

**Diferencias Individuales en la percepción de Carga
Mental de Trabajo
El factor de personalidad Conciencia**

Trabajo de Fin de Grado de Psicología
Universidad de La Laguna
Curso académico 2016-2017

Alumna: Carla Egea Ramos

Tutora académica: Estefanía Hernández Fernaud

ÍNDICE

1. Introducción	4
1.1. Carga Mental de Trabajo.....	5
1.2. Experiencia en el puesto.	9
1.3. Conciencia	9
2. Método	11
2.1. Participantes	11
2.2. Diseño.....	12
2.3. Instrumentos.	12
2.4. Procedimiento.....	13
3. Resultados	14
3.1. Diferencia de medias en presión y tensión en función de la variable Conciencia.	15
3.2. Contribución de las variables Conciencia, Antigüedad en el puesto y Presión a la variable Tensión.	17
4. Discusión	18
5. Referencias	21

Resumen

El objetivo de este estudio fue analizar las relaciones existentes entre las dimensiones de Carga Mental de Trabajo, Presión y Tensión, y el factor de personalidad Conciencia o Responsabilidad. Se llevó a cabo una investigación con una muestra de 196 trabajadores de diversos ámbitos, los cuales cumplimentaron un cuestionario de autoinforme acerca de su percepción sobre lo que les supone el desempeño de su actividad laboral. Los análisis revelaron que los trabajadores con nivel alto de conciencia percibieron menos tensión mental y más presión mental que aquellos trabajadores con nivel bajo de conciencia. La presión mental y la conciencia explican parte de la varianza de la tensión mental, quedando la experiencia en el puesto excluida del modelo explicativo.

Palabras clave: Carga Mental de Trabajo, Presión Mental, Tensión mental, Personalidad, Conciencia.

Abstract

The aim of this study was to analyze the existent relations between Mental workload, Stress and Strain dimensions and the personality factor Conscientiousness or Responsibility. An investigation was conducted with a sample of 196 workers from various fields, who filled out a self-report questionnaire about their perception of what their jobs involves. The analyses revealed that the workers with high level in Conscientiousness perceived less mental strain and more mental stress than those with low level of consciousness. Mental stress and consciousness explain a part of the variance of mental strain, excluding job position of the explanatory model.

Key Words: Mental Workload, Mental Stress, Mental Strain, Personality, Conscientiousness.

1. Introducción

La Psicología del Trabajo y de las Organizaciones tiene como uno de sus objetivos la promoción de la salud y el bienestar de las personas en el contexto laboral.

La importancia de los cambios en el concepto y contexto de trabajo, como fruto del avance tecnológico y la globalización en las comunicaciones y la economía, es un tema recurrente en la literatura científica. En este sentido, el ámbito organizacional se ha modificado en los últimos años, dando paso a cambios en la estructura y en el contenido del trabajo. Todo esto se traduce en mayores demandas cognitivas y ritmos de trabajo intensos para el trabajador (Díaz-Cabrera, Hernández-Fernaud, & Rolo-González, 2012).

Paralelamente, como consecuencia de la crisis económica global, tienen lugar grandes recortes de plantilla en las organizaciones, se produce un incremento de puestos de carácter temporal, así como subcontrataciones y externalización de servicios.

Esta nueva configuración del escenario laboral, junto con la exposición a condiciones propias del puesto o la organización, tiene efectos perjudiciales sobre la vida, el bienestar y la salud física, mental y social del trabajador. Desde diversas instituciones se señala la influencia de estos efectos sobre el desempeño laboral y el logro de objetivos de la organización de la que el trabajador forma parte (Díaz-Cabrera et al., 2012; Kalimo, 1988; INSHT, 2017).

En este contexto, uno de los objetivos de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones es aportar evidencia empírica en la que apoyar el diseño de líneas de actuación encaminadas a la Promoción de la Salud Laboral en el Trabajo (PST en adelante). Esto no se limita a eliminar el malestar, sino que se extiende a la promoción del bienestar de los trabajadores (Ramos & Peiró, 2014). Los beneficios de invertir en la PST son ampliamente reconocidos. La Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHPE) afirma que “una población trabajadora sana, motivada y bien preparada, es fundamental para el futuro del bienestar social y económico de la Unión Europea” (World

Health Organization, 1997). Por tanto, la PST tiene importantes implicaciones para la calidad de vida de las personas y supone una ventaja competitiva para las organizaciones. Las estrategias principales en la PST tienen como objetivo reducir los factores de riesgo laboral y potenciar el desarrollo del bienestar físico, mental y social de las personas.

1.1. Carga Mental de Trabajo.

Los cambios en el ámbito laboral anteriormente descritos, hacen que el concepto de Carga Mental de Trabajo (CMT en adelante) esté cada vez más presente en los programas de promoción de la salud en el trabajo. En líneas generales, la Carga Mental de Trabajo 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-Cabrera et al., 2012). Sin embargo, a pesar del acuerdo existente respecto a la importancia de este constructo, no hay hasta la fecha una definición unitaria. La falta de consenso en su definición denota cierta complejidad a la hora de abordar la cuestión. Xie y Salvendy (citado en Díaz-Cabrera et al., 2012) exponen una serie de características definitorias que son comúnmente aceptadas: 1) CMT hace referencia a la cantidad de esfuerzo necesario para realizar una tarea en un tiempo determinado; 2) requiere medidas indirectas para su evaluación; 3) es un concepto multidimensional, que surge de la interacción entre tarea, persona y situación, por lo tanto, está sujeto a la influencia de elementos tanto estables como variables.

La CMT puede ser de tipo cuantitativa o cualitativa, atendiendo a la cantidad o complejidad de tareas, respectivamente. También, se dan niveles de carga diferentes, dependiendo de los recursos y tiempo disponibles. Por una parte, se da sobrecarga en el caso de que se exceda lo que la persona puede afrontar con los recursos de los que dispone y por otro lado se produce subcarga cuando se dan niveles bajos de actividad. De la interacción de estas dimensiones surgen diferentes perfiles de CMT: sobrecarga mental cualitativa o cuantitativa y subcarga mental cualitativa o cuantitativa. Estos aspectos deben

ser tomados en cuenta en la evaluación e intervención, así como en el diseño de cualquier tarea laboral (Díaz-Cabrera et al., 2012).

La investigación se acerca a la complejidad de la CMT desde diferentes perspectivas. Hacker (citado en Díaz-Cabrera et al., 2012) clasifica los modelos teóricos en función de dos orientaciones complementarias: (1) Los modelos cognitivo-atencionales consideran al ser humano como un sistema procesador de información, con capacidad limitada para percibir los estímulos del entorno. La Carga Mental se entiende como un esfuerzo, que debe realizar el trabajador, para responder a las demandas de la tarea. Los Modelos de Filtro y los Modelos de Capacidad son representativos de esta orientación. (2) Los modelos de interacción tarea-persona tienen un enfoque sistémico e integrador. Entienden que la persona, con sus características, interactúa con las características de la tarea y que esto ocurre ante unas condiciones ambientales, organizacionales y sociales específicas del contexto donde se realiza la tarea. La carga mental aparece como resultado de tales interacciones. Modelos representativos de este enfoque son: el Modelo planteado por Hart y Staveland (1988), el Modelo de Bi y Salvendy (1994) y la Propuesta teórica de la Norma UNE-EN ISO 10075 correspondiente a los "Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental" (UNE-EN ISO 10075-1, 1991/ 2001).

La norma UNE-EN ISO 10075 se apoya en los conceptos presión (*Stress*) y tensión (*Strain*) para explicar la CMT. La presión es la influencia de factores externos, inicialmente neutros, que son apreciables y que influyen mentalmente en el trabajador. Estos factores adquieren su valencia positiva o negativa en interacción con variables situacionales y personales. La tensión mental es el resultado de la interacción entre la carga mental objetiva (o presión) y las variables individuales. Es decir, es la interacción entre las exigencias propias de la tarea y la habilidad, experiencia, capacidad, afrontamiento, etc. del trabajador. La naturaleza de esta respuesta está modulada por las variables individuales. De esta manera se explica que, ante una misma situación de carga objetiva, el efecto que se produzca en la persona sea diferente. En este sentido, situaciones con niveles de carga óptimos (por ejemplo, gran número

de tareas, pero de baja complejidad y tiempo suficiente para realizarlas) pueden llegar a producir tensión en algunas personas. La tensión mental derivará en Carga Mental Subjetiva (Díaz-Cabrera et al., 2012).

Díaz-Cabrera et al. (2012) señalan la importancia de considerar los antecedentes y los consecuentes de la CMT en los programas destinados a la promoción de la salud de los trabajadores y de la organización. La CMT se produce principalmente debido a: (1) Características inherentes a la tarea o puesto de trabajo. Las demandas cognitivas y temporalidad de las tareas, son considerados los más relevantes. (2) Características personales. Las diferencias individuales en el perfil cognitivo, la personalidad, y la motivación entre otras, modulan el esfuerzo mental empleado por el trabajador, la evaluación de las exigencias y selección de la respuesta adecuada. (3) Otras condiciones como las condiciones físico-ambientales, factores sociales y de la organización pueden desempeñar un papel en la aparición de la CMT.

La presencia de niveles inadecuados de CMT lleva aparejados efectos que bien, son resultado únicamente de la CMT o bien, surgen de la combinación de la CMT con otros factores. La norma UNE-EN ISO 10075-1 distingue entre las consecuencias inmediatas y las consecuencias a largo plazo. Las consecuencias más próximas en el tiempo se dan únicamente como resultado de la presencia de CMT y pueden facilitar la ejecución o perjudicarla. La facilitación se da con niveles óptimos de CMT, mientras que unos niveles inadecuados conllevan a que la ejecución de la tarea se vea perjudicada. En este sentido, en situaciones de esfuerzo mental excesivo y con poca variabilidad aparece la saturación o rechazo emocional, la vigilancia reducida y la monotonía. Estos efectos desaparecen ante modificaciones en la tarea. Por sí misma, la presencia de estos efectos representa una situación indeseable para el propio trabajador.

Hay que destacar, que en condiciones de sobrecarga mental tiene lugar una disminución de la actividad mental y física, lo que se conoce como fatiga mental, que tiene lugar durante o después de la actividad laboral. En esta situación, los procesos cognitivos (percepción, atención, memoria y toma de

decisiones) se ralentizan temporalmente, aparecen el cansancio, agotamiento general, somnolencia y problemas de coordinación, entre otros. Así, la fatiga cumple una función adaptativa, al intentar recuperar el equilibrio perdido. Esto hace que el trabajador se vuelva apático y que se incremente el consumo de sustancias (Rolo-González, Díaz-Cabrera, & Hernández-Fernaud, 2009). También repercute en el desempeño del trabajador, los errores son mayores y hay mayor riesgo de siniestralidad laboral (Díaz-Cabrera et al., 2012).

Las consecuencias a largo plazo se producen cuando la CMT se prolonga en el tiempo, y en interacción con otros factores. Existen efectos a dos niveles: sobre la persona y sobre el puesto-organización. La persona ve como su salud física, psicológica y social se deteriora, pudiendo dar lugar a numerosas patologías, tales como enfermedades cardiovasculares, úlcera gástrica, problemas musculares, trastornos del estado de ánimo, trastornos del sueño, de ansiedad, así como disminución de la motivación y satisfacción laboral del trabajador. Además, cuando se mantiene en el tiempo la fatiga mental, sin que el trabajador pueda recuperarse, aparece la fatiga crónica, con graves repercusiones para la persona y la organización.

A nivel de puesto y organización existen tres consecuencias, con graves repercusiones, que indican la presencia de condiciones de trabajo inadecuadas: la reducción del rendimiento del trabajador (realiza menos trabajo), el desempeño inadecuado de las tareas (baja la calidad y aumentan los errores) y el incremento del absentismo.

La evaluación de la CMT es compleja, debido a su carácter multidimensional. Los procedimientos y técnicas de medición de la CMT son diversos. Se agrupan en: medidas fisiológicas, medidas de rendimiento, procedimientos de evaluación subjetivos y métodos de análisis de las condiciones de trabajo. Estos procedimientos pueden ser complementarios, aunque los más utilizados en contexto aplicados son los subjetivos. La elección del método de evaluación depende de diversos aspectos. En primer lugar, del propósito que se tenga, bien sea predicción, evaluación de la carga mental objetiva impuesta o valoración de la carga mental experimentada por los trabajadores. El nivel de

precisión a alcanzar dependerá de tal objetivo. En segundo lugar, de las características de las tareas o puestos. En tercer lugar, de las características personales. Por último, de las características del contexto organizacional.

Además, el instrumento empleado debe caracterizarse por ser (1) sensible y con capacidad de discriminación, (2) con capacidad diagnóstica adecuada, (3) válido y fiable, (4) no intrusivo, (5) de administración e interpretación simples, y (6) susceptible de ser aceptado por los participantes.

1.2. Experiencia en el puesto.

Los modelos de interacción tarea-persona proponen que la Experiencia es una característica personal que influye sobre el grado de esfuerzo que necesita el trabajador para responder a los requisitos de las tareas propias de su puesto de trabajo y, en consecuencia, sobre la percepción de carga mental. De este modo, el trabajador inexperto incrementará su nivel de esfuerzo, mientras que el experto verá facilitada su respuesta en el desempeño de su labor (Díaz-Cabrera et al., 2012).

1.3. Conciencia.

Según la Norma UNE-EN ISO 10075-1, las características personales interactúan con la presión mental para dar lugar a la tensión. Así, las diferencias individuales en la percepción de CMT en parte pueden explicarse por las diferencias personales existentes.

Dentro de la Teoría de los Rasgos de Personalidad, el modelo pentafactorial de Los Cinco Grandes, incluye la dimensión Conciencia o Responsabilidad. Esta dimensión o factor valora el grado en el que las personas tienden a la organización, persistencia y motivación en conductas orientadas a una meta. Así, las puntuaciones altas en este factor definen a personas competentes, ordenadas, perseverantes, diligentes, autodisciplinadas y con orientación a la consecución de metas (Costa & McCrae, 1992). Las investigaciones sobre este factor muestran que se expresa más fácilmente en contextos de trabajo, siendo el mayor predictor de rendimiento laboral (Chamorro-Premuzic & Furnham,

2005, 2010). En este sentido, se ha encontrado que las personas con conciencia alta adquieren un compromiso mayor con las metas que se proponen e invierten más tiempo y esfuerzo en conseguirlas (Barrick, Mitchell, & Stewart, 2003).

La relación entre Conciencia y CMT no está muy estudiada, sin embargo, diversas investigaciones han analizado su vinculación con conceptos afines a CMT.

Alarcon, Eschleman y Bowling (2009) encontraron relaciones negativas entre conciencia y agotamiento emocional, conciencia y despersonalización, así como con *burnout*. En otro estudio más reciente, se encontraron relaciones negativas entre el nivel de conciencia alto y tensión percibida (Törnroos, Hintsanen, Hintsanen, Jokela, Pulkki-Råback, Hutri-Kähönen, & Keltikangas-Järvinen, 2013). Bartley y Roesch (2011) encontraron resultados que sugieren que las personas con puntuaciones altas en conciencia desarrollan estrategias de afrontamiento que actúan como factor protector frente al estrés diario percibido. En la misma línea están los hallazgos de Carver y Connor-Smith (2010) que plantean que las personas con altas puntuaciones en conciencia utilizan estrategias de afrontamiento activo frente al estrés. También se encontraron resultados similares en contextos laborales (Somoray, Shakespeare-Finch & Armstrong, 2017). En un trabajo reciente, sin embargo, se encontraron relaciones positivas significativas entre estrés de trabajo y conciencia (Pocnet, Antonietti, Massoudi, Györkös, Becker, de Bruin & Rossier, 2015).

A la luz de estos resultados y dada la importancia que tiene este factor en contextos laborales, parece razonable plantear un análisis de esta relación. La finalidad de este estudio es explorar la relación entre Carga Mental de Trabajo, en términos de presión y tensión, y el factor de personalidad Conciencia. Además, se pretende comprobar qué variables contribuyen a explicar la tensión mental .

Las hipótesis planteadas son las siguientes:

- H1.- Las personas con puntuaciones altas en el factor de personalidad Conciencia experimentarán menor presión mental que las personas con menores puntuaciones.
- H2.- Las personas con puntuaciones altas en el factor de personalidad Conciencia percibirán menos Tensión Mental que las personas con puntuaciones bajas en este factor.
- H3.- La presión mental, la conciencia y la experiencia en el puesto contribuirán a explicar la tensión mental.
- H4. La experiencia en el puesto explicará mayor porcentaje de varianza de la tensión mental que la conciencia.

2. Método

2.1. Participantes.

La muestra estuvo formada por 196 participantes, con edades comprendidas entre 20 y 64 años ($M=42$, $dt= 10,47$), y de los cuales 112 eran mujeres (57,1%) y 84 eran hombres (42,9%).

Los datos sociodemográficos muestran que el 62% vive en pareja, un 27,6% conviven con otras personas y el 9,7% vive solo. Por otro lado, el 35% no tiene familiares o hijos a su cargo, el 25,5% tiene uno, y el 39,4% tiene 2 o más. En cuanto al nivel de estudios, el 53,6% de los participantes tiene estudios universitarios, el 38,8% estudios secundarios y el 7,1% estudios primarios.

Los datos laborales obtenidos muestran que el ámbito profesional mayoritario pertenece al sector servicios (62,2%), a la administración pertenece el 13%, el 10,2% pertenece a ventas, el 1% a producción y otros ámbitos suman el 12,8%. En lo que se refiere al puesto desempeñado, el 31,1% son profesionales universitarios, el 29,6% trabajadores de servicios, el 16,8% empleados de oficina, el 7,7% técnicos de nivel medio, un 4,6% tienen puesto

de directivos, el 2,6% son científicos/intelectuales y un 4,6% tiene otro tipo de puesto. El tipo de contrato más frecuente es el indefinido (55,6%) seguido del contrato temporal (20,9%). En cuanto al tipo de turno de trabajo informaron que el 42% trabaja de mañana y el 29,1% en turno partido. El tipo de jornada más frecuente es la completa (85,2%), seguida de la media jornada (7,7%) y por horas (5,6%). La media de antigüedad en la empresa es de 146,49 meses ($dt=131,36$) y la media de antigüedad en el puesto es de 121,36 meses ($dt=119,19$).

2.2. Diseño.

El diseño empleado para llevar a cabo los objetivos de este estudio es de tipo ex post facto de carácter prospectivo (Montero y León, 2007). La variable independiente utilizada fue Conciencia, las variables dependientes fueron Presión mental y Tensión mental.

Además, se consideró la tensión mental como variable criterio y presión mental, conciencia y experiencia en el puesto en términos de antigüedad como variables predictoras.

2.3. Instrumentos.

Para evaluar la Carga Mental de Trabajo se utilizó la Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo Revisada (ESCAM, Díaz-Cabrera et al., 2010). Es una escala multidimensional que proporciona una valoración general de la CM percibida por los trabajadores. Es una prueba de papel y lápiz compuesta por 45 ítems, que se responden en una escala tipo Likert de cinco puntos, en relación a los últimos seis meses de trabajo. Consta de una primera sección donde se registran los datos laborales (nombre de la empresa, ámbito, departamento, puesto de trabajo, años en la empresa y en el puesto, tipo de contrato, jornada y turno) y datos del trabajador (sexo, edad, situación familiar, número de hijos y nivel de estudios).

Mide seis dimensiones cuya media permite obtener la medida de presión mental. Estas dimensiones son: (1) Demandas cognitivas de la tarea: Compuesta por 8 ítems que valoran las exigencias que supone el desempeño

del puesto de trabajo, es decir, el esfuerzo mental. Tiene una consistencia interna de .82. (2) Características de la tarea: Compuesta por 18 ítems que valora las características propias de la tarea, tales como interrupciones, distracciones, cambios y fallos técnicos, entre otras. Tiene una consistencia interna de .80. (3) Organización temporal: Formada por 5 ítems, evalúa el tiempo disponible y el ritmo de trabajo. Tiene una consistencia interna de .80. (4) Demandas emocionales: Compuesta por 5 ítems, valora la frecuencia y oportunidades para expresar emociones relacionadas con el trabajo. Su consistencia interna es de .62. (5) Condiciones ambientales. Formada por 5 ítems, evalúa la satisfacción que tiene el trabajador con las condiciones ambientales: temperatura, iluminación, ruido, espacio e higiene. Su consistencia interna es de .78. La combinación de estas cinco dimensiones permite calcular la presión mental. (6) Tensión mental. Está compuesta por 4 ítems. Mide el grado de esfuerzo mental que le supone al trabajador hacer frente a la cantidad de información, exigencias de la tarea e interrupciones en su puesto de trabajo. Su consistencia interna es de .76.

Para medir el factor Conciencia, se utilizaron los 12 ítems correspondientes a la dimensión Conciencia, extraída del inventario NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI). Ésta es la versión reducida de la prueba original NEO PI-R (Costa y McCrae, 2008). Es una prueba de papel y lápiz, editada por TEA ediciones en su adaptación para población española. Este inventario fue diseñado por Costa y McCrae para evaluar los Cinco Grandes factores de personalidad: Neuroticismo, Extraversión, Apertura, Amabilidad y Responsabilidad o Conciencia. La versión breve está formada por los 60 primeros ítems de la prueba original, a los que se responde en una escala tipo Likert de cinco puntos. El factor Conciencia valora la “tendencia al sentido del deber, a la organización, el orden, la búsqueda de objetivos, la autodisciplina y la eficiencia. Se trata de personas voluntariosas, escrupulosas, puntuales y fiables, que controlan sus impulsos” (COP, 2017).

2.4. Procedimiento.

Los participantes fueron voluntarios, seleccionados de manera incidental. La

recogida de datos se llevó a cabo de manera individual, autoadministrada, presencial o electrónicamente. Se garantizó la confidencialidad de sus datos. Previamente del consentimiento informado, cada participante recibió instrucciones del procedimiento para cumplimentar los instrumentos, instándoles a que no dejaran ningún ítem sin contestar. Se agradeció su participación en el estudio. El tiempo de cumplimentación fue de 25 a 30 minutos aproximadamente.

3. Resultados.

Para el análisis de datos se utilizó el paquete de análisis estadístico SPSS v.17 para Windows.

En primer lugar, se calcularon los estadísticos descriptivos de cada variable. Los valores de fiabilidad de las escalas, obtenida por consistencia interna mediante el Alpha de Cronbach, fueron aceptables, oscilando entre .76 y .84 (Tabla 1).

Tabla 1

Estadísticos descriptivos, consistencia interna y correlaciones entre las variables Conciencia, Tensión Mental, Presión Mental y Antigüedad en el puesto (n=196)

Variable	M	dt	Min	Max	α	1	2	3
1 Conciencia	4.04	.53	2.17	5	.84			
2 Ant. puesto	121.36	119.19	1	482		.019		
3 Tensión	2.88	.59	1.33	5	.76	-.297**	-.057	
4 Presión	3.43	.34	2.09	4.26	.82	.246*	-.024	.35**

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

Las puntuaciones medias de cada variable se situaron por encima de la puntuación media de la escala de 5 puntos. La puntuación media mayor fue la de la variable Conciencia, seguida de Presión Mental y finalmente Tensión Mental. La variable que presentó una menor variabilidad en sus puntuaciones

fue Presión Mental y la que presentó mayor variabilidad fue Tensión mental. Es decir, los trabajadores puntuaron en presión de manera más homogénea que en Tensión Mental. No obstante, estos valores fueron bastante cercanos a la media.

Como puede observarse en la Tabla 1, no se dieron casos de Presión Mental extremadamente bajos, siendo el valor mínimo en esta variable una puntuación de 2.09 y el máximo fue de 4.26. En la variable Tensión Mental se observan puntuaciones máximas de 5. En cuanto a la variable Conciencia, ningún trabajador manifestó tener características de persona extremadamente baja en Conciencia, siendo la puntuación mínima 2.17, sin embargo, sí se dieron puntuaciones altas máximas (5).

El análisis de las correlaciones entre las variables incluidas en este estudio (Tabla 1) mostró correlaciones significativas positivas entre Presión Mental y Tensión Mental ($r=.35$), así como entre Presión Mental y Conciencia ($r=.24$). Además, se encontró una correlación significativa negativa entre Conciencia y Tensión Mental ($r=-.29$).

A continuación, se presentan dos tipos de resultados: un primer bloque relativo a la relación de la variable Conciencia con la Tensión Mental y la Presión Mental y un segundo bloque de resultados relativo a la contribución de las variables Presión, Antigüedad en el puesto y Conciencia a la variable Tensión.

3.1. Diferencia de medias en presión y tensión en función de la variable Conciencia.

Para comprobar si existen diferencias en la percepción de Presión y Tensión en función del nivel en Conciencia, se llevó a cabo un Análisis de Varianza de un factor. Para ello se recodificó la variable Conciencia generando tres grupos: nivel de conciencia alto ($n=34$), medio ($n=38$) y bajo ($n=31$). El criterio para establecer los puntos de corte de los grupos alto y bajo fue la media ± 1 desviación típica. Como el grupo intermedio era más numeroso se realizó una selección aleatoria de casos de forma que la n fuera equivalente.

El Análisis de Varianza mostró la existencia de diferencias significativas en función del grado de Conciencia, en las dimensiones Tensión Mental ($F(2,100)=4.76$; $p<.01$, $\eta^2=0.09$) (Tabla 2 y Figura 1) y Presión Mental ($F(2,100)= 3.48$; $p< .05$, $\eta^2=0.07$) (Tabla 2 y Figura 2).

Tabla 2

Estadísticos descriptivos de presión y tensión mental en función del nivel de conciencia.

	Presión mental		Tensión mental	
	<i>M</i>	<i>dt</i>	<i>M</i>	<i>dt</i>
Conciencia baja	3.35	0.38	3.08	0.64
Conciencia media	3.41	0.41	2.95	0.71
Conciencia alta	3.59	0.34	2.62	0.51
Total	3.45	0.39	2.88	0.65

Figura 1

Media de la interacción entre Tensión Mental como variable independiente y los tres niveles de Conciencia como variable dependiente.

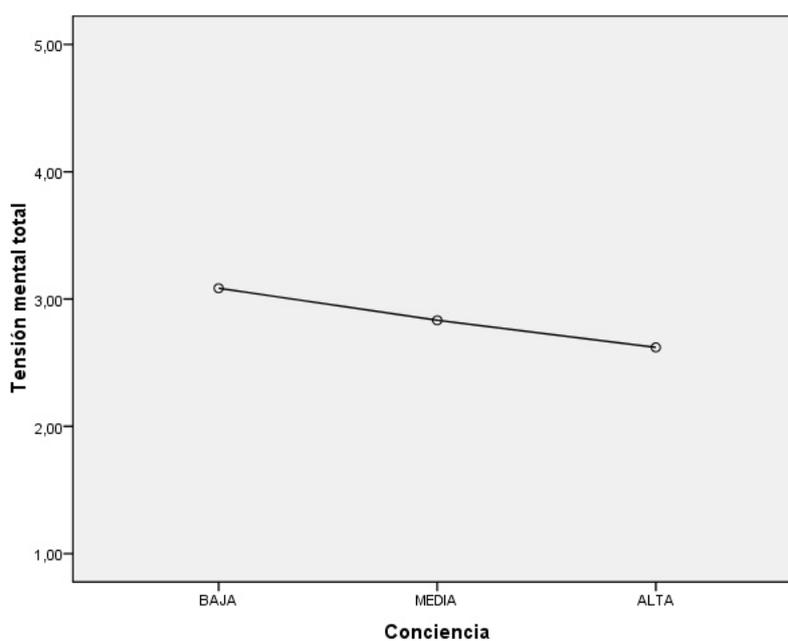
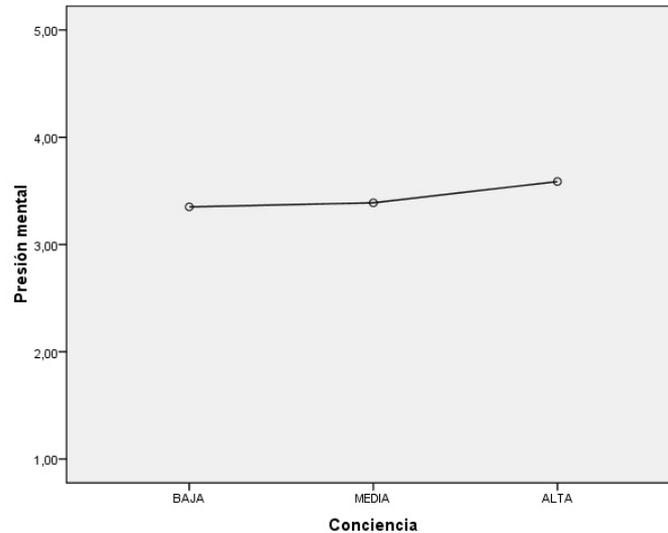


Figura 2

Media de la interacción entre Presión mental como variable dependiente y los tres niveles de Conciencia como variable independiente.



Los análisis a posteriori con la *t* de Tukey revelaron que las diferencias significativas se dan entre los grupos con conciencia alta y baja, tanto en Presión ($t(100) = -2.526$, $p < .05$) como Tensión ($t(100) = 3.187$, $p < .05$). Así, se observa que las personas con conciencia alta perciben mayor presión mental que las personas con conciencia baja. Por el contrario, cuando las personas obtienen puntuaciones altas en conciencia perciben menor tensión que aquellas que tienen un nivel de conciencia bajo.

3.2. Contribución de las variables Conciencia, Antigüedad en el puesto y Presión a la variable Tensión.

Para analizar la contribución de las variables Antigüedad en el puesto (entendida como experiencia), Presión Mental y Conciencia a la variable Tensión, se realizó un análisis de Regresión Lineal Múltiple paso a paso. Se introdujo Tensión Mental como variable criterio y las variables Presión Mental, Conciencia y Antigüedad en el puesto como predictoras. El modelo resultante (Tabla 3) obtuvo un R^2 corregido de 0.364 y fue significativo ($F(2,99) = 29.842$; $p < .000$). Las variables Presión y Conciencia explicaban

conjuntamente un 37.6% de la varianza de la variable Tensión. La contribución única de la Presión Mental para explicar Tensión fue de un 28.8%, mientras que la contribución de Conciencia fue de un 17.38%, siendo esta última relación inversa. La variable antigüedad en el puesto no fue incluida en este modelo.

Tabla 3

Modelo de Regresión con Presión y Conciencia como variables predictoras y Tensión como variable criterio.

Variable	B	Error típico	Beta	t	Sig.	Correlación Parcial	Correlación Semi parcial	Tolerancia
Presión Mental	.554	.132	.554	6.770	.000	.563	.537	.941
Conciencia	-.430	.065	-.430	-.5254	.000	-.467	-.417	.941

4. Discusión.

El propósito de este trabajo ha sido analizar las relaciones entre la variable personal Conciencia y la Carga Mental de trabajo, en términos de Presión y Tensión.

Un primer grupo de resultados mostró que, contrariamente a lo planteado en la Hipótesis 1, las personas con un nivel alto de Conciencia, percibieron mayor Presión Mental que las personas con un nivel bajo. Una posible explicación es que las personas con nivel alto de Conciencia, al asumir un mayor compromiso y esfuerzo por alcanzar sus metas (Barrick et al., 2003), pudieran estar percibiendo una presión mayor, lo que les llevaría a tener una sobrecarga cognitiva.

Un segundo grupo de resultados reveló que, confirmándose lo planteado en la Hipótesis 2, las personas con niveles altos de Conciencia experimentaron menor Tensión Mental que las personas con niveles bajos. De aquí puede deducirse que, la variable personal Conciencia actúa como factor protector en la relación entre la Presión ejercida y la Tensión percibida por el trabajador, es

decir, el trabajador con nivel de Conciencia alta, ante situaciones de elevada Presión, percibirá menor Tensión que trabajadores con nivel de Conciencia baja. Estos resultados van en la línea de lo planteado por el modelo UNE EN ISO 10075, según el cual las características individuales (la personalidad, entre otras) modulan la evaluación de las exigencias y la selección de la respuesta adecuada por parte del trabajador. De acuerdo con lo planteado por Bartley y Roesch (2011) y Somoray et al. (2017) es posible que los trabajadores con un nivel alto en conciencia utilicen estrategias de afrontamiento ante la presión, que no son utilizadas por las personas con nivel más bajo. Como ya se ha comentado, las personas con alta conciencia están dispuestos a esforzarse más por alcanzar los objetivos con los que están comprometidos (Barrick et al., 2003), en este sentido, es posible que la línea base de esfuerzo sea mayor para quienes muestra conciencia alta en comparación con quienes puntúan bajo. No obstante, estos resultados deben tomarse con precaución, ya que el tamaño del efecto encontrado es bajo y posiblemente hay otras variables implicadas en esta relación y que no han sido analizadas en este trabajo.

En tercer lugar, los resultados no apoyan la Hipótesis 3, al haberse excluido en el modelo de regresión la experiencia en el puesto como variable explicativa. Sin embargo, el modelo resultante mostró que la presión y el factor conciencia contribuyen a la explicación de la tensión percibida por los trabajadores. Así, se comprueba que, conforme a la propuesto por el Modelo UNE EN ISO 10075, en la percepción de la tensión influyen la presión y la personalidad del trabajador.

En cuarto lugar, según lo planteado en la hipótesis 4, se esperaba que la experiencia en el puesto, medida a través de la antigüedad ocupando el mismo, contribuyera a explicar la percepción de tensión, y que su influencia fuese mayor que la de la variable conciencia. Los resultados obtenidos no apoyan esta idea, ya que experiencia no fue incluida como variable explicativa en el modelo de regresión.

Como cualquier trabajo de investigación, este estudio presenta algunas limitaciones. El muestreo utilizado para obtener la muestra fue de conveniencia,

por lo que no se pueden generalizar los resultados directamente. Debido también al tipo de muestreo existe gran variabilidad en los puestos de trabajo ocupados por los participantes. Los puestos de trabajo suponen demandas externas diferentes, por lo que si se considerase como variable podría modificar la relación de la presión con la tensión. Por último, es necesario destacar el posible sesgo de deseabilidad social en las respuestas, propio de los instrumentos de autoinforme.

Los resultados de este trabajo contribuyen al avance del conocimiento científico, ya que apoya el modelo teórico de la UNE EN ISO 10075 sobre la carga mental de trabajo, que establece la influencia de la presión en la tensión mental, y de las variables individuales en esta última. Además, este trabajo aporta el análisis del efecto de una dimensión de personalidad, Conciencia, sobre la percepción de tensión mental que tiene el trabajador. Sería interesante en futuras investigaciones explorar el papel de otras dimensiones de personalidad para explicar la tensión mental, así como comprobar si la introducción de otras dimensiones modifica el papel de la conciencia. Asimismo, tendría interés evaluar el papel de otras variables individuales en la explicación de la tensión, como por ejemplo el estilo de afrontamiento; e incluso, de otras variables relacionadas con el contexto social en el ámbito del trabajo, por ejemplo, la calidad del liderazgo.

5. Referencias.

- Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & Stress*, 23(3), 244-263.
- Barrick, M. R., Mitchell, T. R., & Stewart, G. L. (2003). Situational and Motivational Influences on Trait-Behavior Relationships. En M. R. Barrick, A. M. Ryan, M. R. Barrick, & A. M. Ryan (Edits.), *Personality and Work* (págs. 60-82). San Francisco: John Wiley & Sons, Inc.
- Bartley, C. E., & Roesch, S. C. (2011). Coping with daily stress: The role of conscientiousness. *Personality and Individual Differences*, 50, 79-83.
- Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2005). *Personality and Intellectual Competence*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2010). *The Psychology of Personnel Selection*. New York: Cambridge University Press.
- Chiorri, C., Garbarino, S., Bracco, F., & Magnavita, N. (2015). Personality Traits Moderate the Effect of Workload Sources on Perceived Workload in Flying Column Police Officers. *Frontiers in Psychology*, 6, 1835.
- COP (2017). Evaluación del test NEO-PI-R. Recuperado de <https://www.cop.es/uploads/pdf/neo-pi-r.pdf>
- Costa, P. T. Jr, McCrae, R. R. (1992). Normal Personality Assessment in Clinical Practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4 (1), 5-13.
- Declaración de Luxemburgo sobre Promoción de la salud en el lugar de Trabajo. World Health Organization. (1997). Recuperado el 16 de marzo de 2017, de INSHT: <http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud>
- Díaz Cabrera, D., Hernández Fernaud, E., & Rolo González, G. (2012). Madrid: Síntesis S.A.
- Díaz Cabrera, D., Hernández Fernaud, E., Rolo, G., Galván Fernández, E., Fraile Peñate, M. J., & Loayssa Larac, G. (2010). *Escala Subjetiva de Carga Mental*. Tenerife: Escala Subjetiva de Carga Mental.

- Grant, S., & Langan-Fox, J. (2007). Personality and the Occupational Stressor–Strain Relationship: The Role of the Big Five. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(1), 20-33.
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and Job Performance: The Big Five Revisited. *Journal of Applied Psychology, 85*(6), 869-879.
- INSHT (2017). Recuperado de <http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud>
- Kalimo, R., (1988). Los Factores Psicosociales y la Salud de los Trabajadores: Panorama General. En Kalimo, R., El-Batawi M. A., Cooper, C. L. (Comps.), *Los Factores Psicosociales en el Trabajo y su Relación con la Salud* (pp. 3-8). Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Pocnet, C., Antonietti, J.-P., Massoudi, K., Györkös, C., Becker, J., de Bruin, G. P., & Rossier, J. (2015). Influence of Individual Characteristics on Work Engagement and Job Stress in a Sample of National and Foreign Workers in Switzerland. *Swiss Journal of Psychology, 74*(1), 17-27.
- Ramos, J., & Peiró, J. M. (2014). La Psicología del Trabajo y las Organizaciones en tiempo de crisis económica. *Papeles del Psicólogo, 35*(1), 1-4.
- Rolo González, G., Díaz Cabrera, D., & Hernández Fernaud, E. (2009). Desarrollo de una Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 25*(1), 29-37.
- Somoray, K., Shakespeare-Finch, J., & Armstrong, D. (2017). The Impact of Personality and Workplace Belongingness on Mental Health Workers' Professional Quality of Life. *Australian Psychologist 52* (2017) 52–610(52), 52-60.
- Törnroos, M., Hintsanen, M., Hintsala, T., Jokela, M., Pulkki-Råback, L., Hutri-Kähönen, N., & Keltikangas-Järvinen, L. (2013). Associations Between Five-Factor Model Traits and Perceived Job Strain: A Population-Based Study. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*(4), 492-500.