

Original

Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral: un análisis SEM



Lourdes Luceño-Moreno^a, Beatriz Talavera-Velasco^{a,*}, Jesús Martín-García^a y Sergio Escorial Martín^b

^a Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos II (Psicología Diferencial y del Trabajo), Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España

^b Departamento de Metodología de las Ciencias del Comportamiento, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo:

Recibido el 26 de julio de 2017

Aceptado el 12 de septiembre de 2017

On-line el 27 de octubre de 2017

Palabras clave:

Satisfacción
Motivación
Estrés laboral
Salud laboral
Riesgo psicosocial
Bienestar laboral

R E S U M E N

Antecedentes: Las aproximaciones teóricas sobre el bienestar laboral lo identifican con variables como la satisfacción, la motivación y el estrés. A su vez, en estas variables influyen los factores de riesgo psicosocial del entorno laboral, los cuales se relacionan con la salud de los trabajadores.

Objetivo: El objetivo de este estudio fue validar un modelo de bienestar laboral a partir de la evaluación de la percepción de los factores de riesgo psicosocial. Se aplicó el cuestionario DECORE a 865 trabajadores de distintas empresas del sector terciario en la Comunidad de Madrid. Posteriormente, se efectuaron diversos análisis factoriales confirmatorios (procedimiento máxima verosimilitud) sobre las distintas variables realizadas.

Resultados: Tanto al evaluar los factores de riesgo psicosocial como el bienestar laboral, los índices de ajuste resultan apropiados. Todas las variables latentes se reúnen en un mismo modelo para analizar las relaciones subyacentes entre ellas. Los índices de ajuste son, asimismo, adecuados.

Conclusiones: La percepción que tiene el trabajador de los factores de riesgo psicosocial resultó ser un predictor de su bienestar laboral, entendido como altos niveles de satisfacción y motivación, y bajos niveles de estrés percibido.

© 2017 Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés - SEAS. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Todos los derechos reservados.

Psychosocial risk factors as predictors of occupational well-being: A SEM analysis

A B S T R A C T

Antecedents: Theoretical approaches on occupational well-being have identified several intervening variables such as satisfaction, motivation and occupational stress. Psychosocial risk factors at work have an influence on these variables as well as on workers' health.

Objective: The aim of this study was to validate a model of occupational well-being by assessing perceived psychosocial risk factors in a sample of 865 workers from different service sector businesses by means of the DECORE questionnaire. Subsequently, several confirmatory factor analyses (maximum likelihood estimators) on the different analyzed variables were performed.

Results: On having evaluated psychosocial risk factors and occupational well-being, the indexes of adjustment turned out to be appropriate. All the latent variables were included in the same model in order to gather information on the underlying relationships between them. The fit indices were also suitable.

Conclusions: Workers' perception of psychosocial risk factors was a predictor of occupational well-being, defined as high levels of satisfaction and motivation together with low levels of perceived stress.

© 2017 Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés - SEAS. Published by Elsevier España, S.L.U. All rights reserved.

Keywords:

Satisfaction
Motivation
Occupational stress
Occupational health
Psychosocial risk
Occupational well-being.

* Autor para correspondencia.

Correo electrónico: beatriztalavera@ucm.es (B. Talavera-Velasco).

Introducción

La investigación sobre bienestar laboral ha suscitado un interés creciente en los últimos años debido al desarrollo de la psicología positiva en las organizaciones (Rodríguez-Muñoz y Sanz-Vergel, 2013). Este concepto ha sido definido como un continuo consistente en 2 constructos multidimensionales que representan polos opuestos (*burnout-engagement*) (Bakker, Schaufeli, Leiter y Taris, 2008). Sin embargo, resulta difícil encontrar una definición consensuada de este término debido a su relación con otros conceptos como felicidad (Warr, 2013) o *engagement* (Bakker y Leiter, 2010).

Igualmente, son variadas las explicaciones que integran los aspectos intervinientes en el bienestar laboral. El modelo Vitamínico (Warr, 1987) especifica 12 características del puesto o «vitaminas» relacionadas con el bienestar, algunas de las cuales (como la variedad de tareas o la oportunidad de tener contacto con otros) presentan un decremento adicional de la salud laboral a partir de un punto determinado, mientras que otras (como un salario justo o la seguridad física) mantendrían constante la salud a partir de un nivel concreto. Por su parte, la teoría *Demandas-Recursos laborales* (Demerouti y Bakker, 2011) sostiene que las demandas y los recursos del entorno laboral y del trabajador pronostican el bienestar laboral y tienen efectos directos e indirectos sobre el estrés en el trabajo y la motivación. Esta teoría señala que los empleados que trabajan en entornos laborales con recursos tienen los medios para lograr las metas relacionadas con su trabajo y, como consecuencia de ello, se encuentran más motivados y comprometidos dentro de la organización, lo que a su vez reporta beneficios (p. ej., mejor salud o mayor productividad). Tanto las demandas como los recursos laborales pueden ser cualquier aspecto físico, psicológico, organizacional o social relacionados con el trabajo (Bakker y Demerouti, 2013).

De todas las explicaciones, es el modelo de las *Características del Puesto de Trabajo* (Hackman y Oldman, 1980) el que más se aproxima a la concepción de bienestar adoptada en la presente investigación. Este modelo considera 5 características del trabajo fundamentales, como son la variedad de habilidades, la identidad y la significación de la tarea, la autonomía y la retroalimentación del trabajo en sí (a diferencia de la retroalimentación por parte de supervisores u otros). Estos aspectos generan unos estados internos en el trabajador que tienen como consecuencia una serie de resultados importantes tanto para el propio empleado como para la organización. Así, cuando el trabajador encuentra sentido a las tareas que realiza, las ejecuta con autonomía, pone en práctica una serie de habilidades y recibe *feedback* sobre su desempeño, el resultado conlleva mayores niveles de satisfacción y motivación, menos estrés, así como un mejor rendimiento y menos absentismo.

En estas explicaciones sobre el bienestar laboral, se identifican algunas variables importantes como son la satisfacción laboral, la motivación y el estrés. La satisfacción laboral se considera un predictor importante de la salud en el trabajo y se ha asociado con el término *engagement* o sensación de energía y entusiasmo vinculada con sentimientos positivos (Warr y Inceoglu, 2012). De la misma forma, conocer el grado de motivación de un trabajador adquiere relevancia, puesto que se ha constatado que bajos niveles de motivación laboral se relacionan con la aparición de altos niveles de estrés (Kazi y Haslam, 2013).

Por otro lado, relacionado con la salud y el bienestar laboral, se encuentran los factores de riesgo psicosocial, los cuales se definen como las condiciones presentes en una situación profesional que pueden afectar negativamente tanto al bienestar como a la salud del trabajador generando estrés (Moreno-Jiménez y Báez, 2010). Uno de los 2 principales enfoques teóricos vigentes que explican el estrés laboral (modelo *Demanda-Control-Apoyo*), lo definen como el resultado de una combinación de la percepción de elevadas demandas y de bajo control en el trabajo, en la que además influye

de forma negativa una percepción de bajo apoyo organizacional (Karasek y Theorell, 1990). No obstante, percibir altas demandas laborales no es perjudicial si se tiene elevado control sobre ellas, ya que esta situación se asocia a variables como la motivación, el aprendizaje o el autodesarrollo personal (Bakker, van Veldhoven y Xanthopoulou, 2010). El segundo enfoque (modelo *Desequilibrio Esfuerzo-Recompensas*) predice que un desequilibrio entre esfuerzos y recompensas percibido en el trabajo es el factor de estrés más probable que puede conducir a una reacción emocional negativa (Siegrist, 2010). Estas condiciones laborales, cuando se mantienen en el tiempo, constituyen factores de riesgo que, además de aumentar la probabilidad que tienen los empleados de presentar una enfermedad, reducen la calidad de vida personal y, a su vez, la satisfacción (Dalgard et al., 2009).

De forma general, en la literatura científica se ha asociado el bienestar laboral con un elevado nivel de satisfacción. En el presente estudio se considera que para que un trabajador tenga una percepción de bienestar en su entorno laboral, además de un alto nivel de satisfacción, también debe poseer una elevada motivación laboral que le hará poner en marcha su esfuerzo, dirigirlo hacia un objetivo determinado y mantenerlo en el tiempo. En vista de que los factores de riesgo psicosocial desempeñan un papel importante en la experimentación de bienestar y, con el objetivo a su vez de concretar el término bienestar laboral, se valida en el presente trabajo un modelo de bienestar laboral a partir de la evaluación de la percepción que tienen los trabajadores de los principales factores psicosociales (en consonancia con los modelos teóricos vigentes), en concreto: las demandas, el control, el apoyo organizacional y las recompensas.

Método

Participantes

En la investigación participaron 865 trabajadores, en concreto, 431 hombres (49.8%) y 434 mujeres (50.2%) pertenecientes a distintas empresas del sector terciario de la Comunidad de Madrid; en primer lugar, destaca el grupo de trabajadores de telecomunicaciones (16.4%), seguido de educación (15.6%), seguridad y defensa (14%), limpieza (10%), banca (9.5%), comercio (9%), sanidad (7.1%) y otros servicios (18.4%). La media de edad fue de 37.64 ($DT=9.81$), oscilando el rango de edad entre 19 y 65 años. Se utilizó un muestreo no probabilístico por cuotas. Los trabajadores participaron de forma voluntaria; sin embargo, como condición debían presentar, como mínimo, un año de antigüedad en su puesto de trabajo.

Instrumentos

Para evaluar la percepción de los factores de riesgo psicosocial del entorno laboral se utilizó el Cuestionario DECORE (Luceño, Martín, Rubio y Díaz, 2010). Los factores que considera este instrumento son: recompensas (beneficios que el trabajador recibe a cambio de su contribución a la organización, representado por 11 ítems, ejemplo: «considero que mi salario es justo»); apoyo organizacional (relaciones con compañeros y supervisores, 12 ítems; ejemplo: «confío en mis compañeros de trabajo cuando tengo algún problema»); demandas (requerimientos cuantitativos y cualitativos que exige el puesto, 12 ítems; ejemplo: «trabajo más horas de las debidas») y control (posibilidad de determinar y decidir, entre otras cosas, acerca de las tareas a realizar, métodos y lugar de trabajo, 9 ítems; ejemplo: «puedo interrumpir mi trabajo si es necesario»). El total de los 44 ítems que componen el cuestionario se contestan en una escala tipo Likert referente al grado de acuerdo con 5 anclajes verbales, desde *muy en desacuerdo* (1) hasta *muy de acuerdo* (5). El rango de puntuaciones para cada una de

las escalas oscila entre 100 y 500. Una puntuación elevada indica que el trabajador percibe de forma adversa los factores psicosociales de su entorno laboral. Para la escala control la puntuación es elevada a partir de 228, mientras que en recompensas la puntuación es elevada a partir de 358. En la escala apoyo organizacional la puntuación se considera elevada a partir de 241. Por último, en la escala demandas cognitivas la puntuación es «adversa» o elevada: de 378 a 500, y de 232 a 100, ya que es adverso percibir excesivas, o bien, muy pocas demandas en el trabajo (Luceño y Martín, 2008). En relación con las variables satisfacción, motivación y estrés, se consideran altas las puntuaciones por encima del valor 250 (Luceño, 2005).

La fiabilidad se evaluó a través del índice de consistencia interna, α de Cronbach, obteniéndose índices mayores a .80 para las 4 escalas. La validez se evaluó a través de análisis factorial confirmatorio y exploratorio, corroborando el modelo de 4 factores ($X^2 = 1,711.33$, $df = 896$, $p = .000$, $RMSEA = .047$, $X^2/df = 1.90$). A pesar de que existen varios instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales, la elección de este cuestionario se debe, además de por las adecuadas propiedades psicométricas que presenta, a que su contenido está fundamentado en los principales modelos teóricos vigentes y su duración es de aproximadamente 10 min (Moreno-Jiménez y Báez, 2010).

Para evaluar la motivación laboral, se empleó una medida de autoinforme monoítem: «me encuentro muy motivado en mi trabajo», cuyas opciones de respuesta eran de 1 (*totalmente en desacuerdo*) a 5 (*totalmente de acuerdo*), según su grado de motivación. En cuanto a las variables satisfacción y estrés, se emplearon medidas similares («me encuentro muy satisfecho con mi trabajo» y «me encuentro muy estresado en mi trabajo»). La puntuación se multiplica por 100, por lo que el rango de puntuaciones para satisfacción, motivación y estrés oscila entre 100 y 500 (Luceño y Martín, 2008). Igualmente, puntuaciones elevadas indican que el trabajador percibe escasa satisfacción, poca motivación y altos niveles de estrés.

Procedimiento

Al comienzo de la investigación se llevaron a cabo reuniones con los responsables de Recursos Humanos y Comité de Empresa de cada una de las organizaciones participantes con el objetivo de explicarles la presente investigación, realizando especial hincapié en que la información recogida solo se utilizaría con fines de investigación, sin perjuicio alguno y asegurándoles la confidencialidad de los datos. Se entregó un consentimiento informado a los participantes, el cual debían firmar señalando así su conformidad con la recogida de la información. Las pruebas se aplicaron de forma colectiva en horario laboral y en el lugar de trabajo. La participación fue voluntaria y el tiempo medio de respuesta fue aproximadamente de 30 min. Los participantes no obtuvieron incentivos por su colaboración.

Análisis de datos

Los análisis estadísticos se realizaron empleando los programas SPSS 22 y LISREL 8.8. Los datos fueron preprocesados con PRELIS. Se efectuaron, en primer lugar, análisis descriptivos para los diferentes factores evaluados con el cuestionario DECORE (apoyo, recompensas, control y demandas) y para las variables satisfacción, motivación y estrés. En segundo lugar, se realizaron distintos análisis confirmatorios (procedimiento máxima verosimilitud) con objeto de conocer las relaciones subyacentes entre las variables y validar el modelo de bienestar laboral propuesto.

Resultados

En la **Tabla 1** se presentan los estadísticos descriptivos e índices de fiabilidad de las escalas del cuestionario DECORE, además de los estadísticos descriptivos de las variables satisfacción, motivación y estrés.

Como puede observarse en la tabla, la muestra del estudio presenta puntuaciones altas (percepción adversa de los factores de riesgo psicosocial evaluados), siendo las puntuaciones más elevadas las que se corresponden con las obtenidas en los factores de riesgo demandas y recompensas, aunque además presentan puntuaciones altas en satisfacción, motivación y estrés. Por otro lado, las correlaciones obtenidas entre los factores evaluados se consideran bajas, ya que son menores de .60.

El modelo fue evaluado con los siguientes índices de ajuste: el índice CMIN/DF (X^2/gf) y el error cuadrático medio por aproximación RMSEA, puesto que son los índices más utilizados (Jöreskog, 1993). Para tener un buen ajuste al modelo se considera que el valor de X^2/gf debe estar por debajo de 3.0. Para el índice RMSEA los valores deben ser inferiores a .08. Además, se utilizaron los índices GFI y CFI, cuyos valores deben ser iguales o mayores de .95 para considerar un buen ajuste al modelo (Ruiz, Pardo y San Martín, 2010). Debido al elevado número de ítems y a las dificultades que esto plantea para la obtención de factores claros, así como la falta de ajuste que suelen tener los ítems a los supuestos del modelo factorial, se procedió a la construcción de parcelas de ítems o subconjuntos, formando 3 parcelas para cada dimensión. Este procedimiento es bastante habitual actualmente en los estudios empíricos y recomendado para adecuarse mejor a los supuestos del análisis factorial (Bagozzi y Edwards, 1998; Bagozzi y Heatherton, 1994; Bandalos, 2002).

En primer lugar, se evaluó el modelo de medida para el constructo *factores de riesgo psicosocial*. Los índices de ajuste fueron apropiados: $X^2 = 114.657$, $gf = 50$, $X^2/gf = 2.293$, $GFI = .978$, $CFI = .987$, $RMSEA = .039$. En segundo lugar, se evaluó el modelo de medida del constructo *bienestar laboral*, obteniéndose índices que corroboran el modelo: $X^2 = 2.783$, $gf = 1$, $X^2/gf = 2.783$, $GFI = .998$, $CFI = .998$, $RMSEA = .051$. En tercer lugar, ambos modelos de medida se integraron en el modelo de ecuaciones estructurales que representa la **Figura 1**. Los índices de ajuste fueron apropiados: $X^2 = 229.525$, $gf = 82$, $X^2/gf = 2.799$, $GFI = .958$, $CFI = .967$ y $RMSEA = .052$. Todas las saturaciones y los pesos de regresión resultaron estadísticamente significativos ($p < .001$).

Es importante resaltar aquí que cada una de las 3 parcelas que se definieron para representar las dimensiones de los riesgos psicosociales se elaboró seleccionando los ítems de esa dimensión de manera aleatoria. La parcela 1 de la dimensión de recompensas estaba formada por los ítems recom1 + recom5 + recom9 + recom10. La parcela 2 de la dimensión de recompensas estaba formada por los ítems recom3 + recom4 + recom8 + recom6. La parcela 3 de la dimensión de recompensas estaba formada por los ítems recom2 + recom7 + recom11.

Por su parte, la parcela 1 de la dimensión apoyo organizacional estaba formada por los ítems Aorg4 + Aorg1 + Aorg7 + Aorg10. La parcela 2 de la dimensión apoyo organizacional estaba formada por los ítems Aorg8 + Aorg2 + Aorg5 + Aorg11. La parcela 3 de la dimensión apoyo organizacional estaba formada por los ítems Aorg9 + Aorg3 + Aorg6 + Aorg12.

En tercer lugar, la parcela 1 de la dimensión demandas cognitivas estaba formada por los ítems Dcog3 + Dcog6 + Dcog9 + Dcog11. La parcela 2 de la dimensión demandas cognitivas estaba formada por los ítems Dcog1 + Dcog4 + Dcog8 + Dcog10. La parcela 3 de la dimensión demandas cognitivas estaba formada por los ítems Dcog2 + Dcog5 + Dcog7 + Dcog12.

Finalmente, la parcela 1 de la dimensión control estaba formada por los ítems Cont6 + Cont1 + Cont9. La parcela 2 de la dimensión

Tabla 1

Medias, desviaciones típicas y consistencia interna (alfa de Cronbach en la diagonal) para las variables del cuestionario DECORE y medias y desviaciones típicas para las variables satisfacción, motivación y estrés

Variable	M	DT	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1. Apoyo organizacional	240.13	61.41	.85						
2. Recompensas	351.54	75.78	.309*	.86					
3. Control	246.64	74.16	.366*	.289*	.82				
4. Demandas	316.47	67.79	-.007	.018	.166*	.82			
5. Satisfacción	363.01	103.50	-.437*	-.274*	-.253*	.157*	.82		
6. Motivación	363.01	103.50	-.437*	-.274*	-.253*	.157*	.590*	.82	
7. Estrés	257.80	110.71	.225*	.175*	.219*	.314*	-.232*	-.232*	.82

Correlaciones significativas a nivel $p < .01$.

* $p < .01$.

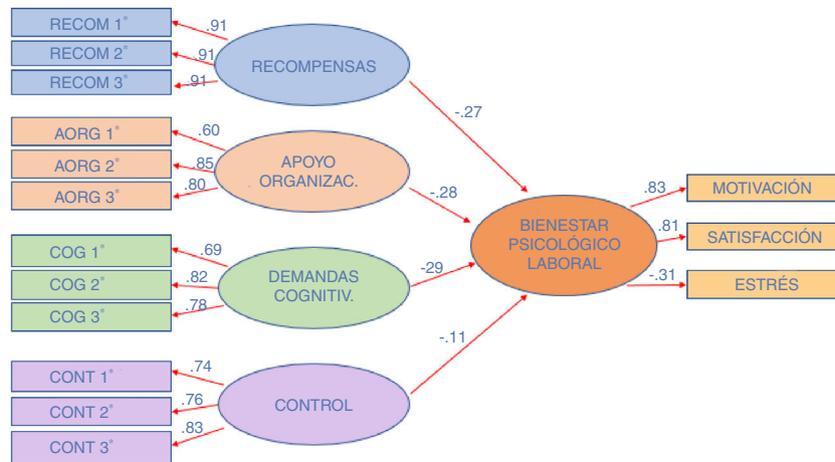


Figura 1. Modelo de ecuaciones estructurales del bienestar psicológico laboral.

control estaba formada por los ítems Cont7+Cont3+Cont4. La parcela 3 de la dimensión control estaba formada por los ítems Cont8+Cont2+Cont5.

Discusión

Debido a la importancia de considerar los factores de riesgo psicosocial en la explicación del bienestar laboral, se ha validado en esta investigación un nuevo modelo en el que, además de estos factores, se tienen en cuenta variables relacionadas con el bienestar del trabajador, como la satisfacción, la motivación y el estrés. Este modelo se ha validado a través de un análisis factorial confirmatorio, esperándose encontrar que los factores de riesgo psicosocial actúan como predictores del bienestar laboral.

Los resultados descritos señalan que los índices de ajuste del modelo son adecuados, por lo que puede decirse que, a nivel teórico, la principal implicación de esta investigación es que, en el modelo presentado, la percepción de bajo control, escaso apoyo, insuficientes recompensas y altas demandas son predictora del bienestar laboral, definido este como la experimentación, por parte del trabajador, de altos niveles de satisfacción y motivación y bajos niveles de estrés.

En consonancia con los resultados encontrados en el presente estudio, otras investigaciones también destacan la relación existente entre los factores de riesgo psicosocial y el bienestar de los trabajadores. Por un lado, la percepción de alto control en el trabajo (autonomía o libertad de decisión sobre los recursos a utilizar en las tareas) aumenta el bienestar laboral y la sensación de *flow* (definido como la experimentación de sentimientos positivos en estado de total inmersión en la tarea) (Fagerlind, Gustavsson, Johansson y Ekberg, 2013). Respecto al control, investigaciones referidas al control sobre el tiempo de trabajo o *time strain*, indican que una percepción adversa de este, unido a la percepción de altas

demandas laborales cuantitativas (horas de trabajo), provoca mal-estar y peor salud en el trabajador (Moen, Kelly y Lam, 2013). En cuanto al apoyo organizacional, se ha señalado que la percepción de interacción entre compañeros de trabajo y de un clima laboral positivos aumenta la sensación de bienestar, a la vez que reduce la aparición de altos niveles de estrés (Levecque, Roose, Vanroelen y van Rossem, 2014). Por otra parte, la percepción de un desequilibrio entre esfuerzo y recompensas parece ser mejor indicador de bienestar laboral que algunos indicadores motivacionales como un compromiso excesivo (Feldt et al., 2013).

Asimismo, existen varias razones por las que considerar las variables implicadas en este modelo en relación con su importancia dentro de las organizaciones. En varios trabajos se ha constatado, por ejemplo, que un bajo nivel de apoyo percibido genera malestar en los trabajadores, lo que los lleva a desarrollar conductas arriesgadas para su salud y mayor rotación externa (Neill, Vandenberg, DeJoy y Wilson, 2009) o que la inseguridad laboral (incluida en la dimensión recompensas empleada en el presente estudio) afecta negativamente a la satisfacción en el trabajo (de Cuyper, Notelaers y de Witte, 2009). Igualmente, la relación de los factores de riesgo psicosocial con la motivación afecta no solo al propio bienestar del trabajador, sino también a los resultados positivos para el ámbito empresarial al hacer que las personas rindan más (Grant y Sumanth, 2009). Por su parte, la percepción de alto control sobre el trabajo conduce a un aumento de la motivación intrínseca y a mayores niveles de esfuerzo y compromiso, lo que se traduce en resultados laborales positivos (Patall, Cooper y Robinson, 2008).

En consecuencia, esta investigación define el concepto «bienestar laboral» como altos niveles de satisfacción, motivación y bajos niveles de estrés. Esto aporta especificidad al término, dado que es frecuente encontrar sinónimos de bienestar laboral y/o diferentes explicaciones o definiciones del mismo. A su vez, el modelo estudiado señala que los factores de riesgo psicosocial actúan como

predictores del bienestar laboral, pudiéndose mejorar la salud de los trabajadores.

A nivel práctico, también se desprenden interesantes implicaciones. El instrumento utilizado en la presente investigación proporciona una forma sencilla y rápida de predecir el bienestar laboral de los trabajadores, algo que en la práctica puede ser de utilidad. Por otro lado, conocer que los factores de riesgo psicosocial evaluados predicen bienestar laboral, puede utilizarse para modificar las prácticas organizacionales con el objetivo de aumentar el bienestar (p. ej., adecuar las demandas laborales).

Como suele ser habitual, este trabajo presenta algunas limitaciones que demandan mayor esfuerzo empírico. Sería preciso aumentar el grupo de participantes en los diferentes sectores para disminuir la heterogeneidad, puesto que proceden de diferentes empresas y sectores de actividad. Por ejemplo, sería recomendable plantear la relevancia de validar el modelo con trabajadores procedentes del mismo sector o puesto de trabajo a la vez que se amplía el número de factores de riesgo psicosocial con objeto de enriquecer el modelo, como, por ejemplo, el conflicto trabajo-familia.

Finalmente, en un mundo globalizado en el que la diversidad cultural en las empresas es una de sus características más destacada, validar el modelo empleando muestras de otras culturas o de otros países se vislumbra como otro objetivo a contemplar, además de comprobar si hay diferencias en las variables estudiadas según el sexo.

Conflicto de intereses

No existe conflicto de intereses en este estudio.

Referencias

- Bagozzi, R. P. y Edwards, J. R. (1998). A general approach for representing constructs in organization research. *Organizational Research Methods*, 1, 45–87. <http://dx.doi.org/10.1177/109442819800100104>
- Bagozzi, R. P. y Heatherton, T. F. (1994). A general approach to representing multifaceted personality constructs: Application to state self-esteem. *Structural Equation Modeling*, 1, 35–67. <http://dx.doi.org/10.1080/10705519409539961>
- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 107–115. <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bakker, A. B. y Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. y Taris, T. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22, 187–200. <http://dx.doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bakker, A. B., van Veldhoven, M. y Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the demand-control model. *Journal of Personnel Psychology*, 9, 3–16. <http://dx.doi.org/10.1027/1866-5888/a000006>
- Bandalos, D. L. (2002). The effects of item parceling on goodness-of-fit and parameter estimate bias in SEM. *Structural Equation Modeling*, 9, 78–102. http://dx.doi.org/10.1207/S15328007SEM0901_5
- Dalgard, O. S., Sorensen, T., Sandanger, I., Nygard, J. F., Svensson, E. y Reas, D. L. (2009). Job demands, job control, and mental health in an 11-year follow-up study: Normal and reversed relationships. *Work & Stress*, 23, 284–296. <http://dx.doi.org/10.1080/02678370903250953>
- De Cuyper, N., Notelaers, G. y de Witte, H. (2009). Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: Associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 193–205. <http://dx.doi.org/10.1037/a0014603>
- Demerouti, E. y Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *South African Journal of Industrial Psychology*, 37, 1–9. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Fagerlind, A. C., Gustavsson, M., Johansson, G. y Ekberg, K. (2013). Experience of work-related flow: Does high decision latitude enhance benefits gained from job resources? *Journal of Vocational Behavior*, 83, 161–170. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.010>
- Feldt, T., Huhtala, M., Kinnunen, U., Hyvönen, K., Mäkikangas, A. y Sonnentag, S. (2013). Long-term patterns of effort-reward imbalance and over-commitment: Investigating occupational well-being and recovery experiences as outcomes. *Work & Stress*, 27, 64–87. <http://dx.doi.org/10.1080/02678373.2013.765670>
- Grant, A. M. y Sumanth, J. J. (2009). Mission possible? The performance of prosocially motivated employees depends of manager trustworthiness. *Journal of Applied Psychology*, 94, 927–944. <http://dx.doi.org/10.1037/a0014391>
- Hackman, J. R. y Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Jöreskog, K. G. (1993). *Testing structural equation models*. En K. A. Bollen y J. S. Lang (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 294–316). Newbury Park, CA: Sage.
- Karasek, R. A. y Theorell, T. (1990). *Healthy work. In Stress productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kazi, A. y Haslam, C. O. (2013). Stress management standards: A warning indicator for employee health. *Occupational Medicine*, 63, 335–340. <http://dx.doi.org/10.1093/occmed/kqt052>
- Leveque, K., Roose, H., Vanroelen, C. y van Rossem, R. (2014). Affective team climate: A multi-level analysis of psychosocial working conditions and psychological distress in team workers. *Acta Sociologica*, 57, 153–166. <http://dx.doi.org/10.1177/0001699313498262>
- Luceño, L. (2005). *Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. In Construcción y validación del Cuestionario Multidimensional DECORE [tesis doctoral]*. Madrid: Editorial Complutense.
- Luceño, L. y Martín, J. (2008). *DECORE. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales*. Madrid: TEA Ediciones.
- Luceño, L., Martín, J., Rubio, S. y Díaz, E. (2010). Análisis factorial confirmatorio del cuestionario DECORE. *Ansiedad y Estrés*, 16, 237–248.
- Moen, P., Kelly, E. L. y Lam, J. (2013). Healthy work revisited: Do changes in time strain predict well-being? *Journal of Occupational Health Psychology*, 18, 157–172. <http://dx.doi.org/10.1037/a0031804>
- Moreno-Jiménez, B. y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: INSHT.
- O'Neill, O. A., Vandenberg, R. J., Dejoy, D. M. y Wilson, M. G. (2009). Exploring relationships among anger, perceived organizational support and workplace outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 318–333. <http://dx.doi.org/10.1037/a0015852>
- Patall, E. A., Cooper, H. y Robinson, J. C. (2008). The effects of choice on intrinsic motivation and related outcomes: A meta-analysis of research findings. *Psychological Bulletin*, 134, 270–300. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909>
- Rodríguez-Muñoz, A. y Sanz-Vergel, A. I. (2013). Happiness and well-being at work: A special issue introduction. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 95–97. <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a14>
- Ruiz, M. A., Pardo, A. y San Martín, R. (2010). *Modelos de ecuaciones estructurales. Papeles del Psicólogo*, 31, 34–45.
- Siegrist, J. (2010). Effort-reward imbalance at work and cardiovascular diseases. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 23, 279–285. <http://dx.doi.org/10.2478/v10001-010-0013-8>
- Warr, P. (1987). *Work unemployment and mental health*. Oxford: Oxford University Press.
- Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 99–106. <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a15>
- Warr, P. y Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction and contrasting associations with person-job fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17, 138–139. <http://dx.doi.org/10.1037/a0026859>