

Demandas-Control y Salud: El Rol Mediador del Tiempo Libre

Maria Eugenia Londoño Londoño¹, Eva Cifre Gallego², Jesús Rosel Remírez³

Recibido: 24/06/2016 Aceptado: 13/09/2016

DOI: 10.21772/ripo.v34n1a02

Resumen

Esta investigación explora el papel mediador que tiene la utilización del tiempo libre en la relación existente entre las altas demandas mentales y el escaso control en el trabajo y las respuestas de engagement, burnout y sintomatología percibida. Participantes: 9.090 trabajadores y trabajadoras de 13 empresas colombianas. Metodología: verificación por medio de análisis de ecuaciones estructurales siguiendo los pasos propuestos por Baron y Kenny (2014). Resultados: disponer de tiempo libre y poderlo emplear en actividades de recuperación reduce el efecto desfavorable de las altas demandas y un bajo control en el trabajo, promoviendo mayores niveles de engagement y una menor presentación de sintomatología general de enfermedad, y del cinismo y agotamiento emocional relacionados con el burnout.

Palabras clave: Demanda Mental, Control, Sintomatología Percibida, Burnout, Engagement, Tiempo Libre.

Demand-Control and Health: The mediator role of the free time

Abstrac

This research explores the mediating role of the use of free time in the relationship between high mental demands and low control at work and the responses of engagement, burnout and perceived symptoms. Participants: 9,090 workers from 13 Colombian companies. Methodology: verification through structural equation analysis following the steps proposed by Baron and Kenny (2014). Results: having free time and being able to use it in recovery activities reduces the adverse effect of high demands and low control at work, promoting higher levels of engagement, lower appearance of illness symptoms, cynicism and emotional exhaustion related to the burnout.

Keywords: Mental Demand, Control, Engagement, Perceived Symptomatology, Burnout, Leisure.

El estudio de los factores psicosociales (tanto de riesgo como protectores) que afectan a la salud en el trabajo involucra una gran cantidad de variables incluyendo aspectos laborales, extralaborales y condiciones individuales (Sauter, Murphy, Hurrell, y Levi, 2001). Se ha estudiado

ampliamente el efecto que tienen estos en la salud, el bienestar y desempeño de los trabajadores. No obstante, es importante tener en cuenta que estas relaciones suelen no ser únicas y los diferentes efectos asociados con estos factores suelen ser multicausales. Por esta razón, esta investigación

1 Magister en Psicología de las Organizaciones, del Trabajo y de los Recursos Humanos de la Universidad Jaume I de España. Líder de Proyectos del Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional. Medellín – Colombia. E-mail: mariaeugenial@cincel.com.co

2 Doctora en Psicología. Profesora titular de la Universidad Jaume I, Castellón, España. E-mail: eva.cifre@uji.es

3 Doctor en Psicología. Profesor titular de la Universidad Jaume I, Castellón, España. E-mail: rosel@psi.uji.es

Cómo citar este artículo: Londoño, M. E., Cifre, E., & Rosel, J. (2015). Demandas-Control y Salud: El Rol Mediador del Tiempo Libre. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(1), 22-40. Doi: 10.21772/ripo.v34n1a02

busca identificar la forma como interactúan algunos aspectos intralaborales (demandas mentales y control) con un aspecto extralaboral (la disponibilidad y utilización del tiempo libre) en la generación de efectos en las personas trabajadoras, aportando de este modo conocimiento a la comprensión de la dinámica entre estos tipos diferentes de factores psicosociales. Los efectos se evaluarán por medio de indicadores de salud física (sintomatología percibida) y psicosocial (engagement y burnout).

Equilibrio Demandas-Control

El modelo Demandas-Control (Karasek, 1979) es básico para la comprensión de la salud psicosocial en el trabajo. Esta concepción teórica plantea que la salud psicosocial de las personas en su trabajo depende del equilibrio que se presenta entre estas dos condiciones. Las demandas se refieren a la exigencia que el trabajo tiene en términos de la activación o estimulación mental necesaria para realizar la tarea, imposición de plazos o de un ritmo acelerado de trabajo (Karasek, 2001).

Por su parte, el control en la toma de decisiones está definido por las posibilidades con las que cuenta el/la colaborador/a para regular sus actividades y la utilización de sus capacidades en la realización del mismo; en resumen, las posibilidades de intervenir en los asuntos que son de interés para los objetivos laborales de la persona tales como el ritmo de trabajo, la cantidad y frecuencia de interacción con otros, las características del entorno físico, la fecha de las vacaciones y las políticas de empresa que rigen su labor (Karasek, 2001). Algunos modelos explicativos de los factores de riesgo psicosocial más actuales también tienen en cuenta estos dos aspectos como claves para explicar la aparición de fenómenos como el estrés, burnout y el engagement tales como el modelo de Demandas y Recursos (Bakker y Demerouti, 2007; Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2001) y el Modelo Recursos-Experiencias/Emociones-Demandas (Salanova, Llorens, Cifre, y Martínez, 2006).

De acuerdo con el modelo demandas-control (Karasek y Theorell, 1990), de la interacción y el equilibrio entre las condiciones descritas (demandas y control) surgen dos posibilidades básicas. En primer lugar, se encuentran los trabajos de alta tensión, caracterizados por unas marcadas exigencias psicológicas del puesto y una rápida toma de decisiones (control). Esta clase de trabajos son los que producen una mayor tensión psicológica y, por ende, en la literatura se han relacionado con una presentación de efectos desfavorables en la salud física, tales como enfermedades cardiovasculares y trastornos musculo esqueléticos, y en la salud mental de las personas, tales como depresión, agotamiento, consumo de estupefacientes e insatisfacción vital (Sauter *et al.*, 2001), y una mayor presencia de estrés negativo o distress y ausencias por enfermedad (Bourbonnais *et al.*, 2006).

En segundo lugar, los trabajos en los que existe una alta demanda, pero el nivel de control de los colaboradores también es alto, ocurre la condición de aprendizaje activo. El aprendizaje se da en la medida que las personas pueden elegir la manera de enfrentarse a los estresores y, si esta respuesta resulta ser eficaz, la incorporará a su repertorio de estrategias conductuales, llegando incluso a favorecer la imagen que tiene sobre su eficacia en el trabajo (Salanova, 2009). Este es un contexto en el que se producen niveles de tensión media, dado que gran parte de la energía provocada por los estresores (altas demandas) se traduce en acción directa.

Los otros dos contextos que se podrían presentar al combinar demandas y control son, en primer lugar, una baja demanda y un bajo control y, en segundo lugar una baja demanda y un alto control. La primera situación descrita produce un entorno de trabajo poco motivador en el que las personas pierden gradualmente las capacidades aprendidas con anterioridad. Por último unas altas posibilidades de toma de decisiones y una escasa demanda producen un entorno denominado de baja tensión (Karasek, 2001).

El Engagement

Este fenómeno está definido como un estado positivo de cumplimiento del trabajo que se caracteriza por un alto vigor, dedicación y absorción en la realización del mismo (Schaufeli, Salanova, González-Romá, y Bakker, 2002). El vigor es un estado caracterizado por altos niveles de energía y resiliencia mental mientras se trabaja, también una voluntad de invertir esfuerzo en el trabajo y de persistir en el mismo, a pesar de que existan dificultades. La dedicación está referida a un involucramiento fuerte en el trabajo y el experimentar un fuerte sentido de aporte de la labor que se realiza, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto. Por último, la absorción constituye la atención focalizada en el trabajo, la sensación de que “el tiempo se pasa volando” y una dificultad para despegarse del trabajo sin la ansiedad que le produce a los adictos del trabajo el hacerlo (Del Líbano, Llorens, Schaufeli, y Salanova, 2006).

El *engagement* está altamente determinado por las condiciones del trabajo tales como la presentación de demandas de reto, una carga de trabajo, unas demandas de trabajo y niveles de responsabilidad moderados, de tal manera que constituyan un desafío y activen a la persona sin sobrepasar sus posibilidades de respuesta. Así mismo, unas altas posibilidades de controlar el trabajo, el poder contar con el apoyo de los y las compañeros y jefes, recibir una adecuada y periódica retroalimentación sobre el desempeño y el tener una tarea variada que presente oportunidades de aprendizaje y desarrollo de nuevas competencias, también han sido recursos organizacionales relacionados con una mayor presentación de engagement en los/as colaboradores/as (Schaufeli y Salanova, 2014).

El Burnout

El síndrome de burnout fue definido por Maslach, Jackson y Leiter (1996) como el estar emocionalmente exhausto, presentar altos niveles de despersonalización o cinismo y una

disminución en la sensación de realización personal. Este fue un síndrome identificado inicialmente en las profesiones asistenciales (como médicos, enfermeras, cuidadores); no obstante, en investigaciones posteriores se ha identificado que en general, aquellas profesiones que requieren la atención de personas pueden tener una alta probabilidad de desarrollarlo (Salanova, 2009).

El agotamiento emocional está referido a una sensación de “drenaje” o pérdida de los recursos emocionales causado por las demandas interpersonales. Por su parte la despersonalización o cinismo se define como el desarrollo de actitudes negativas y crueldad hacia los destinatarios del servicio que la persona está prestando (Schaufeli y Salanova, 2014). Por último, la tercera faceta del burnout hace referencia a la falta de realización personal (León-Rubio, Cantero, y León-Peréz, 2010; Maslach y Jackson, 1981) o la pérdida de autoeficacia personal (Caballero, Hederich, y Palacio, 2009; Freeney y Tiernan, 2006). Esta dimensión se puede definir incluyendo las dos perspectivas, señalando que es la tendencia a evaluar el propio trabajo de manera negativa, la sensación de no cumplimiento de los objetivos y, como consecuencia, la presentación de sentimientos de insuficiencia y una imagen pobre y poco satisfactoria sobre sí mismo/a.

Schaufeli y Taris (2005) plantean que el agotamiento y la distancia emocional (despersonalización o cinismo) constituyen el núcleo del burnout, en la medida en que las demandas prolongadas producen la sensación de agotamiento, ante la cual la persona opta por tomar una distancia de la situación que le resulta contraproducente.

El burnout es considerado por algunos autores como la antítesis del engagement y por otros como conceptos relacionados pero diferentes (Schaufeli y Salanova, 2014). Quienes asumen la primera posición emparejan los tres síntomas característicos de ambas condiciones con su opuesto. Así, el alto nivel de energía del engagement se convierte

en agotamiento cuando existe burnout, el involucramiento en cinismo y la eficacia percibida en ineffectividad. No obstante, es importante aclarar que, a pesar que estos dos conceptos sean considerados como opuestos, no se puede afirmar que la ausencia de uno de ellos supone la presencia del otro (Schaufeli *et al.*, 2002).

La prevención, identificación e intervención del burnout en las organizaciones es bastante importante en la medida que reporta efectos desfavorables tanto para los trabajadores como para las empresas. En primer lugar, a nivel individual se relaciona con la presencia de ansiedad y depresión, quejas psicósomáticas y cardiovasculares, desordenes del sueño y un aumento en la presentación de infecciones comunes (Schaufeli y Salanova, 2014), menor bienestar y salud de los trabajadores (Gil-Monte, Garcia, y Caro, 2006; Gil Monte y Peiró, 1999; León-Rubio, Cantero y León-Peréz, 2010; Salanova, 2008). En relación con los efectos para la organización, la presencia de burnout se relaciona con un menor desempeño laboral, aumento de las ausencias por enfermedad, intención de abandono y menores niveles de compromiso organizacional (Swider y Zimmerman, 2010), menor rendimiento del equipo de trabajo y de la organización (León-Rubio *et al.*, 2010; Salanova, 2008).

Por todo ello, se puede concluir que las altas demandas laborales, acompañadas de unas escasas posibilidades de control constituyen un panorama que favorecerá la aparición de un mayor burnout y menor nivel de engagement en las personas que trabajan en las organizaciones. Por el contrario, cuando las demandas laborales representan un nivel moderado y las personas cuentan con una alta latitud en la toma de decisiones y control sobre su trabajo, será más probable que los niveles de engagement sean mayores y la presentación de la sintomatología general y de burnout sea menor.

Tiempo Libre y Actividades de Recuperación

La recuperación es el proceso por el cual la persona disminuye los niveles de estrés y renueva

los recursos y energías perdidas durante el trabajo, disminuyendo la activación psicofisiológica que ocurre en el mismo (Colombo y Cifre, 2012). Esta recuperación tiene una alta importancia en el bienestar de los colaboradores y además aumenta las posibilidades de satisfacer exitosamente las demandas laborales y extra laborales (Sonnentang, 2001).

El proceso de recuperación del trabajo incluye la recuperación fisiológica, la reducción de la activación (endocrina, cardiovascular, muscular, entre otras) y la disminución de los niveles de fatiga, y psicológica ya que permite a las personas una reparación del desgaste propiciado por las demandas del trabajo (Colombo y Cifre, 2012). El contar con tiempo libre es muy importante en la medida que para poderse recuperar de las exigencias del trabajo es necesario que estas no estén presentes (Sonnentang, 2001).

No obstante, la calidad de las actividades que se realizan en ese tiempo libre es clave para garantizar que las personas logren restaurarse de las exigencias del trabajo (Colombo y Cifre, 2012). Sonnentang (2001) clasifica las actividades de recuperación en tres tipos. En primer lugar se encuentran las de bajo esfuerzo tales como ver televisión y leer, las cuales favorecen la relajación y permiten que el sistema fisiológico vuelva al nivel de pre-activación que había antes del trabajo. No obstante, la autora también plantea que estas actividades se pueden relacionar con apatía y aburrimiento y, por ende, no ser la mejor opción para favorecer la recuperación. Por esta razón deben realizarse de manera conjunta con labores de ocio activo.

En segundo lugar, las actividades físicas (como la realización de ejercicio) las cuales, a pesar de que requieren un esfuerzo importante, utilizan recursos diferentes a los que se usan en el trabajo (o la mayoría de ellos). En general se ha encontrado que las actividades físicas se asocian con una mayor salud física y mental (Sauter *et al.*, 2001) y los logros conseguidos durante ellas pueden mejorar la autoeficacia de los colaboradores (Salanova, 2009).

Por último, las actividades sociales, tales como ir a una fiesta, reunirse con amigos o llamar a alguien por teléfono, promueven la recuperación, dado que ofrecen la oportunidad de obtener apoyo social y porque las personas pueden desinhibirse en estas relaciones de una manera que no pueden hacerlo en el trabajo.

Colombo y Cifre (2012) plantean que para que se dé la recuperación del trabajo deben presentarse las denominadas “experiencias de recuperación”. Entre ellas se encuentra el distanciamiento psicológico, entendido como el dejar de pensar en los asuntos laborales, y la relajación. También se encuentra la búsqueda de retos referida a la realización de tareas que desafían a las personas y les permiten desarrollar nuevos recursos; y por último, se encuentra el control sobre el tiempo libre, entendido como la posibilidad de decidir la actividad que se va a realizar, el momento y la forma de hacerla, lo cual generalmente no se presenta en el trabajo.

Varios autores (Colombo y Cifre, 2012; De Bloom *et al.*, 2009; Sonnentang, 2001) plantean que lo más importante de estas actividades de recuperación es que le exijan a las personas la utilización de recursos diferentes a los que el trabajo demanda. Por esta razón algunos/as consideran que aun en la realización de tareas domésticas o en el cuidado de los niños se pueden dar procesos de recuperación ya que demandan recursos diferentes a los del trabajo y podrían facilitar el distanciamiento psicológico de la tarea, siempre y cuando no tengan el carácter de obligatoriedad que generalmente los acompaña.

Sonnentang (2001) argumenta que las situaciones laborales son estresantes, especialmente aquellas que incluyen altas demandas y escaso control. No obstante, la relación entre las condiciones laborales no pueden ser considerados como las únicas causas sobre el bienestar y la salud, sino que se deben tener en cuenta otros aspectos que están por fuera del contexto laboral. Aquí es en donde cobran una especial importancia los

comportamientos y actividades que tienen las personas por fuera del ámbito laboral ya que los procesos de recuperación y relajación también pueden afectar la salud y el bienestar de las personas. Por esta razón este trabajo evalúa el papel modulador de la recuperación fuera del trabajo, entre las demandas laborales y las posibilidades de control con efectos positivos (engagement) y desfavorables (burnout y sintomatología percibida).

Hipótesis del estudio

De acuerdo con la sustentación teórica anterior se plantean las hipótesis a ser probadas en este trabajo de investigación.

Hipótesis 1: Contar con tiempo libre amortiguan el efecto que la alta demanda mental y el escaso control en el trabajo tienen en la salud percibida de las personas.

Hipótesis 2: Contar con tiempo libre amortigua el efecto que las altas demandas mentales y el escaso control tienen en la presentación de síntomas de burnout.

Hipótesis 3: Contar con tiempo libre favorecen el engagement, aun en escenarios con altas demandas y bajas posibilidades de control.

Metodología

Participantes

Se contó con la participación de 9.090 trabajadores de 13 empresas colombianas de diferentes sectores de la economía que contrataron al Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional Cincel S.A.S. para realizar su estudio de Factores Psicosociales entre agosto de 2013 y marzo de 2014. La muestra estuvo conformada por hombres (53.6%) y mujeres (46.4%), mientras que 41 personas (0.5%) no reportaron su género. En relación con la edad, el 11.2% de los participantes reportó tener 25 años o menos, 46% entre 26 y 35 años, 29,4% entre 36 y 45, 12,7% entre 46 y 55

años, y el 0.7% restante más de 55 años. Asimismo, se incluyó en la muestra a trabajadores/as con diferentes modalidades de contratación (22.9% a término fijo, 77.1% a término indefinido), con diferente antigüedad en la empresa (59.8% tenían entre 0 y 5 años, 24.9% entre 6 y 10 años, 3.5% entre 11 y 15 años, y 11.9% entre 16 y 20 años) y de nivel educativo diverso (primaria 2.7%, bachillerato 16.8%, técnico o tecnólogo 29.7%, profesional 28.7% y posgrado 22.2%).

Procedimiento

La recogida de los datos se realizó, en la mayoría de los casos, de manera presencial y grupal dirigida por un profesional previamente capacitado para garantizar la calidad de la información. En algunos casos, por solicitud de las empresas, se aplicó de manera virtual. No obstante, se tuvo como condición para este último tipo de aplicación que las personas debían tener un nivel de educación como mínimo a nivel técnico, tener acceso a un computador en su empresa y no haber sido detectadas dificultades de lectoescritura.

En todos los casos los participantes firmaron un consentimiento informado en el que se establecía el carácter voluntario de su participación en el estudio y se brindó claridad sobre la confidencialidad en la información, dado que a las empresas contratantes únicamente se les reportó información de grupos con cinco o más participantes.

Instrumentos

La demanda mental, control, tiempo fuera del trabajo y la sintomatología percibida fueron medidas a partir de la Batería para la Evaluación de los Factores Psicosociales de Cincel (Toro, et al 2010).

Las variables independientes fueron la Demanda Mental y en Control, que están evaluadas por cuatro ítems cada una, con una escala de respuesta que oscila entre 1 (Completamente en desacuerdo) y 6 (Completamente de acuerdo). Un ejemplo de ítem de demanda mental es “Mi trabajo me exige

atender asuntos muy diversos al mismo tiempo” y un ejemplo de los ítems que evalúan control es “Yo puedo decidir sobre el tiempo que dedico a cada actividad en mi trabajo”. Este instrumento se encuentra debidamente validado con una población de trabajadores colombianos (Londoño, 2010).

La variable mediadora, Tiempo por Fuera del Trabajo hace parte de la batería mencionada y está medida por cuatro ítems (ejemplo “Tengo tiempo para hacer cosas diferentes a mi trabajo”, “Debo atender tareas en mi casa que no me permiten disfrutar de mi tiempo libre”). La escala de respuesta de esta variable oscila entre 1 (Nunca) y 6 (Siempre). Esta variable presenta un Alfa de Crombach de .74.

Como variables dependientes se tuvieron en cuenta la Sintomatología Percibida, el Engagement y Burnout.

En primer lugar la Escala de Sintomatología Percibida hace parte de la batería de Toro et al. (2010), cuenta con 12 ítems y evalúa la frecuencia con la cual las personas reportan haber experimentado en los dos últimos meses síntomas físicos (dolores de cabeza, musculares o problemas digestivos) y psicosomáticos y de agotamiento (nerviosismo, ansiedad, sentirse apático o sin energía). Estas variables también se evalúan con una escala de seis puntos que varía entre 6 (Todo el tiempo) y 1 (Nunca). Los detalles de la verificación psicométrica de este instrumento fueron reportados por Toro (2010)

El Engagement y Burnout se evaluaron con dos sub escalas desarrolladas en Cincel S.A.S., las cuales son inéditas, pero se le han realizado verificaciones psicométricas de su calidad. La sub-escala de Burnout se evalúa con seis ítems, dos para cada grupo de síntomas: Pérdida de Autoeficacia (Alfa de Cronbach .77), Cinismo (Alfa de Cronbach .50) y Agotamiento Emocional (Alfa de Cronbach .75). La escala tiene cuatro puntos que van desde 1 (Totalmente en desacuerdo) a 4 (Totalmente de

acuerdo). Un ejemplo de los ítems utilizados es “*He perdido entusiasmo por mi trabajo*”.

Por su parte el Engagement evalúa la presentación de Absorción (Alfa de Cronbach .60), Vigor (Alfa de Cronbach .73) y Dedicación (Alfa de Cronbach .80) con 9 ítems del tipo “*El*

tiempo “vuela” cuando estoy trabajando”, con una escala de cinco puntos que varía entre 1 (Nunca) y 5 (Siempre).

Resultados

Verificación de la calidad de los instrumentos

Tabla 1. Coeficientes de fiabilidad (Alfa), medias (M), desviaciones típicas (D.E.) y correlaciones entre las variables del estudio

	Alfa	M	D.E.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Demanda Mental	.72	3.96	1.23	1										
2. Control	.71	4.62	1.09	.09 ^{''}	1									
3. T. Fuera Trabajo	.74	4.77	.81	-.15 ^{''}	.15 ^{''}	1								
4. S. Psicósomáticos y Agotamiento	.88	1.79	.65	.22 ^{''}	-.18 ^{''}	-.30 ^{''}	1							
5. Síntomas Físicos	.77	2.41	.93	.19 ^{''}	-.17 ^{''}	-.29 ^{''}	.62 ^{''}	1						
6. Agotamiento Emocional	.77	1.86	.87	.33 ^{''}	-.20 ^{''}	-.29 ^{''}	.50 ^{''}	.43 ^{''}	1					
7. Cinismo	.50	1.40	.63	.14 ^{''}	-.16 ^{''}	-.20 ^{''}	.44 ^{''}	.28 ^{''}	.51 ^{''}	1				
8. P.Autoeficacia	.75	2.84	.80	-.09 ^{''}	.04 ^{''}	-.00	.04 ^{''}	-.01	.09 ^{''}	.04 ^{''}	1			
9. Vigor	.73	4.64	.46	-.10 ^{**}	.25 ^{**}	.26 ^{**}	-.50 ^{**}	-.37 ^{**}	-.41 ^{**}	-.42 ^{**}	-.09 ^{**}	1		
10. Dedicación	.80	4.14	.59	-.14 ^{**}	.18 ^{**}	.15 ^{**}	-.29 ^{**}	-.20 ^{**}	-.20 ^{**}	-.25 ^{**}	-.56 ^{**}	.58 ^{**}	1	
11. Absorción	.60	4.57	.47	-.02 [*]	.25 ^{**}	.20 ^{**}	-.39 ^{**}	-.26 ^{**}	-.29 ^{**}	-.35 ^{**}	-.11 ^{**}	.69 ^{**}	.53 ^{**}	1

Nota: **p<01, *<.05

En la Tabla 1 se puede observar que todas las escalas utilizadas evidencian niveles aceptables de fiabilidad, excepto la variable Cinismo de la escala de Burnout y Absorción en Engagement. Esto puede deberse al número reducido de ítems (dos), los cuales afectan este indicador y, por esta razón, se calculó por el método de confiabilidad compuesta (Valdunciel, Flórez, y Miguel, 2008) el cual toma en cuenta el cuadrado de la correlación entre las variables manifiestas y su propia variable latente, obteniendo un puntaje favorable de .79 para ambas variables. También llama la atención que se reportan correlaciones significativas entre la mayoría de las variables del estudio. La Pérdida de

Autoeficacia es la que reporta una menor relación con las demás, especialmente con la presentación de síntomas físicos y con el tiempo fuera del trabajo.

Se verificó la validez interna de los instrumentos a través de análisis factoriales confirmatorios. Luego, para poner a prueba el sesgo de método de la varianza común se aplicó la prueba de un solo factor de Harman (Podsakoff, Mackenzie, Lee y Podsakoff, 2003) con análisis factorial confirmatorio para las variables de Demanda, Control, Tiempo Fuera del Trabajo, Síntomas Físicos, Síntomas Psicósomáticos y de Agotamiento, Engagement y Burnout (Ver Tabla 3).

Tabla 2. Ajuste de la estructura factorial de las escalas

	Chi2	gl	RMSEA	p	TLI	CFI	Delta Chi2	gl	p Delta chi2
M1	1212.35	19	.069	< 001	.89	.94			
M2	9173.80	20	.187	< 001	.17	.54			
M1 vs M2							7961.45	1	.005
M3	196.702	2	.086	< 001	.90	.98			
M4	1341	26	.075	< 001	.93	.95			
M5	7363.59	54	.103	< 001	.80	.86			
M4 vs M5							6023	28	.000
M6	2552.343	32	.091	< 001	.91	.93			
M7	54.121	6	.028	1.0	.99	.99			

Nota: gl = grados de libertad; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; p= probabilidad de RMSEA; TLI = Tucker Lewis Index; CFI = Comparative Fit Index.

- M1 Modelo Demanda- Control como dos factores
- M2 Modelo Demanda-Control como un solo factor
- M3 Modelo Tiempo Fuera del Trabajo como un solo factor
- M4 Modelo Sintomatología Percibida con tres factores
- M5 Modelo Sintomatología Percibida con un factor
- M6 Modelo Engagement con tres factores
- M7 Modelo Burnout con tres factores

Posteriormente, se realizaron análisis de ecuaciones estructurales utilizando el programa Stata 12 para poner a prueba las hipótesis. Se verificó que se cumplieran los supuestos de la mediación (Kenny, 2014). En primer lugar, que cada una de las variables independientes se relacionara significativamente con las dependientes y con la mediadora y que, a su vez, ésta lo hiciera con las dependientes. Luego, se considera que la mediación es total si al introducir la variable mediadora en la ecuación desaparece el efecto de las independientes sobre las dependientes, pero se mantiene $X \rightarrow M$ y $M \rightarrow Y$ (Kenny, 2014). O la mediación es parcial si el efecto de X sobre Y sigue siendo significativo.

A continuación se comprobó el ajuste de cada modelo a través de la estimación de máxima verosimilitud. La bondad de ajuste se evaluó a través de los índices: Root Mean Square Error

of Approximation (RMSEA), considerando aceptables valores inferiores a 0.07, siempre y cuando su probabilidad no sea significativa (mayor a 0.05); Tucker Lewis Index (TLI) y el Comparative Fit Index (CFI) (Jöreskog y Sörbom, 1986), en estos, valores superiores a 0.9 son considerados aceptables y mejores en la medida que se acerquen a uno. También se utilizó el índice chi cuadrado.

Como se indica en la Tabla 2, se realizó, por medio del método de ecuaciones estructurales, el análisis factorial confirmatorio de cada uno de los grupos de variables para poner a prueba el sesgo de la varianza común del método, se aplicó la prueba de un solo factor de Harman (Podsakoff et al., 2003), con análisis factorial confirmatorio. En primer lugar Demanda Mental y Control se evaluaron como factores independientes (M1) y también como un solo factor (M2) encontrándose

un ajuste más adecuado en el modelo de dos factores M1 (Delta Chi2 = 7.961 p<.005)

En segundo lugar, se verificó el funcionamiento de la variable latente Tiempo Fuera del Trabajo, encontrándose unos índices de ajuste adecuados (ver Modelo 3, Tabla 3).

La escala de sintomatología fue probada como un factor general (M5) y como dos grupos de síntomas aparte M4 (Tabla 2), encontrándose un ajuste inadecuado en la primera versión. Por lo tanto se mantuvieron los dos grupos, el primero que agrupa síntomas físicos y el segundo que agrupa síntomas más inespecíficos con ansiedad, irritabilidad y agotamiento, el cual se denominó Síntomas Psicosomáticos y de Agotamiento.

Para el Engagement y Burnout se probaron los modelos de tres factores planteados desde la teoría, encontrándose índices de ajuste adecuados en ambos casos (M6 y M7), excepto en el RMSEA de la prueba de *engagement*.

Mediación del tiempo libre en la relación entre las demandas y el control con la sintomatología percibida

En primer lugar, se analizó la mediación del tiempo fuera del trabajo sobre la relación entre la demanda mental y el control con la sintomatología percibida. En la Tabla 3 se observa que los diferentes pasos mostraron algunas deficiencias en los índices de ajuste, únicamente se encuentra un ajuste adecuado en el Paso 2 que evalúa la relación entre las variables independientes (Demanda y Control) sobre la variable mediadora (Tiempo Fuera del Trabajo), el cual es común a todos los modelos de mediación que se analizaran en adelante.

Sin embargo, a pesar de que los índices de ajuste no están en los rangos considerados como aceptables (inferior a .070 para el RMSEA y superior a .90 para el TLI y el CFI), se acercaron y, por esta razón, a continuación se analizan los resultados de los cuatro pasos realizados.

Tabla 3. Ajuste de los cuatro pasos del proceso de mediación del tiempo libre sobre la demanda y el control y la sintomatología percibida

	chi2	gl	RMSEA	p*	TLI	CFI
Paso 1	5342.686	114	.071	< 001	.86	.88
Paso 2	1826.071	51	.062	< 001	.91	.93
Paso 3	4519.16	63	.088	< 001	.85	.88
Paso 4	6043.254	180	.060	< 001	.87	.90

Nota:

- Paso 1 Regresión de la Demanda y el Control sobre los dos tipos de síntomas percibidos
- Paso 2 Regresión de la Demanda y el Control sobre el Tiempo Fuera del Trabajo
- Paso 3 Regresión del Tiempo Fuera del Trabajo sobre los dos tipos de síntomas percibidos
- Paso 4 Modelo completo: Mediación TFT de Demanda y Control sobre sintomatología percibida

A continuación se presentan los estimados y sus niveles de significación, a través de diagramas de ecuaciones estructurales.

Inicialmente se observa una relación entre las variables independientes y la sintomatología como variable dependiente (Figura 1). Se evidencia

que las altas cargas laborales predicen una mayor presentación de sintomatología tanto física como psicossomática y de agotamiento. Por el contrario el control en el trabajo se asocia con menores niveles de presentación de las dos clases de sintomatología incluidas.

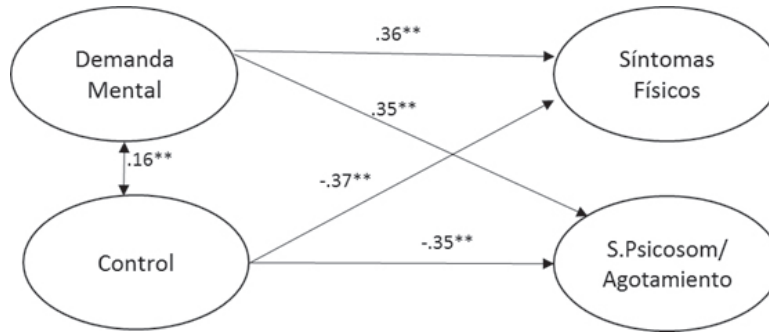


Figura 1: Paso 1 de mediación. Estimados estandarizados y significación de la relaciones entre Demanda y Control con la Sintomatología Percibida. ** p < .001

A continuación, de acuerdo con los pasos propuestos por Baron y Kenny (Kenny, 2014), se verificó la relación entre las variables independientes (Demanda y Control) y la variable mediadora (Tiempo Fuera del Trabajo). En la Figura 2 se observa que existe una relación negativa entre las demandas mentales y las posibilidades de

contar con tiempo libre y disfrutarlo en actividades de recuperación. Por el contrario, las posibilidades de control en el trabajo muestran una relación positiva y significativa con la variable mediadora. Es importante tener en cuenta que este paso es común a todos los modelos de mediación que se prueban en adelante.

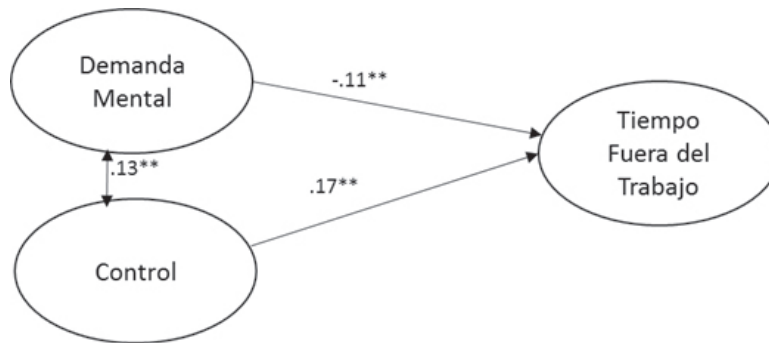


Figura 2: Paso 2 de mediación. Significación y estimados estandarizados de la relaciones entre Demanda y Control con el Tiempo Fuera del Trabajo. ** p < .001

En el paso siguiente (Figura 3) se verificó que la variable mediadora se relacionara con los dos tipos de sintomatología, encontrándose una relación negativa entre las variables. Los pasos realizados hasta el momento cumplen con los requisitos estipulados por los autores citados para el planteamiento de un modelo de mediación.

la mediación total. El efecto que las demandas mentales y el control sobre el trabajo tienen en la presentación de sintomatología percibida no deja de ser significativo en función del tiempo libre. Con el fin de verificar la mediación parcial se realizó el test de Sobel (Baron y Kenny, 1986) encontrándose que la reducción de la relación entre la Demanda y el Control y la presentación de las dos clases de síntomas en presencia del tiempo libre es significativa (ver Tabla 4).

Por último, se realizó la verificación del modelo de mediación completo (Figura 4), descartándose

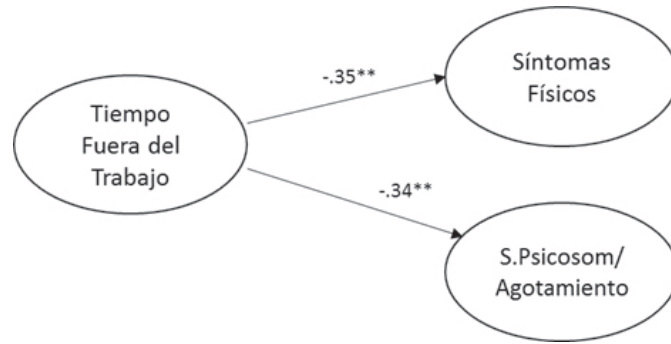


Figura 3: Paso 3 de mediación. Significación y estimados estandarizados de las relaciones entre Tiempo Fuera del Trabajo y la presentación de sintomatología percibida. ** p < .001

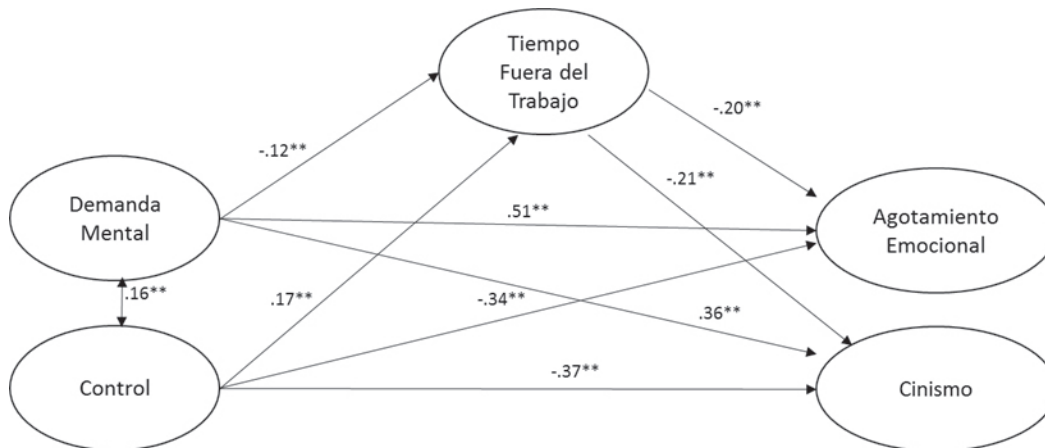


Figura 4: Paso 4. Estimados estandarizados y significación del modelo de mediación del tiempo fuera del trabajo en la relación D-C y la Sintomatología Percibida. ** p < .001

Tabla 4. Resultados Test de Sobel del proceso de mediación del tiempo libre sobre la demanda y el control y la sintomatología percibida.

Relación	Sobel Test statistic
Demanda Mental-Síntomas Psicósomáticos y de Agotamiento	8.10**
Demanda Mental- Síntomas Físicos	8.13**
Control-Síntomas Psicósomáticos y de Agotamiento	10.76**
Control- Síntomas Físicos	14.64**

** p < .001

Mediación del Tiempo Libre en la Relación entre las Demandas y el Control con el Burnout

A continuación se analizó el papel mediador que tiene el tiempo fuera del trabajo sobre la demanda mental y el control con los síntomas asociados al burnout. El procedimiento fue igual que en el

modelo anterior, en la Tabla 5 se observa que los diferentes pasos mostraron algunas deficiencias en los índices de ajuste, especialmente el paso tres que evalúa la relación entre la variable mediadora (Tiempo Fuera del Trabajo) y los tres grupos de síntomas asociados al Burnout como variables dependientes.

Tabla 5. Ajuste de los cuatro pasos del proceso de mediación del tiempo libre sobre la demanda y el control y la sintomatología asociada al estrés

	chi2	gl	RMSEA	p*	TLI	CFI
Paso 1	3795,709	70	0,077	< 001	0,828	0,867
Paso 2	1826,071	51	0,062	< 001	0,91	0,93
Paso 3	3008,84	18	0,135	< 001	0,709	0,813
Paso 4	4282,781	95	0,070	< 001	0,843	0,876

Nota:

- Paso 1 Regresión entre la Demanda y los tres síntomas asociados al Burnout
- Paso 2 Regresión entre la Demanda y el Control sobre el Tiempo Fuera del Trabajo
- Paso 3 Regresión del Tiempo Fuera del Trabajo sobre los tres grupos de síntomas asociados al Burnout
- Paso 4 Modelo completo: Mediación TFT entre Demanda y Control sobre los síntomas asociados al burnout.

En seguida se presentan los estimados y sus niveles de significación, a través de diagramas de ecuaciones estructurales.

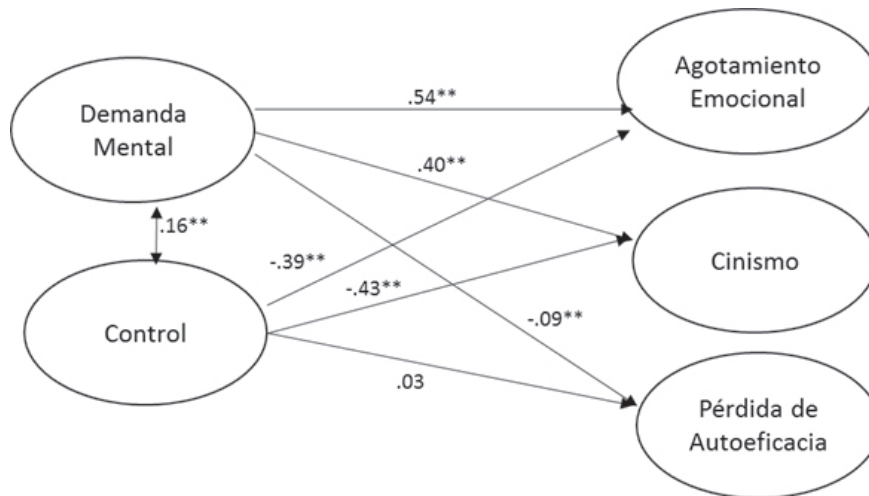


Figura 5: Paso 1. Estimados estandarizados y significación de las relaciones entre Demanda y Control con los síntomas asociados al Burnout. ** p < .001

En el paso 1 (Figura 5) se encuentra que la demanda mental tiene una relación positiva y significativa con el agotamiento emocional y el cinismo. Llama la atención que, contrario a lo reportado por la literatura científica, la demanda mental presenta una relación negativa con la pérdida de autoeficacia.

Por su parte, el control evidencia una relación negativa y significativa con agotamiento

emocional y cinismo. Su relación con la Pérdida de Autoeficacia no reportó ser significativa.

A continuación (Figura 6) se verificó que la variable mediadora se relacionara con las tres clases de síntomas asociados al burnout, encontrándose una relación negativa entre las posibilidades de contar con tiempo libre y dedicarlo a actividades de recuperación y la presentación de agotamiento emocional y cinismo. Esta variable tampoco reportó una relación significativa con la pérdida de autoeficacia.

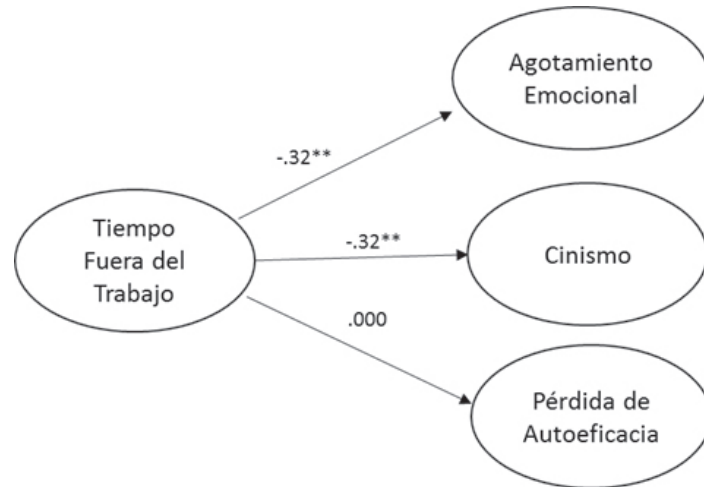


Figura 6: Paso 3. Estimados estandarizados y significación de la relaciones entre el Tiempo Fuera del Trabajo y la presentación los síntomas asociados al Burnout. ** p < .001

Teniendo en cuenta que la pérdida de autoeficacia no reporta relaciones significativas con la variable independiente ni con la mediadora fue omitida del análisis del modelo de mediación completo. Se mantuvieron el agotamiento emocional y el cinismo que, según la literatura

científica, son los síntomas centrales del burnout (Schaufeli *et al*, 2002; Schaufeli y Salanova, 2014), mientras que la pérdida de autoeficacia se considera como un efecto de los anteriores y ha mostrado psicométricamente funcionar de manera separada de los otros dos factores (Salanova et al, 2000).

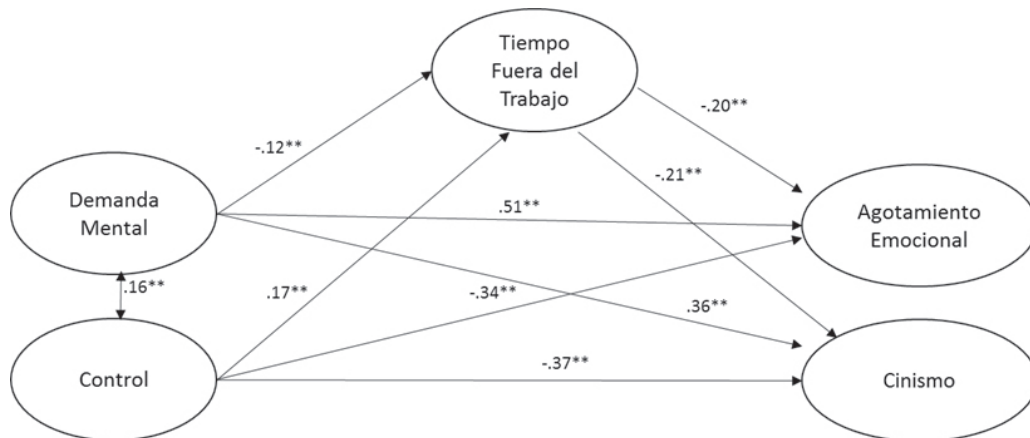


Figura 7: Paso 4. Estimados estandarizados y significación del modelo de mediación del tiempo fuera del trabajo en la relación D-C y la presentación de Agotamiento Emocional y Cinismo. ** p < .001

Por último, se realizó la verificación del modelo de mediación completo (Figura 7), descartándose la mediación total, ya que la relación entre las variables independientes sobre las dependientes no deja de ser significativa por la introducción de la

variable mediadora. No obstante, el Test de Sobel reporta que la mediación parcial es significativa, por lo que se admite la mediación parcial (ver Tabla 6).

Tabla 6. Resultados Test de Sobel del proceso de mediación del tiempo libre sobre la demanda y el control y los síntomas de burnout.

Relación	Sobel Test statistic
Demanda Mental-Agotamiento Emocional	7.740**
Demanda Mental- Cinismo	7.15**
Control-Agotamiento Emocional	-9.78**
Control- Cinismo	-8.68**

Nota: **p<0.001

Mediación del Tiempo Libre en la Relación entre las Demandas y el Control con el Engagement

Para analizar esta relación se utilizaron los mismos pasos que en las anteriores. En la Tabla 7 se encuentra que los pasos 1 y 3 tuvieron índices de ajuste poco adecuados que sugieren la necesidad de mirar con cuidado los resultados del análisis de mediación. Es importante tener en cuenta que no se reporta el paso 2, dado que es igual al que se encuentra en las Tablas 3 y 5.

Tabla 7. Ajuste de los cuatro pasos del proceso de mediación del tiempo libre sobre la demanda y el control y las dimensiones del Engagement.

	chi2	gl	RMSEA	p	TLI	CFI
Paso 1	17155.858	113	.129	< 001	.612	.677
Paso 3	6508.523	25	.169	. < 001	.616	0.733
Paso 4	54082	183	.056	< 001	0.904	0.916

Nota:

Paso 1 Regresión entre la Demanda y las dimensiones del engagement

Paso 3 Regresión del Tiempo Fuera del Trabajo sobre el engagement

Paso 4 Modelo completo: Mediación TFT entre Demanda y Control sobre el engagement.

A continuación se presentan los estimados y sus niveles de significación, a través de diagramas de ecuaciones estructurales.

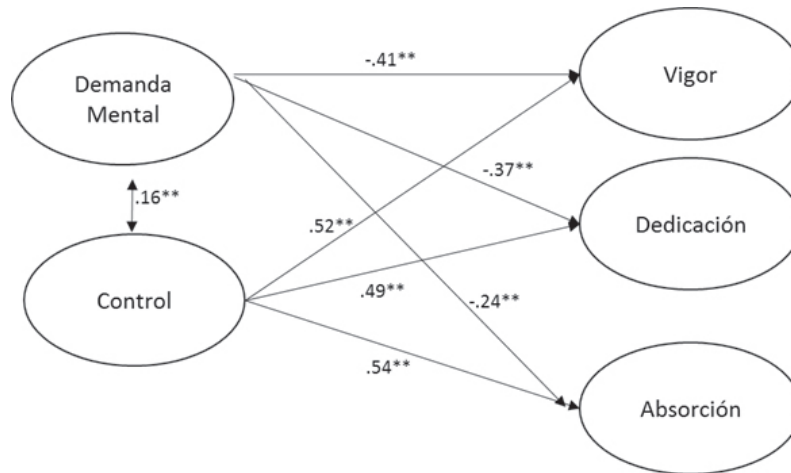


Figura 8: Paso 1. Estimados estandarizados y significación de las relaciones entre demanda y control con la absorción, vigor y dedicación ** p < .001

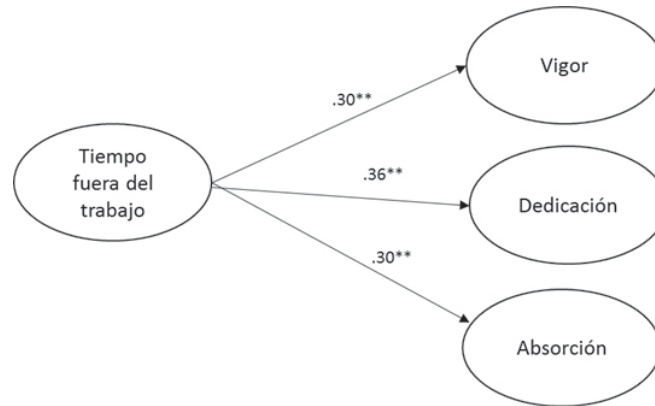


Figura 9: Paso 3. Estimados estandarizados y significación de las relaciones entre el tiempo fuera del trabajo y el engagement. ** p < .001

En los pasos 1 y 3 (Figuras 8 y 9) se observan relaciones contrarias a las reportadas en los modelos anteriores, es decir, la demanda mental se relaciona de forma negativa con las tres manifestaciones del *engagement*, mientras que el control y el tiempo fuera del trabajo se relacionan con estos efectos de manera positiva (Ver Figuras 8 y 9).

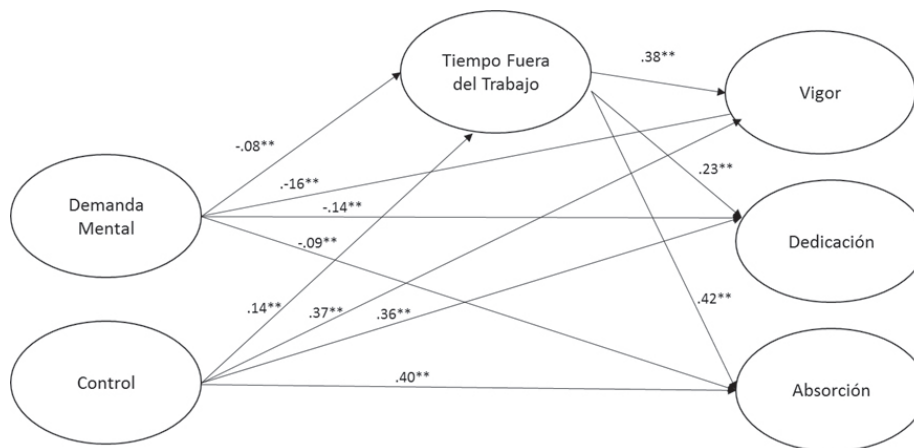


Figura 10: Paso 4. Estimados estandarizados y significación del modelo de mediación del tiempo fuera del trabajo en la relación D-C y la presentación de vigor, dedicación y absorción. **p<0.001

En este caso también se descarta la mediación total dado que el efecto de las variables independientes sobre las tres manifestaciones propias del *engagement* no desaparece al introducir la mediadora (Figura 10). No obstante, el tiempo libre sí media de forma significativa la relación entre las variables independientes y el engagement tal como lo evidencia el test de Sobel (Tabla 9), lo cual indica que existe una mediación parcial.

Tabla 9. Resultados del test de Sobel del proceso de mediación del tiempo libre sobre la demanda y el control y el engagement

Relación	Sobel Test statistic
Demanda Mental-Vigor	6.489**
Demanda Mental-Dedicación	6.406**
Demanda Mental-Absorción	6.470**
Control-Vigor	9.581**
Control-Dedicación	9.004**
Control-Absorción	9.740**

**p<0.001

Discusión

El trabajo aquí presentado muestra una confirmación parcial de las tres hipótesis, encontrándose que si bien las posibilidades de contar con tiempo libre y dedicarlo a actividades de recuperación no elimina los efectos desfavorables que tienen las altas demandas y el escaso control, sí influyen en la disminución de la sintomatología percibida, del agotamiento emocional y el cinismo (el corazón del burnout) y promueve mayores niveles de vigor, dedicación y absorción. La mediación parcial encontrada en estas relaciones evidencia que, aparte del tiempo libre, seguramente existe otra cantidad importante de factores que median la relación entre las demandas mentales, el control y la presentación de sintomatología, *burnout* y el desarrollo del *engagement* (Baron y Kenny, 1986). Estas relaciones ya han sido documentadas en otros países, pero la pertinencia de este estudio radica en que permite conocer que, a pesar de las diferencias culturales, también se replican las relaciones entre las altas demandas laborales con un menor bienestar, una mayor presentación de quejas psicósomáticas y un menor *engagement* (Sonnetag, Binnewies, y Mojza, 2010).

Además, también se ha encontrado que las altas demandas laborales, especialmente cuando son mantenidas en el tiempo, afectan los espacios y procesos de recuperación: en primer lugar porque limitan el tiempo libre que las personas pueden disfrutar y, en segundo lugar dificultando que la atención del individuo se centre en las actividades de recuperación o produciendo malestar en estos espacios (Sonnetang, 2001). Especialmente al tener una jornada laboral muy extenuante, producto de las altas demandas y escasas posibilidades de control, las personas carecen de los recursos necesarios para iniciar o mantener actividades que requieren cierto nivel de esfuerzo, como por ejemplo el deporte (Sonnetag y Jelden, 2009). A pesar de que en este trabajo no se ha analizado la calidad de las actividades de recuperación que las personas realizan, de acuerdo

con lo reportado en otras investigaciones podría deducirse que tienen un efecto más positivo precisamente aquellas actividades que requieren algún esfuerzo, tales como las sociales o la actividad física (Sonnetang, 2001), dado que brindan posibilidades de interacción con otras personas que se convierten en fuente de apoyo social y porque emplean recursos diferentes a los que generalmente demanda el trabajo. Adicionalmente, la realización de estas actividades puede representar una fuente de autoeficacia, al alcanzar logros deportivos, por ejemplo, los cuales también actúan como un recurso para enfrentarse a las altas demandas laborales (Colombo y Cifre, 2012).

Estos resultados son acordes a lo reportado en las investigaciones en las que se ha demostrado que los procesos y espacios de recuperación y relajación tienen un rol muy importante en la predicción de la salud y el bienestar de las personas (Sonnetang, 2001). Esta relación también puede deberse a que el control actúa como un recurso organizacional y el tiempo libre y las actividades de recuperación como un recurso personal, los cuales vigorizan a las personas, promueven la persistencia, los centran en el esfuerzo y estimulan las metas personales de crecimiento y desarrollo (Bakker y Demerouti, 2007), especialmente en los contextos en los que existen altas demandas. También se debe tener en cuenta que el tiempo libre favorece el desapego o separación psicológica del trabajo, es decir, alejarse física y mentalmente de las demandas laborales, cuestión indispensable para que se puedan presentar los procesos de recuperación del trabajo y se fortalezca el enganche con la tarea (*engagement*) (Sonnetag *et al.*, 2010).

Los resultados de la presente investigación evidencian que evitar la sobrecarga de tareas y procurar altos niveles de autonomía, así como el respeto por el tiempo libre y la promoción de realización de actividades de recuperación pueden disminuir la intención de abandono de la empresa (*turnover*), un mayor compromiso organizacional y entusiasmo laboral (Salanova *et al.*, 2000) por vía

de la promoción de niveles de mayor engagement (Schaufeli y Salanova, 2014).

Por último, cabe resaltar la correlación negativa reportada entre las dimensiones del engagement y las de cinismo y agotamiento emocional de burnout. Este resultado ha sido reportado ya en otras investigaciones (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000). No obstante esta relación no es tan alta como para afirmar que se trata de dos polos de una línea continua. Este resultado se orienta a lo planteado por algunos autores que reportan que estos dos fenómenos no constituyen los polos opuestos de una línea continua, sino fenómenos relacionados pero diferentes (Schaufeli *et al*, 2002).

Una limitación del presente estudio es el haber utilizado una muestra incidental, lo cual limita las posibilidades de generalización de los resultados al total de trabajadores, especialmente porque la muestra pertenece en su gran mayoría a empleados directos de empresas medianas y grandes, mientras que en Colombia una gran proporción de las personas trabajan en pequeñas empresas, como independientes o en calidad de contratistas o temporales en las empresas grandes. Sin embargo, la gran muestra empleada en el estudio, al ser extensa, permite ayudar a comprender la dinámica de los factores de riesgo psicosocial en los empleados de empresas medianas y grandes.

También es importante tener en cuenta que todos los datos fueron recolectados por auto reporte, lo cual implica que el error de la varianza común del método puede ser un problema (Podsakoff, Mackensie, Lee, y Podsakoff, 2003). Tener medidas más objetivas sobre las demandas existentes en los puestos de trabajo y las posibilidades de decisión que tienen los colaboradores podría dar un sustento más objetivo a las relaciones planteadas. No obstante, es importante tener en cuenta que los instrumentos mostraron un comportamiento psicométrico adecuado que permiten confiar en los resultados obtenidos con los mismos.

También es pertinente estudiar el impacto que otros tipos de demandas laborales, tales como las emocionales o el conflicto de rol, tienen en la salud y el bienestar de los colaboradores, así como el papel mediador de otros aspectos, no sólo extralaborales sino individuales, con el fin de enriquecer la comprensión de la compleja dinámica que existe entre los factores psicosociales.

Por último, en investigaciones futuras es bastante relevante realizar estudios multinivel en los que se investigue el comportamiento de estos factores psicosociales a nivel de los equipos y las organizaciones.

En resumen, este trabajo brinda información para validar la pertinencia de modelos teóricos para comprender la dinámica que tienen los factores de riesgo y su capacidad para predecir la salud psicosocial de las personas. Especialmente evidencia la importancia que tiene la promoción y el respeto del tiempo libre de los y las colaboradores/as, dado que representa beneficios tanto para ellos/as como para la organización en la medida que puede favorecer la dedicación, el vigor y la absorción en el trabajo y disminuir efectos inconvenientes tales como la rotación, absentismo y baja productividad por vía de la sintomatología de salud física y el burnout.

Referencias

- Bakker, A., y Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model. State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A., y Demerouti, E. (2007). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13, 209-223.
- Baron, R., y Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bourbonnais, R., Brisson, C., Vinet, A., Vezina, M., Abdous, B., y Gaudet, M. (2006). Effectiveness of a participative intervention on psychosocial work factors to prevent mental health problems in a hospital setting. *Occupational and Environmental Medicine*, 63(5) 335-342.

- Caballero, C., Hederich, Ch. y Palacio, J. (2009). El burnout académico: delimitación del síndrome y factores asociados con su aparición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(1) 131-146.
- Colombo, V. y Cifre-Gallego, E. (2012). La Importancia de Recuperarse del trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 33(2), 129-137.
- De Bloom, J., Kompier, M., Geurts, S., De Weerth, C., Taris, T., y Sonnentag, S. (2009). Do we recover from vacation? Meta-analysis of vacation effects on health and Well Being. *Journal of Occupational Health*, 13, 13-25.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W., y Salanova, M. (Mayo de 2006). *Adicción al trabajo: Concepto y Evaluación (I)*. Nota Técnica de Prevención 759. Instituto Nacional de Seguridad, Higiene en el Trabajo.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. y Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Freaney, Y., y Tiernan, J. (2006). Employee Engagement: An Overview of the Literature on the Proposed Antithesis to Burnout. *The Irish Journal of Psychology*, 27 (3 y 4) 130-141.
- Fritz, C., Sonnentag, S., Spector, P., y McInroe, J. (2010). The weekend matters: Relationships between stress recovery and affective experiences. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 1137-1162.
- Gil Monte, P., y Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(2), 261-268.
- Gil-Monte, P., Garcia, J., y Caro, M. (2006). Influencia de la Sobrecarga Laboral y la Autoeficacia sobre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (burnout) en Profesionales de Enfermería. *Revista Interamericana de Psicología*, 42(1), 113-118.
- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Cuarta Edición. México: Mac Graw Hill.
- Jöreskog, K. G., y Sörbom, D. (1986). *LISREL use guide version VI (4. ed)*. Mooresville: NC: Scientific Software Internacional.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain. Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24 285-308.
- Karasek, R., y Theorell, T. (1990). *Healthy work stress, productivity and the reconstruction of working life*. Nueva York: Basic Books.
- Kenny, D. A. (s/f). *Mediation*. Obtenido el 22 de octubre de 2014 de <http://davidakenny.net/cm/mediate.htm>
- León-Rubio, J., Cantero, F., y León-Peréz, J. (2010). Diferencias del rol desempeñado por la autoeficacia en el burnout percibido por el personal universitario en función de las condiciones de trabajo. *Anales de Psicología*, 27(2)518-526.
- Londoño, M. (2010). Validación Psicométrica de un Conjunto de Instrumentos que miden Percepciones en el trabajo como Factores Psicosociales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(2), 174-192.
- Maslach, C., y Jackson, S. (1981). *The Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto: Consulting Psychology Press.
- Podsakoff, P., Mackensie, S. B., Lee, J., y Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommenden remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Sauter, S. L., Murphy, L. R., Hurrell, J. J., y Levi, L. (2001). Factores Psicosociales y de Organización. En Organización Internacional del Trabajo, *Enciclopedia de la Salud Ocupacional* (págs. 34.1-34.87). Barcelona: Chantal Dufresne
- Salanova, M. (. (2009). *Psicología de la Salud Ocupacional*. Madrid: Síntesis.
- Salanova, M., Cifre, E., Martínez, I., y Llorens, S. (2007). *Caso a caso en la prevención de los riesgos psicosociales. Metodología WONT para una organización saludable*. Bilbao: Lettera.
- Salanova, M., y Llorens, S. (2008). Estado Actual y Retos Futuros en el Estudio del Burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29(1) 59-67.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., y Martinez, I. M. (2006). Metodología RED-WONT. En J. L. Melia, C. Nogareda, M. Lahera, A. Duro, J. M. Peiró, R. Pou, M. Salanova, D. Gracia, J. M. Bona, J.C. Bajo y J.F. Martinez-Losa (Coord.), *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales: evaluación de riesgos* (pp. 131-154). Barcelona: Foment del Treball Nacional.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J. M., y Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “Engagement”. ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16(2), 117-134.
- Schaufeli, W. B., y Salanova, M. (2014). Burnout, Boredom and Engagement. En M. C. Peeters, J. de Jonge, y T. W. Tari, *An Introduction to Contemporary Work Psychology* (págs. 293-320). Hoboken: John Wiley y Sons, Ltd. Published.

- Schaufeli, W. B., y Taris, T. W. (2005). Commentary. The conceptualization and measurement of burnout. *Work y Stress*, 19 256-262.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., y Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3 71-92.
- Schein, E. (1982). *Dinámica de la Carrera Empresarial*. México: Fondo Educativo Interamericano .
- Sonnentag, S., y Jelden, S. (2009). Job Stressors and the Pursuit of Sport Activities: A Day-Level Perspective. *American Psychological Association*, 14(2), 165-181.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., y Mojza, E. J. (2010). Staying Well and Engaged When Demands Are High: The Role of Psychological Detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965-976.
- Sonnentag, S. (2001). Work, Recovery Activities, and Individual Well-Being: A Diary Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 196-210.
- SPSS. (s.f.). Capítulo 19. Análisis no paramétrico: el procedimiento pruebas no paramétricas. En SPSS, Manuales IBM SPSS 19. Obtenido el 15 de Febrero de 2015, de <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/socivmyt/paginas/>
- Swider, B., y Zimmerman, R. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 847-506.
- Toro, F. (2010). Validación Psicométrica de un Conjunto de Instrumentos que Evalúan Efectos Individuales de Diversos Factores Psicosociales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(2), 197-225.
- Toro, F., Londoño, M. E., Sanín, A., y Valencia, M. (2010). Modelo Analítico de Factores Psicosociales en Contextos Laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(2), 95-137
- Valdunciel, L., Flórez, M., y Miguel, J. Á. (2008). Análisis de la calidad del servicio que prestan las entidades bancarias y su repercusión en la satisfacción del cliente . *Revista Asturiana de Economía*, 38, 79-107.