

Factores psicosociales y absentismo laboral por enfermedad

José Luis Sánchez Ollero

Profesor Titular de Universidad. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Málaga

Elisa I. del Cubo Arroyo

Cátedra de Seguridad y Salud en el trabajo. Prevención de riesgos laborales. Universidad de Málaga

Carlos A. Benavides Velasco

Catedrático de Universidad. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Málaga

Este artículo analiza cómo han influido en el ámbito psicosocial los cambios en la organización del trabajo del personal de administración y servicios de las universidades públicas andaluzas en un austero contexto social provocado por la crisis económica. Además, la aplicación de políticas que han impulsado la modernización de la Función Pública y la excelencia en sus resultados ha propiciado un escenario que necesita estrategias vinculadas al desarrollo de nuevas habilidades y competencias. Ese cambio en la gestión de sus recursos humanos, en un contexto muy jerarquizado y normativizado, ha provocado desajustes organizativos e instrumentales desencadenantes de insatisfacción, situaciones de estrés y ausencias por enfermedad. En este artículo se propone un modelo de ecuaciones estructurales que desarrolla una herramienta de localización de factores psicosociales cuyo principal propósito es ayudar a mejorar la planificación de los programas de prevención de este tipo de riesgos y disminuir las ausencias laborales en el sector público.

INTRODUCCIÓN

Con la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) [1] se inició un camino hacia la modernización de la gestión en la Administración Pública, en línea con la tendencia de los demás países de la Unión Europea. Entre los diferentes propósitos de esta norma reguladora destacan los siguientes: incentivar a los empleados para mejorar la eficiencia de sus funciones y responsabilidades, incrementar la formación y

augmentar las oportunidades de promoción profesional.

Sin menoscabo de los elementos de coordinación necesarios, la descentralización ha configurado en cada administración un escenario propio en sus políticas de personal. Una pieza esencial de estas políticas es la inclusión de la evaluación del desempeño, una valoración periódica con efectos sobre la promoción de la carrera profesional, la provisión y el mantenimiento de los puestos de trabajo, así como la

determinación de una parte de las retribuciones complementarias asociada a la productividad.

El Estatuto Básico también introduce el modelo de carrera horizontal "basado en el desarrollo de competencias mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación del desempeño" [1] con el objeto de dar oportunidades de promoción a todos los empleados y desvinculando la promoción del cambio de puesto de trabajo.

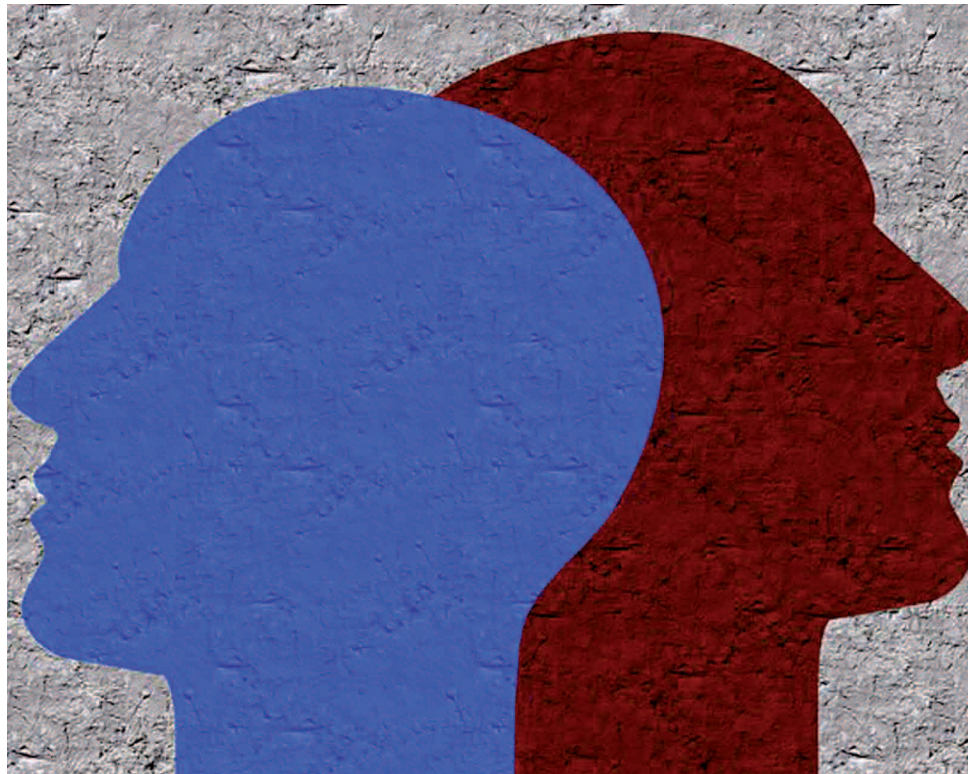
Podemos reconocer en las políticas de recursos humanos del Personal de Administración y Servicios (PAS) de las Universidades Públicas Andaluzas la implementación de un procedimiento para el desarrollo de la carrera horizontal en el marco de la evaluación del desempeño pionero en el conjunto de las Administraciones de la comunidad autónoma, el Acuerdo de complemento de productividad para la mejora y calidad de los servicios que presta el Personal de Administración y Servicios de las Universidades públicas de Andalucía (2007)¹. Este pacto señaló el inicio de un proceso que mide y valora la conducta profesional y el logro de resultados mediante la implantación de un modelo de trabajo basado en la “gestión por competencias” que ha marcado la nueva organización en el conjunto de Universidades. Posteriormente, se han firmado otros acuerdos² que han venido a actualizar este modelo de trabajo para cumplir con los propósitos que marca el EBEP.

El origen del modelo establecido no solo pretendió descansar en el desarrollo de las capacidades y habilidades de las personas que conforman este grupo del sector público, sino que fuese un motor para impulsar un desempeño de calidad frente a la precaria situación económica³ del momento. A los empleados se les ha demandado “hacer más con menos”, dando lugar a

1 Acuerdo de complemento de productividad para la mejora y calidad de los servicios que presta el Personal de Administración y Servicios de las Universidades públicas de Andalucía.

2 Mesa General de Negociación de las Universidades Públicas de Andalucía, celebrada el día 16 de febrero de 2017, y Acuerdo de la Mesa General de las Universidades Públicas Andaluzas, firmado el 27 de febrero de 2018.

3 Posteriormente a la aprobación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se manifiesta con firmeza en los ámbitos internacional y nacional la crisis económica de 2008 que reavivó la discusión sobre la eficacia de la administración y dio lugar al desarrollo de mecanismos latentes en la citada ley.



un nivel de exigencia desequilibrado entre objetivos organizativos e instrumentales y perspectivas laborales/personales.

Es posible que, en este contexto, los riesgos emergentes derivados de las exigencias cognitivas y de la influencia sobre el desarrollo del trabajo junto a las exigencias psicológicas y emocionales hayan incrementado el peso de los factores psicosociales en este marco organizativo, contribuyendo a situaciones poco saludables entre su personal.

En particular, la adaptación al nuevo modelo bajo una estructura muy jerarquizada y determinantes laborales adversos como la reducción de personal y de salario, la ralentización de la negociación colectiva, el aumento de la jornada laboral, la implementación de la evaluación del desempeño, el incremento de usuarios y la percepción de una inseguridad laboral hasta esa fecha desconocida, han podido afectar a su satisfacción laboral, a sus experiencias de estrés y, en consecuencia, a su salud.

Conviene subrayar que este problema parece no ser visible hasta que el trabajador deja de asistir al trabajo por enfermar.

Es entonces cuando la organización cifra los costes que conllevan las ausencias, sin tener en cuenta que las pérdidas económicas existían desde mucho antes de causar baja al quedar afectadas la eficacia, la eficiencia, la motivación y la comunicación de los empleados.

Por consiguiente, el presente artículo pretende estudiar si existe relación entre la nueva organización del trabajo del PAS de las universidades públicas andaluzas y el absentismo por enfermedad.

Para ello, desde una visión global se analiza, en primer lugar, la localización de los déficits en la organización del trabajo que influyen sobre el estrés laboral, estudiando los factores psicosociales en los que se ha de intervenir para evitar o reducir el impacto sobre las experiencias de estrés negativo; y, en segundo lugar, el papel mediador de la satisfacción laboral entre factores psicosociales y ausencias por enfermedad como elemento protector de la salud ante la presencia de agentes estresores, con el fin de integrar los resultados en los programas de prevención de riesgos psicosociales.

ANTECEDENTES

La complejidad analítica del término “absentismo laboral” ha dado lugar a su estudio desde diferentes disciplinas científicas: económica, jurídica, psicológica y médica. Este problema organizativo de difícil análisis ha sido definido como: el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo de forma imprevista cuando debería acudir al mismo [2].

Por su parte, el absentismo laboral por enfermedad se justifica como resultado de una incapacidad temporal o invalidez temporal transitoria originada por enfermedad o accidente. En el marco de la medicina del trabajo se considera la enfermedad, a veces atribuida a características propias del individuo y ajenas a la organización, como la causa más importante del absentismo, señalando las condiciones laborales deficitarias [3] y el estrés laboral como el principal origen de este tipo de ausencias.

Es por ello que la incapacidad laboral temporal se ha convertido en una de las variables más influyentes sobre el absentismo laboral debido, principalmente, a los efectos sobre los costes económicos que han de soportar empresas, organizaciones y trabajadores. En este sentido, debemos considerar que, aunque los costes salariales cuantificables originen un importante e inmediato impacto sobre la cuenta de resultados, coexisten con otros costes como la pérdida de productividad, el tiempo de aprendizaje del sustituto o el deterioro del clima laboral que, aunque no son cuantificables, pueden llegar a multiplicar las cifras de los costes cuantificables [5].

El último Informe Adecco muestra que el coste de oportunidad en términos de la producción de bienes y servicios que se dejaron de producir por incapacidad laboral temporal ascendió a 63.577,16 millones de euros. El informe distingue tres tipos de

diagnósticos (trastornos musculoesqueléticos, traumáticos y psiquiátricos) que suponen casi las dos terceras partes de los días de incapacidad en nuestro país. Por tanto, el absentismo laboral por enfermedad ha supuesto unos costes directos de 6.653,81 millones de euros a la Seguridad Social por prestaciones económicas y de 6.218,56 millones de euros a las empresas por el abono de la prestación económica en los primeros días de baja durante el año 2017 [5].

Por otro lado, el entorno laboral y particular del trabajador presenta otro conjunto de factores determinantes que, de manera individual e interrelacionados entre sí, inciden sobre las conductas de ausencia por enfermedad. La comunidad científica europea presenta análisis que muestran resultados significativos del contexto sociodemográfico (género, edad o nivel de estudios) y de las variables laborales (antigüedad, tecnología⁴, salario⁵, jornada laboral, características del puesto y tipo de contrato) sobre la población asalariada en general que, aun no siendo análisis específicos del sector público, nos ayudan a plantear los análisis preliminares que direccionen nuestras hipótesis definitivas.

En síntesis, la literatura revela una mayor tendencia de los hombres a ausentarse del trabajo por enfermedad leve [6], mientras que se presentan tasas de absentismo paritarias entre ambos sexos cuando se mantienen empleos con altos niveles de ruido, trabajos monótonos y duros, labores con frecuentes levantamientos de cargas o aquellos proclives a posturas inadecuadas [7].

Asimismo, se observa un mayor impacto de bajas por enfermedad en trabajadores con un nivel educativo superior [8] y en empleados con tareas vinculadas al uso de tecnologías basadas en trabajos repetitivos que originan mayores niveles de estrés [9].

4 Se cita con datos de España (2000).

5 Se cita el análisis nacional para el período 2005-2010.

Además, los que perciben un salario con bases reguladoras menores [10] y quienes disfrutaban de una jornada laboral semanal con horario flexible, trabajos a turnos, una asignación semanal continua o trabajos por horas presentan un mayor índice de incapacidad temporal frente a los que trabajan en casa o tienen una jornada laboral reducida [11]. En el caso de trabajadores que poseen un empleo temporal, la principal enfermedad se asocia con episodios relacionados con la depresión [12].

Prosiguiendo con el análisis en el sector público nacional las horas no trabajadas por enfermedad manifestaron una disminución en las bajas laborales de un 17,9% desde 2008 (6,29%) hasta 2014 (5,16%), colocándose por detrás, en esa tendencia decreciente, de sectores como la hostelería (29%), la industria manufacturera (26,6%) o el comercio y reparación de vehículos (25,4%) [13]. En general, la crisis económica de ese período supuso un condicionante importante sobre las incapacidades laborales temporales debido, posiblemente, al miedo a perder el empleo incluso entre aquellos empleados públicos eventuales [14]. Asimismo, en 2015 las bajas laborales por enfermedad, accidente o incapacidad temporal cayeron un 18%, colocándose por detrás del sector privado.

Por lo que se refiere al año 2018, se redujo en un 2,57% el absentismo por enfermedad común en el sector público y un 1,45% en el privado con respecto al mismo período de 2017. Aunque, en ambos casos, la duración media de los procesos por enfermedad común fue de 49,3 días en las administraciones públicas frente a los 33,03 días de un empleado en el sector privado⁶. Las bajas producidas por contingencias profesionales —accidentes o enfermedades profesionales— se encuentran más cercanas; es decir: la duración media

6 Informe sobre absentismo laboral del primer semestre del año 2018 de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT).



trabajo inadecuadas sobre la salud de los trabajadores han sido reconocidos desde hace tiempo, sino que diversos estudios han demostrado que se reduce el riesgo a enfermar si se disminuye la exposición a factores de riesgo psicosocial, como la falta de autonomía, la no participación en la toma de decisiones y las grandes demandas de tareas e incertidumbre [17]. Algo semejante ocurre si se favorecen factores psicosociales relacionados con la estima y el reconocimiento, la implicación del liderazgo y el sentido y compromiso con el trabajo [18].

Aún cabe señalar otros aspectos significativos que nos podrían ayudar a intervenir sobre la organización del trabajo. Por un lado, conocer cómo afronta cada trabajador los factores psicosociales y, por otro, analizar cuál es el umbral de exigencias cognitivas, psicológicas y emocionales en el trabajo que se percibe como agente estresor; sobre todo, teniendo en cuenta los efectos que produce sobre el trabajador un contexto que necesita gestionar la incertidumbre que provocan los constantes y rápidos cambios del entorno social y laboral, el trabajo en equipo y una exigente versatilidad laboral. En resumen: las singulares experiencias de estrés [20] podrían influir sobre la salud cuando sus consecuencias fueran negativas y reiteradas en el tiempo, derivando, en algunos casos, en enfermedades de origen laboral.

Lo más interesante en las relaciones que giran en torno a las experiencias de estrés es que coexisten con otro tipo de elementos ambientales y personales que pueden actuar como variables mediadoras capaces de moderar los riesgos ocasionados por la organización del trabajo. Por tanto, partiendo de la hipótesis de que la satisfacción laboral es una respuesta emocional de carácter global ante el entorno laboral sobre las condiciones de trabajo y las diferentes actividades que se realizan en el mismo [21], esta podría ejercer

en el sector público es de 39,25 días, mientras que en el privado son 36,60 días.

En el año 2012, el entonces Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas adoptó diversas medidas para optimizar los recursos, mejorar en la gestión y transparencia e incrementar la productividad de los empleados públicos. El propósito fue reducir el déficit público sin perjuicio de la prestación de los servicios públicos esenciales y mantener la estabilidad presupuestaria, modificando el régimen retributivo⁷ del

7 El Real Decreto 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, modifica temporalmente el régimen retributivo de los empleados públicos incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social durante la situación de incapacidad temporal: "... cuando se trate de una incapacidad temporal por contingencias comunes, durante los tres primeros días, tanto para el personal funcionario incluido en el Régimen General de la Seguridad Social como para el personal laboral, el complemento retributivo que con carácter de mejora voluntaria se pueda establecer no podrá superar el cincuenta por ciento de las retribuciones. Asimismo, desde el cuarto día de la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes y hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento retributivo que con carácter de mejora voluntaria se pueda establecer no podrá superar el setenta y cinco por ciento de las retribuciones..."

personal durante la situación de incapacidad temporal con la pretensión de reducir el absentismo [15].

Actualmente, a pesar de que en el año 2018 esta penalización se suprimió con la firma del II Acuerdo para la mejora del empleo público al producirse un avance en la economía, desde la Secretaría de Estado de la Función Pública se trabaja en un Plan contra el Absentismo Laboral para seguir optimizando el servicio al ciudadano.

Organización del trabajo y rol de la satisfacción laboral: el riesgo a enfermar

Los cambios del entorno laboral derivados de la crisis económica han generado riesgos psicosociales emergentes que siguen impactando sobre las cifras de bajas laborales. En especial, los provocados por el diseño, organización y gestión del trabajo que en un contexto social y medioambiental determinado han podido llegar a generar daño psicológico, social o físico en los trabajadores [16].

Es necesario recalcar que no solo los efectos negativos de las condiciones de

como agente mediador protector de la seguridad y la salud de los trabajadores. En consecuencia, el desarrollo de estrategias de intervención sobre elementos intrínsecos a la satisfacción como la oportunidad de aprendizaje, la variedad de las tareas y el desarrollo de habilidades que requiera el puesto aumentaría la satisfacción laboral y reduciría este tipo de absentismo [22].

Desafortunadamente, el fenómeno del absentismo laboral por enfermedad es considerado por la sociedad y por muchas organizaciones y empresas como un problema económico más que como un problema laboral, cuyos programas específicos de gestión solo se dedican a controlar y reducir el número y duración de las ausencias, sin incluir una adecuada evaluación e intervención sobre los factores del entorno laboral.

En España, los empleados públicos se han visto involucrados en esta forma de entender la reducción del absentismo. Esta fórmula ha podido reducir la motivación de este sector cuando se marcan pautas laborales restrictivas mientras se les insta a desarrollar un trabajo más técnico y especializado que acelere la modernización de la Función Pública. Este escenario ha dado lugar al aumento de evaluaciones de riesgos psicosociales en otros ámbitos de la Administración mediante la interposición de denuncias de los representantes de los trabajadores que se refieren "... en la mayoría de los casos, a peticiones para comprobar posibles deficiencias en condiciones de trabajo (estado del mobiliario, vestuarios, temperatura, ...), o bien, para hacer/actualizar evaluaciones de riesgos (en particular, por lo que se refiere a la evaluación de los riesgos psicosociales). Si bien, existen muchos otros motivos que van desde las denuncias por acoso o violencia, hasta las denuncias por falta de entrega de documentación..." [23] (pág. 20). En el ámbito de la Administración andaluza, la identificación de las deficiencias y los indicadores de exposición y daño ha dado lugar a un "inventario de indicadores

de riesgos" [24] entre los que se incluyen los psicosociales; sin embargo, el desarrollo de los procedimientos parece que se orienta hacia la "adaptación del personal especialmente sensible" [25], trasladando al trabajador la carga de una inadecuada organización del trabajo.

En el siguiente análisis nos cuestionamos hipótesis construidas a partir del escenario teórico desarrollado. Un marco conceptual que, en primer lugar, acota una población que ha sufrido un cambio organizativo importante con la puesta en marcha de Estatuto del Empleado Público en un entorno de crisis; en segundo lugar, presenta un enfoque donde predomina la intervención sobre factores de riesgo psicosocial como, entre otros, la falta de autonomía o la incertidumbre que disminuyan las bajas laborales causadas por experiencias de estrés y, finalmente, distingue la mejora de la satisfacción laboral como variable mediadora que preserve la seguridad y la salud de los trabajadores.

OBJETIVO E HIPÓTESIS

En un contexto laboral donde se ha implementado la "gestión por competencias" como modelo de trabajo, el principal objetivo ha sido discriminar los factores psicosociales que puedan influir sobre el estrés laboral y las conductas de ausencias por enfermedad, considerando la satisfacción laboral como referente mediador protector de la salud de los trabajadores.

En el modelo se toman como variables independientes los factores psicosociales enmarcados en el nuevo desarrollo competencial y, como variables dependientes, el estrés experimentado y el absentismo por enfermedad mientras que la satisfacción laboral se inserta a modo de variable mediadora entre las variables dependientes e independientes como elemento diferenciador entre los estudios hasta el momento considerados [26].

Para probar estas correlaciones se proponen las siguientes hipótesis:

H1: Los factores psicosociales que repercuten en el desarrollo de las competencias clave inciden sobre el estrés.

H1.1: La autonomía en la realización de las tareas influye sobre el estrés soportado.

H1.2: La estima y reconocimiento que percibe el trabajador influye sobre el estrés soportado.

H1.3: La calidad del liderazgo incide sobre el estrés soportado.

H1.4: El sentido y compromiso con el trabajo influye sobre el estrés soportado.

H2: La satisfacción laboral es influida por los factores psicosociales y el estrés.

H2.1: La autonomía en la realización de las tareas actúa como determinante sobre la satisfacción laboral.

H2.2: La estima y reconocimiento que percibe el trabajador actúa como determinante sobre la satisfacción laboral.

H2.3: La calidad del liderazgo actúa como determinante sobre la satisfacción laboral.

H2.4: El sentido y compromiso con el trabajo actúa como determinante sobre la satisfacción laboral.

H2.5: El estrés soportado por el trabajador influye sobre la satisfacción laboral.

H3: La satisfacción laboral actúa como mediadora del absentismo por enfermedad.

H3.1: La autonomía en la realización de las tareas influye sobre el absentismo por enfermedad.

DOCUMENTACIÓN

LÍMITES DE EXPOSICIÓN PROFESIONAL

Límites de Exposición
Profesional para
Agentes Químicos
en España
2019



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



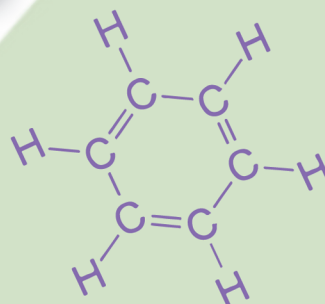
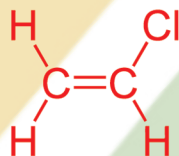
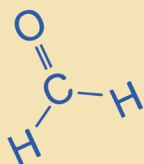
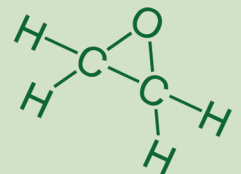
Aplicación para PC



APP
(Android, iOS[®], Microsoft[®])



Documentación
toxicológica



www.insst.es

AÑO INTERNACIONAL

"Es imposible anticipar y predecir los límites del conocimiento científico"

"Lo que la ciencia siembra, la humanidad lo cosecha"

"Sin trabajo no hay talento excepcional ni genios"

Dimitri Mendeláyev (1869)

	1 I A															
1 ▶	1 1.0079 H HIDRÓGENO		2 II A													
2 ▶	3 6.941 Li LITIO	4 9.0122 Be BERILIO														
3 ▶	11 22.990 Na SODIO	12 24.305 Mg MAGNESIO		3 III B	4 IV B	5 V B	6 VI B	7 VII B								
4 ▶	19 39.098 K POTASIO	20 40.078 Ca CALCIO	21 44.956 Sc ESCANDIO	22 47.867 Ti TITANIO	23 50.942 V VANADIO	24 51.996 Cr CROMO	25 54.938 Mn MANGANESO									
5 ▶	37 85.468 Rb RUBIDIO	38 87.62 Sr ESTRONCIO	39 88.906 Y YTRIO	40 91.224 Zr CIRCONIO	41 92.906 Nb NIOBIO	42 95.96 Mo MOLIBDENO	43 98.906 Tc TECNICIO									
6 ▶	55 132.91 Cs CESIO	56 137.33 Ba BARIO	57 - 71 La-Lu Lantánidos	72 178.49 Hf HAFNIO	73 180.95 Ta TÁNTALO	74 183.84 W WOLFRAMIO	75 186.207 Re RENIO									
7 ▶	87 (223) Fr FRANCIO	88 (226) Ra RADIO	89 - 103 Ac-Lr Actínidos	104 (267) Rf RUTHERFORDIO	105 (268) Db DUBNIO	106 (271) Sg SEABORGIO	107 (272) Bh BOHRIO									



www.insst.es

Número atómico	Masa atómica
5	10.811
	B
	BORO
Nombre del elemento	Símbolo

57 138.91 La LANTANO	58 140.12 Ce CERIO	59 140.91 Pr PRASEODIMIO	60 140.90764 Nd NEODIMIO
89 (227) Ac ACTINIO	90 232.04 Th TORIO	91 231.04 Pa PROTACTINIO	92 238.03 U URANIO

ACIONAL DE LA TABLA PERIÓDICA

150 aniversario

De los 118 elementos que componen la tabla periódica,
35 disponen de valor límite ambiental (azul)
y 8 de valor límite biológico (rojo)

										13 III A	14 IV A	15 V A	16 VI A	17 VII A	18 VIII A
										5 10.811	6 12.011	7 14.007	8 15.999	9 18.998	10 20.180
										B	C	N	O	F	Ne
										BORO	CARBONO	NITRÓGENO	OXÍGENO	FLÚOR	NEÓN
										13 26.982	14 28.086	15 30.974	16 32.065	17 35.543	18 39.948
										Al	Si	P	S	Cl	Ar
										ALUMINIO	SILICIO	FÓSFORO	AZUFRE	CLORO	ARGÓN
8 VIII B	9 VIII B	10 VIII B	11 IB	12 IIB	13 26.982	14 28.086	15 30.974	16 32.065	17 35.543	18 39.948					
26 55.845	27 58.933	28 58.693	29 63.546	30 65.38	31 69.723	32 72.64	33 74.922	34 78.96	35 79.904	36 83.798					
Fe	Co	Ni	Cu	Zn	Ga	Ge	As	Se	Br	Kr					
HIERRO	COBALTO	NIQUEL	COBRE	ZINC	GALIO	GERMANIO	ARSÉNICO	SELENIO	BROMO	KRIPTÓN					
(98)	44 101.07	45 102.91	46 106.42	47 107.87	48 112.41	49 114.82	50 118.71	51 121.76	52 127.60	53 126.90	54 131.29				
Ru	Rh	Pd	Ag	Cd	In	Sn	Sb	Te	I	Xe					
RUTENIO	RODIO	PALADIO	PLATA	CADMIO	INDIO	ESTAÑO	ANTIMONIO	TELURO	YODO	XENÓN					
76 190.23	77 192.22	78 195.08	79 196.97	80 200.59	81 204.38	82 207.20	83 208.98	84 (209)	85 (210)	86 (222)					
Os	Ir	Pt	Au	Hg	Tl	Pb	Bi	Po	At	Rn					
OSMIO	IRIDIO	PLATINO	ORO	MERCURIO	TALIO	PLOMO	BISMUTO	POLONIO	ASTATO	RADÓN					
(272)	108 (277)	109 (276)	110 (281)	111 (280)	112 (285)	113 (284)	114 (289)	115 (288)	116 (292)	117 (294)	118 (294)				
Hs	Mt	Ds	Rg	Cn	Nh	Fl	Mc	Lv	Ts	Og					
HASSIO	MEITNERIO	DARMSTADTIO	ROENTGENIO	COPERNICIO	NIHONIO	FLEROVIO	MOSCOVIO	LIVERMORIO	TÉNESO	OGANESÓN					
61 (145)	62 150.36	63 151.96	64 157.25	65 158.93	66 162.50	67 164.93	68 167.26	69 168.93	70 173.05	71 174.97					
Pm	Sm	Eu	Gd	Tb	Dy	Ho	Er	Tm	Yb	Lu					
PROMETIO	SAMARIO	EUROPIO	GADOLINIO	TERBIO	DISPROSIO	HOLMIO	ERBIO	TULIO	YTERBIO	LUTECIO					
93 (237)	94 (244)	95 (243)	96 (247)	97 (247)	98 (251)	99 (252)	100 (257)	101 (258)	102 (259)	103 (262)					
Np	Pu	Am	Cm	Bk	Cf	Es	Fm	Md	No	Lr					
NEPTUNIO	PLUTONIO	AMERICIO	CURIO	BERKELIO	CALIFORNIO	EINSTEINIO	FERMIO	MENDELEVIO	NOBELIO	LAWRENCIO					



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



ANÁLISIS SOBRE EL DOBLAJE DE CUBIERTAS DE AMIANTO-CEMENTO EN ESPAÑA

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN PREVENTIVA

DOCUMENTOS DIVULGATIVOS



www.insst.es

H3.2: La estima y reconocimiento influyen sobre el absentismo por enfermedad.

H3.3: La calidad del liderazgo influye sobre el absentismo por enfermedad.

H3.4: El sentido y compromiso con el trabajo influye sobre el absentismo por enfermedad.

H4: El estrés soportado por el sujeto influye sobre el absentismo por enfermedad.

Para confirmar las hipótesis se ha estimado un modelo de ecuaciones estructurales [27] basado en el análisis de componentes. Esta técnica proporciona las herramientas necesarias para analizar esta situación de alta complejidad y con un conocimiento teórico poco desarrollado [28]; en este sentido, presentamos un modelo de investigación de carácter exploratorio con el que podamos explicar los efectos de algunas variables sobre las demás [29].

METODOLOGÍA

Con el propósito de comprender y explicar estos acontecimientos de la vida real, se ha utilizado el modelo *Partial Least Square* (PLS) para analizar e interpretar las hipótesis en sentido estadístico y representar gráficamente los resultados mediante los *diagram path* característicos de esta herramienta. Con este método se han intentado explicar fenómenos psicosociales relacionados con el trabajo como causa explicativa de variables económicas como la satisfacción laboral y el absentismo, alejándonos, en cierto modo, de los determinantes clásicos de ambas variables (tipo de contrato, salario, género, características socio-demográficas, entre otras).

Su particularidad reside en permitir al investigador, además del reconocimiento metodológico tanto de variables empíricas como abstractas, vinculando mediante el análisis multivariante los datos con la teoría



[30] y estimar los efectos directos e indirectos, enfrentarse a los posibles errores de medición causados por la necesidad de operar a través de otras variables observadas (indicadores) para alcanzar resultados en las variables latentes. Por tanto, las técnicas multivariantes combinan aspectos de la regresión múltiple (relaciones de dependencia) y del análisis factorial (interpretan conceptos abstractos con variables múltiples) estimando un conjunto de relaciones de dependencia interrelacionadas simultáneamente.

Descripción de la muestra y recogida de información

Para el diseño de la muestra se realizó un muestreo aleatorio estratificado [31] teniendo en cuenta tres variables: comunidad autónoma, lugar de trabajo y ejecución de tareas. El tamaño de la muestra se calculó sobre una población de 8.608 con un nivel de confianza del 95% ($\alpha = 0,05$) y de su resultado se obtuvo una hipotética muestra de 2.113 individuos a encuestar. La muestra final ha sido de 1.383 sujetos que contestaron el cuestionario durante los meses de marzo a mayo de 2014. El ámbito geográfico se circunscribe a la Comunidad Autónoma de Andalucía y el poblacional queda delimitado al PAS de las Universidades Públicas Andaluzas.

El envío de los cuestionarios ha sido realizado por medios electrónicos, utilizando las listas de distribución institucionales a través de sus gabinetes de comunicación (Granada, Córdoba, Cádiz, Jaén, Málaga y la Universidad Internacional de Andalucía). Para el resto de universidades se realizó un envío masivo a los correos electrónicos publicados en los directorios de las correspondientes páginas web.

De las encuestas cumplimentadas, 253 corresponden a empleados que declaran días de ausencias en cuyos porcentajes observamos que el 23,7% ha sufrido enfermedad frente a un 77,3% que no se ha ausentado. Los datos han sido tratados con un nivel de confianza del 95%. La elección de esta población se justifica por ser un colectivo en el que se ha implantado y desarrollado un nuevo modelo de trabajo basado en la "gestión por competencias", así como la incorporación de la evaluación del desempeño como pauta que ha puesto en marcha la carrera horizontal propuesta por el Estatuto Básico del Empleado Público.

Se utilizó el cuestionario validado Método ISTAS 21 [32], en su versión investigadora.

De las veinte dimensiones que se desarrollan en el cuestionario se escogen las que se adecúan al sector público. Varios

Tabla 1 Variables latentes e indicadores asociados

Variables latentes	Indicadores
Liderazgo	Apoyo social superiores (ítem 65) Planifica bien el trabajo (ítem 69) Resuelve bien los conflictos (ítem 71) Asigna bien el trabajo (ítem 70) Se comunica bien con trabajadores (ítem 72)
Autonomía en la realización de las tareas	Conocer el margen de autonomía (ítem 57) Trabajo con objetivos claros (ítem 58) Conozco tareas de mi responsabilidad (ítem 59)
Sentido y compromiso con el trabajo	Mis tareas me parecen importantes (ítem 48) Hablo con entusiasmo de mi Universidad (ítem 50) Siento los problemas de mi Universidad como propios (ítem 51)
Estima y reconocimiento percibido	Reconocimiento y estima de superiores (ítem 73) Reconocimiento y estima de compañeros (ítem 74) En situaciones difíciles recibo el apoyo necesario (ítem 75) Reconocimiento por todo el trabajo en general (ítem 77)
Satisfacción laboral	Con mis perspectivas (ítem 78) Con mis capacidades (ítem 80) En general (ítem 81)
Estrés soportado	Momentos desgastadores (ítem 31) Esconder emociones (ítem 33) Trato injusto (ítem 76)
Motivación a ausentarse	Realización de tareas contradictorias (ítem 60) Conflicto en la ejecución de tareas (ítem 61) Realización de tareas innecesarias (ítem 62)

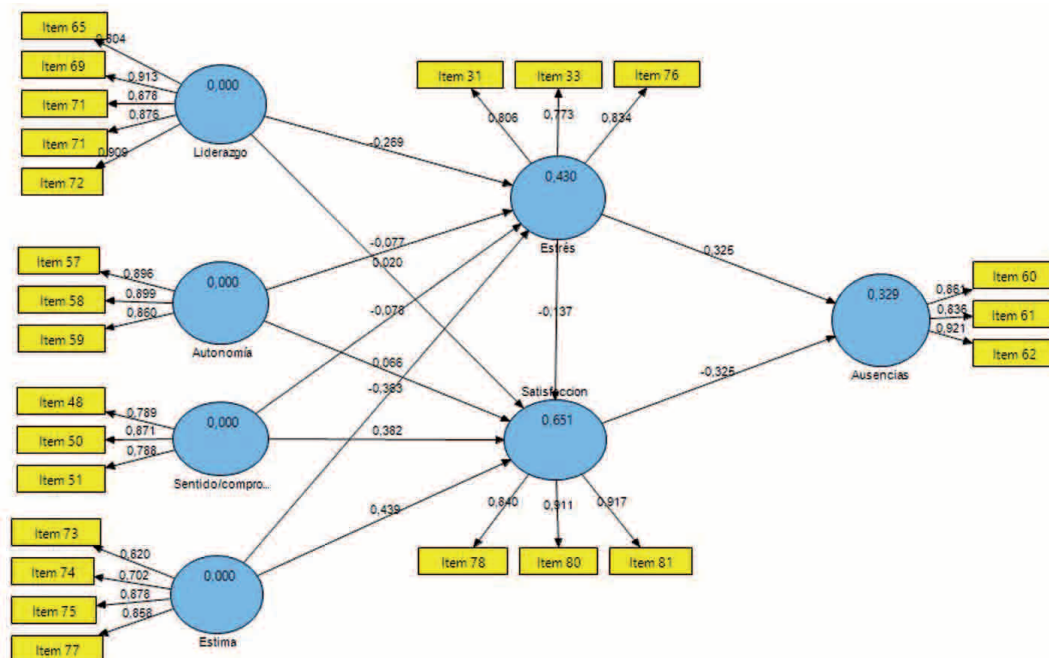
antigüedad, etc. no presentan significatividad para ser incluidos en el modelo. En consecuencia, se han tenido en cuenta las variables latentes y sus indicadores asociados que recoge la tabla 1.

Análisis econométrico

Con el fin de llevar a cabo un análisis exploratorio que responda a la siguiente interrogante "¿Qué factores psicosociales provocan en el trabajador público no asistir al trabajo?", se estimó un modelo de ecuaciones estructurales sobre el conjunto de empleados que se ausentaron por enfermedad. Por un lado, se presenta el modelo de medida que relaciona las variables observadas (indicadores) con las variables latentes (constructos) mediante las cargas factoriales, como se muestra en la figura 1, y, por otro, el modelo estructural que nos indicará las relaciones de causalidad entre

análisis preliminares nos han sido útiles para discernir que los condicionantes tradicionales del empleo como son sexo, edad, nivel académico, turno, tipo de contrato,

Figura 1 Estimación del Modelo de ecuaciones estructurales para la muestra de trabajadores con días de ausencia



■ **Tabla 2** ■ **Medidas de significatividad**

	AVE	Fiabilidad compuesta	R ²	α Cronbach	Comunalidad	Redundancia
Ausencias	0,7633	0,9062	0,3293	0,8440	0,7633	0,1707
Autonomía	0,7837	0,9157		0,8630	0,7837	
Estima	0,6679	0,8888		0,8334	0,6679	
Estrés	0,6480	0,8466	0,4299	0,7408	0,6480	0,0369
Liderazgo	0,7685	0,9431		0,9241	0,7685	
Satisfacción	0,7919	0,9194	0,6512	0,8682	0,7919	0,0496
Sentido/compromiso	0,6672	0,8572		0,7563	0,6672	

ellas y confirmará o no las hipótesis de las que se parte. Se utiliza para la estimación de los valores el programa SmartPLS2.0 M3 [33].

Los resultados obtenidos en el submodelo de medida aseguran la apropiada selección de los indicadores, los cuales se relacionan con aquellos factores psicosociales (constructos) que repercuten en el desarrollo de competencias clave (liderazgo, autonomía, estima y reconocimiento, sentido y compromiso con el trabajo) y cómo se comportan con respecto al estrés, la satisfacción y el absentismo por enfermedad.

El modelo de medida presenta cargas superiores a 0,7 en todos los indicadores, avalando la validez de las dimensiones de la encuesta y la influencia sobre las variables latentes. La bondad de ajuste indica la media geométrica del promedio de la comunalidad y de la R², con un valor de 0,5152 [34].

Al analizar la fiabilidad de los instrumentos de medida (ver tabla 2) se observan en el total de las variables valores de la validez convergente (AVE) mayores a 0,5 [35]; del mismo modo, las cargas cruzadas son superiores para las variables latentes cuya AVE es mayor; por ejemplo, la calidad del liderazgo con respecto al estrés soportado o la satisfacción laboral y la motivación a ausentarse. Asimismo, la fiabilidad compuesta es mayor a 0,8 en todos los casos y la α de Cronbach es superior a 0,7 en todos los valores según los criterios sugeridos por Nunnally y Bernstein (1994) [36].

El modelo estructural (tabla 2) muestra los coeficientes de los R² superiores a 0,1

■ **Tabla 3** ■ **Test de hipótesis entre variables latentes**

	Efectos totales	t-statistics	p-values
H1.1: Autonomía → Estrés	-0,0766	2,7632	0,085000
H1.2: Estima → Estrés	-0,3629	12,2296	0,069788
H1.3: Liderazgo → Estrés	-0,2693	8,7780	0,051822
H1.4: Sentido /Compromiso → Estrés	-0,0784	2,5810	0,083640
H2.1: Autonomía → Satisfacción	0,0764	3,1353	0,067749
H2.2: Estima → Satisfacción	0,4883	16,5669	0,079535
H2.3: Liderazgo → Satisfacción	0,0572	2,0323	0,078514
H2.4: Sentido/Compromiso → Satisfacción	0,3923	16,1803	0,109944
H2.5: Estrés → Satisfacción	-0,1373	5,8694	0,111508
H3: Satisfacción → Ausencias	-0,3252	11,1948	0,086091
H3.1: Autonomía → Ausencias	-0,0498	3,6109	0,046597
H3.2: Estima → Ausencias	-0,2768	16,5099	0,048659
H3.3: Liderazgo → Ausencias	-0,1062	7,8463	0,084891
H3.4: Sentido/Compromiso → Ausencias	-0,1531	9,0827	0,094161
H4: Estrés → Ausencias	0,3697	14,5188	0,082337

[37], manifestando que las variables latentes tienen un gran efecto significativo sobre el modelo.

La observación de los coeficientes de regresión entre los factores latentes estimados por PLS (ver tabla 3) y sus medidas t-statistics y p-values contribuyen a confirmar los supuestos teóricos.

Las quince proposiciones muestran significatividad, confirmando las cuatro hipótesis básicas. No obstante, se advierten valores superiores en las hipótesis que relacionan la "estima percibida" y el "sentido y compromiso con el trabajo" con otras variables latentes (H1.2, H2.2, H2.4 y H3.2); asimismo, el "estrés" es influenciado por los factores psicosociales (H1.1, H1.2, H1.3 y H1.4) y repercute directamente sobre la "satisfacción laboral" y la "motivación

a ausentarse" (H2.5 y H4). Estos muestran valores incluidos en los estándares recomendados, el modelo cumple su carácter exploratorio y, en consecuencia, se justifica para la población que declara días de ausencia por enfermedad.

CONCLUSIONES

El procedimiento llevado a cabo nos ha permitido estructurar un modelo que ha resultado eficiente para interpretar los diferentes factores que intervienen en este tipo de riesgos. Su competencia explicativa ha hecho posible la prelación de los factores psicosociales que influyen expresamente sobre las ausencias por enfermedad en este colectivo. Sin embargo, el modelo adolece de una limitación cuando se pretenden considerar variables que presentan relaciones de causalidad en dos sentidos.

En el caso de nuestro modelo, el instrumento PLS no proporciona resultados simultáneos en ambas direcciones sobre las variables estrés y satisfacción laboral, a pesar de proporcionar resultados alternos consistentes en las dos direcciones. Por ello, se ha seleccionado el análisis de la relación del estrés sobre la satisfacción laboral con el objeto de constatar el carácter mediador sobre las conductas de ausencia.

Como resultado del modelo presentado, observamos significatividad en la influencia determinante sobre la satisfacción laboral y el estrés soportado de la calidad del liderazgo, la autonomía en la realización de las tareas, el sentido y compromiso con el trabajo y la estima y reconocimiento percibido, variables que dejan al descubierto la singularidad laboral y profesional de los empleados de las Universidades públicas andaluzas, alejándose de los determinantes clásicos que afectan a la satisfacción laboral y al absentismo de los trabajadores en general, como son, entre otros, factores socio-demográficos⁸, de relación laboral⁹ o de inseguridad laboral¹⁰ que no mostraron significatividad suficiente en el análisis estadístico preliminar.

8 Edad y estudios: AVE (0.3044)/Fiabilidad compuesta (0.3044)/R2 (0)/ α Cronbach (-0.6116).

9 Antigüedad y promoción: AVE (0.7632)/Fiabilidad compuesta (0.0384)/R2 (0)/ Cronbach (-2.4386).

10 Salario: AVE (0.4950)/Fiabilidad compuesta (0.7952)/R2 (0)/ α Cronbach (0.7006).

Por otro lado, la calidad del liderazgo ha resultado ser un condicionante fundamental junto a la estima percibida, de la satisfacción laboral, el estrés experimentado y las conductas de ausencia por enfermedad. Por ello, la mejora de la calidad en el desempeño de los superiores precisaría trabajar en materias tales como la comunicación, la planificación del trabajo, la asignación de tareas y la resolución de conflictos, exigiendo un mayor esfuerzo en el apoyo social al equipo de trabajo. En este sentido, los trabajadores subordinados reclaman para su desempeño objetivos claros, entender las tareas que son de su responsabilidad y conocer su margen de autonomía.

Asimismo, la mejora de la satisfacción laboral queda vinculada a las percepciones que los trabajadores sienten sobre la importancia de sus tareas y el sentido del trabajo y nivel de compromiso con su Universidad. En este orden, el reconocimiento de compañeros y de superiores, el apoyo en situaciones difíciles y el reconocimiento en general mejoran la estima del empleado público y su satisfacción laboral. En contraposición, el trato injusto, el desgaste emocional y el esconder emociones en el desempeño de las funciones repercuten sobre el estrés soportado y, en consecuencia, sobre la satisfacción laboral. Esta actúa como mediadora de los factores psicosociales sobre los empleados enfermos, regulando las nuevas exigencias competenciales del entorno laboral mediante la intervención sobre la mejora de

las capacidades y las habilidades y la manifestación de sus perspectivas laborales a los estamentos superiores que establecen la estructura organizativa.

El modelo aplicado también indica que las repercusiones del estrés experimentado sobre la tendencia a ausentarse por enfermedad son provocadas por conflictos en la ejecución de tareas y en la realización de tareas contradictorias e innecesarias.

Para finalizar, conviene señalar que los programas de intervención en materia de prevención de riesgos laborales deben adecuarse a las necesidades singulares de los empleados públicos con el objeto de mejorar los factores de la organización del trabajo que afectan a la esfera psicosocial, el estrés soportado y la satisfacción laboral para disminuir las ausencias por enfermedad. En la actualidad, los procedimientos que desarrollan los programas de prevención de riesgos psicosociales no permiten una intervención que favorezca el desarrollo y la mejora de competencias en sintonía con el cambio organizativo en el que se encuentra inmersa la función pública.

Como futuras líneas de actuación, consideramos interesante ensayar el modelo con el personal que realiza las mismas labores en otros organismos públicos como Sanidad, Educación o Justicia para verificar la universalidad del modelo explicativo presentado. ●

■ Bibliografía ■

- [1] Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE, 13 de abril de 2007, n. 89§ 16270-162.
- [2] SAMANIEGO, C. 1998. Absentismo, rotación y productividad. En A. Rodríguez Fernández (Eds.), Introducción a la psicología de las organizaciones. Madrid: Pirámide. ISBN: 84-368-1194-1.
- [3] BENAVIDES, F., BENACH, J. y MONCADA, S. 2001. *Working conditions and sickness absence: a complex relation*. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 55 (5), 368. ISSN: 1470-2738 (Online).
- [4] MORALES, M. G., PEIRÓ, J.M. y RODRÍGUEZ-MOLINA, I. 2011. El absentismo laboral: antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora. Universitat de València. ISBN 978-84-370-7258-6.
- [5] ADECCO (2018). VII Informe Adecco sobre absentismo. Disponible en: <https://www.adecgroup.es/wp-content/uploads/2018/06/VII-Informe-Adecco-sobre-Absentismo-Laboral.pdf>
- [6] KIMIMÄKI, M., VATHERA, J., THOMPSON, L., GRIFFITHS, A., COX, T. y PENTTI, J. 1997. *Psychosocial factors predicting employee sickness*

- absence during economic decline. *Journal of Applied Psychology*, n. 82 (6), pp. 858-872. ISSN 0021-9010 (Online).
- [7] OSBORG, S. 2005. *Working conditions, compensation and absenteeism*. *Journal of health economics*, n. 24, pp. 161-188. ISSN: 1618-7601 (Online).
- [8] DA SILVA junior, J.S. y FISHER, F.M. 2014. *Long-term sickness absence due to mental disorders is associated with individual factors and psychosocial work conditions*. *PLoS ONE*, n. 9 (12), pp. 1-14. ISSN 1932-6203.
- [9] MONCADA, S. 2000. Trabajo repetitivo y estrés. En: I Foro ISTAS de Salud Laboral: lesiones músculo-esqueléticas.
- [10] GARCÍA, M. V., NAVARRO, C. S., DE PEDRO, M. M. y GARCÍA-IZQUIERDO, M. 2015. Grado de efecto de las variables sociodemográficas, laborales, organizativas y del entorno en la duración de la incapacidad temporal por contingencias comunes en España. *Atención Primaria*, n. 47(2), pp. 90-98. ISSN: 0212-6567.
- [11] DIONNE, G. y DOSTIE, B. 2007. *New evidence on the determinants of absenteeism using linked employer-employee data*. *Industrial and Labor Relations Review*, n. 61 (1), pp. 108-120. ISSN: 2162-271X.
- [12] ERVASTI, J., VATHERA, J., VIRTANEN, P., PENTTI, J., OKSANEN, T., AHO-LA, K., KIVIMÄKI, M. y VIRTANEN, M. 2014. *Is temporary employment a risk factor for work disability due to depressive disorders and delayed return to work? Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, n. 40 (4), pp. 343-352. ISSN: 1795-990X (Online).
- [13] INE- Instituto Nacional de Estadística. 2015. Encuesta anual de coste laboral. Disponible en: www.ine.es/prensa/np983.pdf
- [14] ADECCO. 2015. Informe Infoempleo-Adecco: Redes sociales y mercado de trabajo. Disponible en: https://iestatic.net/infoempleo/documentacion/Informe_Infoempleo-Adecco_2015.pdf
- [15] Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. BOE, 14 de julio de 2012, núm.168§ 50428-518.
- [16] Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2007. *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.
- [17] VATHERA, J., KIVIMÄKI, M., y PENTTI, J. 2000. *Effect of change in the psychosocial work environment on sickness absence: a seven year follow up of initially healthy employees*. *Journal Epidemiology Community Health*, n. 54, pp. 484-493. ISSN: 1470-2738 (Online).
- [18] MARRAU, M. C. 2009. El síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*) en el marco contextualizador del estrés laboral. *Fundamentos en humanidades*, n. (19), pp. 167-177. ISSN 1668-7116 (Online).
- [19] RAMOS, V. y JORDÃO, F. 2015 La relación entre el estrés laboral, las fuentes que le dan origen y las estrategias de coping en el sector público y el privado. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, n. 31(1), pp. 11-20. ISSN 1576-5962.
- [20] PEIRÓ, J.M. 2001. El Estrés Laboral: Una perspectiva individual y colectiva. *Investigación Administrativa*, n. 88, pp. 18-38. ISSN 2448-7678.
- [21] ROBBINS, S.P. y COULTER, M. 2000. *Administración*. México: Pearson Education. ISBN 978-607-442-388-4.
- [22] DIESTEL, S., WEGGE, J. y SCHMIDT, K.H. 2014. *The impact of social context on the relationship between individual job satisfaction and absenteeism: The roles of different foci of job satisfaction and work-unit absenteeism*. *Academy of Management Journal*, n. 57(2), pp. 353-382. ISSN: 1948-0989 (Online).
- [23] DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. 2015. Informe-resumen sobre los recursos y actividades desarrolladas por la Administración del Estado durante el año 2015 en materia de prevención de riesgos laborales. Disponible en: <http://www.mptfp.gob.es/dam/es/portal/funcionpublica/funcionpublica/dialogo-social/prevencion-riesgos/Memorias/2015.pdf.pdf>
- [24] CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA. 2015. Plan de prevención de riesgos laborales. Disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/web/ced/plan-de-prevencion-de-riesgos-laborales>
- [25] CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA. 2015. Manual de Procedimientos para la gestión de la prevención de riesgos laborales. Disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/web/ced/plan-de-prevencion-de-riesgos-laborales>
- [26] AVEY, B.J., LUTHANS, F. y YOUSSEF, C.M. 2010. *The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors*. *Journal of Management*, n. 36 (2), pp. 430-452. ISSN: 1557-1211 (Online).
- [27] JÖRESKOG, K. G. 1979. *Statistical estimation of structural models in longitudinal-developmental investigations*. En J.R. Nesselrode & P.B. Baltes (Eds.). *Longitudinal research in the study of the behavior and development*. New York: Academic Press. ISBN 0-12-51-5660-X.
- [28] JÖRESKOG, K. G. y SÖRBOM, D. 1982. *Recent developments in structural equation modelling*. *Journal of Marketing Research*, n. 19, pp. 404-416. ISSN: 1547-7193 (Online).
- [29] WOLD, H. 1980. *Model construction and evaluation when theoretical knowledge is scarce: An example of the use of partial least squares*. *Evaluation of Econometric Models*, pp. 47-74. ISBN: 978-0-12-416550-2.
- [30] BARCLAY, D., HIGGINS, C. y THOMPSON, R. 1995. *The partial least squares (PLS) approach to causal modelling. Personal computer adoption and use as an illustration*. *Technology Studies, Special Issue on Research Methodology*, n. 2(2), pp. 285-309. ISSN: 2243-4690.
- [31] FORNELL, C. *A second generation of multivariate analysis: an overview*. En C. Fornell (Ed.). *A second generation of multivariate analysis*. New York: Praeger Publishers, 1982. ISBN 9780275907921.
- [32] KIRK, W. 1965. *A Fixed Point Theorem for Mappings which do not Increase Distances*. *The American Mathematical Monthly*, 72 (9), 1004-1006. ISSN 0002-9890.
- [33] Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud. Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud, 2010. Manual del método CoPsoQ-ISTAS21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales para empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. ISBN: 978-84-614-5504-1.
- [34] RINGLE, C. M., WENDE, S. y WILL, A. 2005. SmartPLS 2.0 (M3) beta, Hamburg. Disponible en: <http://www.smartpls.de>
- [35] TENENHAUS, M., VINZI, V. E.; CHATELIN, Y.-M. y LAURO, C. 2005. *PLS path modelling*. *Computational statistics & Data analysis*, n. 48(1), pp. 159-205. ISSN: 0167-9473.
- [36] FORNELL, C. y LARCKER, D. 1981. *Evaluating structural equations models with unobservable variables and measurement error*. *Journal of Marketing Research*, n. 18(1), pp. 39-50. ISSN: 1547-7193 (Online).
- [37] NUNNALLY, J. y BERNSTEIN, I. H. *Psychometric theory (3rd Ed.)*. New York: McGraw Hill, 1994. ISBN 0-07-047849-X.
- [38] FALK, F. y MILLER, N. 1992. *A primer for soft modeling*. OH: University of Akron Press, 1992. ISBN 0-9622628-4-6.