

La ausencia de gestión de tiempo como factor de riesgo psicosocial en el trabajo

Ramon Cladellas

Universidad Autònoma de Barcelona (Spain)

ramon.cladellas@uab.cat

Received September, 2008

Accepted October, 2008

Resumen:

Este artículo tiene como objetivo buscar la posible relación entre la falta de gestión de tiempo de los trabajadores de una empresa informática y diferentes factores psicosociales. Estos factores fueron evaluados a través del Cuestionario ISTAS21 versión en lengua castellana del CoPsoQ (Cuestionario Psicosocial de Copenhague), de las 21 dimensiones que tiene el cuestionario, sólo se tuvieron en cuenta aquellas directamente relacionadas con la gestión del tiempo, la satisfacción, la salud y el estrés. La gestión del tiempo se midió a través de las variables: exigencias cuantitativas, influencia y control del tiempo. Se evaluaron 142 sujetos de 4 diferentes departamentos (desarrollo, implantación, soporte y administración) de una empresa de informática. Los resultados muestran que los trabajadores que pertenecen a un departamento con pocas posibilidades de gestión de tiempo están menos satisfechos con su trabajo, tienen peor salud general y mental, y más síntomas conductuales, sintomáticos y cognitivos de estrés que aquellos que en su departamento sí pueden gestionar su horario laboral.

Palabras clave: tiempo, factores psicosociales, departamento, satisfacción, estrés

Title: Lack of time management as a psychosocial work risk

Abstract:

This paper is aimed to explore the possible relationship between workers' lack of time management and several psychosocial risks. The psychosocial risks were assessed by means of the ISTAS21 Questionnaire, the Spanish version of the CoPsoQ (Copenhagen Psychological Questionnaire). More specifically, nine dimensions, which are directly related with time management, satisfaction, health and stress, were selected for evaluation. Time management was measured through the following variables: quantitative demands, influences and control of the time. Drawing on a sample of 142 workers from four departments (development, implantation, support and administration), the research results show that the employees who belong to a department that offers few opportunities for individual time management are less satisfied, have worse general and mental health, and experience more behavioral, symptomatic and cognitive stress than those who can manage their work schedule.

Keywords: time, psychosocial risks, department, satisfaction, stress

1. Introducción

El estudio de la consideración del tiempo como una de las variables fundamentales en el estudio del comportamiento humano en el trabajo, variable que permitiría conocer el modo en el que los fenómenos se producen, o por qué las cosas llegan a ser como son y por qué y cómo cambian o se mantienen a lo largo del tiempo es relativamente nuevo, pues se remonta a la década de los años 1970 y a partir de los trabajos de (Ghiselli, 1974; Katz, 1978a, 1978b; Katz & Van Maanen, 1977; Van Maanen & Katz, 1976, 1979). Desde entonces, y a lo largo de estas casi cuatro décadas, los investigadores han mostrado un creciente interés por el estudio del tiempo, considerado tanto como variable independiente como variable moderadora, y en campos relacionados entre sí como la psicología del trabajo y de las organizaciones, la psicología de los grupos y, en general, en la psicología social (e.g., Boden, 1977; Hassard, 1996; Katzell, 1994; McGrath & Gruenfeld, 1993; Thierry & Meijman, 1994; Wright, 1997).

Este trabajo se enmarca dentro de una de las áreas de investigación más tradicionales: el análisis de la satisfacción y la salud de los trabajadores; y en concreto sobre como el control sobre la gestión del tiempo de trabajo repercute en la satisfacción y la salud de los trabajadores. Es indudable que el tiempo constituye una de las dimensiones fundamentales en la contextualización de la actividad laboral. El volumen de horas de trabajo, el ritmo al que se trabaja, los plazos, las exigencias y las presiones temporales impuestas en la ejecución de las tareas, los horarios que regulan la actividad laboral, los diversos aspectos temporales relacionados con la atención, la distracción y otros factores de riesgo que influyen sobre el rendimiento, o la organización y la gestión del tiempo necesario para llevar a cabo las tareas, conforman en conjunto un poderoso contexto no por intangible menos influyente en relación con la conducta laboral.

Investigaciones como (Cox, Griffiths & Rial-Gonzalez, 2000; Kompier, 2002; Paoli & Merllie, 2001) han mostrado la relación entre factores de riesgo psicosocial con indicadores de salud, estrés y satisfacción laboral, entendiéndose como factor de riesgo (laboral) la condición de trabajo bajo la cual aumenta la probabilidad de contraer una enfermedad o trastorno nocivo para la salud. El estrés laboral puede ser definido como las respuestas dañinas físicas y emocionales que ocurren cuando los requerimientos del trabajo no se corresponden con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador (Sardiña, 2004). Así, el trabajador puede llegar a presentar importantes manifestaciones de enfermedad, tales como dolores de cabeza, dolores musculares, fatiga, dolor de espalda, reactividad del ritmo cardíaco, incremento de presión sanguínea sistólica y disminución del tono vagal (Landsbergis, Schmall, Belkic, Baker, Shchwartz & Pickering, 2003; Gonzalez & Gutierrez, 2006) y muchas otras, que pueden llegar incluso a poner en peligro la vida de éstos.

La satisfacción laboral está íntimamente relacionada con la calidad de vida laboral de los trabajadores (Boada, De Diego & Macip, 2001). Desde la psicología del trabajo, la calidad de vida laboral abarca, en su sentido más extenso, todas las condiciones relacionadas con el trabajo, como son los horarios, el sueldo, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios, las posibilidades de carrera y relaciones humanas, que pueden ser relevantes para la satisfacción y motivación laboral abarcando las propias experiencias de trabajo en función de las oportunidades que éste proporciona. Concretando, la calidad de vida laboral

informa de qué manera se produce la experiencia laboral tanto en sus condiciones objetivas como la seguridad, la higiene, el horario, el salario, etc.; como en sus condiciones subjetivas, es decir, la forma en que lo vive y experimenta el trabajador (Gonzalez, Peiro & Bravo, 1996).

El estudio del estrés laboral y la calidad de vida laboral han puesto de manifiesto que el riesgo laboral para la salud no proviene exclusivamente de los factores físicos, sino que con frecuencia son los factores organizacionales y psicosociales los factores de riesgo más relevantes. El mismo concepto de condiciones de trabajo, central en la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, no se reduce a las condiciones físicas o ambientales de los lugares de trabajo, comienza mucho antes y aparece en las formas de contratación, en las formas de tratar al trabajador y, en general, en la organización de la tarea y las relaciones laborales, elementos anteriores a la misma ejecución física del trabajo. Por ello, las condiciones organizacionales y psicosociales son factores reales de riesgo, como lo son los factores físicos y ambientales. Ello supone asumir que los factores psicosociales no pueden considerarse como elementos secundarios o complementarios para la seguridad y la salud laboral, son factores substantivos, y probablemente cada vez lo sean más debido a la creciente importancia de los factores organizacionales en la estructura actual del trabajo. La búsqueda de la eficiencia en las organizaciones, el control riguroso y obsesivo del coste, la insistencia en calidad de los productos ha conducido a la búsqueda de nuevas formas organizacionales que hagan más competitivas a organizaciones y empresas, y que en muchas de las ocasiones, esto vaya asociado a un desfase horario con el consecuente desajuste social (compatible con la familia, amigos, etc.).

En este trabajo se plantea comprobar la incidencia que tiene la gestión del tiempo de trabajo en la salud, el estrés y la satisfacción laboral de los empleados de una empresa de servicios de software informático, teniendo en cuenta que factores como la influencia y el control sobre los tiempos de trabajo son aspectos considerados potencialmente positivos para el trabajo (Karasek, 1979) y que la presión temporal es un enorme potencial desencadenante de estrés laboral (Briese-Neumann, 1997; Conte, Landy & Mathieu, 1995; Conte, Mathieu & Landy, 1998; Gracia, Peiro & Ramos, 1996; Karau & Kelly, 1992; Knauth, 1993, 1996; Landy, Rastegary, Thayer & Colvin, 1991; Macan, 1994; McGrath & Kelly, 1986). El objetivo de este estudio es comprobar si la variable gestión del tiempo de trabajo

incide en la percepción de satisfacción, salud y estrés de los trabajadores. Para ello han sido seleccionados trabajadores de diferentes departamentos de una misma empresa, en que la posibilidad que tienen para gestionar su propio tiempo de trabajo difiere. En concreto, se espera encontrar una menor satisfacción, una peor salud y un mayor estrés entre los trabajadores de aquellos departamentos que tienen pocas posibilidades para gestionar su tiempo de trabajo.

2. Metodología

Participantes

Participaron 142 trabajadores de una empresa de servicios de Barcelona del sector informático, de los cuales el 58,9% eran hombres y el 41,1% mujeres. La edad media era de 38,12 años (DT = 12,67). El 28,2% de los trabajadores eran programadores y analistas; el 30,8% era personal de soporte; el 25,6% implantadores; y el 15,4% personal administrativo. Respecto al nivel de estudios, el 19,2% estaban en posesión del título de educación secundaria (EGB, FP-I, etc.), el 38,5% eran titulados medios (diplomaturas, IT o equivalente) y el 42,3% titulados superiores (licenciaturas, IS o equivalente). La antigüedad media de los trabajadores era de 15,3 años (DT = 10,3). Su participación fue voluntaria e informada; asimismo, se les aseguró la confidencialidad de la información proporcionada.

Si bien contractualmente todos los trabajadores de la empresa disponen de una jornada laboral de 40 horas semanales, la posibilidad de poder gestionar su tiempo laboral varía. En concreto, los trabajadores de los departamentos de soporte e implantación tienen que adaptar su horario laboral a las exigencias y necesidades del cliente. Como consecuencia de ello, se encuentran con un horario poco flexible y más largo de lo normal, sin recibir por ello ningún tipo de contraprestación (económica, vacaciones, etc.).

Instrumentos y variables

Medida de factores psicosociales

Para evaluar los factores psicosociales se utilizó el cuestionario ISTAS21 versión en lengua castellana del CoPsoQ (Cuestionario Psicosocial de Copenhague) TS

Kristensen, AMI. Evalúa 20 factores psicosociales derivados de la organización del trabajo más el factor de la doble presencia y consta de 36 ítems. Su estructura factorial es de cuatro factores: 1. Situación social y familiar; 2. Salud y bienestar personal; 3. Condiciones de trabajo y empleo; y 4. Contenidos y exigencias del trabajo actual.

Se escogió ISTAS21 por tratarse de un cuestionario diseñado para identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo de ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. Además de tratarse de un cuestionario que cumple los criterios mínimos deseados de fiabilidad y validez.

Teniendo en cuenta que este trabajo forma parte de un estudio mucho más amplio, sólo se tuvieron en cuenta 9 dimensiones del total de 21 que tiene el cuestionario. En concreto, aquellas 9 dimensiones que tratan directamente con la gestión del tiempo, la satisfacción, la salud y el estrés. Una dimensión de exigencias psicológicas (exigencias psicológicas cuantitativas), 2 dimensiones de trabajo activo y desarrollo de habilidades (influencia y control sobre los tiempos de trabajo), y 6 dimensiones de salud, estrés y satisfacción (satisfacción con el trabajo, salud general, salud mental, síntomas conductuales de estrés, síntomas sintomáticos de estrés y síntomas cognitivos de estrés):

- *Exigencias psicológicas cuantitativas*: La relación entre la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. Si el tiempo es insuficiente, las altas exigencias se presentan como un ritmo de trabajo rápido, imposibilidad de llevar el trabajo al día o acumulación de trabajo, y también puede tener relación con la distribución temporal irregular de las tareas. Investigaciones como la de Siegrist, Peter, Junge, Cremer & Seidel (1990) demuestran que unas altas exigencias cuantitativas pueden producir estrés y fatiga y están en la base de diversas enfermedades crónicas
- *Influencia*: La influencia en el trabajo supone tener margen de decisión, de autonomía, respecto al contenido y las condiciones de trabajo (orden, métodos a utilizar, tareas a realizar, cantidad de trabajo, etc.). La influencia en el trabajo es una de las dimensiones centrales en relación con el medio

ambiente psicosocial. Investigaciones (e.g., Peter & Siegrist, 1997; Kuper & Marmot, 2003) demuestran que una baja influencia en el trabajo aumenta el riesgo de diversas enfermedades (cardiovasculares, psicosomáticas, trastornos músculoesqueléticos, de salud mental, etc.), estrés, bajas por enfermedad, etc.

- *Control sobre los tiempos de trabajo:* Esta dimensión complementa la de influencia con relación al control sobre los tiempos a disposición del trabajador. El control sobre los tiempos de trabajo representa una ventaja en relación con las condiciones de trabajo (decidir cuando hacemos una pausa o podemos charlar con un compañero, etc.) y también con las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar (ausentarse del trabajo para atender exigencias familiares, escoger los días de vacaciones, etc.). Se ha podido comprobar en investigaciones (e.g., Linzer, Konrad, Douglas, McMurray, Pathman, Williams, Schwartz, Gerrity, Scheckler, Bigby & Rhodes, 2000) una relación entre un bajo nivel de libertad respecto al tiempo de trabajo e indicadores de salud, estrés y satisfacción laboral.
- *Satisfacción con el trabajo:* La satisfacción con el trabajo es una medida general para la calidad del medio ambiente laboral, que se ha empleado en cientos de investigaciones. La baja satisfacción en el trabajo se relaciona con casi todo lo que uno se puede imaginar: estrés, estar quemado, ausencias, falta de crecimiento personal, mala salud, consumo de medicinas, mala productividad, etc.
- *Salud general:* En realidad se refiere a la percepción que un trabajador tiene de su salud
- *Salud mental:* En el centro de trabajo, la mala salud puede manifestarse como muchas ausencias, malas relaciones con compañeros y clientes, etc.
- *Síntomas conductuales de estrés:* Esta escala se ocupa de distintas formas de conducta que muchas veces se relacionan con el estrés
- *Síntomas somáticos de estrés:* El estrés tiene consecuencias físicas (somáticas). Por ejemplo: boca seca, tendencia a sudar, dolor de estómago, tensiones musculares, voz vibrante, palpitación del corazón y pulso

acelerado. Todos estos síntomas se pueden explicar por las alteraciones fisiológicas que ocurren en el organismo al movilizar energía para “luchar o huir”

- *Síntomas cognitivos de estrés:* Además de síntomas experimentales de índole emocional (nerviosismo, irritabilidad, angustia, enfado, etc.) la mayoría de las personas también experimentan consecuencias para una serie de procesos cognitivos (de pensamiento). Tales consecuencias pueden ser muy graves y a veces catastróficas dentro y fuera del trabajo, ejemplo: conductores de autobuses y trenes, decisiones fatales en relación con trabajos de vigilancia (centrales nucleares, tráfico aéreo, o decisiones de directivos erróneas tomadas en situaciones de tensión.

Datos biográficos

Los datos biográficos, sexo, edad, escolaridad, estado civil, duración de la jornada y tiempo trabajando en la empresa, se obtuvieron de la información de identificación proporcionada por el instrumento empleado para la evaluación de las otras variables.

Procedimiento

Los sujetos voluntarios participantes en el estudio recibieron instrucciones de como rellenar el cuestionario. Estas fueron dadas por personal previamente entrenado para ello. Los sujetos disponían de un tiempo máximo de 2 meses para devolver el cuestionario debidamente cumplimentado. Todos los encuestados pertenecían a uno de los siguientes departamentos:

- *Desarrollo:* La principal tarea de este departamento es el análisis y construcción de programas informáticos
- *Soporte:* Los trabajadores de este departamento se encargan de atender telefónicamente todas las consultas o quejas formuladas por los clientes usuarios de los programas informáticos

- *Implantación*: Los trabajadores de este departamento (en un 80-90% realizan su trabajo en casa del cliente) para asesorar o formar a los usuarios de los respectivos programas informáticos
- *Administración*: En este departamento se combinan tareas tan variadas como la de recepcionista, contabilidad, tareas de almacén, etc.

3. Resultados

Para el análisis de los resultados se empleó la versión 11.5 del programa estadístico SPSS. Puesto que el principal objetivo de este estudio es comprobar la incidencia de la gestión del tiempo en la satisfacción, salud y estrés de los trabajadores de diferentes departamentos, es necesario comprobar previamente si existen diferencias entre el personal de diferentes departamentos con relación a la propia gestión del tiempo de trabajo. Ante la ausencia de una variable concreta de gestión del tiempo, se decidió crear la nueva variable "gestión del tiempo" consecuencia de sumar las puntuaciones de las tres dimensiones que tratan de forma concreta aspectos relacionados con el tiempo (exigencias cuantitativas, influencia y control del tiempo).

La correlación entre estas tres dimensiones oscila entre 0,65 y 0,83, en concreto entre las variables exigencias cuantitativas y control sobre los tiempos de trabajo ($r = 0,851$ $p < 0,001$); entre las variables exigencias psicológicas cuantitativas e influencia ($r = 0,615$ $p < 0,001$); y finalmente entre las variables control sobre los tiempos de trabajo e influencia ($r = 0,646$ $p < 0,001$). Los resultados obtenidos ($F = 9,33$, $p < 0,001$) con la prueba ANOVA de comparación de medias indican que las posibilidades de gestión de tiempo que tienen los empleados de diferentes departamentos es diferente. En concreto, aplicando la prueba Tukey de comparación de medias, se observan diferencias significativas entre los departamentos desarrollo y soporte, desarrollo e implantación, soporte y administración, implantación y administración.

Así se constata como los empleados de los departamentos de soporte e implantación disponen de menos posibilidades para gestionar su tiempo de trabajo que los empleados de los departamentos de desarrollo y administración, tal y como se puede observar en el gráfico 1.

Departamento	N	Media	Desv. Típica
Desarrollo	44	23,2	3,51
Soporte	33	10,4	9,34
Implantación	35	11,5	10,53
Administración	30	19,8	11,37

Tabla 1. Medias y desviaciones típicas

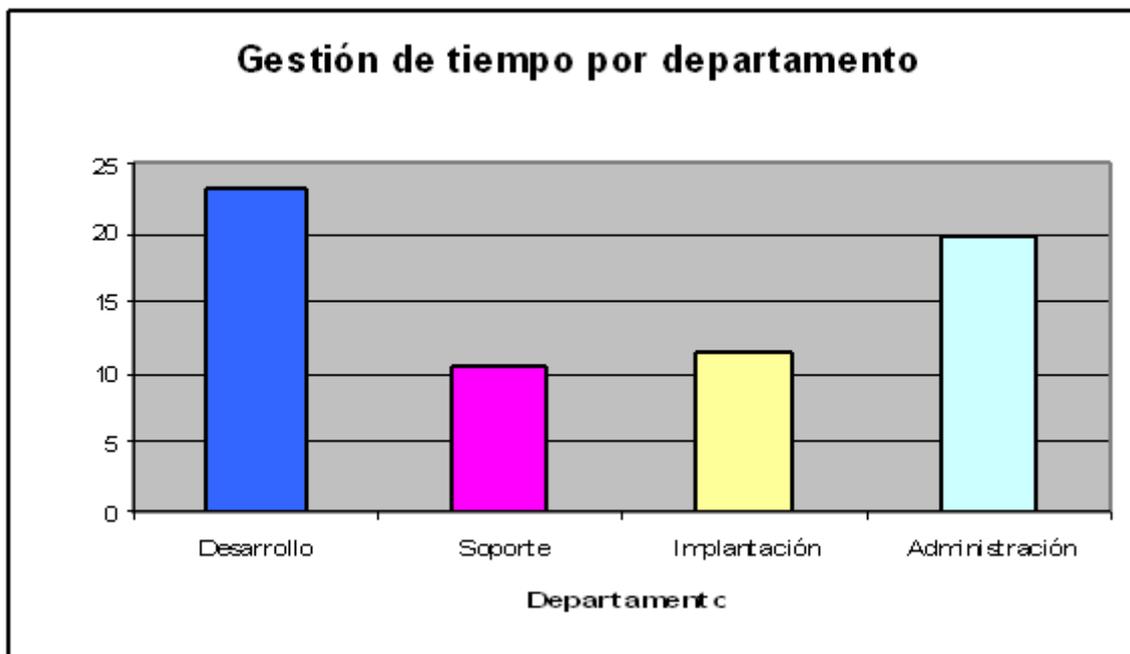


Figura 1. Gestión del tiempo por departamento

Un posterior análisis intenta establecer la relación que puede tener la variable gestión del tiempo con aquellas variables relacionadas con la satisfacción, salud y estrés. Así se espera que el mayor número de síntomas relacionados con la salud y el estrés se observen entre los trabajadores de los departamentos de soporte e implantación, por tratarse, en general, de sujetos supeditados a un horario poco flexible y restringido a la voluntad y exigencia del cliente.

Las variables departamento (desarrollo, soporte, implantación y administración) y gestión del tiempo (alta o baja) actuaron como variables independientes; mientras que las variables satisfacción, salud general, salud mental, síntomas conductuales de estrés, síntomas somáticos de estrés y síntomas cognitivos de estrés como variables dependientes. Para analizar los resultados se aplicaron las pruebas estadísticas de ANOVA y análisis univariante de medias.

Variables\Depart.	Desarrollo		Soporte		Implantación		Admon.		F	Sig.
	Media	Desv.	Media	Desv.	Media	Desv.	Media	Desv.		
Satisfacción	9,1	2,97	2,5	1,41	3,4	1,05	4,5	1,57	50,42	0,000
Salud general	6,1	1,77	10,4	1,53	11,1	3,16	4,5	2,61	34,83	0,000
Salud mental	14,6	1,40	18,2	3,39	15,9	4,71	11,5	4,70	10,07	0,000
Síntomas cond. de estrés	9	0,98	11,9	3,19	10,1	2,95	4,5	2,61	22,58	0,000
Síntomas som. de estrés	1,3	1,64	6,2	3,46	6,7	2,68	3,8	2,29	18,66	0,000
Síntomas cog. de estrés	5,3	2,31	9,1	4,42	9,6	2,84	8	4,18	6,58	0,001

Tabla 2. ANOVA y análisis univariante de medias

Se observan diferencias significativas entre departamentos, confirmando así las previsiones, que los trabajadores de los departamentos de soporte e implantación son los que están menos satisfechos con su trabajo, tienen peor salud general y mental, y más síntomas conductuales, sintomáticos y cognitivos de estrés, tal y como se puede observar en el siguiente gráfico:

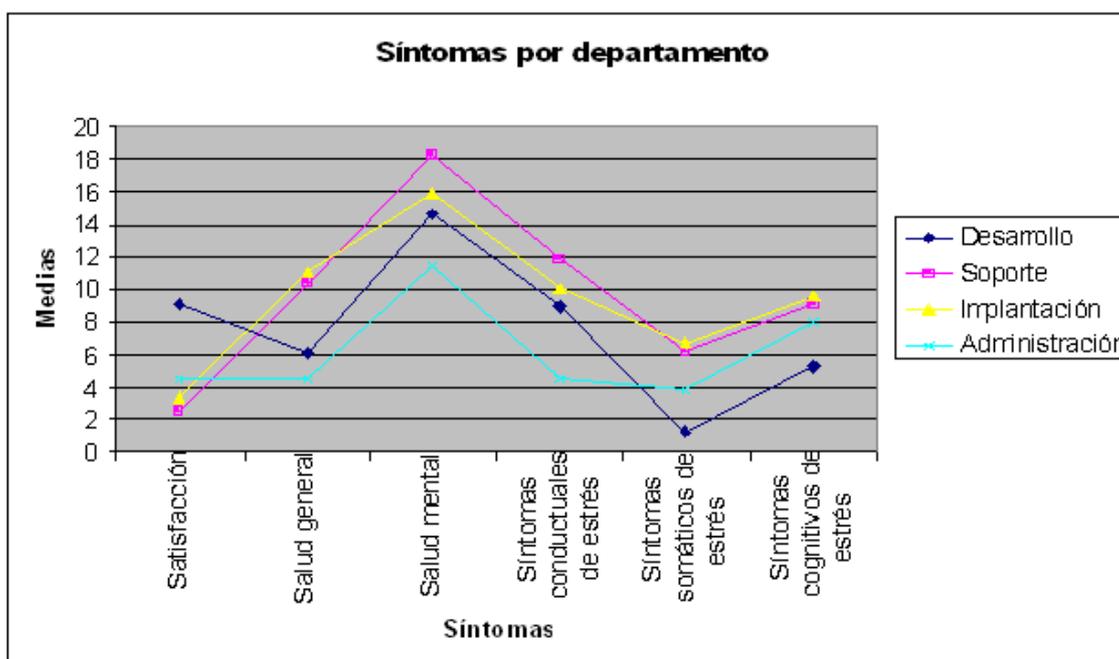


Figura 2. Síntomas por departamento

Además, los resultados estadísticos aportan que la variable gestión del tiempo interactuando con el departamento sólo incide de forma directa en las variables salud general ($p=0,000$), salud mental ($p=0,004$), síntomas conductuales de estrés ($p=0,023$) y síntomas cognitivos de estrés ($p=0,001$).

4. Conclusiones

A tenor de los resultados obtenidos parece esencial que la posibilidad que tenga un trabajador para gestionar su tiempo de trabajo, y de esta manera pueda compatibilizar su vida laboral y familiar, o simplemente pueda planificar de forma libre y regular su tiempo de ocio, es sumamente importante para la prevención de enfermedades asociadas con el estrés y la salud en general.

Resulta curioso y a la vez interesante constatar como trabajadores de una misma empresa, en que la mayoría de las condiciones laborales son muy parecidas (dirección general, incremento salarial, formación, etc.), tengan una percepción de la satisfacción, un estado de salud y unos síntomas relacionados con el estrés tan diferentes, dependiendo del control que tienen sobre la gestión de su propio tiempo de trabajo.

Aspectos como incremento salarial, estatus, capacidad de liderazgo que hasta hace bien poco eran considerados como los principales elementos motivadores, continúan siendo importantes; si bien cada vez menos, siendo substituidos por la gestión del tiempo de trabajo. Entre el 30% y el 40% de los trabajadores de la empresa evaluada consideran la poca o nula posibilidad de gestión de su propio tiempo de trabajo como el principal factor de riesgo laboral.

De cara a aumentar la satisfacción y consecuente reducción de factores de salud y estrés que terminan en bajas por depresión o estrés es conveniente tomar conciencia de que se debe programar la jornada laboral de los trabajadores de manera que estos no se sientan forzados a realizar más horas de las habituales, ni tener que trabajar más rápido de lo necesario con la consecuente presión física y psíquica, y esto todavía es más importante a tenor de los resultados, si tenemos en cuenta que lo que hoy se gana en tiempo se puede perder mañana, además de ser claros candidatos a ausentarse del trabajo por problemas de salud.

La mejor manera de evitar un aumento de los denominados riesgos psicosociales es potenciar una adecuada calidad de vida laboral (Gonzalez, Peiro & Bravo, 1996), plantear un trabajo interesante que permita el desarrollo y la realización personal y estimular el compromiso y la implicación de los trabajadores con la organización y sus objetivos (Gonzalez & De Elena, 1999), Por ello, una adecuada política de recursos humanos y una dirección de personas competente en todos los niveles

contribuiría sin duda a reducir el estrés y riesgos psicosociales en general. También desde la psicología de las organizaciones se puede intervenir para analizar el comportamiento de las personas y los grupos en un entorno organizativo dado con el fin de comprenderlo, explicarlo y, llegado el caso, actuar con técnicas psicosociales para mejorarlo

Si los puestos de trabajo se han transformado, también han de cambiar las formas de implementar medidas de identificación, evaluación, diagnóstico y control en el seno de las empresas. Las bajas laborales por estrés o enfermedad, desde una perspectiva psicosocial, constituyen un fenómeno que refleja una realidad latente, es decir, las disfunciones que existen en el seno de las organizaciones. En este sentido, las organizaciones inteligentes (De Diego & De Diego, 1998) deberían aprender de sus errores, tratando de implementar programas de prevención. Los departamentos de recursos humanos de las empresas deberían insistir en estrategias preventivas. Las más efectivas serían las denominadas primarias (Boada, 1999), estando encaminadas a eliminar las causas que inducen a los empleados a tener conductas absentistas o de no calidad (Boada, De Diego & Vigil, 2004). Así, debería reducirse tanto la tensión en el trabajo, los riesgos laborales y el impacto de la cultura tradicional, como racionalizarse los horarios, a fin de poder compatibilizar la vida laboral y familiar.

Es importante destacar como algunos países (*e.g.*, Estados Unidos) en que los conceptos tiempo y dinero se confunden, se prioriza que el trabajador pueda trabajar desde su casa; así, cada vez cobra menos importancia donde y cuando se trabaja, siempre y cuando se asuman los objetivos, contribuyendo todo ello a un aumento de la satisfacción personal y familiar del trabajador.

Por último, subrayar que los resultados mostrados en este artículo se restringen a un determinado tipo de empresa y población, por lo que sería interesante que en un próximo trabajo se pudieran contrastar los efectos encontrados en este trabajo con trabajadores de empresas de otros sectores; si bien todo hace pensar que debería suceder lo mismo, para afirmarlo es necesario previamente investigarlo.

Referencias

- BOADA, J. (1999). *Psicología del (Trabajo + Organizaciones + Recursos Humanos)*. Barcelona: PPU.
- BOADA, J.; DE DIEGO, R.; MACIP, S. (2001). Cultura organizacional y formación continua: incidencia en la prevención de riesgos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17(1):91-107.
- BOADA, J.; DE DIEGO, R.; VIGIL, A. (2004). Estudio de la bondad psicométrica y estructura factorial de una escala de absentismo laboral (ABS-74). *Revista de Encuentros de Psicología Social*, 2(1):173-180.
- BODEN, D. (1977). Temporal frames: Time and talk in Organizations. *Time and Society*, 6:5-33.
- BRIESE-NEUMANN, G. (1997). *Organización del tiempo en el trabajo*. Madrid: Drac, 1998.
- CONTE, J. M. ; LANDY, F. J. ; MATHIEU, J. E. (1995). Time urgency: Conceptual and construct development. *Journal of Applied Psychology*, 80:178-185.
- CONTE, J. M. ; MATHIEU, J. E. ; LANDY, F. J. (1998). The nomological and predictive validity of time urgency. *Journal of Organizational Behavior*, 19:1-13.
- COX, T.; GRIFFITHS, A.; RIAL-GONZÁLEZ, E. (2000). *Research on work-related stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- DE DIEGO, R.; DE DIEGO, J.A. (1998). El espacio del empleo en la sociedad de la comunicación. Una mirada prospectiva sobre el futuro de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. In R. De Diego & J.D.Valdivieso (Coords.): *Psicología del Trabajo*. Nuevos conceptos, controversias y aplicaciones. (pp 13-24). Madrid: Pirámide.
- GHISELLI, E. E. (1974). Some perspectives for Industrial Psychology. *American Psychologist*, 29:80-87.

- GRACIA, F.; PEIRÓ, J. M.; RAMOS, J. (1996). Aspectos temporales del trabajo. In J. M. Peiró & F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo, Vol. I: La actividad laboral en su contexto* (pp. 125-168). Madrid: Síntesis.
- GONZÁLEZ, L. Y.; DE ELENA, J. (1999). Medida de la implicación en el trabajo: propiedades psicométricas y estructura factorial del cuestionario "Job Involvement". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15(1):23-44.
- GONZÁLEZ, P.; PEIRÓ, J.M.; BRAVO, M. (1996). Calidad de vida laboral. In J.M.Peiró & F.Prieto (Eds.): *Tratado de Psicología del Trabajo (vol. 2)*. Madrid: Síntesis (pp. 161-186).
- GONZÁLEZ, E.L.; GUTIÉRREZ, R.E. (2006). La carga de trabajo mental como factor de riesgo de estrés en trabajadores de la industria electrónica. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 38(002):259-270
- HASSARD, J. (1996). Images of time in work and organization. In S. R. Clegg, C. Hardy & W. R. Nord (Eds.), *Handbook of Organization Studies* (pp. 581-598).Londres: Sage.
- KARASEK, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24:285-308.
- KARAU, S. J.; KELLY, J. R. (1992). The effects of time scarcity and time abundance on group performance and interaction. *Journal of Experimental Social Psychology*, 28:542-571.
- KATZ, R. (1978a). Job longevity as a situational factor in job satisfaction. *Administrative Science Quarterly*, 23:204-223.
- KATZ, R. (1978b). The influence of job longevity on employee reactions to task characteristics. *Human Relations*, 31:703-725.
- KATZ, R.; VAN MAANEN, J. (1977). The loci of work satisfaction: Job, interaction, and policy. *Human Relations*, 30:469-486.

- KATZELL, R. A. (1994). Contemporary meta-trends in Industrial and Organizational Psychology. In H. C. Triandis, M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol. 4* (2 ed., pp. 1-89). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- KNAUTH, P. (1993). The design of shift systems. *Ergonomics*, 36:15-28.
- KNAUTH, P. (1996). Designing better shift systems. *Applied Ergonomics*, 27:39-44.
- KOMPIER, M. (2002) The psychosocial work environment and health. What do we know and where should we go?. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health* (1):1-4.
- KUPER, H. Y.; MARMOT, M. (2003) Job strain, job demands, decision latitude, and risk of coronary heart disease within and Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 57:147-153.
- LANDSBERGIS, P.A; SCHMALL, P.L; BELKIC, K.L.; BAKER, D.; SHCWARTZ, J.E.; PICKERING, T.G. (2003). The workplace and cardiovascular disease: Relevance and potential role for occupational health psychology. In J.Campbell & L.E. Tetrick, (Eds), *Handbook of occupational health psychology*. (pp. 265-287). Washington, DC.: American Psychological Association.
- LANDY, F. J.; RASTEGARY, H.; THAYER, J.; COLVIN, C. (1991). Time urgency: The construct and its measurement. *Journal of Applied Psychology*, 76:644-657.
- LINZER, M.; KONRAD, T.R.; DOUGLAS, J.; MCMURRAY, J.E.; PATHMAN, D.E.; WILLIAMS, E.S.; SCWARTZ, M.D.; GERRITY, M.; SCHECKLER, W.; BIGBY, J.A.; RHODES, E. (2000). Managed care, time pressure, and physician job satisfaction: results from the physician worklife study. *Journal of General Internal Medicine*. 15(7):441-450
- MACAN, T. H. (1994). Time management: Test of a process model. *Journal of Applied Psychology*, 79:381-391.

- MCGRATH, J. E.; GRUENFELD, D. H. (1993). Toward a dynamic and systemic theory of groups: An integration of six temporally enriched perspectives. In M. Cheemers & R. Ayman (Eds.), *Leadership Theory and Research: Perspectives and Directions* (pp. 217-243). Nueva York: Academic Press.
- MCGRATH, J. E.; KELLY, J. R. (1986). *Time and Human Interaction: Toward a Social Psychology of Time*. Nueva York: Guilford.
- PETER, R.; SIEGRIST, J. (1997). Chronic work stress, sickness absence, and hypertension in middle managers: General or specific sociological explanation? *Social Science and Medicine*. 45(7):1111-20.
- PAOLI, P.; MERLLIÉ, D. (2001). *Third European survey on working conditions 2000*. Dublin: European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions.
- SARDIÑA, D. (2004). El estrés en el trabajo: el modelo de Karasek. *Hojas informativas de los Psicólogos de Las Palmas*, 67, época II.
- SIEGRIST, J.; PETER, R.; JUNGE, A.; CREMER, P.; SEIDEL, D. (1990). Low status control: high effort at work and ischemic heart disease: prospective evidence from blue-collar men. *Social Science and Medicine*. 31(10):1127-1134.
- THIERRY, H.; MEIJMAN, T. (1994). Time and behavior at work. In H. C. Triandis, M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 4 (2 ed., pp. 341-413). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- VAN MAANEN, J.; KATZ, R. (1976). Individual and their careers: Some temporal considerations for work satisfaction. *Personnel Psychology*, 29:601-616.
- VAN MAANEN, J.; KATZ, R. (1979). The cognitive organization of police perceptions of their work environment: An exploratory study into organization space and time. *Sociology of Work and Occupations*, 6:31-58.
- WRIGHT, T. A. (1997). Time revisited in organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 18:201-204.

©© Intangible Capital, 2008 (www.intangiblecapital.org)



El artículo está con Reconocimiento-NoComercial 2.5 de Creative Commons. Puede copiarlo, distribuirlo y comunicarlo públicamente siempre que cite a su autor y a Intangible Capital. No lo utilice para fines comerciales. La licencia completa se puede consultar en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/2.5/es/>