

La Carga mental de trabajo en relación con las Oportunidades de desarrollo y la Motivación intrínseca.

Universidad de La Laguna

Grado en Psicología



Trabajo Fin de Grado. Curso académico 2016/2017.

Alumnos:

Alejandro Gregorio Rivas Crespo

Alejandra Gallego Pata

Tutora Académica:

Gladys Rolo González



Índice

Resumen.....	3
1. Introducción.....	4
1.1 Carga mental del trabajo.....	4
1.2 Motivación Intrínseca.....	8
1.3 Oportunidades de desarrollo.....	11
1.4 Objetivos e hipótesis.....	12
2. Método.....	13
2.1 Participantes.....	13
2.2 Diseño.....	14
2.3 Instrumentos.....	14
2.4 Procedimientos.....	16
3. Resultados.....	17
4. Discusión.....	23
5. Referencias.....	26

Resumen:

Este estudio tiene como objetivo principal analizar la relación que existe entre los niveles de carga mental percibidos con la motivación intrínseca y las oportunidades de desarrollo dentro del ámbito laboral. Para llevar a cabo esta investigación se contó con un total de 196 trabajadores que cumplimentaron un cuestionario que medía las variables a estudiar, anteriormente mencionadas, así como los datos sociodemográficos y laborales oportunos. Los resultados demostraron que a mayor presión mental (demandas cognitivas, emocionales y temporales) mayor motivación interna y mayores oportunidades de desarrollo.

Palabras clave: carga mental, motivación intrínseca, oportunidades de desarrollo.

Abstract: The main objective of this study is to analyze the relationship between perceived mental load levels with intrinsic motivation and opportunities for development within the workplace. To carry out this research, a total of 196 workers completed a questionnaire that measured the variables to be studied, as well as the sociodemographic and occupational data. The results showed that greater mental pressure (cognitive, emotional and temporal demands) increased internal motivation and developmental opportunities.

Keywords: mental workload, intrinsic motivation, opportunities for development.

1. Introducción

Las demandas tanto físicas como cognitivas en diferentes puestos de trabajo hacen que el concepto de carga mental de trabajo tenga una importancia significativa en el área laboral, sobre todo, en el bienestar físico y psicológico de los trabajadores.

Es muy común que en las organizaciones las condiciones de trabajo deriven en fatiga mental, lo que puede llevar a la disminución del desempeño y la atención, lentitud de pensamiento y, en ocasiones, un aumento en el número de errores, olvidos y confusiones que a su vez incrementan la probabilidad de que ocurran accidentes laborales (Hart y Wickens, 1990; Lauridsen y Tonnesen, 1990) citado en el artículo de (Macías Rivera y Rocha Romero, 2016).

Al mismo tiempo que se presentan otras consecuencias directamente perjudiciales para la salud del trabajador, como son, por ejemplo, la disminución de la motivación laboral, la inestabilidad emocional (irritabilidad, ansiedad, estados depresivos), baja autoestima, alteraciones somáticas y del sueño, o aumento en el consumo de tabaco, drogas y alcohol (Sluiter, Croon, Meijman y Frings-Dresen, 2003) citado por (Rolo González, Díaz Cabrera, y Hernández Fernaud, 2009).

1.1. Carga mental de trabajo:

El concepto de carga mental del trabajo ha adquirido gran relevancia en las últimas décadas, debido a las nuevas formas de organización del trabajo, así como a los avances tecnológicos e informáticos que suponen mayores exigencias cognitivas o mentales, frente a las exigencias físicas de los trabajos más tradicionales.

De entre las diversas definiciones de carga mental de trabajo, cabe destacar la planteada por Young y Staton (2001), citado por (Díaz Cabrera, Hernández Fernaud y Rolo González, 2012). que indica que "la carga mental puede definirse como el nivel de recursos atencionales necesarios para equilibrar los criterios de ejecución objetivos y subjetivos, los cuales están afectados por las demandas de la tarea, el apoyo externo y la experiencia del trabajador".

Por su parte, la normativa europea UNE-EN ISO 10075-1 explica la carga mental como el resultado de dos elementos clave, por una parte, la presión mental, entendida como el conjunto de influencias apreciables, ejercidas por factores externos, que afectan mentalmente al ser humano y, por otra parte, la tensión mental referida al efecto inmediato de la presión mental en el individuo que provoca reacciones fisiológicas, emocionales y cognitivas (Díaz et al., 2012).

La carga mental de trabajo comprende dos grandes dimensiones, los tipos y los niveles de carga mental. En primer lugar, con respecto a los tipos de carga se debe diferenciar entre carga mental cualitativa y cuantitativa. La carga mental cuantitativa hace referencia a la cantidad de información o tareas a realizar por el trabajador en su puesto de trabajo, y la carga cualitativa se refiere, principalmente, al nivel de dificultad cognitiva requerido por las tareas a desempeñar (Díaz et al., 2012).

En segundo lugar, hay que tener en cuenta que la actividad mental requerida durante el desempeño de las tareas, puede dar paso tanto a situaciones de sobrecarga como de subcarga mental. Cabe destacar en este punto que tanto la sobrecarga como la subcarga mental pueden provocar efectos negativos a los trabajadores. Las situaciones de sobrecarga mental son aquellas en las que el trabajador se encuentra sometido a un número de exigencias que superan los recursos que posee, no pudiendo hacer frente a estas situaciones de manera óptima. La subcarga mental se produce cuando las demandas de la tarea son escasas y, además, exigen un nivel bajo de actividad

mental. (Díaz et al., 2012).

La combinación de estas dos grandes dimensiones de la carga mental pueden dar lugar a situaciones como:

- Sobrecarga mental cuantitativa: aparece en situaciones en las que la presión temporal o un ritmo rápido de trabajo dificultan el desempeño de la tarea.
- Sobrecarga mental cualitativa: se produce en situaciones en las que las demandas cognitivas son superiores a los recursos que posee el trabajador, además de que la ejecución de tales tareas es extremadamente compleja.
- Subcarga mental cuantitativa: aparece cuando el trabajador se enfrenta a pocas tareas y, además, éstas poseen pocas demandas cognitivas.
- Subcarga mental cualitativa: surge cuando la tarea a realizar es demasiado sencilla y, además, hay tiempo suficiente para realizarla.

Entre los principales antecedentes de la carga mental de trabajo, siguiendo los elementos recogidos en la Norma UNE EN-ISO 10075-1 (citada en Díaz et al., 2012), cabe destacar: (1) Características de las tareas y los puestos de trabajo (p.ej., demandas cognitivas, ritmo de trabajo); (2) Características personales como la autoconfianza, la autoeficacia y las variables de personalidad, entre otras; (3) Condiciones físico-ambientales, entre las que destacan el ruido o la temperatura; (4) Factores sociales y de la organización, el clima laboral, las relaciones y los conflictos en el trabajo, etc.; y (5) otros Factores referidos a las características propias de la cultura, los principios económicos y políticos del entorno, entre otros. Cabe destacar que hay pocos estudios empíricos que definan con precisión la importancia de cada uno de estos factores.

La presencia de factores psicosociales negativos en el entorno laboral, como la carga mental del trabajo, tanto por exceso como por defecto, se ha relacionado directamente con el perjuicio sobre la salud del trabajador. Las consecuencias de la carga mental a largo plazo pueden ser, por un lado, sobre la persona y, por otro lado, sobre el puesto de trabajo o la organización, pudiendo variar considerablemente de una persona, puesto u organización (Díaz et al., 2012).

Las consecuencias sobre el trabajador pueden repercutir en:

- Salud física: enfermedades cardiovasculares, incremento o disminución de la actividad cerebral, fatiga crónica.
- Salud psicológica y social: alteraciones psicosomáticas, estrés, burnout, problemas en relaciones sociales y familiares.
- Nivel motivacional y satisfacción laboral: disminución del interés, sentimientos de insatisfacción.

Las consecuencias sobre la organización, pueden ser:

- Disminución del rendimiento
- Menor calidad del desempeño.
- Propensión al cambio o abandono del puesto.
- Deterioro de la imagen social.
- Aumento de conflictos en la organización.
- Clima organizacional inadecuado.

En cuanto a la clasificación de las técnicas de medida de la carga mental del trabajo, se distingue entre las medidas fisiológicas, medidas de rendimiento, procedimientos de evaluación subjetivos, y los métodos de análisis de las condiciones de trabajo. La medición y la evaluación de la carga mental es un tema que sigue despertando interés y controversia debido a que no hay instrumentos de medida específicos y directos, sino que se debe deducir el nivel de carga mental requerido por una tarea a partir de medidas indirectas. Por ello, es muy necesario seleccionar cuidadosamente el instrumento de medición de la carga mental en función de: objetivo o finalidad del análisis, naturaleza de las

tareas y del puesto analizado, características de las personas implicadas, y características del contexto organizacional (Díaz et al., 2012).

Este trabajo se centrará fundamentalmente en el uso de medidas subjetivas de evaluación de la carga mental.

Como se ha señalado anteriormente, la carga mental de trabajo afecta a diferentes aspectos del desempeño laboral, como a la motivación tanto intrínseca como extrínseca, a las oportunidades de desarrollo que cada trabajador tiene en su puesto de trabajo, así como, a la presión mental que los ocupantes pueden experimentar debido a sus condiciones de trabajo. Por ello, en este estudio se analiza la relación de la carga mental en términos de presión mental, con las variables motivación intrínseca y oportunidades de desarrollo que se describirán a continuación.

1.2. Motivación intrínseca:

La motivación es considerada un elemento de estudio importante en el ámbito laboral por la influencia que tiene en los trabajadores, en el funcionamiento de la organización, así como, en la calidad de los servicios. La motivación se define como el nivel de esfuerzo que las personas están dispuestas a realizar en su trabajo (Boada i Grau, Diego Vallejo y Agulló Tomás (2004). En la misma línea, el diccionario de la Real Academia Española (RAE, 2017) define el término motivación como “ensayo mental preparatorio de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés”.

En el ámbito psicológico se ha explicado la motivación desde distintas perspectivas, aun así no ha habido un acuerdo sobre lo que hace que un elemento sea o no motivador. Sin embargo, casi todas las explicaciones se asemejan en la intencionalidad del proceso y la orientación de la conducta hacia la meta. Se debe diferenciar en este proceso dos vías: por un lado, las causas externas que motivan la conducta de la persona, denominada motivación

extrínseca, y que hace referencia a causas relacionadas con factores externos a la propia tarea, por ejemplo, las compensaciones económicas a percibir o las condiciones del contrato laboral. Por otro lado, las conductas motivadas sin que haya una recompensa externa, que surgen de manera espontánea por las tendencias internas y las necesidades psicológicas que motivan la conducta. Cuando el trabajador realiza tareas para satisfacer necesidades de causa personal como la autodeterminación, efectividad o curiosidad, éste está actuando por motivación intrínseca (Reeve, 1994).

Concretamente en la Psicología laboral se han desarrollado diferentes teorías para explicar los mecanismos y factores del trabajo motivador, tal y como refleja el trabajo de Agut Nieto y Carrero Planes (2007), en el que los autores agrupan las distintas teorías que activan, dirigen y mantienen el comportamiento de las personas en tres categorías en función de la forma concreta de expresarse del individuo. Estas categorías son:

1) Enfoques teóricos que enfatizan el carácter hedonista de la actividad laboral.

Desde esta categoría se intenta explicar la forma de expresión de la persona a través del placer derivado de los resultados que obtiene en el trabajo (p.e., paga, estatus, relaciones interpersonales,...). Además habla de las emociones positivas derivadas de la obtención de éstos, pues en la medida en que se consigue resultados emocionalmente positivos, la persona se siente mejor y reproduce esa sensación de bienestar. Su principal característica es la motivación extrínseca. Ejemplos de teorías agrupadas en esta categoría son: La Teoría de refuerzo de Skinner Teoría de las necesidades de McClelland, Teoría de la equidad de Adams, entre otras.

2) Enfoques teóricos que enfatizan la capacidad de autorregulación del individuo en el trabajo.

A diferencia de la anterior categoría, aquí se asume la idea de ser humano que conforma su yo desde su propia vivencia. El individuo no se centra

en la búsqueda de resultados sino en la propia capacidad de regular su conducta. De forma que pueda conseguir resultados que le permitan manifestar su competencia y dominio. Por tanto su característica principal es la capacidad de autorregulación de la persona. Estas ideas aparecen reflejadas en algunas teorías como la de autodeterminación de Deci y Ryan, la teoría de expectativa-valencia de Vroom, la teoría de Locke y Latham, o la teoría social- cognitiva de Bandura, quienes apuestan por la capacidad del individuo de proponerse metas complejas pero alcanzables, reflejando su grado de competencia.

3) Enfoque teóricos que enfatizan la autoexpresión de la persona más allá de la actividad laboral. Esta categoría resalta la condición de autoexpresión legítima del ser humano, es decir, se centra en la parte más interna de la motivación ya que el sujeto no enfatiza en el resultado como producción de placer, sino por el contrario la persona pretende mostrar quién es; de forma que la actividad laboral acaba siendo una manera de expresar su identidad. Una de las características de este modelo es la incapacidad del ser humano de desvincularse de los factores ambientales. Entre las teorías recogidas en esta categoría, destacan la teoría X e Y de McGregor y el modelo de presencia psicológica de Kahn.

A través de estas categorías se clasifican las distintas teorías que explican la forma de expresión de la persona en el trabajo. Estas se sitúan en un continuo, siendo el yo externo y el yo interno sus extremos. En la medida en que la persona se desvincule de las referencias externas, conformaría su yo desde su propia vivencia siendo cada vez más independiente, hasta acabar adoptando un yo plenamente interno. Desde esta última idea y refiriéndose al tercer enfoque concretamente, se encuentra la teoría de características del puesto de Hackman y Oldman (1987), citado en (Peñalver González y Martínez Martínez, 2015), donde este estudio centrará su atención. Estos autores se aproximaron a determinar cómo puede estructurarse el trabajo para que los individuos estén intrínsecamente motivados, para ello relacionan una elevada motivación interna

en el ámbito laboral con mayores niveles de productividad, un menor absentismo y un menor ratio de rotación de los empleados. Además de afirmar que la motivación interna en el trabajo está compuesta por tres estados psicológicos críticos (conocimiento de los resultados del trabajo, sentir responsabilidad por los resultados y la vivencia significativa del trabajo); a su vez, estos estados psicológicos están fomentados por la presencia de cinco dimensiones laborales comunes (variedad de destreza, identidad de las tareas, importancia de las tareas, autonomía y retroalimentación del puesto). En resumen, el enfoque de la teoría es suministrar la alta motivación interna, mediante el diseño de trabajo que contengan las cinco características laborales comunes.

A continuación, y por último, se describirán las oportunidades de desarrollo, otra de las variables que se considera puede tener relación con la carga mental de trabajo, aunque los autores de este trabajo no han encontrado en la bibliografía estudios referidos a este tema.

1.3. Oportunidades de desarrollo:

Según la versión 2 del Manual del método CoPsoQ-istas21 (Julio, 2014), las oportunidades de desarrollo hacen referencia a las posibilidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencias de los trabajadores y adquirir otros nuevos.

Las oportunidades de desarrollo se relacionan con el grado de complejidad y la variedad de la tarea, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo, el paradigma de la exposición nociva. Así mismo, se vincula con los métodos, producción y diseño del contenido del trabajo, de forma que se establece un continuo en uno de cuyos extremos estarían los puestos de trabajo más rutinarios, estandarizados o monótonos, y en el otro extremo, los puestos más complejos y que requieren un mayor nivel de creatividad en su desempeño.

Es importante evaluar si el trabajo es fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona. La realización de un trabajo debe permitir la adquisición de las habilidades suficientes –pocas o muchas- para realizar las tareas asignadas, aplicar esas habilidades y conocimientos y mejorarlos.

En este sentido, una empresa puede organizarse de manera saludable a través de la puesta en práctica de medidas concretas que: (1) reduzcan las exigencias psicológicas del trabajo, (2) incrementen las oportunidades de desarrollo de habilidades y conocimientos, y (3) eviten el trabajo monótono y repetitivo.

1.4 Objetivos e Hipótesis.

El objetivo general de esta investigación es explorar las relaciones entre la presión mental y las dimensiones que la integran, con la motivación intrínseca y las oportunidades de desarrollo. Los objetivos específicos e hipótesis que guían este estudio son:

Primer objetivo específico: Explorar la relación entre la motivación intrínseca y la presión mental concretamente con tres de sus dimensiones (Demandas temporales, emocionales y cognitivas).

H1) Las personas con mayores puntuaciones en Presión mental percibida presentarán mayor Motivación intrínseca que las personas con baja Presión mental percibida.

H2) Las personas que perciben mayores Demandas temporales presentarán mayores niveles de Motivación interna.

H3) Las dimensiones Demandas Cognitivas y Demandas Emocionales explicarán las puntuaciones obtenidas en Motivación intrínseca en mayor medida que el resto de dimensiones que conforman la Presión mental.

Segundo Objetivo específico: Analizar la variable Oportunidades de desarrollo en relación a la Presión mental especialmente con dos de sus dimensiones (Demandas Emocionales y Cognitivas).

H4) A mayores niveles de Presión mental los participantes en el estudio percibirán menos Oportunidades de desarrollo en el trabajo.

H5) Las Demandas Cognitivas y las Demandas Emocionales explicarán las puntuaciones obtenidas en Oportunidades de desarrollo, en mayor medida que el resto de dimensiones que conforman la Presión mental.

2. Método

2.1 Participantes

En este estudio han participado 196 trabajadores: 112 mujeres (57%) y 84 hombres (43%), con edades comprendidas entre 20 y 64 años, con una media de 42 años ($dt= 10,47$).

En cuanto a la situación familiar de los participantes: 9,7 % viven solos; 62,2 % viven en pareja; y 27,6 % convive con otras personas. El número de hijos oscila entre un mínimo de 0 y máximo de 4 ($M= 1,16$, $dt= 1,06$).

Según la información obtenida de los participantes con relación a sus estudios: un 53,6 % tienen estudios universitarios, un 38,8% poseen estudios secundarios mientras que un 7,1 % de la muestra tienen estudios primarios.

En cuanto a datos laborales: el tiempo de antigüedad en la empresa tiene una media de 146,49 meses ($dt= 131,36$), mientras que la antigüedad en el puesto ($M= 121,36$ meses, $dt= 119,19$). Cabe señalar que el ámbito de trabajo más destacado fue el Sector Servicios con un 62%, seguido de la Administración 13,3 %, otros ámbitos 12,8%, Ventas un 10,2 % y Producción un 1%.

Entre los tipos de puestos se encontró que un 31,1 % son profesores universitarios, 29,6% trabajadores de servicio, 16,8 % empleados de oficinas, 7,7 % técnicos de nivel medio, 2,6% científicos intelectuales y 4,6 % tanto para directivos/altos cargos como para otros puestos.

Por último y en relación con el tipo de contrato un 55,6% poseían un contrato indefinido, el 20,9% temporal, el 1% fijo discontinuo, el 8,7% autónomo y el 12,2% presenta otro tipo de contrato. En el tipo de jornada se encuentra un 85,2% jornada completa, 7,7% media jornada, un 5,6% jornada por horas y el 1,5% otro tipo de jornada. Para concluir el 29,1% tiene un turno de trabajo partido, el 42,9% turno de mañana, el 7,1% turno de tarde, el 16,8% rotatorio y el 4,1 % otro tipo de turno laboral.

2.2 Diseño

Se trata de un diseño no experimental y transversal. Se trabajó como variables dependientes: Motivación intrínseca y Oportunidades de desarrollo y como variable independiente: Presión mental y sus dimensiones (Demandas cognitivas de la tarea, Demandas emocionales de la tarea, Condiciones ambientales, Organización temporal y Características de la tarea).

2.3 Instrumento

Las escalas utilizadas en el presente estudio fueron:

- *Escala de Datos Laborales y Sociodemográficos*: Consta de dos secciones que informan de los Datos Laborales como por ejemplo nombre de la empresa y departamento, puesto que ocupa y antigüedad, tipo de contrato, jornada y turno; y Datos del Trabajador que recoge información sobre: sexo, edad, situación familiar, número de hijos y estudios.

- *Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo - ESCAM-R*: evalúa la Carga Mental a partir de la percepción del trabajador de las características de su puesto. Se desarrolló a partir de la versión original de la misma desarrollada por Rolo-González, Díaz-Cabrera y Hernández-Fernaud (2009). Se compone de 5 secciones cada una de ellas presenta una escala de respuesta tipo Likert donde 1 (Muy bajo) y 5 (Muy alto). En ella se evalúan:
 - *Demandas cognitivas*: Miden las exigencias del puesto de trabajo. Se encuentra en la sección 2 y consta de 8 ítems como por ejemplo (“El grado de complejidad de la información que debo utilizar en mi trabajo es”).
 - *Características de la tarea*: Mide las características de la tarea que se desempeñan en el puesto de trabajo. Aparece en la sección 3, tiene 18 ítems (p.e., “La cantidad de interrupciones que tengo durante la realización de mi trabajo es”).
 - *Organización temporal*: Mide el tiempo disponible para desempeñar las tareas y el ritmo de trabajo. Se encuentra en la sección 4 y contiene 5 ítems (p.e., “El tiempo asignado a cada una de las tareas es”).
 - *Demandas emocionales*: Mide las demandas emocionales que se tiene en el puesto de trabajo. Se hallan en la sección 5, consta de 5 ítems (p.e., “La frecuencia con que debo expresar emociones positivas en mi trabajo es”).
 - *Condiciones ambientales*: Mide las características del entorno de trabajo. Se localiza en la sección 6 y tiene 5 ítems (p.e., “Mi satisfacción con la luz natural de la que dispongo en mi puesto de trabajo es”).
- *Escala de Motivación intrínseca*, mide cómo se siente el trabajador a nivel personal con respecto a su trabajo. Esta Escala se ha elaborado utilizando ítems del cuestionario Job Diagnostic Survey (JDS) desarrollado por Hackman y Oldham (1974), en su versión en castellano de (Fuertes, Munduate y Fortea, 1996) e incluye 7 ítems recogidos en la sección 7 del

cuestionario (p.e., “Siento una gran satisfacción personal cuando hago bien mi trabajo”). Utiliza una escala de respuesta tipo Likert que oscila entre 1 (totalmente en desacuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo).

- *Escala de Oportunidades de desarrollo*: Mide las características de la supervisión que se lleva a cabo en su puesto así como las oportunidades para desarrollarse profesionalmente. Ha sido desarrollada a partir del Cuestionario CoPsoQ-istas21 para la evaluación y la prevención de riesgos psicosociales. Específicamente, se eligieron los ítems de la sección 10.4 del cuestionario, que contiene 3 ítems que se miden mediante una escala tipo Likert de 1 (muy bajo) a 5 (muy alto).

2.4 Procedimiento:

Los datos fueron recogidos de forma incidental en formato papel y lápiz, de forma individual y auto-administrada. La participación fue voluntaria y con consentimiento por parte de los trabajadores. Los cuestionarios fueron entregados a los trabajadores entre el 15 y el 30 de febrero de 2017. Los voluntarios tuvieron un periodo de tres días aproximadamente desde la entrega del cuestionario hasta la devolución a los investigadores. La cumplimentación de éste tuvo una duración aproximada de 25 minutos.

Una vez recogidos los cuestionarios se elaboró una base de datos con el paquete informático Excel. Los análisis estadísticos de este trabajo se realizaron con el programa “Statistical Package of Social Sciences” - SPSS, versión 20 (Licencia de La Universidad de La Laguna).

3. Resultados

Para dar respuesta al objetivo principal de este estudio: evaluar las relaciones existentes entre la carga mental de trabajo, en términos de Presión mental, la Motivación intrínseca y las Oportunidades de desarrollo se realizaron: análisis de consistencia interna de las escalas utilizadas, análisis de regresión múltiple, correlación bivariada de Pearson, y Anova.

Con respecto a los coeficientes de fiabilidad de las Escalas utilizadas, como se puede observar en la Tabla 1, se obtuvieron altos niveles de consistencia interna, exceptuando las escalas de Demandas Emocionales ($\alpha=0,62$) y Motivación ($\alpha=0,31$).

En relación a los estadísticos descriptivos de las variables analizadas, que se pueden observar en la Tabla 1, cabe destacar las variables cuyas puntuaciones medias se encuentran por encima del punto medio de la escala, como son Demandas cognitivas, Demandas emocionales, Oportunidades de desarrollo y Motivación intrínseca.

En cuanto a los resultados de la correlación de Pearson (ver Tabla 1), hay relaciones positivas y significativas entre la mayoría de las variables analizadas. Y relaciones negativas y significativas únicamente entre las variables Características de la tarea con: Organización temporal y Condiciones ambientales.

Tabla 1- Estadísticos descriptivos, consistencia interna y correlaciones entre las variables.

	M	dt	Min	Max	α	1	2	3	4	5	6	7	8
Demandas cognitivas	3,59	0,63	1,75	5,00	0,82								
Características de la tarea	3,39	0,47	1,95	4,70	0,80	,628**							
Organización temporal	3,33	0,77	1,00	5,00	0,80	-,047	-,214**						
Demandas emocionales	3,68	0,62	2,00	5,00	0,62	,304**	,078	,130					
Condiciones ambientales	3,20	0,80	1,00	4,80	0,78	,108	-,196*	,107	,357**				
Presión mental	3,43	0,34	2,09	4,26	0,82	,827**	,767**	,164*	,495**	,286**			
Motivación interna	5,86	0,68	3,67	7,00	0,31	,280**	,166*	-,052	,226**	,107	,266**		
Oportunidades de desarrollo	3,69	1,05	,00	5,00	0,83	,403**	,284**	,088	,370**	,187**	,472**	,134	

*p<.05, **p<.01

Para responder a la Hipótesis 1, que planteaba que las personas con puntuaciones mayores en Presión mental percibida presentarían mayor Motivación intrínseca, como primer paso se clasificó la muestra de 196 personas en tres grupos homogéneos en función de los terciles, en la variable Presión mental. Se obtuvieron tres grupos: baja presión mental (n= 64), presión mental media (n=69) y presión mental alta (n=63). Posteriormente, se llevó a cabo un análisis de varianza, para los tres grupos como muestras independientes, que mostró que existen diferencias significativas entre los diferentes niveles de Presión mental $F(2, 193) = 7,383; p < 0,001$). Específicamente el estadístico *t* Tukey, mostró diferencias significativas entre el grupo de baja presión mental con el grupo de presión mental media ($T = -0,32; p < 0,05$); y entre el grupo de baja presión mental y presión mental alta ($T = -0,43; p < 0,001$) como se observa en la Figura 1.

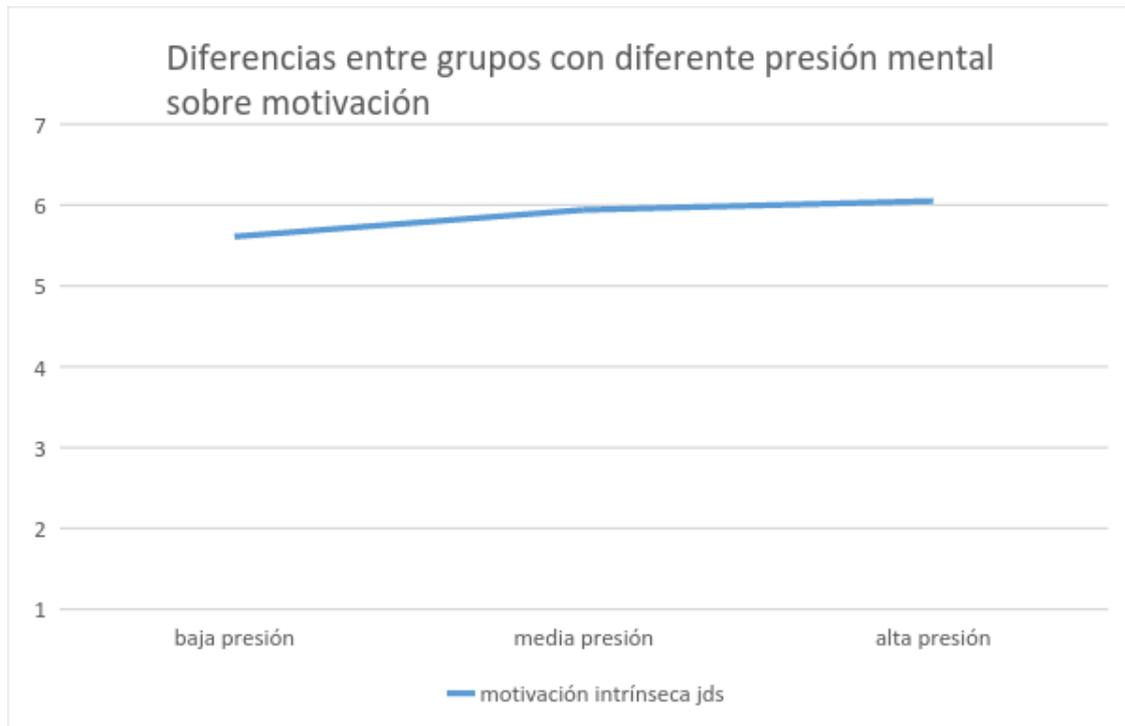


Figura 1. Diferencias entre grupos con diferente presión mental sobre motivación.

Para responder a la Hipótesis 2, que señalaba que las personas que perciben mayores Demandas temporales presentarían mayores niveles de Motivación interna, se hizo un análisis de varianza, para los tres grupos como muestras independientes. En primer lugar, se clasificó a los participantes nuevamente en tres grupos pero en este caso atendiendo a la variable Demandas temporales, en función de los percentiles se obtuvieron tres grupos homogéneos: bajas demandas temporales (n=73), demandas temporales medias (n=61), y altas demandas temporales (n=62),. Los resultados obtenidos indican que hay diferencias significativas entre los grupos ($F(2,193) = 6,772; p < 0,001$). En relación al estadístico descriptivo de la t Tukey se observan diferencias significativas entre el grupo de bajas demandas temporales y

demandas temporales intermedias ($T= 0,40$; $p < 0,01$), y, entre el grupo de demandas temporales medias y demandas temporales altas ($T=- 0,33$; $p<0,05$) como se observa en la Figura 2.

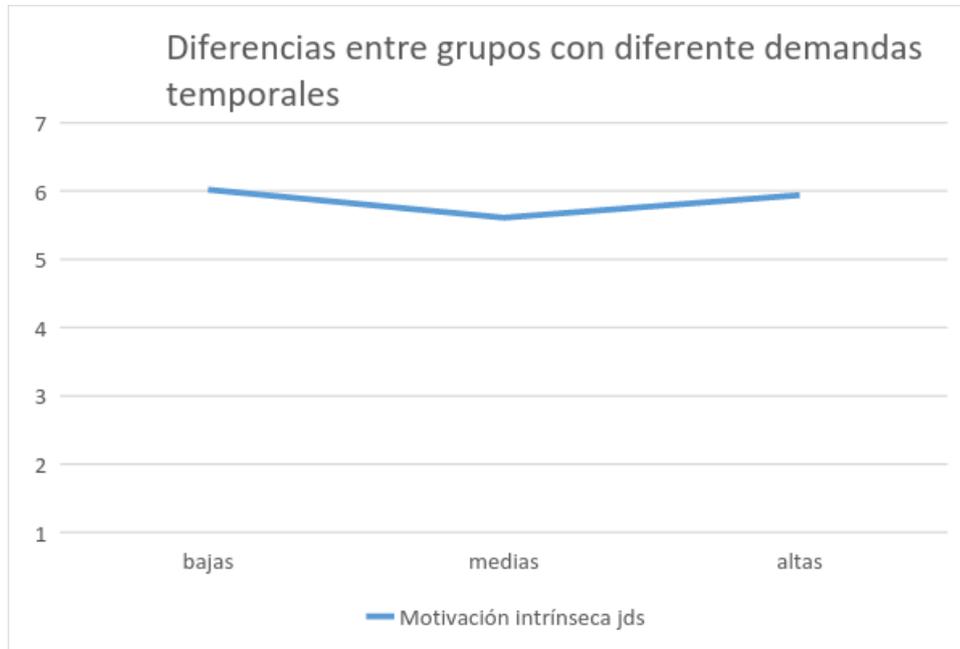


Figura 2. Diferencias entre grupos con diferente demandas temporales sobre motivación.

Con el fin de contrastar la tercera hipótesis del estudio, que hacía referencia a que las Demandas cognitivas y Demandas emocionales explicarían las puntuaciones obtenidas en Motivación intrínseca, se realizó un análisis de regresión múltiple, utilizando como variable criterio la Motivación y como variables predictoras la Presión mental y sus dimensiones. Los resultados mostraron que las variables Demandas cognitivas y Demandas emocionales explican el 32% de la varianza de la Motivación intrínseca ($F(2, 193)= 10,77$; $p<0,05$). (Ver Tabla 2).

Tabla 2- Modelo de regresión con Motivación interna como variable criterio y Demandas cognitivas, y Demandas emocionales como variables predictoras.

Variable predictor:	B	β	t	Sig.
Presión mental				
Demandas cognitivas	,253	,233	3,256	,001
Demandas emocionales	,171	,155	2,161	,032

Para responder a la hipótesis 4: A mayores niveles de Presión mental se percibirán menos Oportunidades de desarrollo en el trabajo, se realizó un análisis de varianza, para los tres grupos como muestras independientes. Se clasificó la muestra de 196 personas en tres grupos homogéneos en función de los terciles en baja presión mental (n=64), presión mental media (n=69) y alta presión mental (n=63). Los resultados mostraron diferencias significativas entre los grupos en función de las Oportunidades de desarrollo percibidas ($F(2,193) = 23,61$; $p < 0,001$). En relación al estadístico descriptivo de la t de Tukey se observan diferencias significativas entre los grupos de baja presión mental que perciben menos Oportunidades de desarrollo frente al grupo de media presión mental ($T = -0,87$; $p < 0,001$); y el grupo de presión mental alta ($T = -1,09$; $p < 0,001$) frente al grupo de presión mental baja ($T = 0,87$; $p < 0,001$) como se observa en la Figura 3.

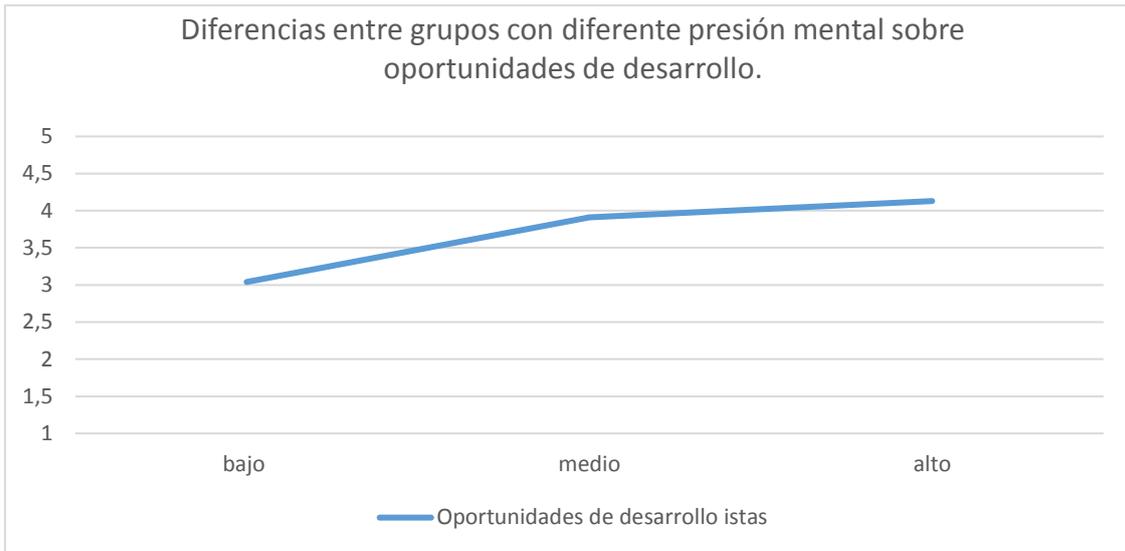


Figura 3. Diferencias entre grupos con diferente presión mental sobre oportunidades de desarrollo.

Por último, para comprobar la hipótesis 5 que hacía referencia a que las Demandas cognitivas y las Demandas emocionales explicarían las puntuaciones obtenidas en Oportunidades de desarrollo en mayor medida que el resto de las dimensiones que conforman Presión mental, se llevó a cabo un análisis de regresión, donde la variable criterio es Oportunidades de desarrollo y las variables predictoras son Presión mental y las dimensiones que la integran. Los resultados del análisis de regresión múltiple mostraron que las variables Demandas cognitivas y Demandas emocionales explican el 48% de la varianza ($F(2,193) = 28,74; p < 0,001$) (Ver Tabla 3).

Tabla 3 - Modelo de regresión con Oportunidades de desarrollo como variable criterio y Demandas cognitivas y Demandas emocionales como variables predictoras.

Variable predictor:	B	β	t	Sig.
Presión mental				
Demandas cognitivas	,533	,320	4,822	,000
Demandas emocionales	,463	,272	4,107	,000

Discusión

El objetivo de la presente investigación es explorar la relación que existe entre la Presión mental de trabajo y las dimensiones que la componen (Demandas cognitivas, Características de la tarea, Organización temporal, Demandas emocionales y Condiciones ambientales), con la Motivación intrínseca y las Oportunidades de desarrollo.

Los resultados del estudio muestran, en primer lugar, la óptima consistencia interna de las escalas de medida utilizadas, exceptuando las escalas de Demandas emocionales y Motivación interna. Esto puede ser debido a que la muestra utilizada se caracteriza por ser muy heterogénea, es decir, los participantes en el estudio ocupan puestos de trabajo diferentes, en organizaciones distintas, pertenecientes a variados ámbitos o sectores productivos. Además, los trabajadores que integran la muestra tienen diferentes niveles de formación y cualificación.

En segundo lugar, los resultados obtenidos señalan que las personas que perciben mayores Demandas Temporales, Cognitivas, Emocionales, y óptimas Características de las tareas presentan mayores puntuaciones en Motivación intrínseca. Es decir, a mayor Presión mental percibida mayor Motivación interna tienen los participantes del estudio.

Respecto a la variable Oportunidades de desarrollo se observó que a mayor presión mental percibida los participantes sienten mayores oportunidades de desarrollo profesional. Estos resultados tienen relación con lo señalado por el modelo de Características del Puesto (Hackman y Oldham, 1987), en el sentido de que como indica el modelo, las condiciones laborales óptimas permiten una alta Motivación Interna en los trabajadores, e influye en la intensidad de la necesidad de desarrollo por parte del trabajador siempre que estén presentes los tres estados psicológicos críticos (conocimiento de los resultados del trabajo, sentir responsabilidad por los resultados y la vivencia significativa del trabajo), como señalan Fuertes, Munduate y Fortea (1996).

Asimismo, los resultados obtenidos van en la línea de lo planteado por el modelo de la U invertida de Yerkes Dodson aplicado al estrés, según el cual la activación de la conducta y el esfuerzo para afrontar las exigencias de trabajo aumentan progresivamente pero solamente hasta el punto en el que los requerimientos superan los recursos de la persona, produciendo a continuación una disminución del rendimiento (Carmen, 2012). En este sentido, los resultados obtenidos en este trabajo muestran que a mayor presión mental percibida mayor motivación intrínseca y oportunidades de desarrollo presentan los participantes en el estudio. Se debe enfatizar la importancia de las demandas emocionales en este estudio, puesto que es un elemento fundamental de la carga mental de trabajo que ayuda a explicar el comportamiento humano.

Por otro lado, cabe destacar entre las limitaciones del estudio realizado: (1) La baja consistencia interna que presenta la medida de motivación intrínseca utilizada. (2) El haberse centrado únicamente en una de las partes del modelo de carga mental de la UNE EN-ISO 10075-1, es decir, en la presión mental excluyendo la tensión mental como parte integrante fundamental de la carga mental de trabajo. Por ello, se recomienda tener presente la influencia de la tensión mental en futuras investigaciones. Así mismo, si el estudio es replicado

conviene que la muestra tenga una alta homogeneidad, para que la motivación interna presente una óptima consistencia.

Referencias

- Agut Nieto, S., y Carrero Planes, V. (2007). Contribuciones al estudio de la motivación laboral: enfoques teóricos desde la dimensión de autoexpresión del ser humano. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(2).
- Boada i Grau, J., Diego Vallejo, R. de, y Agulló Tomás, E. (2004). El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*, 16(1).
- Carmen, S. (2012). *Influencia del estrés sobre las capacidades cognitivas*. Ministerio de Educación. Vol.1./Nº.1.pp.40-42.
- Díaz Cabrera, D., Hernández Fernaud, E. y Rolo González, G. (2012). Carga mental de trabajo. Madrid: Síntesis.
- 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.
- Hackman, J.R. y Oldham, G.R. (1974). *The job diagnostic survey: an instrument for the diagnosis of job and the evaluation of job redesign projects*. Yale University, Depart. of Administ. Sciences.
- Macías Rivera, M., y Rocha Romero, R. (2016). Medición De Carga Mental De Trabajo En La Industria Automotriz En México. *European Scientific Journal*, 12(26).

Manual Copsoq 2(24-07-2014).pdf. (s. f.). Recuperado 29 de junio de 2017, a partir de

[http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsog%202\(24-07-2014\).pdf](http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsog%202(24-07-2014).pdf)

Moncada S, Llorens C, Navarro A, Kristensen TS. ISTAS21 COPSOQ: versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague. Arch Preven Riesgos Laboral. 2005; 8(1):18-29.

Norma 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.

Peñalver González y Martínez Martínez (2015). ¿Las características centrales del puesto son un antecedente de la satisfacción laboral?: Un estudio con profesores universitarios. *Àgora de salut*, 2, 115-124.

Real Academia Española. Diccionario Usual. (s. f.). Recuperado 29 de junio de 2017, a partir de <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=motivar>

Reeve, J. (1994). *Motivación y Emoción*. Madrid, España. Editorial McGraw-Hill.

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.