

INTRODUCCIÓN

La existencia de desajustes entre las demandas o características del puesto y las de los empleados es una realidad que se ha demostrado que incide, entre otros, sobre el rendimiento, la satisfacción laboral, la salud física y mental, los accidentes e incidentes laborales, el compromiso con la organización y la motivación (Kinsman y Weiser 1976; Landsbergis et al., 1999; Cooper, 1998; Hackman y Oldman, 1976; Campion, 1988; Morham, Ledfor, Lawler y Morham, 1986; Meliá y Sesé, 2000).

Por ello, mediante la intervención sobre dichos aspectos se pretende que variables laborales como la eficacia o la motivación intrínseca se vean optimizadas con objeto de atenuar la posibilidad de aparición de problemas de salud y seguridad en el puesto de trabajo.

OBJETIVO

El **objetivo** del presente estudio es analizar las diferencias en factores de riesgo psicosocial relacionados con la motivación laboral, en trabajadores de los sectores de Servicios, Industria y Administraciones Públicas en la provincia de Alicante.

TEORÍA

Ateniéndonos a la definición de Speedling (1990), la motivación intrínseca en el trabajo se define como el grado en que una persona quiere trabajar bien con objeto de lograr una satisfacción intrínseca. En torno a esta definición general se han generado diversas conceptualizaciones teóricas que han generado gran cantidad de investigación.

Así encontramos diversas teorías que indican la existencia de necesidades relacionadas con el ámbito laboral (retribución económica, condiciones físicas del entorno laboral, estabilidad, afiliativas...) que activan y orientan nuestra conducta hacia su satisfacción (Maslow, 1954; Alderfer, 1972); el Modelo de Motivación de Vroom (1964) centrado en el concepto de instrumentalidad -percepción subjetiva sobre la conexión entre el nivel de ejecución y los resultados o recompensas esperados-; el concepto de Autoeficacia de Bandura (1977) relacionado con la capacidad de dar respuestas eficaces a los retos y las demandas del puesto; el concepto de Equidad de Adams (1963, 1965) entendida como la percepción de equilibrio entre los esfuerzos realizados y las recompensas recibidas por parte de la organización; la teoría de los tres estados psicológicos críticos de Hackman y Oldham (1974, 1976, 1980) -conciencia de los resultados del trabajo, responsabilidad sobre los resultados y significado percibido; o el Modelo Integrado de Motivación de De Quijano y Navarro (1998) que conjuga gran parte de las variables anteriormente mencionadas.

METODOLOGÍA

Muestra

401 trabajadores/as de la provincia de Alicante. **Sexo:** 43,9% hombres y 56,1% mujeres. **Edad:** 34,07 años; DT: 10,76. **Nivel de Estudios:** 29,2% Graduado escolar; 37,2% Secundaria y/o Bachillerato; 14,2% Diplomado/a; 17,5% Licenciado/a y 2% Postgrado. **Nivel del puesto:** 6% Directivo/a, 12,5% Mando intermedio y 81,5% Trabajador/a. **Sectores:** Servicios 36,4%, Industria 39,9% y Administración Pública 23,7%

Variables e Instrumentos

Factores Psicosociales → Encuesta del *Método de evaluación de los factores psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* (Martín y Pérez, 1997), adaptado por Solanes, Tirado, Serrano, Núñez y Cañadas (2004). Compuesto de 63 ítems y 18 dimensiones.

Sectores laborales → Establecidos tras su agrupación en: Servicios (Servicios y Comercio); Industria y Administraciones Públicas (Educación, Sanidad y Administración Pública).

Análisis

Los datos se analizaron con SPSS 13.0 utilizando como estadístico el análisis de varianza univariante.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Capacidad para tomar decisiones en el trabajo	$F(2,398) = 8,156$	$p = 0,000$
Ambigüedad de rol	$F(2,398) = 5,049$	$p = 0,007$
Poca variedad y repetitividad	$F(2,398) = 13,642$	$p = 0,000$
Dificultad de la tarea	$F(2,398) = 9,035$	$p = 0,000$
Capacidad de adaptación a nuevas situaciones	$F(2,398) = 5,246$	$p = 0,006$
Salario	$F(2,398) = 13,005$	$p = 0,000$

Los trabajadores del **sector Industria:**

1. Muestran una **menor capacidad para tomar decisiones en el trabajo** que los del sector Servicios ($p=.002$) y los de las Administraciones Públicas ($p=.002$).
2. Tienen una **mayor ambigüedad de rol** que los del sector de Administraciones Públicas ($p=.006$).
3. Señalan una **menor variedad y una mayor repetitividad** en su trabajo que los del sector de Servicios ($p=.003$) y de Administraciones Públicas ($p=.000$).
4. Indican una **menor dificultad de las tareas** que desempeñan que los del sector de Servicios ($p=.027$) y los de Administraciones Públicas ($p=.000$).
5. Informan sobre una **menor capacidad de adaptación a las nuevas situaciones** derivadas del entorno laboral que los de las Administraciones Públicas ($p=.004$).
6. Tienen una **mayor motivación extrínseca** relacionada con la importancia del **salario** que los del sector Servicios ($p=.000$) y los de Administraciones Públicas ($p=.000$).

CONCLUSIONES

Los resultados muestran como los trabajadores del Sector Industria son los que estarían mostrando una menor motivación laboral intrínseca relacionada con el contenido de su trabajo o las condiciones del empleo, y por tanto tienen un mayor riesgo de padecer problemas de salud y de seguridad en el puesto de trabajo, dado que muestran (1) un bajo sentimiento de competencia debido a la menor variedad y mayor repetitividad de las tareas (monotonía) y a la escasa dificultad de la tarea; (2) un escaso sentimiento de autodeterminación -no sentirse responsable de los resultados de su trabajo- dada su menor capacidad informada para tomar decisiones (autonomía) y la mayor ambigüedad de rol; y (3) una mayor insatisfacción con los factores del contexto, derivadas de una menor adaptación a las nuevas situaciones laborales (De Quijano y Navarro Cid, 1998; Fortea, Fuertes y Agost, 1994; Houkes, Janssen, de Jonge y Nijhuis, 2001; Janssen, de Jonge y Bakker, 1999). Además, la existencia de una baja motivación intrínseca estaría siendo apoyada por las altas puntuaciones obtenidas por este sector en motivación extrínseca, a través de la importancia otorgada al salario.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, J.S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal Psychology*, 67, 422-436.
- Alderfer, C.P. (1972). Existence, relatedness and growth: human needs in organizational settings. Nueva York: The Free Press.
- Bardach, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Campion, M.A. (1988). Interdisciplinary approaches to job design: A constructive replication with extensions. *Journal of Applied Psychology*, 73 (3), 467-481.
- Cooper, C.L. (1998). *Theories of organizational stress*. Oxford: Oxford University Press.
- De Quijano, S.D. y Navarro, J. (1998). Un modelo integrado de motivación en el trabajo: Conceptualización y medida. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 14 (2), 159-216.
- Fortea, A., Fuertes, F. y Agost, M.R. (1994). Evaluación del Modelo Motivacional de las Características del Puesto a partir de una muestra variada. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 10, 35-52.
- Hackman, J.R. y Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: test and theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Houkes, I., Janssen, P.M., de Jonge, J. y Nijhuis, F.J.N. (2001). Specific relationships between work characteristics and intrinsic work motivation, burnout and turnover intention: A multi-sample analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (1), 1-23.
- Janssen, P.M., de Jonge, J. y Bakker, A.B. (1999). Specific determinants of intrinsic work motivation, burnout and turnover intentions: A study among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 29 (8), 1380-1389.
- Kinsman, R.A. y Weiser, P.C. (1976). Subjective symptomatology during work and fatigue. En E. Simonson y P.C. Weiser (Eds.), *Psychological aspects and psychological correlates of work and fatigue* (pp. 336-356). Springfield: C. C. Thomas.
- Landsbergis, P. Cahill, J. y Schmitt, P. (1998). The impact of lean production and related new systems of work organization on worker health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4 (2), 108-130.
- Martín, F. y Pérez, J. (1997). NTP 443. Factores psicosociales: metodología de evaluación. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. I.N.S.H.T.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and personality*. Nueva York: Harper & Row.
- Meliá, J.L. y Sesé, A. (2000). La medida de la tensión laboral y su influencia en la conducta de seguridad. *Ansiedad y Estrés*, 6 (2-3), 223-242.
- Morham, S.A., Ledfor, G.E., Lawler, E.E. y Morham Jr, A.M. (1986). Quality of working life and employee involvement. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Wiley & Sons.
- Solanes, A., Tirado, S., Serrano, M. A., Núñez, R., y Cañadas, I. (2004). Construcción y validación de un instrumento de evaluación de los factores psicosociales en el entorno laboral. III Congreso de Metodología de Encuestas, Granada, del 15-17 de septiembre.
- Speedling, E.J. (1990). Motivation. En N. Metzger (Ed.), *Handbook of Health Care Human Resources Management* (pp. 63-67). Maryland: Aspen Publishers.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. Nueva York: Wiley.