

Las demandas laborales y su relación con el bienestar psicológico y físico: El papel mediador de la rumiación sobre el trabajo¹

Ernesto Rosario-Hernández

Liliana Díaz Pla

José A. Soto Franceschini

Xiomara Arzola Berrios

Elisa Santiago Pacheco

Laura Bisbal Vicente

Liliana Hernández Martínez

Ponce Health Sciences University

Lillian V. Rovira Millán

Universidad de Puerto Rico en Cayey

Celeste Segarra Colondres

Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico

Anastacio Rodríguez Irizarry

ABRO, Inc

Resumen

El propósito del presente estudio fue examinar la relación entre las demandas laborales, el bienestar psicológico y físico en una muestra de personas empleadas en diferentes organizaciones de Puerto Rico. Además, se analizó el papel mediador de la rumiación sobre el trabajo en la relación de estas variables. Los participantes fueron 794 personas que trabajaban al menos 20 horas a la semana de las cuales el 42.6% (338) eran hombres y un 54.7% (434) eran mujeres. Un 23.2% (184) ocupaba un puesto gerencial, un 72.7% (577) tenía un puesto permanente y un 77.7% (617) trabajaba para la empresa privada. Los resultados sugieren que existe una relación entre las demandas laborales y un pobre bienestar psicológico y físico. Además, se encontró que la rumiación relacionada al trabajo media la relación entre las demandas laborales, y el bienestar psicológico y físico. Se discuten las implicaciones teóricas y prácticas de los resultados para las organizaciones.

Palabras Claves: Demandas Laborales, Bienestar Psicológico, Rumiación sobre el Trabajo

Job demands and its relationship with psychological and physical well-being: the mediating role of work-related rumination

Abstract

The aim of this study was to examine the relationship between job demands, psychological and physical well-being in a sample of employees in different organizations in Puerto Rico. It was also examined the mediating role of work-related rumination in the relationship of these variables. Participants were 794 persons working at least 20 hours a week of which 42.6% (338) were male and 54.7% (434) were female, 23.2% (184) occupied a managerial position, 72.7% (577) had tenure, and 77.7% (617) worked for a private company. The results indicated a relationship between job demands, psychological, and physical well-being. In addition, work-related rumination mediates the relation between job demands, psychological, and physical well-being. Theoretical and practical implications of the results for organizations are discussed.

Key Words: Job Demands, Psychological Well-Being, Work-Related Rumination

¹ Parte de esta investigación fue presentada en el XII Congreso Caribeño de Psicología: “Nuevos Desafíos de la Psicología”, 14 y 15 de marzo de 2015 en la Universidad Central del Este (UCE), San Pedro de Macorís, República Dominicana. Para comunicarse con los autores principales, puede escribir a cualquiera de los siguientes correos electrónicos: erosario@psm.edu or lillian.rovira@upr.edu.

Las demandas laborales y su relación con el deterioro de la salud de las personas en sus lugares de trabajo es un área de interés de los investigadores en el campo del estrés ocupacional (Pereira & Elfering, 2014). Las demandas laborales son aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales de un puesto de trabajo, que requieren de un gran esfuerzo y destrezas físicas, cognitivas y/o emocionales (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Pueden entonces convertirse en un factor de riesgo con efectos severos tanto de índole mental como física (Nixon, Mazzola, Bauer, Krueger & Spector, 2011), y han sido asociadas a una serie de complicaciones de salud tales como; enfermedades cardiovasculares (e.g., Karasek, Baker, Marxer, Ahlbom & Theorell, 1981; Rosario-Hernández et al., 2014a), burnout (e.g., Brotheridge & Grandey, 2002), depresión (e.g., Dormann & Zapf, 1999; Magnavita & Fileni, 2014; Robertson Blackmore et al., 2007; Rosario-Hernández et al., 2014a; Smith & Bielecky, 2012), ansiedad (e.g., Magnavita & Fileni, 2014; Mahan et al., 2010; Rosario-Hernández et al., 2014) y síntomas físicos (e.g., Pisanti, Pia Gagliardi, Razzino & Bertini, 2003; Rosario-Hernández et al., 2014a; Rosario-Hernández et al., 2013; van der Doef, Bannink Mbazzi & Verhoeven, 2012).

Por otro lado, no poderse recuperar de las demandas laborales pueden resultar en el deterioro de la salud (Fritz, Sonnentag, Spector & McInroe, 2010; Kivimaki et al., 2006; Meijman & Mulder, 1998; Schwartz et al., 2003; Zijlstra & Sonnentag, 2006). El proceso

de recuperación parece estar influenciado por la forma en la que las personas logran desconectarse de las demandas de sus trabajos y los pensamientos relacionados al mismo (Cropley, Dijk & Stanley, 2006; Sonnentag, Mojza, Binnewies, & Scholl, 2008; Sonnentag & Zijlstra, 2006; Rook & Zijlstra, 2006). Por lo tanto, un mecanismo sugerido que puede poner en peligro desconectarse con éxito es la rumiación (Roger & Jamieson 1988; Cropley, et al., 2006).

A pesar de la evidencia existente que señala que las demandas laborales tienen un impacto perjudicial tanto en la salud mental como en la física de los empleados, en Puerto Rico no se han examinado dichas variables. Menos aún se ha examinado cómo la rumiación media la relación entre las demandas laborales y el bienestar psicológico y físico. Por lo tanto, es importante para los profesionales en las áreas de psicología del trabajo y las organizaciones, recursos humanos y salud ocupacional entender el mecanismo en el cual estas variables se relacionan entre sí para poder ayudar a los empleados y las organizaciones a enfrentarlas de forma eficiente.

De esta forma, el propósito de la presente investigación de tipo transversal-correlacional fue examinar la relación entre las demandas laborales, bienestar psicológico y físico teniendo como marco teórico el modelo de Demandas-Control-Apoyo de Karasek (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990). Además, se pretendió explorar el papel mediador de la rumiación relacionada al trabajo en la relación entre estas variables.

Demandas laborales y bienestar psicológico

Las personas en sus lugares de trabajo pueden estar expuestas a un sinnúmero significativo de demandas laborales las cuales las pueden llevar a un estado de distrés o angustia y por lo tanto, afectar su bienestar psicológico (Magnavita & Fileni, 2014). La depresión es una de las enfermedades más prevalentes en los países desarrollados y que contribuye a la creciente carga de enfermedades a nivel mundial (World Health Organization, 2001) y se espera que represente un 15% de las enfermedades para el 2020 (Murray & López, 1997).

Al respecto, Magnavita y Fileni (2014) llevaron a cabo una investigación en Italia con una muestra de 654 médicos radiólogos. Dichos autores encontraron que un 43.9% de los médicos presentaba alguna sintomatología depresiva; más allá, identificaron que las demandas laborales se relacionaron de forma significativa con los niveles de depresión y que además, ayudaban a predecir tales niveles ($\beta=.223$). En Canadá, Robertson Blackmore et al. (2007) encontraron que 4.6% de una muestra de 24,324 personas empleadas cumplían con el criterio para ser diagnosticados con episodios de depresión mayor. Además, estos autores encontraron una asociación significativa entre las altas demandas laborales y los niveles de depresión en los hombres; mientras que entre las mujeres se encontró una asociación entre una baja autonomía laboral y los niveles de depresión. En otro estudio realizado también en Canadá con una muestra de 3,735 personas, Smith y Bielecky (2012) examinaron el impacto de los cambios del estrés laboral y sus componentes (autono-

mía laboral y demandas psicológicas) en un periodo de dos años encontrando que las personas con demandas psicológicas altas mostraron una probabilidad mayor a manifestar síntomas de depresión. Rosario-Hernández et al. (2014a) realizaron un estudio con 660 personas empleadas en diferentes organizaciones en Puerto Rico y encontraron correlaciones significativas entre varios estresores, carga de trabajo y limitaciones organizacionales, con depresión que fluctuaron entre $r=.09$ a $r=.28$, respectivamente.

En cuanto a las demandas laborales y la ansiedad, también Rosario-Hernández et al. (2014a) encontraron correlaciones significativas entre los niveles de ansiedad con la carga de trabajo y las limitaciones organizacionales, $r=.37$ y $r=.50$, respectivamente. Además, estas variables ayudaron a predecir los niveles de ansiedad ($\beta=.096$ & $\beta=.155$, respectivamente). Mientras que Magnavita y Fileni (2014) en su estudio encontraron que 43.7% de los médicos radiólogos presentaban síntomas de ansiedad y que las demandas laborales ayudaban a predecir los niveles de ansiedad ($\beta=.211$). De igual forma, Mahan et al. (2010) encontraron correlaciones significativas entre las demandas laborales y los niveles de ansiedad ($r=.36$) en una muestra de maestros de escuela de Nueva Jersey donde de nuevo las demandas laborales ayudaron a predecir los niveles de ansiedad ($\beta=.423$).

Por otro lado, el engagement es considerado como un indicador positivo de bienestar relacionado con el trabajo (Sonnentag, Binnewies & Mojza, 2010). Este se refiere a un estado mental positivo que se caracteriza por

el vigor, la dedicación y la absorción (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008; Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). Según Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma y Bakker (2002), el vigor se caracteriza por elevados niveles de energía mientras se trabaja, de persistencia y de un fuerte deseo de esforzarse en el trabajo. Por su parte, la dedicación se manifiesta en altos niveles de significado del trabajo, de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto relacionados con la actividad que se realiza. Finalmente, la absorción conlleva sentimientos de estar plenamente concentrado y feliz realizando el trabajo, mientras se tiene la sensación de que el tiempo “pasa volando” y uno “se deja llevar por el trabajo”. Modelos relacionados con el esfuerzo y la regulación de la energía sugieren que las altas demandas requieren un alto grado de inversión de esfuerzo (Hockey, 1997) y drenan los recursos de energía (Zohar, Tzischinski & Epstein, 2003). De esta forma, las demandas laborales reducen los niveles de energía con el tiempo, iniciando una “pérdida en espiral” (Hobfoll, 2001) que reduce los recursos personales haciendo difícil invertir los esfuerzos en el trabajo y mantener el engagement con el mismo (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009). Así que Hakanen, Schaufeli y Ahola (2008) propusieron que mientras las altas demandas laborales podrían abordarse con esfuerzo y con la inversión de energía a corto plazo; no obstante, a largo plazo éstas se relacionarían de forma negativa con el engagement con el trabajo. De hecho, encontraron una correlación inversa y significativa entre las demandas

laborales y el engagement, aunque la misma fue una débil ($r=-.05$).

Teniendo en cuenta todo lo anterior se establecieron las siguientes hipótesis:

H_{1a} : Se espera una relación positiva entre las demandas laborales y los niveles de depresión.

H_{1b} : Se espera una relación positiva entre las demandas laborales y los niveles de ansiedad.

H_{1c} : Se espera una relación inversa entre las demandas laborales y el engagement con el trabajo.

Demandas laborales y bienestar físico

Shima y Satoh (2006) señalan que las demandas laborales han ido en aumento en los últimos años y con ellas se ha acrecentado la manifestación de síntomas físicos por parte de las personas empleadas. Melamed et al. (2006) reportan que las demandas laborales pueden suponer un riesgo para la salud física a través del desgaste de los tejidos y los órganos del cuerpo como resultado de una hiperactividad o actividad desregulada del sistema de estrés crónica. Por ejemplo, Rosario-Hernández et al. (2013) encontraron correlaciones positivas y significativas entre los síntomas físicos y los conflictos interpersonales, las limitaciones organizacionales y la carga de trabajo iguales a $r=.24$, $r=.24$ y $r=.26$, respectivamente. Además, las limitaciones organizacionales y la carga de trabajo ayudaron a predecir síntomas físicos ($\beta=.088$ & $\beta=.083$, respectivamente). De igual forma, Pisanti et al. (2003) encontraron una correlación significativa entre las demandas laborales y síntomas físicos ($r=.30$); más allá, las altas demandas laborales ayudaron a prede-

cir síntomas físicos ($\beta=.25$). Por otro lado, van der Doef, Bannink Mbazzi y Verhoeven (2012) encontraron una correlación significativa entre las demandas laborales y síntomas físicos ($r=.14$) en un estudio realizado en África con una muestra de 309 mujeres que se desempeñaban como enfermeras. Además, las demandas físicas ayudaron a predecir la manifestación de síntomas físicos ($\beta=.150$). Así que se estableció la siguiente hipótesis:

H₂: Se espera una relación positiva entre las demandas laborales y la manifestación de síntomas físicos.

Rumiación sobre el trabajo como mediador

Martin y Tesser (1996) conceptualizan la rumiación como una clase de pensamientos conscientes que giran alrededor de un tema instrumental común y que se repiten en la ausencia de demandas ambientales inmediatas que requieren los pensamientos. La rumiación relacionada con el trabajo puede ser considerada como un conjunto de pensamientos de naturaleza repetitiva dirigidos a cuestiones de trabajo (Cropley & Zijlstra, 2011). El argumento central en relación con las cogniciones perseverantes indica que relajarse después de un día de trabajo estresante se puede ver perjudicado si una experiencia estresante se revive durante el tiempo libre (Vahle-Hinz, Bamberg, Dettmers, Friedrich & Keller, 2014). Existe evidencia la cual señala que incluso hasta después que las personas han salido de sus trabajos, el estrés laboral se relaciona con respuestas psicológicas y fisiológicas (Frankenhaeuser, 1981).

Realmente no importa si la gente piensa y rumia sobre cuestiones laborales cuando no están en el trabajo, y de hecho muchas personas hacen esto porque les resulta gratificante y estimulante. Según Cropley y Zijlstra (2011) también puede haber beneficios al pensar en el trabajo cuando no se está laborando. La rumiación sólo se convierte en un problema cuando se afecta la salud y el bienestar. Así, los autores sugieren que las personas no siempre se preocupan o piensan negativamente acerca de sus trabajos en su tiempo libre. Pensar acerca del trabajo ciertamente no es compatible con desconectarse, y por lo tanto, dificulta poder recuperarse del trabajo. Sin embargo, pensar y reflexionar acerca del trabajo puede también tener efectos beneficiosos y puede estar asociado a resultados positivos. De esta manera, e incorporando esta noción, conceptualizan la rumiación relacionada con el trabajo como un constructo con tres componentes, los cuales llamaron rumiación afectiva, resolución de problemas y desapego.

La rumiación afectiva es un estado cognitivo caracterizado por la aparición de pensamientos intrusivos, penetrantes y recurrentes acerca del trabajo. Los cuales son negativos en términos afectivos (Pravettoni et al., 2007). Si estos pensamientos acerca del trabajo no se controlan, se convierten en pensamientos intrusivos de forma cognitiva y emocional durante el tiempo libre. Existe literatura que sugiere que al tratar de sacar los pensamientos no deseados fuera de la consciencia, lo que se logra es ponerlos más accesibles (Erber & Wegner, 1996; Wegner, Schneider, Carter & White, 1987). Esto hace

probable, según Cropley y Zijlstra (2011), que en dichas circunstancias las personas experimentarían reacciones emocionales negativas que se manifiestan en la forma de tensión, molestia o enojo; lo cual claramente tiene un efecto negativo en el proceso de recuperación.

Cropley y Zijlstra (2011) señalan que la mayoría de los estudios relacionados con la rumiación se han enfocado en los aspectos negativos del mismo, lo que implica que si las personas piensan acerca de sus trabajos durante la noche significa que siguen cognitivamente con “el botón de encendido” en relación a sus trabajos, lo que les previene de recuperarse durante la noche o los fines de semana. Es claro que esto tiene un impacto negativo en el proceso de recuperación; sin embargo, cuando las personas piensan acerca de sus problemas de trabajo, necesariamente no tiene implicaciones negativas, ya que también puede tener un lado positivo. Por ejemplo, existen estudios que sugieren que pensar acerca del trabajo pudiera tener un impacto en la innovación y la creatividad (e.g., Baas, De Dreu & Nijstad, 2008). Algo particularmente notable en el estudio de Baas et al. (2008) fue un humor positivo cuando la tarea que se hacía era vista como agradable e intrínsecamente provechosa. Así que Cropley y Zijlstra señalan que la resolución de problemas es una forma de pensar que puede ser caracterizada por un escrutinio mental prolongado de un problema particular o la evaluación de un problema de trabajo previo con el fin de encontrar una solución, pero no envuelve el proceso emocional que incita la rumiación afectiva. Por otro lado, los mismos autores indican que hay per-

sonas que sí logran apretar “el botón de apagado”, desconectarse y olvidarse de sus trabajos. El desapego puede definirse como un sentido de estar lejos de la situación laboral (e.g., Etzion, Eden & Lapidot, 1998). Estudios previos han demostrado que desconectarse del trabajo se asocia con un bienestar positivo y baja fatiga (e.g., Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag, Mojza, Binnewies & Scholl, 2008). Cropley y Zijlstra señalan que es razonable pensar que los empleados que son capaces de desconectarse pueden tener un balance saludable de trabajo y vida. También dichos autores añaden que es concebible que estos empleados que se desconectan de sus trabajos se esfuerzan por tener el control en otras áreas de sus vidas para salvaguardar su bienestar.

De esta forma, existe evidencia que sugiere que la rumiación sobre el trabajo se asocia con una serie de problemas de salud, incluyendo enfermedades cardiovasculares (e.g., Kivimaki et al., 2006; Suadicani, Hein & Gyntelberg, 1993), estado de ánimo negativo (e.g., Pravettoni, et al 2007), secreción de cortisol en saliva (Rydstedt, Cropley, Devereux & Michalianou, 2009) y trastornos del sueño (Åkerstedt, et al 2002; Berset, Elfering, Luthy, Luthi, & Semmer, 2011; Cropley, et al 2006; Groeger, Zijlstra & Dijk, 2004; Nysten, et al 2007). Por ejemplo, un estudio prospectivo encontró que los hombres que informaron ser incapaces de relajarse después del trabajo, tuvieron un riesgo aproximadamente triplicado a padecer enfermedades del corazón (Suadicani, et al., 1993). Otro estudio mostró que las personas que experimentan pensamientos

persistentes acerca del trabajo eran tres veces más propensos a padecer de alteraciones del sueño, en comparación con aquellos que no lo hicieron (Åkerstedt, et al., 2002). De esta forma, se establecieron las siguientes hipótesis:

H₃: Se espera que la rumiación relacionada con el trabajo medie la relación entre las demandas laborales y el bienestar psicológico, físico y del sueño.

H_{3a}: Se espera que la rumiación relacionada con el trabajo medie la relación entre las demandas laborales y el bienestar psicológico.

H_{3a1}: Se espera que la rumiación afectiva medie la relación entre las demandas laborales y el bienestar psicológico (depresión).

H_{3a2}: Se espera que la resolución de problemas medie la relación entre las demandas laborales y el bienestar psicológico (depresión).

H_{3a3}: Se espera que el desapego medie la relación entre las demandas laborales y el bienestar psicológico (depresión).

H_{3a4}: Se espera que la rumiación afectiva medie la relación entre las demandas laborales y el bienestar psicológico (ansiedad).

H_{3a5}: Se espera que la resolución de problemas medie la relación entre las demandas laborales y el bienestar psicológico (ansiedad).

H_{3a6}: Se espera que el desapego medie la relación entre las demandas laborales y el bienestar psicológico (ansiedad).

H_{3a7}: Se espera que la rumiación afectiva medie la relación entre las demandas laborales y el bienestar psicológico (engagement con el trabajo).

H_{3a8}: Se espera que la resolución de problemas medie la relación entre las demandas la-

borales y el bienestar psicológico (engagement con el trabajo).

H_{3a9}: Se espera que el desapego medie la relación entre las demandas laborales y el bienestar psicológico (engagement con el trabajo).

H_{3b}: Se espera que la rumiación relacionada con el trabajo medie la relación entre las demandas laborales y el bienestar físico.

H_{3b1}: Se espera que la rumiación afectiva medie la relación entre las demandas laborales y el bienestar físico.

H_{3b2}: Se espera que la resolución de problemas medie la relación entre las demandas laborales y el bienestar físico.

H_{3b3}: Se espera que el desapego medie la relación entre las demandas laborales y el bienestar físico.

Método

Muestra

En el presente estudio participaron 794 personas que estaban empleadas y trabajaban al menos 20 horas semanales. Los mismos fueron seleccionados por disponibilidad y se les garantizó su voluntariedad, anonimato y el derecho a abandonar la investigación cuando lo consideraran necesario. En la Tabla 1 se pueden apreciar las características sociodemográficas de la muestra del presente estudio. Se destaca que un 54.7% de las personas eran féminas y un 83.0% se encontraba entre las edades de 21 a 50 años de edad. Un 35.9% llevaba trabajando entre un mes a cinco años, un 23.2% ocupaba un puesto gerencial, un 72.7% tenía permanencia en su empleo y un 77.7% trabajaba para la empresa privada.

Tabla 1
Distribución de frecuencia de los datos sociodemográficos de la muestra participantes

Variable	f	%	Variable	f	%
Género			Tipo de Empresa		
Masculino	338	42.6	Pública estatal	137	17.3
Femenino	434	54.7	Pública federal	26	3.3
			Privada	617	77.7
Edad			Tiempo Trabajando		
21-25 años	199	25.1	1 mes a 5 años	285	35.9
26-30 años	101	12.7	6 a 10 años	103	13.0
31-35 años	94	11.8	7 a 15 años	132	16.6
36-40 años	88	11.1	16 a 20 años	86	10.8
41-45 años	88	11.1	21 a 25 años	85	10.7
46-50 años	89	11.2	26 a 30 años	47	5.9
51-55 años	71	8.9	31 años o más	50	6.3
56-60 años	31	3.9			
61-65 años	21	2.6	Turno de Trabajo		
65 años o más	10	1.3	Fijo durante el día	513	64.6
Estado Civil			Fijo Hasta Entrada la Noche	94	11.8
Soltero	284	35.8	Fijo Hasta la Madrugada	12	1.5
Casado	358	45.1	Rotativo	174	21.9
Viudo	10	1.3			
Divorciado	71	8.9	Trabaja Horas Extras		
Convive	65	8.2	Si	373	47.0
			No	420	52.9
Tipo de Puesto				Media	DE
Gerencial	184	23.2	Número Horas Extras Semanales	4.07	7.319
No Gerencial	596	75.1			
Tipo de Empleo			Escolaridad	15.66	2.239
Permanente	577	72.7			
Temporero	205	25.8			

Nota: n=794; DE=Desviación Estándar.

Instrumentos

Primeramente, se utilizó una hoja de datos sociodemográficos. Con ésta se recogió información de los participantes relacionada con el género, la edad, el estado civil, el ingreso anual, entre otras variables, para poder describir la muestra del presente estudio.

Demandas-Control-Apoyo. Para medir las demandas laborales, control y apoyo, se utilizó el Inventario del Modelo-Demandas-Control-Apoyo desarrollado por Rosario-Hernández y Rovira Millán (2014). El mismo se desarrolló basado en el modelo de Karasek (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990) y consta de 29 reactivos los cuales se contestan

en un formato de escala Likert del 1 al 6, la cual va desde “Totalmente en Desacuerdo” hasta “Totalmente en Acuerdo”. El inventario contiene tres dimensiones Demandas (psicológicas, emocionales y físicas), Control (Autonomía y Destrezas) y Apoyo (Compañeros y Supervisión) y esta estructura interna fue apoyada por diferentes análisis de factores tanto exploratorios como confirmatorios usando el modelo de ecuaciones estructurales. Ejemplo de un reactivo de demandas: “Mi trabajo es psicológicamente agotador.” Ejemplo de un reactivo de control: “Me tengo que apresurar para hacer mi trabajo.” Ejemplo de un reactivo de apoyo: “Recibo el apoyo de mis compañeros de trabajo.” La confiabilidad de las dimensiones informada por sus autores mediante la técnica alfa de Cronbach fue de .90 para Demandas, .74 para Control y .89 para Apoyo.

Bienestar Psicológico. Para medir el bienestar psicológico, se utilizaron tres instrumentos. Uno de los instrumentos mide niveles de depresión, otro mide niveles de ansiedad y otro que mide el bienestar relacionado al trabajo. A continuación se describen los mismos.

Depresión. Para medir síntomas de depresión se utilizó el Cuestionario de Salud del Paciente (PHQ-9). El PHQ-9 es un auto-informe de nueve reactivos para la detección, el diagnóstico, el seguimiento y la medición de la gravedad de la depresión (The MacArthur Initiative on Depression and Primary Care, 2009). La escala de contestación es de 0 a 3 para cada síntoma en el que los descriptores son: “No, en lo absoluto”, “Varios días”, “Más de la mitad de los días”, y “Casi todos los días”. Ejemplo

de un reactivo: “Sentirse desanimado/a, deprimido/a, o sin esperanza.” Para la evaluación de la gravedad de la depresión, el PHQ-9 ha sido categorizado por las puntuaciones <10 como leve o mínima, 10-14 moderada, 15-19 moderada a depresión severa, y ≥ 20 depresión mayor severa.

Ansiedad. Para medir los niveles de ansiedad se utilizó el cuestionario Trastorno de Ansiedad Generalizada (GAD-7). El GAD-7 es un instrumento válido y eficaz para la detección del trastorno de ansiedad generalizada y la evaluación de su severidad en la práctica clínica y la investigación (Spitzer et al., 2006). El GAD-7 es un auto-informe de siete reactivos con una escala de clasificación de 0-3 en el que los descriptores son: “No seguro del todo”, “varios días”, “Más de la mitad de los días”, y “Casi todos los días”. Ejemplo de un reactivo: “Sentirse nervioso/a, ansioso/a, o con los nervios de punta.” Para la evaluación de la gravedad de la ansiedad, el GAD-7 ha sido categorizada por puntuaciones de <5 como leve, 6-10 moderada, 11-15 como grave, y ≥ 16 como ansiedad severa.

Engagement con el trabajo. Se utilizó la Escala de Engagement con el Trabajo (UWES) de Schaufeli y Bakker (2003). Consta de 17 reactivos valorados con una escala de 0 a 6 (Nunca a Siempre) y tiene tres subescalas que son vigor, absorción y dedicación. Existe evidencia en Puerto Rico de la validez de constructo de la UWES (Rodríguez Montalbán, Martínez Lugo & Andújar Rojas, 2011) mediante la técnica de análisis de factores tanto exploratorio como confirmatorio usando el modelo de ecuaciones

estructurales. Los coeficientes de confiabilidad de la UWES reportados en una investigación realizada por Rosario-Hernández et al. (2014b) mediante la técnica de alfa de Cronbach para la escala total fue igual a .94 y para las subescalas de vigor, dedicación y absorción fue de .85, .90 y .84, respectivamente.

Bienestar físico. También se utilizó el Inventario de Síntomas Físicos desarrollado por Spector y Jex (1998), el cual contiene 18 reactivos que fueron diseñados para evaluar síntomas somáticos de los cuales la persona tiene conocimiento. Se computan tres puntuaciones, uno para si tuvo síntomas, pero no fue al médico; si tuvo los síntomas y visitó al médico y una puntuación total, la cual fue la que se utilizó en la presente investigación. Ejemplos de reactivos: “Problemas para dormir,” “Malestar de estómago o náuseas” y “Dolor de cabeza.” Los autores alegan que no es necesario calcular la confiabilidad de esta escala porque es un indicador causal de un conjunto de constructos diferentes. No obstante, se ha estimado el alfa de Cronbach de la escala en una investigación realizada en Puerto Rico (Rosario-Hernández et al., 2013) y fue igual a .75.

Rumiación relacionada con el trabajo. Se utilizó la Escala de Rumiación Relacionada con el Trabajo desarrollada por Cropley, Michalianou, Pravettoni y Millward (2012) y traducida por los investigadores principales para la presente investigación. La misma está compuesta por tres subescalas de cinco reactivos cada una, las cuales son rumiación afectiva, resolución de problemas y desapego. El formato de contestación es una escala

Likert de cinco puntos que va de 1 (Muy Rara Vez / Nunca) a 5 (Muy a Menudo / Siempre), y cada subescala produce una puntuación total que puede fluctuar de 0 a 25. El análisis de factores confirmatorio apoya cada uno de los tres factores conceptualizados, y juntos representaron el 68.4% de la varianza. La confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach de las tres subescalas reportadas por los autores fue .90 para la rumiación afectiva, .81 para la de resolución de problemas y .88 para la de desapego. Ejemplo de un reactivo de rumiación afectiva: “¿Se pone usted tenso cuando piensa acerca de cuestiones relacionadas con su trabajo?” Ejemplo de un reactivo de resolución de problemas: “Encuentro soluciones a problemas relacionados con mi trabajo en mi tiempo libre.” Un ejemplo de desapego: “Me logro desconectar del trabajo tan pronto salgo del mismo”.

Procedimiento

En principio, se sometió la propuesta de investigación a la Junta de Revisión Institucional (IRB, por sus siglas en inglés) de Ponce Health Sciences University y la misma fue aprobada el 7 de mayo de 2014 con el número de protocolo 140501-ER. Inmediatamente se contactaron los participantes en diferentes organizaciones y se les explicó el propósito de la investigación. Se les dio la hoja de consentimiento, la hoja de datos sociodemográficos y los instrumentos del estudio. Los instrumentos se administraron tanto de forma grupal como individual por los investigadores en las

diferentes organizaciones contactadas. Luego los datos fueron analizados con el programa SPSS, versión 20.0, en una computadora personal compatible con la IBM.

Diseño de Investigación y Análisis de Datos

El diseño de investigación fue no experimental de tipo transversal-correlacional. En este tipo de diseño se recolectan los datos en un momento único y su propósito es describir, analizar incidencias y/o interrelaciones entre las variables estudiadas (Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio, 2010). Se llevaron a cabo análisis de frecuencias, media y desviación estándar para describir la muestra de participantes del estudio. Mientras que para examinar las hipótesis propuestas se realizaron análisis de correlación y regresión múltiple con la técnica de entrada jerárquica los cuales ayudaron a determinar la relación entre las demandas laborales con el bienestar psicológico y físico. Además, para examinar el papel mediador de la rumiación relacionada al trabajo en la relación de las demandas laborales con el bienestar psicológico y físico, se realizaron análisis de regresión jerárquica tal y como Baron y Kenny (1986) lo recomiendan utilizando el macro creado por Hayes (2013) para el programa IBM SPSS versión 20.0.

Resultados

La primera hipótesis (1a, 1b, 1c) pretendía examinar la relación entre las demandas laborales con el bienestar psicológico (depresión, ansiedad y engagement con el trabajo). Tal y como se puede apreciar en las Tabla 2, correlacionaron de forma significativa y positiva con los niveles de depresión y ansiedad; por otro lado, las demandas laborales correlacionaron de forma inversa con el engagement con el trabajo y sus dimensiones, aunque solamente hubo una correlación significativa con la dimensión de absorción y según Cohen (1988), la magnitud de esta correlación fue baja ($r=-.20$). Además, como parte de la corroboración de la primera hipótesis se realizaron varios análisis de regresión múltiple utilizando la técnica de entrada jerárquica. Esto es, se entraron en diferentes pasos; primeramente, se entraron los tres tipos de demandas laborales, (1) psicológicas, (2) emocionales y (3) físicas. En el segundo paso se entraron las variables de control, (1) autonomía y (2) destrezas. En el tercer paso se entraron las variables de apoyo, (1) compañeros y (2) supervisión. Por último, se entraron las variables de la rumiación relacionada con el trabajo que son rumiación afectiva, resolución de problemas y desapego. En la Tabla 3 se puede apreciar que las demandas emocionales ($\beta=.147$) y la rumiación afectiva ($\beta=.306$) predijeron los niveles de depresión.

Tabla 2
Matriz de correlación, media, desviación estándar y confiabilidad de las variables del estudio

Escala/Subescala	M	DE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1. Rumiación Afectiva	11.69	4.86	(.83)																			
2. Resolución Problemas	13.36	3.90	.69**	(.79)																		
3. Desapego	17.78	4.16	-.55**	-.53**	(.73)																	
4. Demandas	55.22	16.62	.40**	.32**	-.29**	(.89)																
5. Deman. Psicológicas	26.20	6.66	.19**	.16**	-.07*	.77**	(.77)															
6. Deman. Emocionales	11.84	6.09	.54**	.38**	-.44**	.76**	.42**	(.91)														
7. Demandas Físicas	17.18	8.24	.26**	.24**	-.19**	.83**	.43**	.45**	(.94)													
8. Control	27.33	6.10	-.18**	.04	.09*	.13**	.20**	-.01	.11**	(.74)												
9. Autonomía	12.10	4.60	-.12**	.08*	.00	.06	.07	.00	.07	.89**	(.85)											
10. Destrezas	15.24	2.94	-.19**	-.04	.18**	.17**	.30**	-.03	.13**	.69**	.27**	(.62)										
11. Apoyo	35.60	9.38	-.37**	-.15**	.17**	-.17**	-.04	-.28**	-.11**	.28**	.20**	.26**	(.89)									
12. Apoyo Compañeros	17.95	4.92	-.32**	-.10**	.13**	-.13**	-.01	-.24**	-.07*	.25**	.19**	.23**	.83**	(.81)								
13. Apoyo Supervisión	17.66	5.97	-.31**	-.15**	.16**	-.17**	-.06	-.25**	-.11**	.23**	.16**	.23**	.89**	.48**	(.95)							
14. Engagement Trabajo	77.68	19.68	-.25**	.14**	-.02	-.01	.07*	-.11**	-.01	.41**	.36**	.30**	.42**	.34**	.38**	(.94)						
15. Vigor	27.52	6.95	-.30**	.09*	.05	-.08*	.03	-.20**	-.03	.40**	.34**	.30**	.43**	.35**	.39**	.95**	(.85)					
16. Dedicación	24.23	6.37	-.26**	.09*	.02	-.01	.08*	-.11**	-.03	.40**	.35**	.28**	.40**	.32**	.36**	.95**	.85**	(.85)				
17. Absorción	25.93	7.41	-.15**	.21**	-.11**	.05	.09*	-.01	.05	.38**	.33**	.27**	.37**	.29**	.34**	.95**	.85**	.86**	(.81)			
18. Depresión	5.73	5.50	.45**	.31**	-.31**	.31**	.19**	.38**	.19**	-.09**	-.08*	-.07*	-.22**	-.19**	-.19**	-.30**	-.35**	-.30**	-.23**	(.89)		
19. Ansiedad	5.08	5.30	.50**	.37**	-.36**	.31**	.21**	.36**	.19**	-.08*	-.07*	-.05	-.22**	-.17**	-.21**	-.24**	-.28**	-.23**	-.17**	.72**	(.92)	
20. Síntomas Físicos	5.07	4.88	.29**	.19**	-.19**	.17**	.07*	.20**	.14**	-.07*	-.06	-.06	-.10**	-.08*	-.09*	-.17**	-.20**	-.16**	-.13**	.45**	.48**	(.84)

Nota. n=794; * $p < .05$, ** $p < .01$; Coeficientes de confiabilidad mediante la técnica alfa de Cronbach de las medidas utilizadas en la investigación aparecen entre paréntesis en las diagonales.

Tabla 3
Análisis de regresión múltiple mediante la técnica de “entrada jerárquica” teniendo como criterio el nivel de depresión

Paso	Predictor	B	beta	R	R ²	ΔR ²
	(Constante)	1.686				
1	Demandas Psicológicas	.056	.068	.380*	.145	.145*
	Demandas Emocionales	.133	.147*			
	Demandas Físicas	-.001	-.002			
2	Autonomía	-.041	-.035	.393*	.154	.010*
	Destrezas	.003	.002			
3	Apoyo Compañeros	-.029	-.026	.405*	.164	.009*
	Apoyo Supervisión	-.026	-.028			
4	Rumiación Afectiva	.346	.306*	.485*	.236	.072*
	Resolución Problemas	-.010	-.007			
	Desapego	-.083	-.063			

Nota. * $p < .05$.

En cuanto a los niveles de ansiedad, en la Tabla 4 se puede apreciar que las demandas psicológicas ($\beta=.090$), la rumiación afectiva ($\beta=.360$) y el desapego ($\beta=-.120$) ayudaron a predecir los niveles de ansiedad. El cambio más amplio en la varianza explicada fue cuando se entraron las variables de rumiación relacionada con el trabajo, en este caso, rumiación afectiva y desapego ($\Delta R^2=.124$).

Tabla 4
Análisis de regresión múltiple mediante la técnica de “entrada jerárquica” teniendo como criterio el nivel de Ansiedad

Paso	Predictor	B	beta	R	R ²	ΔR ²
	(Constante)	.894				
1	Demandas Psicológicas	.072	.090*	.362*	.131	.131*
	Demandas Emocionales	.046	.053			
	Demandas Físicas	.003	.004			
2	Autonomía	-.044	-.038	.374*	.140	.008*
	Destrezas	.061	.034			
3	Apoyo Compañeros	.011	.011	.390*	.152	.013*
	Apoyo Supervisión	-.056	-.063			
4	Rumiación Afectiva	.392	.360*	.526*	.277	.124*
	Resolución Problemas	.017	.013			
	Desapego	-.152	-.120*			

Nota. * $p < .05$.

Las variables que ayudaron a predecir el engagement con el trabajo fueron las dos dimensiones del control, autonomía y destrezas ($\beta=.182$ y $\beta=.114$, respectivamente); las dos dimensiones del apoyo, compañeros y supervisión ($\beta=.069$ y $\beta=.226$, respectivamente); y por

último, todas las dimensiones de la rumiación relacionada con el trabajo, rumiación afectiva, resolución de problemas y desapego ($\beta=-.481$, $\beta=.436$ y $\beta=-.119$, respectivamente). Cuando se entraron las de autonomía y destrezas de la

dimensión de control, el cambio de la varianza fue igual a $\Delta R^2=.154$, y cuando se entraron las variables de rumiación sobre el trabajo fue igual a $\Delta R^2=.120$.

Tabla 5
Análisis de regresión múltiple mediante la técnica de "entrada jerárquica" teniendo como criterio engagement con el trabajo

Paso	Predictor	B	beta	R	R ²	ΔR^2
	(Constante)	38.314				
1	Demandas Psicológicas	.184	.062	.170*	.029	.029*
	Demandas Emocionales	-.015	-.004			
	Demandas Físicas	-.059	-.025			
2	Autonomía	.779	.182*	.427*	.182	.154*
	Destrezas	.764	.114*			
3	Apoyo Compañeros	.276	.069*	.523*	.274	.091*
	Apoyo Supervisión	.744	.226*			
4	Rumiación Afectiva	-1.952	-.481*	.627*	.394	.120*
	Resolución Problemas	2.201	.436*			
	Desapego	-.563	-.119*			

Nota. * $p < .05$.

En cuanto al bienestar físico, de todas las variables incluidas, solamente la rumiación afectiva la predijo ($\beta=.267$). De esta forma, cuando

se entró la rumiación relacionada con el trabajo, hubo un cambio de varianza explicada igual a 4.4% de la varianza total que fue igual a 9.3%.

Tabla 6
Análisis de regresión múltiple mediante la técnica de "entrada jerárquica" teniendo como criterio los síntomas físicos

Paso	Predictor	B	beta	R	R ²	ΔR^2
	(Constante)	5.071				
1	Demandas Psicológicas	-.012	-.015	.208*	.043	.043*
	Demandas Emocionales	.128	.029			
	Demandas Físicas	.049	.072			
2	Autonomía	-.048	-.030	.220*	.049	.005*
	Destrezas	-.069	-.007			
3	Apoyo Compañeros	-.006	.025	.221*	.050	.001*
	Apoyo Supervisión	-.016	.008			
4	Rumiación Afectiva	2.613	.267*	.306*	.093	.044*
	Resolución Problemas	-.011	-.034			
	Desapego	.023	-.040			

Nota. * $p < .05$.

Establecimiento de la mediación. Para establecer la mediación, se tienen que satisfacer cuatro pasos (Baron & Kenny, 1986; Judd & Kenny, 1981). En el primer paso, la variable predictora o independiente (demandas laborales) debe estar correlacionada con el criterio o variable dependiente (bienestar psicológico y físico) porque esto establece que existe un efecto directo a ser mediado (ver la flecha direccional *c*, en la Figura 1), aunque existe literatura que señala que ésto no es necesario para realizar un análisis de mediación (e.g., MacKinnon, 2008). En el paso 2, la variable demandas laborales debe estar correlacionada con la variable mediadora (rumiación relacionada con el trabajo, ver la flecha direccional *b* en la Figura 1). En el paso 3, la rumiación relacionada con el trabajo debe afectar el bienestar (psicológico y físico, ver flecha direccional *b'* en la Figura 1) y el efecto de las demandas laborales en el bienestar debe reducirse (ver la flecha direccional *c'*) al incluirse la variable mediadora. En el paso 4, se realiza un análisis de regresión con las demandas laborales y la rumiación relacionada con el trabajo como predictores del bienestar (psicológico y físico). Si la relación con demandas laborales deja de ser significativa después de que se incluye la rumiación en la ecuación, entonces se comprueba la mediación completa. No obstante, si la relación se reduce pero sigue siendo significativa luego de la inclusión de la variable en la ecuación, entonces se confirma un modelo de mediación parcial.

Sin embargo y aparte de estos cuatro pasos, es necesario y prudente proveer una prueba

estadística de la significancia del efecto indirecto de la mediación. Baron y Kenny (1986) recomiendan que se realice la prueba *z* de Sobel. Esta prueba evalúa si las diferencias entre el efecto total y el efecto directo es estadísticamente significativa. Para ello se utilizó el programa llamado "Medgraph" (Jose, 2013)". Además, para estimar los efectos del tamaño mediante kappa al cuadrado (K^2) y los intervalos de confianza usando la técnica de "bootstrap" se utilizó la herramienta que desarrolló Hayes (2013), "PROCESS". Dado que la rumiación relacionada con el trabajo contiene tres dimensiones (rumiación afectiva, resolución de problemas y desapego) y el bienestar psicológico contiene tres variables (depresión, ansiedad y engagement con el trabajo) y el bienestar físico una, se llevaron a cabo 12 análisis de mediación de forma separada.

De esta forma, con los primeros análisis de mediación se examinaron las hipótesis 3a1, 3a2 y 3a3. Es decir, se pretendía auscultar el efecto mediador de la rumiación relacionada con el trabajo con el bienestar psicológico, en este caso, los niveles de depresión. Tal y como se puede apreciar en la Tabla 8, las tres hipótesis fueron corroboradas dado que se encontró que las tres dimensiones de la rumiación mediaron la relación entre las demandas laborales y los niveles de depresión. Todas las mediaciones fueron significativas de acuerdo a las pruebas *z* de Sobel y la rumiación afectiva obtuvo el tamaño de efecto que Preacher y Kelley (2011) consideran como mediano.

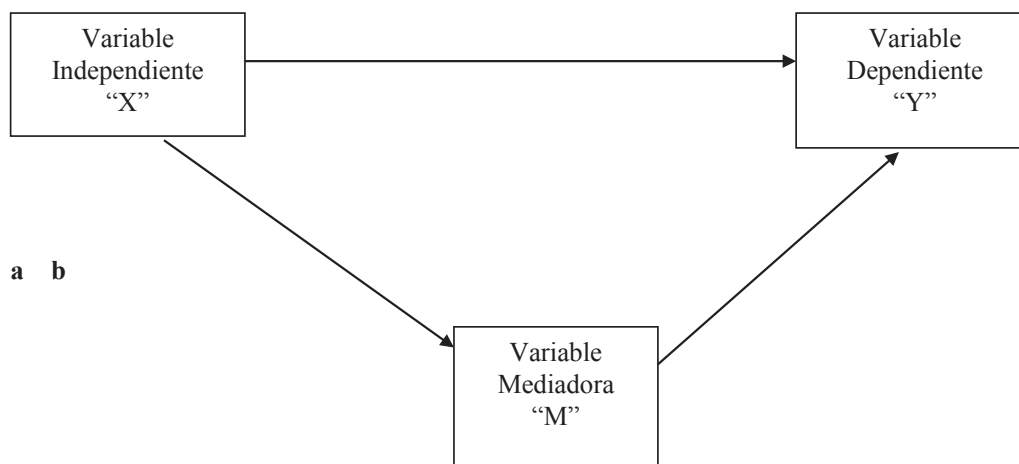


Figura 1. Modelo de Mediación Simple. a = efecto de la variable independiente (X) sobre la variable mediadora (M); b = efecto de la variable mediadora (M) sobre la variable dependiente (Y); c = el efecto directo de "X" sobre "Y"; c' = efecto directo de "X" sobre "Y" cuando se incluye "M"

Tabla 8

Análisis de mediación de la rumiación relacionada al trabajo entre las demandas laborales y el bienestar psicológico (depresión)

Paso	Predictor	β	Tamaño del Efecto (K^2)	Prueba de Sobel	Efecto Directo	Efecto Indirecto	IC 95%
1	Demandas Laborales	.308*					
2	Demandas Laborales	.152*	.15	8.11*	.05	.05	.0386 / .0655
	Rumiación Afectiva	.388*					
1	Demandas Laborales	.308*					
2	Demandas Laborales	.077*	.07	5.46*	.08	.02	.0164 / .0356
	Resolución Problemas	.233*					
1	Demandas Laborales	.308*					
2	Demandas Laborales	.079*	.07	5.25*	.08	.02	.0150 / .0322
	Desapego	-.237*					

Nota. * $p < .05$; K^2 =Kappa al Cuadrado; IC=Intervalo de Confianza estimados con 1000 muestra mediante la técnica de "bootstrap."

Los próximos análisis de mediación realizados fueron para examinar las hipótesis 3a4, 3a5 y 3a6, las cuales auscultaron la mediación de la rumiación relacionada al trabajo entre las demandas laborales y el bienestar psicológico, pero en este caso los niveles de ansiedad. De igual forma, los resultados apoyan dichas hipótesis en donde se puede apreciar que también la

rumiación relacionada al trabajo media la relación entre las demandas laborales y los niveles de ansiedad. También todas las mediaciones fueron significativas de acuerdo a las pruebas z de Sobel y la rumiación afectiva obtuvo el tamaño de efecto más grande, el cual Preacher y Kelley (2011) consideran como mediano.

Tabla 9

Análisis de mediación de la rumiación relacionada al trabajo entre las demandas laborales y el bienestar psicológico (ansiedad)

Paso	Predictor	β	Tamaño del Efecto (K^2)	Prueba de Sobel	Efecto Directo	Efecto Indirecto	IC 95%
1	Demandas Laborales	.308*					.0439 / .0715
2	Demandas Laborales	.130*	.18	8.83*	.04	.06	
	Rumiación Afectiva	.444*					
1	Demandas Laborales	.308*					
2	Demandas Laborales	.068	.09	6.63*	.07	.03	.0041 / .0078
	Resolución Problemas	.297*					
1	Demandas Laborales	.308*					
2	Demandas Laborales	.071*	.09	5.90*	.03	.01	.0035 / .0070
	Desapego	-.295*					

Nota. * $p < .05$; K^2 =Kappa al Cuadrado; IC=Intervalo de Confianza estimados con 1000 muestra mediante la técnica de "bootstrap."

En cuanto al efecto mediador de la rumiación en la relación de las demandas laborales y el engagement con el trabajo, este no fue significativo. No obstante, al incluirse la variable mediadora, en este caso, las dimensiones de rumiación afectiva y resolución de problemas, se encontró que el efecto directo se hizo significativo, no así cuando se añadió la dimensión

de desapego de la rumiación relacionada con el trabajo. Por lo tanto, se apoyan las hipótesis 3a7 y 3a8, pero no así la hipótesis 3a9. De las tres mediaciones, dos fueron significativas de acuerdo a las pruebas z de Sobel y la rumiación afectiva obtuvo el tamaño de efecto más grande, el cual Preacher y Kelley (2011) consideran como mediano.

Tabla 10

Análisis de mediación de la rumiación relacionada al trabajo entre las demandas laborales y el bienestar psicológico (engagement con el trabajo)

Paso	Predictor	β	Tamaño del Efecto (K^2)	Prueba de Sobel	Efecto Directo	Efecto Indirecto	IC 95%
1	Demandas Laborales	-.015					
2	Demandas Laborales	.103*	.11	-6.40*	.12	-.14	-.1867 / -.1001
	Rumiación Afectiva	-.287*					
1	Demandas Laborales	-.013					
2	Demandas Laborales	-.075*	.05	3.90*	-.08	.06	.0319 / .0948
	Resolución Problemas	.159*					
1	Demandas Laborales	-.013					
2	Demandas Laborales	-.022	.01	.5699	-.02	.01	-.0203 / .0331
	Desapego	-.021					

Nota: *significativa a $p < .05$; K^2 =Kappa al Cuadrado; IC=Intervalo de Confianza estimados con 1000 muestra mediante la técnica de "bootstrap."

Los efectos de mediación de la rumiación en la relación entre las demandas laborales y el bienestar físico se examinaron teniendo las hipótesis 3b1, 3b2 y 3b3 como guía. En la Tabla 11 se puede apreciar que el efecto de las demandas laborales sobre el bienestar físico dejó de ser significativo al entrar la rumiación afectiva como variable mediadora, lo que lleva a interpretarse como una mediación significativa.

Las otras dimensiones de la rumiación relacionada al trabajo también mediaron significativamente la relación entre las demandas laborales y el bienestar físico. Todas las mediaciones fueron significativas de acuerdo a las pruebas z de Sobel y la rumiación afectiva obtuvo el tamaño de efecto más grande, el cual Preacher y Kelley (2011) consideran como mediano.

Tabla 11

Análisis de mediación de la rumiación relacionada al trabajo entre las demandas laborales y el bienestar físico (síntomas físicos)

Paso	Predictor	β	Tamaño del Efecto (K^2)	Prueba de Sobel	Efecto Directo	Efecto Indirecto	IC 95%
1	Demandas Laborales	.171*					
2	Demandas Laborales	.064	.10	6.14*	.02	.03	.0225 / .0420
	Rumiación Afectiva	.266*					
1	Demandas Laborales	.171*					
2	Demandas Laborales	.122*	.05	-3.81*	.04	.01	.0016 / .0047
	Resolución Problemas	.154*					
1	Demandas Laborales	.171*					
2	Demandas Laborales	.126*	.04	3.83*	.04	.01	.0070 / .0211
	Desapego	-.156*					

Nota: *significativa a $p < .05$; K^2 =Kappa al Cuadrado; IC=Intervalo de Confianza estimados con 1000 muestra mediante la técnica de "bootstrap."

Discusión

El presente estudio examinó la relación entre las demandas laborales, bienestar psicológico y físico teniendo como marco teórico el modelo Demandas-Control-Apoyo de Karasek (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990). Además, se revisó el papel mediador de la rumiación relacionada al trabajo. Primeramente, se hipotetizó que las altas demandas laborales se correlacionarían y predecirían una pobre salud psicológica (depresión, ansiedad y bajo

engagement con el trabajo) que fueron las hipótesis 1a, 1b y 1c, y estas hipótesis fueron corroboradas. Más en detalle, las demandas laborales correlacionaron de forma significativa con los niveles de depresión y estas fluctuaron entre $r=.19$ a $r=.38$. Específicamente, las demandas emocionales obtuvo el coeficiente de correlación más alto con los niveles de depresión. Estos resultados son acordes con los encontrados en otras investigaciones (e.g., Magnavita & Fileni, 2014; Rosario-Hernández et al., 2014a; Smith & Bielecky, 2012), en los que también

se identificó la relación entre demandas laborales y niveles de depresión. Los resultados obtenidos sugieren que las personas con altas demandas emocionales y que rumian, parecen manifestar una mayor cantidad de síntomas depresivos.

En cuanto a la hipótesis 1b, las demandas laborales correlacionaron de forma significativa con los niveles de ansiedad que fluctuaron entre $r=.19$ a $r=.36$, siendo las demandas emocionales la variable que obtuvo el coeficiente de correlación más alto con los niveles de ansiedad. Esto concuerda con otras investigaciones (Magnavita & Fileni, 2014; Mahan et al., 2010; Rosario-Hernández et al., 2014a), las cuales también encontraron esta relación entre las demandas laborales y los niveles de ansiedad. Mientras que los análisis de regresión sugieren que las demandas psicológicas, la rumiación afectiva y el desapego ayudaron a predecir los niveles de ansiedad.

El engagement, considerado como un indicador de bienestar en el trabajo (Sonnetag et al., 2010), obtuvo coeficientes de correlación con las demandas laborales que fluctuaron entre $r=-.20$ a $r=.09$. Específicamente, las demandas emocionales obtuvieron el coeficiente más alto e inverso con la dimensión de absorción del engagement con el trabajo, lo cual apoya la hipótesis 1c. A pesar de que la presente investigación fue de tipo transversal, los resultados tienden a apoyar los hallazgos de Hakanen et al. (2008), que indican que el esfuerzo y la inversión de energía que requieren las demandas laborales a corto plazo no son inconvenientes, pero en el largo plazo se correlacionarían de

forma inversa con el engagement y de esta forma lo impactaría de forma negativa. Los resultados de los análisis de regresión sugieren que las dos dimensiones del control (autonomía y destrezas), las dos dimensiones del apoyo en el trabajo (compañeros y supervisión), y por último, las tres dimensiones de la rumiación ayudaron a predecir el engagement con el trabajo. De esta forma, el control y apoyo en el trabajo parecen ser variables importantes en predecir el engagement lo que tiende a apoyar el modelo demandas-control-apoyo de Karasek (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990). Además, se hace necesario enfatizar en que, según Cropely y Zijlstra (2011), la rumiación no tiene que ser necesariamente negativa porque pensar acerca del trabajo también puede estar asociado a resultados positivos. Esto particularmente en la dimensión de resolución de problemas, pues en este caso aumentó el engagement con el trabajo. Las dimensiones de rumiación afectiva y resolución de problemas, fueron los predictores más fuertes del engagement con el trabajo ($\beta=-.481$ & $\beta=.436$, respectivamente). Es decir, las personas con baja rumiación afectiva y que piensan en soluciones a situaciones laborales cuando están fuera del trabajo, parecen tener más engagement con el mismo.

La hipótesis 2 pretendía examinar la relación entre las demandas laborales y el bienestar físico. Los coeficientes de correlación obtenidos fluctuaron entre $r=.07$ a $r=.20$, siendo el coeficiente mayor con las demandas emocionales. Estos resultados son cónsonos con los encontrados por alguna de la literatura (e.g., van der Doef et al, 2012; Melamed et al., 2006; Pisanti

et al., 2003; Rosario-Hernández et al., 2013; Rosario-Hernández et al., 2014a). No obstante, cuando se realizó el análisis de regresión, solamente la rumiación afectiva predijo un pobre bienestar físico. Al respecto, Vahle-Hinz et al. consideraron (2014) que estas cogniciones perseverantes no permiten que las personas se relajen luego de una jornada laboral y lleva a un pobre bienestar físico.

Por último, la hipótesis 3, la cual contenía 12 hipótesis que pretendían examinar el papel mediador de la rumiación en la relación entre las demandas laborales y el bienestar psicológico y físico. De esas 12 hipótesis solamente una no fue probada, la dimensión de desapego en la relación de las demandas laborales y el engagement con el trabajo. Por otro lado, hubo una mediación completa (Baron & Kenny, 1986) de la rumiación afectiva en la relación entre las demandas laborales y el bienestar físico, dado que esta era significativa y al entrar la rumiación afectiva, deja de serlo. Así que los resultados obtenidos sugieren que la rumiación relacionada con el trabajo media la relación entre las demandas laborales y el bienestar psicológico y físico. Esto es coherente con Berset et al. (2011), quienes señalan que la rumiación parece ser el puente a través del cual las demandas laborales se conviertan en pensamientos recurrentes inclusive luego de haber salido del trabajo, evitando así que las personas se puedan recuperar y lleva a un pobre bienestar psicológico y físico. Se hace necesario señalar que la rumiación acerca del trabajo, especialmente la rumiación afectiva, parece tener un efecto más deteriorante que las mismas demandas labora-

les, dado que dichas correlaciones fueron de mayor magnitud que las obtenidas por las demandas laborales.

Limitaciones

La limitación principal del presente estudio fue la muestra seleccionada por disponibilidad. Por consiguiente, los hallazgos e interpretaciones se limitan a la muestra de participantes del estudio y no se pueden generalizar a otras poblaciones de personas empleadas en Puerto Rico. Otra limitación del presente estudio fue que el diseño es uno de tipo no experimental; en otras palabras, no hubo manipulación de variables. Por lo tanto, no existe certeza de que la relación entre las variables sean de causa y efecto. Finalmente, las personas se enfrentan a diferentes demandas aparte de las laborales que también pudieran causar que se afecte la salud de las personas y esas variables no se consideraron en este estudio.

Recomendaciones

Para futuras investigaciones se recomienda que se utilice un diseño de investigación longitudinal para examinar, por ejemplo, si las demandas laborales a largo plazo tienen un efecto drenador en los recursos personales de los empleados, afectando el engagement con el trabajo. Además, se debe considerar trabajar con el modelo de ecuaciones estructurales el cual pudiera permitir examinar mediaciones moderadas o moderaciones mediadas de estas variables en combinación que pudieran permitir llegar a conclusiones más definitivas en cuanto a la importancia de la rumiación acerca del traba-

jo y otras posibles variables mediadoras como dificultades con el sueño, control y apoyo en el trabajo. De igual forma, se recomienda seguir investigando los efectos de las demandas laborales en el bienestar psicológico y físico de los empleados para desarrollar programas para prevenir y llevar a cabo intervenciones dentro de las organizaciones.

Implicaciones teóricas y prácticas

Los resultados del presente estudio apoyan que existe una relación entre las demandas laborales, el bienestar psicológico y físico, apoyando el modelo demandas-control-apoyo (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990). De esta forma, las personas que enfrentan altas demandas laborales, con poco control y apoyo en el trabajo, que rumian y se les hace difícil desconectarse de sus trabajos, tienden a manifestar un pobre bienestar psicológico y físico.

Las organizaciones consideran que su responsabilidad con la salud y el bienestar de sus empleados está limitada al tiempo en el cual están en sus trabajos (Berset et al., 2011). Sin embargo, los avances tecnológicos hacen que las personas se lleven parte de sus trabajos a sus casas, lo que hace que los límites o líneas de tiempo de trabajo y no tiempo de trabajo se haga más difícil de establecer. Así la haciendo que la recuperación se vea afectada. Por otro lado, dado lo importante que es recuperarse exitosamente de las demandas laborales, parece importante que se piense en cómo prevenir los efectos negativos de la rumiación sobre el trabajo en el bienestar psicológico y físico. Por

ejemplo, existe evidencia (Harvey, Sharpley, Ree, Stinson & Clack, 2007) del efecto de la terapia conductual cognitiva (CBT; por sus siglas en inglés) en la reducción de preocupaciones y rumiaciones y así en los síntomas de insomnio. También existen programas exitosos basados en “mindfulness” para reducir la rumiación tanto en poblaciones clínicas (Campbell, Labelle, Bacon, Faris & Carlson, 2012) como en saludables (Chiesa & Serretti, 2009). Un estudio informó de los efectos beneficiosos de auto-adiestramiento en “mindfulness” como intervención en el trabajo (Hulsheer, Alberts, Feinholdt & Lang, 2013), lo cual apunta estas pudieran implementarse en para disminuir la rumiación y de esta forma mejorar el bienestar de los empleados.

Conclusión

Según los resultados obtenidos se puede establecer que las demandas laborales tienen un efecto negativo en el bienestar psicológico y físico. A esto se suma el efecto devastador de la rumiación relacionada con el trabajo. Los resultados tienden a apoyar el modelo de demandas-control-apoyo (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990). Se entiende que el presente estudio es una aportación a la literatura de la psicología de la salud ocupacional tanto en Puerto Rico como en la literatura latinoamericana, específicamente acerca del papel mediador de la rumiación sobre trabajo. Dado que la literatura acerca del tema es escasa al momento y en Puerto Rico no existe, se pueden tomar los hallazgos como un punto de referencia para próximas investigaciones.

Referencias

- Åkerstedt, T., Fredlund, P., Gillberg, M. & Jansson, B. (2002). Work load and work hours in relation to disturbed sleep and fatigue in a large representative sample. *Journal of Psychosomatic Research*, *53*, 585-588. doi: 10.1016/S0022-3999(02)00447-6
- Baas, M., De Dreu, C.K.W. & Nijstad, B.A. (2008). A meta-analysis of 25 years of research on mood and creativity. *Psychological Bulletin*, *134*(6), 739-756. doi: 10.1037/a0012815
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. & Taris, T.W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, *22*(3), 187-200. doi: 10.1080/02678370802393649
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*(6), 1173-1182. doi: 10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Berset, M., Elfering, A., Luthy, S., Luthi, S. & Semmer, N.K. (2011). Work stressors and impaired sleep: rumination as a mediator. *Stress and Health*, *27*, e71-e82. doi: 10.1002/smi.1337
- Brotheridge, C. & Grandey, A. A. (2002). Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of “people’s work”. *Journal of Vocational Behavior*, *60*, 17-39. doi: 10.1006/jvbe.2001.1815
- Campbell, T. S., Labelle, L. E., Bacon, S. L., Faris, P., & Carlson, L. E. (2012). Impact of mindfulness-based stress reduction (MBSR) on attention, rumination and resting blood pressure in women with cancer: A waitlist-controlled study. *Journal of Behavioral Medicine*, *35*, 262–271. doi: 10.1007/s10865-011-9357-1
- Chiesa, A., & Serretti, A. (2009). Mindfulness-based stress reduction for stress management in healthy people: A review and meta-analysis. *The Journal of Alternative and Complementary Medicine*, *15*, 593–600. doi: 10.1089/acm.2008.0495
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Cropley, M., Dijk, D. J. & Stanley, N. (2006). Job strain, work rumination, and sleep in school teachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *15*(2), 181-196. doi: 10.1080/13594320500513913
- Cropley, M., Michalianou, G., Pravettoni, G., & Millward, L. J. (2012). The relation of post-work ruminative thinking with eating behaviour. *Stress and Health*, *28*, 23-30. doi:10.1002/smi.1397
- Cropley, M. & Zijlstra, F. (2011). Work and rumination. In J. Langan-Fox & C.L. Cooper (Eds.), *Handbook of stress in the occupations* (pg. 487-502). Glos, UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86* (3), 499-512. doi: 10.1037//0021-9010.86.3.499

- Dormann, C. & Zapf, D. (1999). Social support, social stressors at work, and depressive symptoms: Testing for main and moderating effects with structural equations in a three-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology, 84*, 874-884. doi:10.1037/0021-9010.84.6.874
- Erber, R. & Wegner, D. M. (1996). Ruminations on the rebound. In R. S. Wyer, Jr. (Ed.), *Advances in social cognition* (pp. 73-79). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Etzion, D., Eden, D. & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology, 83*(4), 577-585. doi: 10.1037/0021-9010.83.4.577
- Frankenhaeuser, M. (1981). Coping with stress at work. *International Journal of Health Services, 11*, 491-501. doi: 10.2190/L7LK-4T4DKLVV-A9P6
- Fritz, C., Sonnentag, S., Spector, P.E. & McInroe, J.A. (2010). The weekend matters: Relationships between stress recovery and affective experiences. *Journal of Organizational Behavior, 31*(8), 1137-1162. doi: 10.1002/job.672
- Groeger, J., Zijlstra, F.R.H. & Dijk, D.J. (2004). Sleep in Great Britain: Sleep quantity, sleep difficulties and their consequences in a representative sample of British adults. *Journal of Sleep Research, 13*(4), 359-371. doi: 10.1111/j.1365-2869.2004.00418.x
- Hakanen, J.J., Schaufeli W.B. & Ahola, K. (2008) The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress, 22*(3), 224-241. doi: 10.1080/02678370802379432
- Harvey, A.G., Sharpley, A.R., Ree, M.J., Stinson, K. & Clack, D.M. (2007). An open trial of cognitive therapy for chronic insomnia. *Behaviour Research and Therapy, 45*(10), 491-501. doi: 10.1016/j.brat.2007.04.007
- Hayes, A.F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: The Guilford Press.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores.
- Hobfoll, S.T. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology, 50*(3), 337-421. doi: 10.1111/1464-0597.00062
- Hockey, G. R. J. (1997). Compensatory control in the regulation of human performance under stress and high workload: A cognitive - energetical framework. *Biological Psychology, 45*, 73-93. doi: 10.1016/S0301-0511(96)05223-4
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J. E. M., Feinholdt, A., & Lang, J. W. B. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 98*, 310-325. doi:10.1037/a0031313
- Jose, P.E. (2013). *Doing statistical mediation and moderation*. New York: The Guilford Press.

- Judd, C. M., & Kenny, D. A. (1981). Process analysis: Estimating mediation in treatment evaluations. *Evaluation Review*, 5, 602–619. doi: 10.1177/0193841X8100500502
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R., Baker, D., Marxer, F., Ahlbom, A. & Theorell, T. (1981). Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease: A prospective study of Swedish men. *American Journal of Public Health*, 71, 694-705. doi:10.2105/AJPH.71.7.694
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Kivimaki, M., Leino-Arjas, P., Kaila-Kangas, L., Luukkonen, R., Vahtera, J., Elovainio, M., Harma, M. & Kirjonen, J. (2006). Is incomplete recovery from work a risk marker of cardiovascular death? Prospective evidence from industrial employees. *Psychosomatic Medicine*, 68(3), 402-407. doi: 10.1097/01.psy.0000221285.50314.d3
- MacKinnon, D. P. (2008). *Introduction to Statistical Mediation Analysis*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Magnavita, N. & Fileni, A. (2014). Association of work-related stress with depression and anxiety in radiologists. *La Radiologia Medica*, 119(5), 359-66. doi: 10.1007/s11547-013-0355-y
- Mahan, P.L., Mahan, M.P., Park, N.J., Shelton, C., Brown, K.C. & Weaver, M.T. (2010). Work environment, social support, anxiety, and depression among secondary school teachers. *American Association of Occupational Health Nurses Journal*, 58(5), 197-205. doi: 10.3928/08910162-20100416-01
- Martin, L. L. & Tesser, A. (1996). Some ruminative thoughts. In R. S. Wyer, Jr. (Ed.), *Advances in social cognition* (Vol. IX, pp. 1-47). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. W. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (Vol. 2, pp. 5-33). Hove, UK: Psychology Press.
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S. & Shapira, I. (2006) Burnout and risk of cardiovascular disease: evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychological Bulletin*, 132(3), 327-353. doi: 10.1037/0033-2909.132.3.327
- Murray, C.J., & Lopez, A.D. (1997). Alternative projections of mortality and disability by cause 1990-2020: Global burden of disease study. *Lancet*, 349, 1498-1504.
- Nixon, A. E., Mazzola, J. J., Bauer, J., Krueger, J. R., & Spector, P. E. (2011). Can work make you sick? A meta-analysis of the relationships between job stressors and physical symptoms. *Work & Stress*, 25, 1-22. doi:10.1080/02678373.2011.569175
- Nylen, L., Melin, B. & Laflamme, L. (2007). Interference between work and outsidework demands relative to health: unwinding possibilities among full-time and parttime employees. *International Journal of*

- Behavioral Medicine*, 14(4), 229-236. doi:10.1007/BF03002997
- Pereira, D., & Elfering, A. (2014). Social stressors at work, sleep quality and psychosomatic health complaints: A longitudinal ambulatory field study. *Stress and Health*, 30(1), 43-52. doi:10.1002/smi.2494
- Pisanti, R., Pia Gagliardi, M., Razzino, S. y Bertini, M. (2003). Occupational stress and wellness among Italian secondary school teachers. *Psychology and Health*, 18(4), 523-536. doi: 10.1080/0887044031000147247
- Pravettoni, G., Cropley, M., Leotta, S. N. & Bagnara, S. (2007). The differential role of mental rumination among industrial and knowledge workers. *Ergonomics*, 50(11), 1931-1940. doi: 10.1080/00140130701676088
- Preacher, K. & Kelley, K. (2011). Effect size measures for mediation models: Quantitative strategies for communicating indirect effects. *Psychological Methods*, 16(2), 93-115. Ddoi: 10.1037/a002658
- Robertson Blackmore, E., Stansfeld, S.A., Weiler, I., Munce, S., Zagorsk, B.M. & Stewart, D.E. (2007). Major depressive episodes and work stress: Results from a national population survey. *American Journal of Public Health*, 97(11), 2088-2093. doi: 10.2105/AJPH.2006.104406
- Rodríguez Montalbán, R., Martínez Lugo, M.E. & Andújar Rojas, C.A. (2011). *Análisis de propiedades de la Escala de Engagement en el Trabajo de Utrecht en un grupo de empleado/as en Puerto Rico*. Ponencia presentada en el 1^{er} Congreso de Psicología Industrial Organizacional de Puerto Rico: "Acciones Estrategicas para la Gestión del Capital Humano", 17-19 marzo de 2011, Ponce Hilton Hotel and Casino, Ponce, Puerto Rico.
- Roger, D. & Jamieson, J. (1988). Individual differences in delayed heart-rate recovery following stress: The role of extraversion, neuroticism and emotional control. *Personality and Individual Differences*, 9(4), 721-726. doi: 10.1016/0191-8869(88)90061-X
- Rook, J. & Zijlstra, F.R.H. (2006). The contribution of various types of activities to recovery. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 218-240. doi: 10.1080/13594320500513962
- Rosario-Hernández, E. & Rovira Millán, L.V. (2014). *Desarrollo y validación del Inventario del Modelo Demandas-Control-Apoyo*. Manuscrito sin publicar.
- Rosario-Hernández, E., Rovira Millán, L.V., Rodríguez Irizarry, A., Rivera Alicea, B.E., FernándezLópez, L.N., LópezMiranda, R.S., Segarra Colondres, C., Torres Hernández, J.A., Burgos González, M.Z., González Echevarría, A., Ortiz Blanco, M.A., Padilla Santiago, M.A. & Torres García, N. (2014a). La salud cardiovascular y su relación con los factores de riesgo psicosociales en una muestra de personas empleadas en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 25(1), 98-116.
- Rosario-Hernández, E., Rovira Millán, L.V., Rodríguez Irizarry, A., Velázquez Lugo,

- A., Rosario Nieves, I. & Zapata Solá, A. (2013). La relación entre la manifestación de conductas laborales contraproducentes, estresores laborales, emociones y acoso psicológico: El efecto moderador de las emociones negativas. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 32(1), 31-52.
- Rosario-Hernández, E., Rovira Millán, L.V., Santiago Pacheco, E., Soto Franceschini, J.A., Arzola Berrios, X., Padovani Rivera, C.M., Francisquini Oquendo, S., Peña, L., Vélez, E. & Maldonado, A. (2014b). *El papel moderador del trastorno por déficit de atención e hiperactividad en la relación del engagement con el trabajo y el desempeño laboral*. Ponencia presentada en la 61ra Convención Anual de la Asociación de Psicología de Puerto Rico. “Avanzando hacia la equidad: Acercamientos interdisciplinarios”, 13 al 15 de noviembre, Gran Meliá Hotel, Rio Grande, Puerto Rico.
- Rydstedt, L.W., Cropley, M., Devereux, J.J. & Michalianou, G. (2009). The Effects of Gender, Long-Term Need for Recovery and Trait Inhibition-Rumination on Morning and Evening Saliva Cortisol Secretion. *Anxiety, Stress, & Coping*, 22(4), 465-474. doi:10.1080/10615800802596378
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2003). *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*. Test manual. Utrecht, The Netherlands: Department of Social & Organizational Psychology.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. doi: 10.1023/A:1015630930326
- Schwartz, A.R., Gerin, W., Davidson, K.W., Pickering, T.G., Brosschot, J.F., Thayer, J. F., Christenfeld, N. & Linden, W. (2003). Toward a causal model of cardiovascular responses to stress and the development of cardiovascular disease. *Psychosomatic Medicine*, 65, 22-35. doi:10.1097/01.PSY.0000046075.79922.61
- Shima, S. & Satoh, E. (2006). Somatoform disorders in the workplace in Japan. *International Review of Psychiatry*, 18(1), 35-40. doi: 10.1080/09540260500466808
- Smith, P.M. & Bielecky, A. (2012). The impact of changes in job strain and its components on the risk of depression. *American Journal of Public Health*, 102 (2), 352-358. doi: 10.2105/AJPH.2011.300376
- Sonnentag, S. & Bayer, U.V. (2005). Switching off mentally: predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 393-414. doi:10.1037/1076-8998.10.4.393
- Sonnentag, S., Binnewies, C. & 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. doi:10.1037/a0020032
- Sonnentag, S., Mojza, E.J., Binnewies, C. & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work and Stress*, 22, 257-276. doi: 10.1080/02678370802379440

- Sonnentag, S. & Zijlstra, F.R. (2006). Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. *Journal of Applied Psychology, 91*(2), 330-50. doi: 10.1037/0021-9010.91.2.330
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of Four Self-Report Measures of Job Stressors and Strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology, 3*, 356-367. doi: 10.1037/1076-8998.3.4.356
- Spitzer, R.L., Kroenke, K., Williams, J.B. & Löwe, B. (2006). A brief measure for assessing generalized anxiety disorder: the GAD-7. *Archives of Internal Medicine, 166*(10), 1092-1097. doi:10.1001/archinte.166.10.1092.
- Suadicaní, P., Hein, H. O. & Gyntelberg, F. (1993). Are Social Inequalities As Associated with the Risk of Ischemic-Heart-Disease A Result of Psychosocial Working Conditions. *Atherosclerosis, 101*(2), 165-175. doi:10.1016/0021-9150(93)90113-9
- The MacArthur Initiative on Depression and Primary Care. (2009). Depression management tool kit. Three Component Model. Recuperado de: http://www.integration.samhsa.gov/clinical-practice/macarthur_depression_toolkit.pdf
- Vahle-Hinz, T., Bamberg, E., Dettmers, J., Friedrich, N. & Keller, M. (2014). Effects of work stress on work-related rumination, restful sleep, and nocturnal heart rate variability experienced on workdays and weekends. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(2), 217-30. doi: 10.1037/a0036009
- van der Doef, M., Bannink Mbazzi, F. & Verhoeven, C. (2012). Job conditions, job satisfaction, somatic complaints and burnout among East African nurses. *Journal of Clinical Nursing, 21*, 1763-1775, doi: 10.1111/j.1365-2702.2011.03995.x
- Wegner, D.M., Schneider, D. J., Carter, S., & White, T. (1987). Paradoxical effects of thought suppression. *Journal of Personality and Social Psychology, 53*, 5-13. doi: 10.1037/0022-3514.53.1.5
- World Health Organization (2001). *The world health report 2001 on mental health: New understanding, new hope*. Geneva, Switzerland: World Health Organization. Recuperado el 20 de febrero de 2013 de: http://www.who.int/whr/2001/en/whr01_en.pdf
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 235-244. doi:10.1016/j.jvb.2008.11.003
- Zijlstra, F.R.H. & Sonnentag, S. (2006). After work is done: Psychological perspectives on recovery from work. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*(2), 129-138. doi: 10.1080/13594320500513855
- Zohar, D., Tzischinski, O. & Epstein, R. (2003). Effects of energy availability on immediate and delayed emotional reactions to work events. *Journal of Applied Psychology, 88*(6):1082-93. doi: 10.1037/0021-9010.88.6.1082

Recibido: Julio 21 de 2015

Aprobado: Septiembre 10 de 2015