

INDICADORES DE SALUD PSICOLÓGICA LABORAL Y SU RELACIÓN CON DETERMINADAS ACTITUDES LABORALES

Heriberto Rodríguez Mateo
Universidad de Las Palmas de G.C.
heriberto.rodriguez@ulpgc.es
Raquel Rodríguez Rodríguez
Universidad de Las Palmas de G.C.

Estos autores contribuyeron por igual en este trabajo

Received: 14 abril 2025
Revised: 18 abril 2025
Evaluator 1 report: 25 abril 2025
Evaluator 2 report: 28 abril 2025
Accepted: 22 mayo 2025
Published: mayo 2025

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es mostrar la relación existente entre indicadores de salud psicológica en el trabajo y determinadas actividades laborales, tales como la satisfacción y el compromiso laboral, la percepción de justicia y la motivación laboral. Además, se contrasta dichos indicadores de salud psicológica en el trabajo con una variable específica de personalidad, auto-monitoreo. Con ello se pretende establecer la relación entre el concepto teórico salud psicológica laboral, medido a través del instrumento EVOS-r (Rodríguez-Mateo y Rodríguez-Rodríguez, 2024) y la evidencia empírica obtenida, obteniendo así una medida de su validez.

Para llevar a cabo dicho objetivo se decidió la cumplimentación de los cuestionarios que midieran las variables anteriormente citadas a través de una muestra global de 696 trabajadores, repartidas en seis muestras de trabajadores de distintos sectores, tales como el de la alimentación (n=109), la función pública (n=111 y n=154), cuerpos de policía y seguridad (n=109), la restauración (n=126) o la hostelería (n=100). Se utilizó el EVOS-r para medir indicadores de salud psicológica en el trabajo, el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997), el automonitoreo en los participantes mediante la encuesta 'Auto-vigilancia- *Self Monitoring*', de Snyder (1974), el cuestionario de motivación de Hackman y Oldham (1975) y la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt (2001).

Los resultados indican una clara relación entre el grado de percepción de indicadores de salud psicológica en el trabajo con la satisfacción laboral, la percepción de justicia en las organizaciones, y un nivel adecuado de motivación laboral. En cambio, las características de personalidad parece que no guardan relación con los indicadores de salud psicológica laboral. Con esto, parece posible establecer la relación entre el concepto teórico salud psicológica laboral y actitudes de bienestar laboral.

Los resultados demuestran la importancia de cuidar la salud psicológica por parte de las empresas, ya que guarda una estrecha relación con el rendimiento laboral.

Palabras clave: salud psicológica laboral; psicología organizacional positiva; factores psicosociales; compromiso laboral; justicia organizacional; motivación laboral; salud laboral

ABSTRACT:

Indicators of occupational psychological health and their relationship with certain work attitudes. The objective of this paper is to demonstrate the relationship between indicators of psychological health at work and specific work activities, such as job satisfaction and commitment, perceptions of justice, and work motivation. Furthermore, these indicators of psychological health at work are compared with a specific personality variable: self-monitoring. The aim is to establish the relationship between the theoretical concept of psychological health at work, measured using the EVOS-r instrument (Rodríguez-Mateo & Rodríguez-Rodríguez, 2024), and the empirical evidence obtained, thus obtaining a measure of its validity.

To achieve this objective, it was decided to complete questionnaires measuring the aforementioned variables using a global sample of 696 workers, divided into six samples of workers from different sectors, such as the food industry (n=109), the civil service (n=111 and n=154), police and security forces (n=109), catering (n=126), and hospitality (n=100). The EVOS-r was used to measure indicators of psychological health at work, along with the Meyer and Allen (1997) organizational commitment questionnaire; self-monitoring was conducted using the Snyder (1974) «Self-Monitoring» survey; the Hackman and Oldham (1975) motivation questionnaire; and the Colquitt (2001) Organizational Justice Scale. The results indicate a clear relationship between the degree of perception of psychological health indicators at work and job satisfaction, the perception of fairness in organizations, and an adequate level of work motivation. In contrast, personality characteristics appear to be unrelated to indicators of psychological health at work. Thus, it seems possible to establish a relationship between the theoretical concept of psychological health at work and attitudes toward workplace well-being.

The results demonstrate the importance of companies caring for psychological health, as it is closely related to job performance.

Keywords: occupational psychological health; positive organizational psychology; psychosocial factors; work engagement; organizational justice; work motivation; occupational health

INTRODUCCIÓN: SALUD PSICOLÓGICA LABORAL Y ACTITUDES EN EL TRABAJO

Se entiende por actitudes en el trabajo aquellas evaluaciones positivas o negativas que los empleados realizan sobre determinados aspectos de su ambiente laboral (Rodríguez-Trueba y Rodríguez Mateo, 2018). Una cantidad importante de investigaciones dentro del ámbito del comportamiento laboral se han realizado sobre satisfacción laboral, compromiso organizacional, justicia percibida en el trabajo y motivación laboral. Locke (1976) ya comentaba que la satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva del trabajo o de la experiencia laboral del individuo. Más recientemente, Chunga Díaz y Escuzza Pasco (2023) definen la satisfacción laboral como la actitud que tiene el individuo hacia su trabajo, lo cual es de vital importancia en el ámbito laboral de los profesionales. Esta definición resalta que la satisfacción laboral es una actitud subjetiva del individuo hacia su trabajo, influenciada por factores como las condiciones internas, el clima laboral, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional. Estos elementos contribuyen a una percepción personal que varía entre individuos.

En el compromiso organizacional un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas, y desea continuar perteneciendo a ella. La mayoría de las investigaciones se han enfocado en el apego emocional hacia una organización y en la creencia en sus valores (Rodríguez-Trueba y Rodríguez Mateo, 2018). Meyer y Allen (1991) propusieron un modelo tridimensional del compromiso organizacional, definiéndolo como un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización y que tiene implicaciones para la decisión de continuar o no en ella.

Según ellos el compromiso organizacional es un estado psicológico que tiene tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo (Meyer y Allen, 1991); el deseo de permanecer en la organización por un vínculo emocional; la necesidad de permanecer por los costos asociados a dejarla; o el sentido de obligación moral de quedarse.

De otro lado la justicia organizacional se preocupa de un tratamiento justo a las personas. La justicia organizativa es un concepto útil para examinar múltiples temas organizativos. Se ha afirmado que la justicia es la primera virtud de las instituciones sociales (Rodríguez-Trueba y Rodríguez Mateo, 2018).

El modelo más usado plantea 4 dimensiones de justicia: justicia procedimental, distributiva, interpersonal e informacional.

Hackman y Oldham (1976) desarrollaron el Modelo de Características del Trabajo (*Job Characteristics Model*), donde proponen que ciertos aspectos del diseño del trabajo influyen directamente en la motivación, satisfacción y desempeño de los empleados. Según ellos, el trabajo será más motivador cuando contenga cinco características centrales: variedad de habilidades, identidad de la tarea, significado de la tarea, autonomía y retroalimentación (Hackman y Oldham, 1976). Estas cinco características afectan tres estados psicológicos críticos, como son el sentido experimentado del trabajo, la responsabilidad experimentada por los resultados, y el conocimiento de los resultados reales del trabajo. Si estos estados se activan, aumentan la motivación intrínseca, el desempeño, la satisfacción y se reduce el absentismo.

Se puede plantear la duda de si las actitudes de los trabajadores mencionadas anteriormente y las características del trabajo planteadas en el modelo de características del Trabajo puedan estar mediatizadas por aspectos de personalidad, y afecten de alguna manera a la valoración de la salud psicológica en el trabajo. Aunque está demostrado que la teoría de los cinco grandes *Big Five Personality Traits* (Costa y McCrae, 1992; Goldberg, 1990; Johan, Naumann y Soto, 2008) son muy pertinentes para el comportamiento organizacional, hay atributos específicos de personalidad que son excelentes índices de pronóstico de la conducta en las organizaciones, tales como la autoestima, el maquiavelismo, el narcisismo, o el automonitoreo. Es posible medir el nivel de automonitoreo a través de la Escala de Auto-vigilancia (*Self-Monitoring Scale*), que fue desarrollada por Snyder (1974). Esta herramienta evalúa el grado en que las personas regulan su comportamiento para adaptarse a diferentes contextos sociales, centrándose en la gestión de la autoimagen y la sensibilidad a las señales sociales. Las personas con alta auto-vigilancia son socialmente adaptables, tienden a modificar su comportamiento para agradar o encajar. Las de baja auto-vigilancia suelen actuar de forma coherente con sus valores y emociones, sin importar demasiado el contexto. Snyder definió la auto-vigilancia como la capacidad de una persona para observar y controlar su comportamiento expresivo y su autopercepción en función de las demandas situacionales.

De otro lado, la salud psicológica en el trabajo se refiere al bienestar mental de los empleados dentro del entorno laboral. Este concepto abarca no solo la ausencia de trastornos mentales, sino también la presencia de condiciones que promuevan el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores.

La OMS (2023) enfatiza que un entorno laboral saludable debe proteger y promover la salud mental de los trabajadores. Según la OMS, todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral seguro y sano, ya que el trabajo puede proteger la salud mental. El trabajo decente apoya la buena salud mental y proporciona un medio de vida, un sentido de confianza, propósito y logro, una oportunidad para las relaciones positivas y la inclusión en una comunidad, y una base para establecer rutinas estructuradas, entre muchos otros beneficios.

La salud mental en el trabajo está influenciada por factores sociales, políticos y económicos. Seligmann-Silva (2011) indica que las actuales condiciones de trabajo ejercen un fuerte impacto sobre la subjetividad de los trabajadores y, frecuentemente, conllevan al sufrimiento y enfermedad mental. Entre los modelos teóricos relevantes sobre el tema, destaca el modelo Demanda-Control-Apoyo, propuesto por Karasek y Theorell (1990) quienes sugieren que altos niveles de demanda laboral combinados con bajo control y escaso apoyo social pueden conducir al estrés laboral y afectar negativamente la salud mental. El Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa, desarrollado por Siegrist (1996), plantea que un desequilibrio entre el esfuerzo realizado y las

recompensas obtenidas en el trabajo puede generar estrés y afectar la salud mental del trabajador. Es importante destacar que ambos modelos destacan la importancia de las condiciones laborales en la salud psicológica de los empleados.

Una vez que ha sido posible medir la salud psicológica laboral mediante un instrumento cuantitativo, teniendo en cuenta los factores psicosociales que intervienen en la percepción del trabajador en el contexto laboral (Rodríguez-Mateo y Rodríguez-Rodríguez, 2024), se plantea establecer la relación entre el concepto teórico salud psicológica laboral y determinadas actitudes laborales relacionadas con el bienestar laboral. Además, es importante comprobar la relación entre la valoración de la salud psicológica laboral y aspectos de la personalidad.

METODOLOGÍA

A través de una metodología hipotético-deductiva se decidió establecer una metodología cuantitativa, a través de la recogida de datos de seis muestras grupales independientes, de diversos ámbitos laborales, para comprobar el grado de relación entre la salud psicológica en el trabajo y determinadas actitudes laborales y aspectos de personalidad.

Es relevante para la medición de la salud psicológica que el instrumento tuviera en consideración una valoración positiva de las situaciones y factores psicosociales a medir, y que la medición de actitudes y personalidad fueran identificadas a través de instrumentos ya reconocidos.

OBJETIVO DEL ESTUDIO

Establecer la relación entre el concepto teórico salud psicológica laboral y determinadas actitudes laborales relacionadas con el bienestar laboral. Además, es importante comprobar que no está mediatizada la valoración de la salud psicológica laboral por aspectos de personalidad.

Con todo ello se pretende establecer una medida de su validez.

DISEÑO

Se trata de un estudio empírico, de diseño no experimental, transversal, a través del análisis de resultados de diversos grupos de referencia, de distintos ámbitos laborales.

MUESTRA

La muestra es no probabilística intencional simple. Se tomó una muestra global de 696 trabajadores, un 44% mujeres y un 56% hombres, de diversas edades, de diversos ámbitos de empleo, categorías y años de antigüedad.

La muestra global está repartida en seis muestras de trabajadores de distintos sectores, tales como el de la alimentación (n=109), la función pública (n=111 y n=154), cuerpos de policía y seguridad (109), la restauración (n=126) o la hostelería (n=100).

INSTRUMENTOS

- El cuestionario autoadministrado EVOS en su versión reducida (construido en base a una reflexión teórica y revisión de otros instrumentos), EVOS-r (Rodríguez-Mateo y Rodríguez-Rodríguez, 2024) consta de 28 ítems que supuestamente representan seis factores, en formato escala Likert, con afirmaciones positivas de los factores teóricos subyacentes, que pueden ser identificados en su versión negativa como riesgos psicosociales, pero que se han presentado en formato siempre positivo, de indicación de la frecuencia de presencia. Es novedoso con respecto a otros cuestionarios que estudian lo mismo, con 7 opciones (siempre (0), casi siempre (1), frecuentemente (2), de vez en cuando (3), pocas veces (4), casi nunca (5), nunca (6).

- Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. La Escala General de Satisfacción (*Overall Job Satisfaction*) fue desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979. Es una escala que operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado. Está formada por dos subescalas: Subescala de factores intrínsecos: aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo,

responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc. Esta escala está formada por siete ítems (números 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14); subescala de factores extrínsecos: indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. Esta escala la constituyen ocho ítems (números 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15).

- Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen 1991 constituido por 21 ítems que recogen las tres variables: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso calculado. Todos los ítems están valorados con una escala tipo Likert de cinco puntos donde uno menciona un "totalmente en desacuerdo" y cinco a un "totalmente de acuerdo".

- Justicia organizacional. En la literatura existen diversos instrumentos de medición de la percepción de justicia organizacional. Se ha elegido el de cuatro factores (Colquitt, 2001). Todos los ítems están valorados con una escala tipo Likert de cinco puntos donde uno menciona un "totalmente en desacuerdo" y cinco a un "totalmente de acuerdo". Actualmente es la escala más utilizada en los trabajos sobre justicia organizacional, incluye 20 ítems distribuidos en 4 dimensiones: justicia procedimental, distributiva, interpersonal e informacional.

- Cuestionario de las Características del puesto de Hackman y Oldham (1974). La fórmula que proponen estos dos autores, y que se ha utilizado para la elaboración de los resultados de este cuestionario es la siguiente: Nivel de motivación = Variedad + Identidad + Significado / 3 * Autonomía * Retroalimentación.

También se obtiene una escala de satisfacción.

- Escala de Encuesta Auto-vigilancia— *Self Monitoring* desarrollada por Snyder (1974). Tiene 25 preguntas con un formato de respuesta verdadero-falso. Permite obtener una puntuación final que indica el grado alto o bajo de autovigilancia. Algunos ejemplos de ítems son "No siempre soy la persona que parezco ser", "Me río más cuando estoy viendo una comedia con otras personas que si estoy solo/a" o "Raramente soy el centro de atención en los grupos". Estas frases deben contestarse como verdaderas o falsas; algunas de ellas puntúan positivamente, mientras que otras lo hacen de forma negativa.

PROCEDIMIENTO

En esta etapa se procedió a cumplimentar los cuestionarios en cada grupo muestral, de tal manera que cada actitud laboral era presentada junto al cuestionario EVOS-r, en el respectivo sector laboral: alimentación y compromiso laboral (n=109), la función pública y compromiso laboral (n=111), cuerpos de policía y seguridad y justicia (n=109), la restauración y la motivación laboral (n=126) o la hostelería y la satisfacción laboral (n=100).

El cuestionario de auto-monitoreo y el EVOS-r se cumplimentó en otra muestra del sector laboral de función pública (n=154).

Se realizó el análisis estadístico a través del programa SPSS, versión 28.

RESULTADOS

-Justicia organizacional y EVOS-r en los Cuerpos de Seguridad y Policía: la correlación entre la justicia organizacional y la salud psicológica percibida es de .83 ($p<.001$), un rango que denota una muy alta relación significativa. Es de destacar la correlación entre Justicia procedimental y el factor Planificación del EVOS-r de .77 ($p<.001$), y Justicia distributiva y Planificación de .61 ($p<.001$). La justicia informativa parece tener relación con los factores Planificación y Sentido del Trabajo de .66 ($p<.001$). La justicia interpersonal y planificación de .85 ($p<.001$).

Al observar una alta correlación, se procedió a calcular el coeficiente de determinación. El coeficiente de determinación ($r^2 = 0.701$) refuerza esta idea, al mostrar que el 70.1% de la varianza en las dimensiones de los EVOS puede explicarse por la percepción de justicia total

-Satisfacción laboral y EVOS-r en el sector hostelero: la correlación entre la puntuación total del EVOS-r y la satisfacción laboral es de .72 ($p<.001$). El factor trato y consideración del EVOS-r obtiene una correlación de 0.895 ($p<.001$). Tiempo y esfuerzo se correlaciona con .66 ($p<.001$). Rol laboral obtiene una correlación de .5

($p < .001$). El factor de apoyo social obtiene una correlación con la satisfacción de .38 ($p < .001$). La satisfacción intrínseca obtiene correlaciones altas con significado del trabajo de .69 ($p < .001$) y trato y consideración de .69 ($p < .001$). En cuanto a la satisfacción extrínseca, se relaciona de manera alta con la planificación e información de .61 y una relación algo más débil con el rol laboral de .46 ($p < .001$).

-Compromiso laboral y EVOS-r en el sector alimenticio: se obtienen correlaciones más altas entre el compromiso afectivo y la salud psicológica laboral de .47 ($p < .001$). Los resultados presentan correlaciones inversas, aunque débiles, entre el EVOS total y el compromiso calculado -.21.

-Compromiso laboral y EVOS-r en la función pública: Se obtienen correlaciones importantes y significativas entre el EVOS total y el compromiso afectivo de .69 ($p < .001$), y algo menores con el compromiso normativo de .59. Es de resaltar las correlaciones de .73 ($p < .001$) entre el factor Sentido del Trabajo y Compromiso afectivo, así como el factor Relaciones y Apoyo Social y el Compromiso Afectivo (.72, $p < .001$).

-Motivación laboral y EVOS-r en la restauración: la correlación entre la salud psicológica laboral y el nivel de motivación es de .66 ($p < .001$), al igual que la correlación con el nivel de satisfacción con el entorno.

Se presentan correlaciones de .53 ($p < .001$) entre el índice motivacional y el significado del trabajo y entre dicho índice y la planificación e información de .56 ($p < .001$). También existen correlaciones fuertes entre significado del trabajo e información y planificación con satisfacción con el contexto de .53 y .56 respectivamente ($p < .001$). También se observan correlaciones más fuertes entre trato y consideración con motivación de .58 ($p < .001$) y satisfacción con el contexto de .54 ($p < .001$). Rol laboral parece tener una correlación fuerte con motivación de .54 ($p < .001$) y satisfacción con el contexto de .53 ($p < .001$).

El automonitoreo y EVOS-r en la función pública: No se han encontrado correlaciones, ni siquiera débiles entre automonitoreo y la puntuación total del EVOS-r o en los distintos factores.

DISCUSIÓN

La fuerte correlación entre la salud psicológica laboral medida a través del EVOS-r y la satisfacción laboral indica la importancia que tiene para los empleados en su bienestar una buena satisfacción y el sentido del trabajo.

El factor de trato y consideración influye significativamente en la satisfacción intrínseca y en el ambiente laboral general. Destaca como un factor que mejora tanto la satisfacción intrínseca como extrínseca al facilitar un entorno organizado y predecible.

La correlación significativa entre el rol laboral y la satisfacción indica que la ambigüedad en este aspecto puede influir negativamente en la percepción de satisfacción laboral.

Con respecto al tiempo y esfuerzo y la satisfacción, los empleados sienten mayor satisfacción cuando las demandas están alineadas con sus capacidades y recursos.

Factores como el significado del trabajo y el trato y consideración, al estar altamente relacionados con satisfacción intrínsecas, refuerzan la percepción de valor personal y respeto en el trabajo como esenciales para el bienestar.

La planificación e información y el rol laboral son elementos significativos para la satisfacción extrínseca y muestran que aspectos organizacionales y estructurales son claves en este tipo de satisfacción.

Con respecto al compromiso y su correlación con la salud psicológica laboral, se puede observar que los factores psicosociales tienen un impacto positivo notable en el compromiso afectivo, seguido del compromiso normativo. Esto demuestra que un entorno laboral con buenos factores psicosociales (trato, apoyo, rol claro, planificación, etc.) fomenta una permanencia más genuina y voluntaria en la empresa. El compromiso calculado disminuye con una alta puntuación en salud psicológica laboral, lo cual refuerza la idea de que los empleados no permanecen por obligación o razones estrictamente racionales, sino por un vínculo emocional o ético con la organización. Para el sector de la alimentación, estos resultados resaltan la importancia de invertir en condiciones psicosociales para fortalecer los compromisos más beneficiosos para la empresa, como el afectivo, y reducir la dependencia de compromisos calculados.

Con respecto a los resultados obtenidos entre el compromiso laboral y la salud psicológica en el trabajo dentro de la función pública, se observan aún mayores correlaciones, lo que indica una fuerte vinculación entre los aspectos psicosociales y el servicio público. Destaca sobremanera el significado del trabajo, el rol laboral y el trato y consideración como aspectos esenciales para que los empleados en la función pública tengan un adecuado compromiso afectivo.

En cuanto a la salud psicológica laboral y la justicia en los Cuerpos de Seguridad, la relación es positiva y muy fuerte. Este resultado sugiere que a medida que las dimensiones del EVOS (como Trato y consideraciones, Significado del trabajo, Planificación e información, Tiempo y esfuerzo, y Rol laboral) se incrementan en términos positivos, también lo hace significativamente la percepción global de justicia organizacional, que incluye la justicia distributiva, procesal, interpersonal e informativa. El coeficiente de determinación ($R^2 = 0.701$) refuerza esta idea, al mostrar que el 70.1% de la varianza en las dimensiones de los EVOS puede explicarse por la percepción de justicia total.

Los resultados ponen de relieve la clara relación entre el grado de percepción de indicadores adecuados de salud psicológica en el trabajo con la satisfacción laboral, la percepción de justicia en las organizaciones, y un nivel adecuado de motivación laboral. En cambio, en esta primera aproximación que se ha hecho de una de las características de personalidad (en concreto el auto-monitoreo) parece que en esta muestra no guarda relación con los indicadores de salud psicológica en el trabajo y por ello no mediatiza los resultados con las actitudes laborales. Todo ello indica que es posible establecer la relación entre el concepto teórico salud psicológica laboral y actitudes de bienestar laboral, sin que influya los aspectos personales en dicha percepción subjetiva.

Los resultados demuestran la gran importancia de mantener y cuidar la salud psicológica laboral por parte de las empresas y las organizaciones, sean públicas o privadas, ya que estas actitudes laborales guardan una estrecha relación tanto con el rendimiento laboral como con el mantenimiento y la continuidad en la empresa, junto con el sentimiento de identidad y el compromiso con ella. Con ello en este trabajo se visibiliza la importancia del factor humano en las organizaciones

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chunga Díaz, T. O., y Escuzza Pasco, M. E. (2023). La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional: una revisión sistemática. *Diversitas*, 19(1), 163–181.
- Costa, P. T., y McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual*. Psychological Assessment Resources.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative «description of personality»: The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216–1229. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216>
- Hackman, J. R., y Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- John, O. P., Naumann, L. P., y Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy. En O. P. John, R. W. Robins, y L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (3rd ed., pp. 114–158). Guilford Press.
- Karasek, R., y Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. En M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297–1349). Chicago: Rand McNally.
- Meyer, J. P., y Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Organización Mundial de la Salud. (2023). *La salud mental en el trabajo*. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.
- Rodríguez-Mateo, H. y Rodríguez-Rodríguez, R. (2024). EVOS: Validación de un instrumento de salud psicológica

- laboral para evaluar organizaciones saludables. *Revista INFAD De Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 243-249. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2024.n1.v2.2685>
- Rodríguez-Trueba, J.C. y Rodríguez Mateo, H. (2018). *Psicología del trabajo*. Manuales universitarios de Teleformación. ULPGC.
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Salud Mental Relacionada al Trabajo: abordaje integrador*. Recuperado de <https://cdsa.aacademica.org/000-079/207.pdf>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41.
- Snyder, M. (1974). Self-monitoring of expressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 30(4), 526–537. <https://doi.org/10.1037/h0037039>
- Snyder, M., y Gangestad, S. (1986). On the nature of self-monitoring: Matters of assessment, matters of validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(1), 125–139.