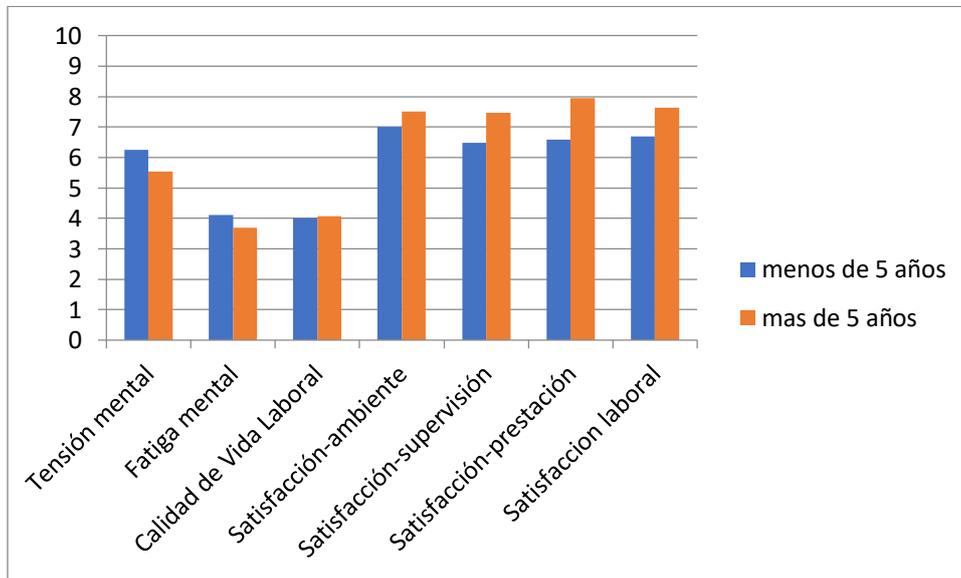


Figura 2. Comparación del nivel de cada variable del estudio en función de la antigüedad en la empresa.

Para observar si existen diferencias entre contrato fijo o temporal en base a cada variable del estudio, se ha realizado una T de Student y se observan diferencias significativas en la variable Tensión mental ($T_{20} = -2.10$; $p < 0.05$, $d = -.91$), de modo que los trabajadores con contrato temporal han obtenido en Tensión mental una media de 6.93 siendo mayor respecto a los que tienen contrato fijo, que han obtenido una media de 5.28. Además también se puede destacar, según se observa en la Figura 3, que existe una tendencia, aunque sin llegar a ser significativa, a que los empleados con contrato fijo tengan mayor puntuación en Satisfacción con la supervisión y Satisfacción laboral.

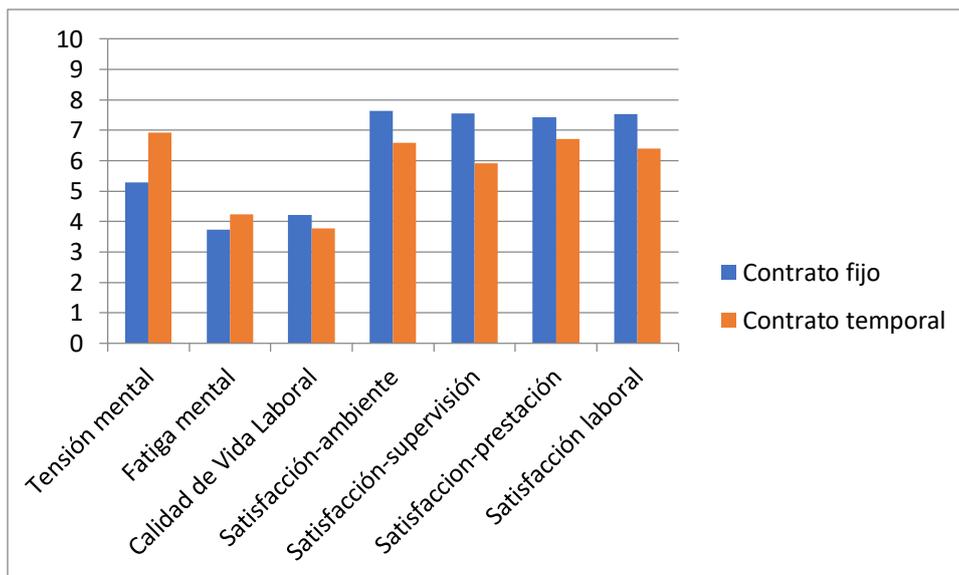


Figura 3. Comparación del nivel de cada variable del estudio en función del tipo de contrato.

4. Discusión

En este trabajo se ha estudiado la relación entre algunas dimensiones de la Carga Mental de Trabajo, específicamente, Tensión mental, Fatiga mental y Calidad de Vida Laboral, con la variable Satisfacción laboral y Satisfacciones específicas, en concreto Satisfacción con el ambiente, Satisfacción con las prestaciones y Satisfacción con la supervisión.

En primer lugar, hay que destacar que las escalas empleadas en el estudio presentan niveles óptimos de consistencia interna, excepto la dimensión de Calidad de Vida Laboral (CVL) que presenta un alfa de Cronbach de 0.53. Además, los resultados muestran que los participantes consideran que sus puestos de trabajo les suponen un alto nivel de Satisfacción laboral. Y en cuanto a las Satisfacciones específicas, se observan mayores puntuaciones en Satisfacción con la Supervisión y con las Prestaciones. Estos resultados son relevantes, porque la satisfacción es una condición necesaria para que el esfuerzo humano en el trabajo se torne verdaderamente productivo (Atalaya, 1999). Asimismo, los resultados indican que las puntuaciones obtenidas en Tensión mental están cercanas a la media de la escala y

que los participantes perciben un nivel bajo de Fatiga mental, lo que está en la línea de los resultados obtenidos en Tensión mental. Sin embargo, y respecto a Calidad de Vida Laboral, las puntuaciones se encuentran ligeramente por debajo de la media de la escala.

En segundo lugar, cabe destacar, además, que existen correlaciones significativas entre algunas de las variables estudiadas. Específicamente, los resultados indican, por un lado, una correlación significativamente positiva entre Tensión mental y Fatiga mental. Sin embargo, no se ha obtenido correlación significativa entre Tensión mental y CVL. Por tanto, la hipótesis 1 se cumple parcialmente. Estos resultados van en la línea de lo obtenido en estudios previos. Concretamente, que la Tensión mental puede producir efectos positivos en el trabajador, como pueden ser la activación, pero dependiendo de su duración e intensidad puede ocasionar efectos perjudiciales para la salud, como mencionan Díaz et al., (2012), por ejemplo, la Fatiga mental.

En la misma línea, se observan correlaciones negativas y estadísticamente significativas entre CVL y Satisfacción laboral, y entre Tensión mental y Satisfacción con la supervisión. Sin embargo, y aunque estos resultados parecen interesantes, sería conveniente explorar estas relaciones con mayor profundidad en futuros estudios. Podría ser posible también que estos resultados puedan estar influidos por limitaciones en la muestra, como son su tamaño y variabilidad tanto en cuanto a sus características laborales como a las sociodemográficas.

En tercer lugar, se hace referencia a la contribución de las dimensiones de la Carga Mental, la Fatiga mental y la Calidad de Vida Laboral, en la Satisfacción Laboral. No se han obtenido relaciones significativas que apoyen la hipótesis 2. Aunque tanto la Teoría de la Motivación - Higiene propuesta por Herzberg (1959) como Caballero (2002), plantean que la Calidad de Vida Laboral está vinculada a la Satisfacción Laboral, los datos obtenidos en este estudio no apoyan esa relación.

En cuarto lugar, y en relación al segundo objetivo planteado, donde se propone explorar los datos sociodemográficos y laborales de los participantes con las diferentes variables propuestas, se han obtenido datos interesantes.

Por un lado, se puede destacar que la media de las mujeres es superior a la de los hombres en Tensión mental, Fatiga mental, CVL, Satisfacción total y sus dimensiones, aunque no resulte significativa la diferencia entre ninguna de las medias. Aun así se puede resaltar que la mayor diferencia de medias entre ambos géneros se da en la variable Fatiga mental. Esto concuerda con los resultados obtenidos en el estudio de Mayordomo y Dominguez (2006), en donde el 72,5% de mujeres ocupadas sigue el régimen de la doble presencia, en decir, compatibilizan el trabajo externo y el trabajo familiar doméstico, en comparación al 28,2% de los hombres. Recalcando así que el hecho de compatibilizar ambos trabajos es sobre todo femenino. Ello puede explicar los niveles más altos de Fatiga mental obtenidos en las mujeres.

En cuanto a la antigüedad en la empresa de los participantes, se observa una media ligeramente superior en Satisfacción laboral y sus dimensiones en los que llevan en la empresa “más de 5 años” frente a los que llevan “menos de 5 años”. Estos resultados van en la línea de lo obtenido en el estudio de Brush, Moch y Pooyan (1987, citado en Anaya y Suárez, 2006), que plantean que cuanto más tiempo este la persona en su puesto mayor será la satisfacción de los empleados con su trabajo, pudiendo ello ser debido al salario y a las expectativas de futuro laboral. Además, Lucas Marín (1981) plantea que los mayores niveles de satisfacción se alcanzan en relación a algunas características del puesto como son: la relación con los compañeros, el trato con los subordinados y el tipo de salario. Al llevar más tiempo se puede crear una base más sólida con la empresa y, por tanto, tener mejor trato con compañeros y subordinados y mayor conformidad con el salario.

También se ha encontrado que los participantes con contrato fijo presentan medias ligeramente superiores en Satisfacción laboral y sus dimensiones. Mientras

que los que tienen la condición de “contrato temporal” presentan mayores niveles de Tensión mental y Fatiga mental y menores en Satisfacción laboral. Este último resultado puede ser producto de, las condiciones precarias asociadas a este tipo de contrato y a la incertidumbre vinculada a una menor estabilidad laboral y reconocimiento por parte de sus superiores, además pueden sentir mayor preocupación por los cambios en las tareas asignadas. Además, se ha constatado, según la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo y el INSHT (2010), que la exposición a presiones de tiempo o sobrecarga de trabajo es padecida por el 23% de los trabajadores europeos, y que especialmente afecta a los trabajadores con contrato temporal o a tiempo parcial.

La principal limitación del estudio, por un lado, es el reducido tamaño de la muestra. Ello ha podido influir en los resultados obtenidos. Asimismo, una segunda limitación está relacionada con la variabilidad de los puestos de trabajo desempeñados por los participantes y las diferentes características entre ellos, lo que puede haber afectado también a los resultados. Sería interesante replicar este estudio en el futuro reduciéndolo a un sector laboral y a una familia de puestos de trabajo en particular. Asimismo, sería recomendable realizar este estudio con una muestra mayor, ello permitiría profundizar en la relación de la Satisfacción laboral con la Calidad de Vida Laboral, que en este estudio no se obtuvieron resultados significativos positivos que la corroboren.

Las principales fortalezas del estudio, por otro lado, radica en los escasos estudios previos que relacionen las dimensiones utilizadas de Carga Mental con la Satisfacción laboral, así como la utilización de un instrumento, ESCAM, que ha sido previamente puesto a prueba en anteriores estudios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Aguilar, N., Magaña, D., & Surdez, E. (2010). *Importancia de la satisfacción laboral*.
- Anaya, D. & Suárez, J. M. (2006). *La Satisfacción Laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional*. Revista de Investigación Educativa, 24(2), 541-556. Consultado en: <http://revistas.um.es/rie/article/view/97181>
- Boksem, M. A., & Tops, M. (2008). *Mental fatigue: costs and benefits*. Brain research reviews, 59(1), 125–139. <https://doi.org/10.1016/j.brainresrev.2008.07.001>
- Brush, D. H., Moch, M. K. y Pooyan, A. (1987). *Individual demographic differences and job satisfaction*. Journal of Occupational Behaviour, 8, 139-155. Consultado en: https://www.jstor.org/accedys2.bbt.ull.es/stable/3000367?seq=1#page_scan_tab_contents
- Che, Raduan; Beh, LooSee; Uli, Jegak y Idris, Khairuddin (2006). *Quality of Work Life: Implications of Career Dimensions*. Journal of Social Sciences, Vol. 28, Nº2, Haryana India, pp. 61-67
- Chiang, M. & Núñez, A. (2007). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior*. ICADE, (72), 49-74.
- De Arquer, I. (1995). *Carga mental de trabajo: Fatiga*. INSHT.
- Díaz Cabrera, D., Hernández Fernaud, E., y Rolo González, G. (2012). *Carga mental de trabajo*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Elizur, D. et Shye, S. (1990). *Quality of work life and its relation to quality of life*. Applied Psychology: An International Review, 39(3), 275- 291.
- Faragher, E. B., Cass M. & Cooper, C. L. (2003). *The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis*. Ccup Environ Med, 62, 105-112. doi: 10.1136/oem.2002.006734
- Fernández Ríos, M. (1999). *Diccionario de RRHH*. Organización y dirección. Madrid: Díaz de Santos

- Ferrer, R. y Dalmau, I. (2004). *Revisión del concepto de carga mental: evaluación, consecuencias y proceso de normalización*. Anuario de psicología, 35(4), 521-546
- Herzberg, F.-Mausner, B.-Snyderman, B.B. (1959): *The motivation to work*. Nueva York: John Wiley & Sons,
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_445.pdf
- Lau, R.S.M. (2000). *Quality of work life and performance. An ad hoc investigation of two elements in the service profit chain model*. International Journal of Service Industry Management, 11(5); 422-437.
- Lucas Marín, L. (1981). *Una aproximación sociológica al estudio de la satisfacción en el trabajo en la provincia de Santander*. REIS, 13, pp. 99-100.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, California: Consulting Psychological Press.
- Moorman, R. H. (1993). *The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior*. Human Relations, 46(6), 759-776.
- Morillo, I. (2006). *Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento...* Sapiens, 7, (001), pp. 43-57
- Nogareda, C. (1986). *La carga mental de trabajo: definición y evaluación*. Madrid: INSHT. Notas Técnicas de Prevención NTP-179.
- Sebastián, O. y Hoyo, M.A. (2004) *La carga mental de trabajo*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks: Sage publications.
- Thompson, E. R. y Phua, F. T. (2012). *A brief index of affective job satisfaction*. Group y Organization Management, 37(3), 275-307.
- Tomás, E. and Torres, A., 2002. *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social*. [online] Redalyc.org. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72714422>

- Ukko, Juhani; Tenhunen, Jarkko y Rantanen, Hannu (2008). *The Impacts of Performance Measurement on the Quality of Working Life*. Business Performance Management, Vol.10, N°1, Estados Unidos pp. 86-98.
- 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.