

INTENSIFICACIÓN LABORAL Y RECOVERY

La influencia de la Intensificación del Trabajo sobre los niveles de Distanciamiento

Psicológico

Karen Natalia Maldonado Gómez

Trabajo de grado presentado para optar al título de Psicóloga

Director

Juan Guillermo Sandoval Reyes

Facultad de Psicología

Universidad de La Sabana

2020

Resumen

En esta investigación se aborda la relación entre la intensificación del trabajo y el distanciamiento psicológico del trabajo teniendo en cuenta las demandas de extensión de la jornada y de expectativa de disponibilidad como componentes de la intensificación del trabajo. Se contó con una población de 271 trabajadores profesionales de una organización privada de salud en Colombia, quienes respondieron tres instrumentos utilizados en estudios previos. Se plantean dos hipótesis de investigación: primero, las demandas de extensión de la jornada y de expectativa de disponibilidad reflejan la intensificación del trabajo; segundo, la intensificación del trabajo tiene una influencia negativa sobre el distanciamiento psicológico del trabajo. Los resultados obtenidos a través de análisis de regresión soportan las hipótesis. Los hallazgos de la investigación resaltan la importancia que las organizaciones y los directivos definan límites encaminados a minimizar las demandas analizadas, para así disminuir la percepción de intensificación del trabajo y facilitar el distanciamiento psicológico del trabajo.

Palabras clave: Intensificación del Trabajo, Distanciamiento Psicológico del Trabajo, Extensión de la Jornada, Expectativa de Disponibilidad.

Abstract

This research examines the relationship between the intensification of work and psychological detachment from work taking into account the extension of working day and expectation of availability demands as components of work intensification. There was a population of 271 professional workers from a private health organization in Colombia, who answered three instruments used in previous studies. Two research hypotheses are considered: first, the extension of working day and expectation of availability demands reflect the intensification of work; second, intensification of work has a negative influence over the psychological detachment from work. The results obtained through the regression analysis support the hypothesis. The research findings highlight the importance that organizations and managers define limits aimed at minimizing the analyzed demands in order to decrease the perception of work intensification and facilitate psychological detachment from work.

Key words: Intensification of Work, Psychological Detachment from Work, Extension of Working Day, Expectation of Availability.

La influencia de la Intensificación del Trabajo sobre los niveles de Distanciamiento

Psicológico

Durante los últimos años los contextos organizacionales se han visto permeados por constantes cambios socio-económicos debido a las tendencias globales e innovaciones tecnológicas, llevando a que las organizaciones recurran a nuevas formas de trabajo con el fin de responder de manera eficiente ante la competitividad del mercado cada vez más exigente, lo cual ha impactado significativamente la forma en que este se lleva a cabo, caracterizándose por ser cada vez más demandante para los trabajadores, donde se debe responder ante varias tareas en cortos periodos de tiempo, surgiendo así la intensificación del trabajo como una problemática relevante en el ámbito laboral a nivel global (Flecker, Fibich y Kraemer, 2017; Paškvan y Kubicek, 2017; Paškvan, Kubicek, Prem y Korunka, 2016; Franke, 2015).

A partir de esto, la importancia de ahondar en esta problemática radica en el impacto que tiene en la vida diaria de los trabajadores, principalmente en el bienestar del individuo, ya que por factores como el aumento de constantes demandas de trabajo, las cuales requieren de esfuerzos adicionales por parte de los colaboradores para responder ante ellas, disminuyen los niveles de distanciamiento psicológico del trabajo, siendo esta una experiencia de recuperación central que sirve para reponer los recursos utilizados en la respuesta a las demandas, e implica desconectarse mentalmente del trabajo cuando se está fuera del mismo (Hamilton, Malinen, Näswall y Kuntz, 2018; Van Laethem, Van Vianen y Derks, 2018; Di Marco, Arenas, Giorgi, Arcangeli y Mucci, 2018; Sonnentag y Fritz, 2015).

Soportando lo expuesto anteriormente, en el Reporte Ejecutivo de la Segunda Encuesta Nacional de Salud Ocupacional y Condiciones Seguras en el Sistema General de Riesgos Ocupacionales de Colombia, se encontró que el 43% de los trabajadores colombianos percibieron que tenían que cumplir con las tareas muy rápidamente y en cortos periodos de tiempo, 72% reportó demandas cognitivas y emocionales más altas, el 36%

informó que necesitaba realizar varias tareas simultáneamente, y 45.2% reportó tener un día laboral mayor a 8 horas, siendo la sobrecarga de trabajo la principal razón de trabajar horas extras (Ministerio del Trabajo, 2013).

Así las cosas, es fundamental dar importancia al bienestar de los trabajadores en Colombia, ya que en este país el 47% de costos por incapacidades laborales están asociados a factores psicológicos (Rojas, Castaño y Restrepo, 2018), adicionalmente, desde el año 2013, las administradoras de riesgos laborales y las entidades promotoras de salud han reportado un aumento en los casos de ansiedad y depresión en la población colombiana, de la misma forma, algunos problemas músculo-esqueléticos y accidentes de trabajo se derivan de riesgos psicosociales, esto debe destacarse dado que entre los principales factores de riesgo en el entorno laboral, relacionados con la presencia de tales problemas, se encuentra la carga de trabajo excesiva (Ministerio de Salud y Protección Social, 2017).

A pesar de que se ha estudiado la relación entre el distanciamiento psicológico del trabajo, las demandas del trabajo y los estresores del trabajo (Hartig, 2013; Sianoja, Kinnunen, Mäkikangas y Tolvanen, 2018; Meier y Cho, 2018), así como la relación entre el distanciamiento psicológico del trabajo y la intensificación del trabajo (Sayin, Denton, Brookman, Davies, Chowhan, y Zeytinoglu, 2019; Chiew, Hwa y Teh, 2018; Malinen y Suutarinen, 2018), en Colombia no se ha profundizado en la relación entre la intensificación del trabajo y el distanciamiento psicológico del trabajo, teniendo en cuenta las demandas de extensión de la jornada y de expectativa de disponibilidad como factores que llevan a la percepción de intensificación del trabajo, pues, como se plantea en el presente estudio, la intensificación debe tomarse como un constructo intangible que resulta de las demandas del trabajo experimentadas por los empleados diariamente y de manera directa.

Acorde a lo anterior, el objetivo de la investigación es explicar la relación entre la intensificación del trabajo y el distanciamiento psicológico del trabajo, de esta manera, la

principal contribución del presente estudio es aportar evidencia empírica sobre la problemática anteriormente planteada en un contexto organizacional en Colombia.

Marco Teórico

Intensificación del Trabajo

Durante las últimas décadas, junto a los constantes cambios globales, el trabajo se ha intensificado (Paškvan et al., 2016), esto se debe a factores como el capitalismo, que ha obligado a los gerentes a hallar nuevas formas para que sus empleados trabajen más fuerte dada la competitividad del mercado (Felstead, Gallie, Green y Henseke, 2019), así se ha demostrado en el sector público, donde el trabajo se ha intensificado y extensificado (Burke, 2019).

La intensificación del trabajo fue definida por Paškvan y Kubicek (2017) como un “constructo multifacético caracterizado por la necesidad de trabajar más rápido, enfrentando tiempos de respuesta más cortos, por la reducción de tiempos de descanso y la necesidad de realizar varias tareas simultáneamente” (p.26). Así pues, al llevar a un aumento en la intensidad del trabajo, dado el incremento de demandas y reducción de tiempos de respuesta, exige un alto uso de recursos mentales y emocionales, por lo cual, puede considerarse como una demanda psicosocial (Franke, 2015). Este concepto ayuda a entender los constantes cambios del sector laboral, lo cual puede repercutir negativamente en el bienestar de los empleados y sus relaciones familiares (Mustosmäki, 2018; Avgoustaki y Frankort, 2019).

En este orden de ideas, la intensificación del trabajo se relaciona con el bienestar del empleado, agotamiento emocional, satisfacción intrínseca y extrínseca (Paškvan et al., 2016; Malinen y Suutarinen, 2018; Sayin et al., 2019), teniendo una correlación positiva con el estrés, el cual es conocido como un problema de salud (Sayin et al., 2019; Chowhan, Denton, Brookman, Davies, Sayin y Zeytinoglu, 2019), y una correlación negativa con la retención del talento y con el balance vida-trabajo (Sayin et al., 2019; Chiew et al., 2018; Malinen y

Suutarinen, 2018). De igual manera, se relaciona con otros factores, como un incremento en la inseguridad laboral (Choonara, 2019), problemas músculo-esqueléticos (Chowhan et al., 2019) y malestar psicosomático (Franke, 2015).

Ahora bien, a partir de la definición de la intensificación del trabajo dada por Paškvan y Kubicek (2017) y el instrumento Intensification of Job Demands Scale IDS construido por Paškvan y Korunka, (2015) donde los niveles de intensificación se miden a través de las demandas del trabajo, de manera tal, que un aumento en las demandas corresponde a un alto nivel de intensificación, en esta investigación se propone tomar la intensificación del trabajo como un constructo subjetivo e intangible que surge a partir de las demandas diarias a las que debe responder el trabajador.

Demandas del Trabajo

Teniendo en cuenta el modelo de Demandas-Recursos del trabajo (Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2001) y las declaraciones hechas por Di Marco et al., (2018), las demandas del trabajo son aspectos de este que requieren habilidades o esfuerzos físicos y/o psicológicos sostenidos, tanto cognitivos como emocionales, y pueden llevar a repercusiones en la salud física y/o psicológica; de esta manera, los recursos son fundamentales para que el individuo logre atender estos requerimientos, aunque no todos los tipos de recursos pueden ser útiles para responder a demandas específicas; cuando las demandas requieren altos niveles de concentración, autorregulación y flexibilidad cognitiva, los empleados tienen que usar sus recursos en una forma excesiva, lo cual lleva a agotarlos rápidamente junto a una dificultad para restaurarlos, aumentando así la probabilidad de un impacto negativo en el bienestar de los trabajadores.

Apoyando esto, Gale, Mordukhovich, Newlan y McNeely (2019) argumentan que altas demandas emocionales pueden llevar a la persona a desarrollar una predisposición a efectos negativos en la salud, en el mismo contexto, las demandas psicológicas y el número

de horas laborales están significativamente relacionadas con el bienestar de las personas (Parent-Lamarche y Marchand, 2019).

Existen varias demandas del trabajo que pueden relacionarse con la intensificación del trabajo, para el presente estudio dos de ellas fueron tenidas en cuenta: la primera es la extensión de la jornada laboral, la cual implica trabajar horas extras a las determinadas en el horario formal cuando es requerido por el empleador, esto quiere decir, que el empleado debe dedicar tiempo y energía al trabajo, correspondiente a actividades familiares o personales (Golden, y Wiens-Tuers, 2007; Otani, 2018), a esto se añade que factores tecnológicos, como los teléfonos inteligentes, que permean de forma continua el trabajo, contribuyen a laborar fuera del horario establecido, dificultando distanciarse del trabajo (Derks y Bakker, 2014).

Lo anteriormente expuesto contribuye al conflicto trabajo-familia y los síntomas depresivos relacionados (Skurak, Malinen, Näswall y Kuntz, 2018; Namazi, 2019), estrés laboral (Golden, 2015), y agotamiento (Golden y Wiens-Tuers, 2007), teniendo implicaciones psicológicas y físicas, como el desarrollo de riesgos de enfermedades cardiacas (Li y Siegrist, 2018), y aumentar el riesgo de morbilidad y mortalidad (Okamoto, 2019). Adicionalmente, Ko y Choi (2019) argumentan que la extensión de la jornada se relaciona negativamente con el nivel de satisfacción laboral, y positivamente con el nivel de productividad de la compañía.

La segunda demanda relevante para este estudio, relacionada con la intensificación del trabajo, es la expectativa de disponibilidad, la cual es definida como la “percepción que el individuo tiene sobre el nivel de disponibilidad que el líder espera para atender asuntos laborales en sus horas de descanso” (Sandoval, 2017, p.73).

Esta demanda ha venido incrementado debido al desarrollo de tecnología y mercados globales, haciendo la expectativa de disponibilidad permanente (Entschew, 2019; Nye, 2018), afectando de la misma manera a hombres y mujeres (Gombe, Suandi, Ismail y Omar, 2018), y su impacto puede diferir según países y culturas (Alshahrani, 2019). Apoyando la

relevancia del aspecto cultural, Sonnentag y Fritz (2015) afirman que es importante tener en cuenta el papel de los líderes respecto a la definición de prioridades y expectativas de disponibilidad de los colaboradores para atender asuntos laborales fuera de las jornadas establecidas, ya que de esta manera influyen positiva o negativamente en el distanciamiento del trabajo; así mismo, las organizaciones definen normas respecto a la disponibilidad esperada para que sus colaboradores trabajen fuera de los horarios definidos (Derks, Van Mierlo y Schmitz (2014).

Adicionalmente, en el estudio de Minow y Swart (2019) con ejecutivos del sector salud, se encontró que algunas condiciones bajo las cuales las expectativas de disponibilidad eran más demandantes estaban relacionadas con presión de tiempo y sobrecarga de trabajo.

Por lo anterior, y en base al rol de la evaluación cognitiva en la intensificación del trabajo (Paškvan y Kubicek, 2017), en este estudio se plantea que las demandas del trabajo, específicamente las demandas de extensión de la jornada y de expectativa de disponibilidad, son factores que llevan a la percepción de la intensificación del trabajo, pues esta se da de manera subjetiva cuando los trabajadores se ven expuestos a las demandas diarias de una forma directa y tangible, de forma que la medición de las demandas permite capturar la intensificación del trabajo (Paškvan y Kubicek, 2017).

Distanciamiento Psicológico del Trabajo

Como componente central de la experiencia de recuperación para reponer los recursos utilizados al dar respuesta a las demandas se encuentra el distanciamiento psicológico del trabajo, el cual se refiere a “abstenerse de actividades relacionadas al trabajo y desconectarse del trabajo durante el tiempo fuera del trabajo” (Sonnentag y Fritz, 2015, p.72), y es subjetivo (Sonnentag y Fritz, 2015). Sin embargo, dada la intensificación del trabajo, el distanciamiento psicológico del trabajo puede ser más difícil de alcanzar, lo cual es relevante ya que se ha mostrado que tiene un importante y positivo rol en el bienestar de los

trabajadores (Hamilton et al., 2018; Sonnentag y Fritz, 2015; Wendsche y Lohmann-Haislah, 2017; Fritz, Yankelevich, Zarubin y Barger, 2010), así como en la satisfacción laboral y desempeño en el trabajo (Chummar, Singh y Ezzedeen, 2019; Fritz et al., 2010; Wang, Li, Liu y Rao, 2018; Wendsche y Lohmann-Haislah, 2017), igualmente, se relaciona con el conflicto familia-trabajo (Meier y Cho, 2018; Liu, Zeng, Chen & Lan, 2019).

Entre los efectos positivos del distanciamiento psicológico del trabajo, se resalta su rol mitigante en la relación entre carga de trabajo-agotamiento (Sianoja et al., 2018), y entre estresores generales, bienestar y estrés (Sonnentag y Fritz, 2015); adicionalmente, se ha encontrado en diferentes estudios que tiene un rol moderador entre variables como conflicto-maltrato en el trabajo, maltrato en el trabajo-malestar psicológico (Moreno, Rodríguez, Pastor, Sanz y Garrosa, 2009), y entre atención plena durante el trabajo-calidad del sueño (Hülshager, Lang, Depenbrock, Fehrmann, Zijlstra y Alberts, 2014).

Es necesario tener en cuenta que el nivel de distanciamiento psicológico del trabajo es influenciado por estresores laborales (Meier y Cho, 2018), como se expone en el Modelo Estresor-Distanciamiento propuesto por Sonnentag y Fritz (2015), siendo apoyado por Schulz, Schöllgen y Fay (2018), y por estresores sociales (Pereira y Elfering, 2014). Igualmente, el distanciamiento psicológico del trabajo es afectado negativamente por variables de tecnologías de información y comunicación (TIC) cuando no hay barreras claras para usarlas (Barber y Jenkins, 2014), como lo es el uso de teléfonos inteligentes (Van Laethem et al., 2018); adicionalmente, existen variables individuales que también influyen en los niveles de distanciamiento psicológico del trabajo (Wendsche y Lohmann-Haislah, 2017).

En este orden de ideas, el distanciamiento psicológico del trabajo durante el tiempo fuera del trabajo disminuye cuando hay una alta carga laboral (Sonnentag & Fritz, 2015), y cuando hay disonancia emocional y barreras difusas entre el trabajo y el hogar, lo que lleva a efectos negativos como agotamiento emocional y necesidad de recuperación, como lo

demuestran Sonnentag, Kuttler, & Fritz (2010) en su estudio con 233 participantes; esto es apoyado por el estudio de Sianoja et al., (2018), donde un bajo distanciamiento psicológico del trabajo se relacionó con altos niveles de agotamiento a largo plazo, y dificultades para dormir, así mismo, se encuentra relacionado negativamente con demandas retadoras y fatiga (Bennett, Bakker y Field, 2018).

Por otra parte, Haun, Nübold y Bauer (2018), encontraron que la relación entre Distanciamiento Psicológico del Trabajo y las demandas laborales puede ser amortiguada por variables como la atención plena. Finalmente, Sonnentag y Schiffner (2019) encontraron una relación positiva entre el distanciamiento psicológico del trabajo del líder y el de los trabajadores.

Hipótesis de Investigación

En relación al objetivo de esta investigación, Sandoval (2017) encontró, en su estudio de N= 394 pertenecientes a una institución de servicios de salud, utilizando un método de modelos de ecuaciones estructurales, un efecto negativo de la intensificación del trabajo sobre el distanciamiento psicológico del trabajo con un coeficiente estructural estandarizado de $-0,28$ (significativo).

Basado en la revisión de la literatura, en el presente estudio se propone considerar la intensificación del trabajo como una variable intangible y subjetiva que puede percibirse de forma más concreta a través de las demandas diarias a las que el empleado debe responder en su trabajo. Por lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis de investigación, las cuales se ven reflejadas en el modelo conceptual propuesto (Figura 1):

H1: Las demandas de extensión de la jornada y de expectativa de disponibilidad reflejan la intensificación del trabajo.

H2: la intensificación del trabajo tiene una influencia negativa sobre el distanciamiento psicológico del trabajo.

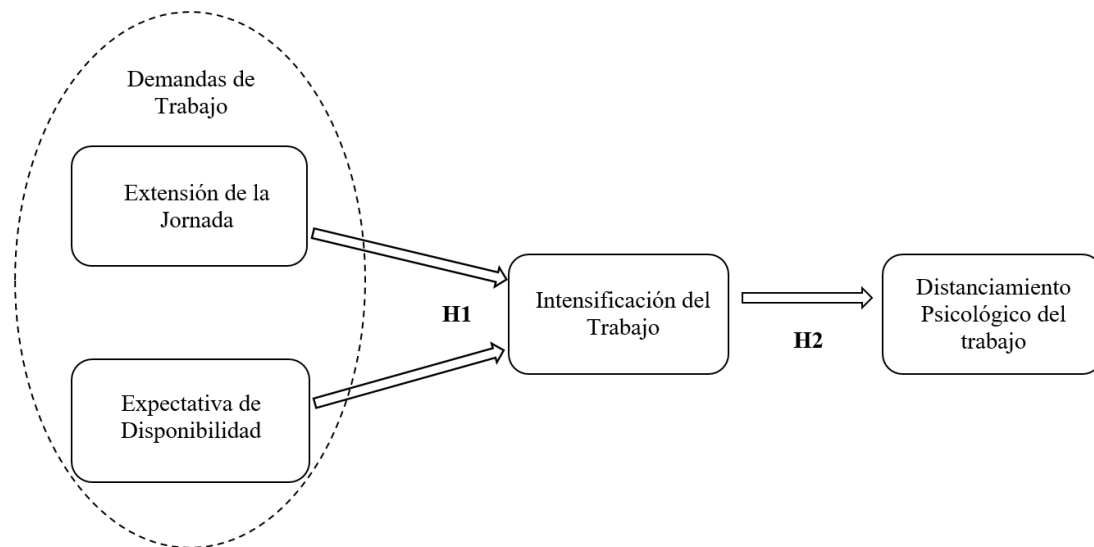


Figura 1. Modelo conceptual

Metodología

Tipo de estudio

La investigación es de tipo cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y de tipo correlacional, permitiendo así, conocer la relación o grado de asociación entre las variables estudiadas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Participantes

Se contó con una muestra de 271 profesionales pertenecientes a una organización del sector salud en Colombia, ubicado en la ciudad de Bogotá D.C., los cuales fueron elegidos por medio del muestreo aleatorio simple, el cual es probabilístico y por lo tanto, “garantiza que todos los individuos de la población blanco tienen la misma oportunidad de ser incluidos en la muestra” (Otzen y Manterola, 2017); para esto, se partió de un censo poblacional de la organización de salud de N=1427 personas, contando con una tasa de participación de un 18,99% (n=271). El 76% de los participantes fueron mujeres (n=206) y el 24% hombres (n=65), quienes ocupaban cuatro tipos de cargo: operativos 4.4% (n=12), asistenciales 22.1% (n=60), administrativos 66.8% (n=181) y directivos (n=18) 6.6%. Adicionalmente, un 48.7%

(n=132) de los participantes contaban con personal a cargo y 51.3% (n=139) no contaba con personal a cargo.

Instrumentos

Con el objetivo de evaluar las demandas del trabajo, se utilizó la Escala de Medición de Demandas-Recursos de la Organización para el distanciamiento, propuesta por Sandoval (2017), la cual se compone por cinco factores, en una escala Likert de cinco alternativas que van desde totalmente en desacuerdo (1) a totalmente de acuerdo (5).

En el presente estudio se emplearon los siguientes ítems, correspondientes a los factores “Extensión Jornadas y Horarios” ($\alpha = 0.85$) y “Conectividad laboral” ($\alpha = 0.74$), para la medición la demanda de extensión de la jornada: “Mis objetivos/metras me obligan a trabajar aún en días de descanso” ($\alpha = 0.160$), “Es natural terminar el trabajo pendiente en casa” ($\alpha = 0.223$), “Se instalan aplicaciones de trabajo en dispositivos personales para estar al tanto del mismo” ($\alpha = 0.675$) y “Es aceptable trabajar a cualquier hora y en cualquier lugar” ($\alpha = 0.637$).

Así mismo, para la medición de la demanda de expectativa de disponibilidad se acudió a los siguientes ítems correspondientes al factor “Expectativas de disponibilidad del líder” ($\alpha = 0.91$): “Valoran mejor a quienes siempre atienden sus mensajes aún en días de descanso” ($\alpha = 0.917$), “Esperan que las personas extiendan su jornada laboral legal” ($\alpha = 0.906$), “Contactan a las personas más allá de la jornada de trabajo” ($\alpha = 0.906$) y “Asignan trabajo para resolver más allá de la jornada de trabajo” ($\alpha = 0.907$).

Con el fin de medir la intensificación del trabajo se utilizó la traducción al español realizada por Sandoval (2017) del Intensification of Job Demands Scale IDS desarrollado originalmente por Kubicek, Paškvan y Korunka (2015). Para este estudio se empleó la sub-escala correspondiente a la sobrecarga de trabajo, esta se compone por 5 ítems en escala Likert con cinco opciones de respuesta desde totalmente en desacuerdo (1) a totalmente de

acuerdo (5), alcanzando una consistencia interna satisfactoria en el estudio psicométrico original ($\alpha > 0.80$). Los ítems se presentan a continuación: “Es cada vez más difícil para mí, tener suficiente tiempo para las tareas de trabajo”, “Es menor el tiempo entre las fases de mayor intensidad en el trabajo”, “Cada vez hay más trabajo, y menos personas para realizarlo”, “Cada vez más requiero planificar mis actividades de trabajo de manera autónoma” y “Cada vez más, defino por mí mismo la forma en que hago el trabajo”.

Finalmente, para la medición del distanciamiento psicológico del trabajo se aplicó la sub-escala de Distanciamiento Psicológico del Trabajo del Cuestionario de Experiencias de Recuperación, siendo este una adaptación realizada por Sanz, Sebastian, Rodríguez, Garrosa, Moreno y Sonnentag (2010), del Recovery Experience Questionnaire construido originalmente por Sonnentag y Fritz (2007). Esta sub-escala contiene 3 ítems en escala de Likert de cinco opciones de respuesta que van desde 1= totalmente en desacuerdo a 5= totalmente de acuerdo, con una consistencia interna satisfactoria ($\alpha=0.82$) en su validación. Dichos ítems se exponen a continuación: (1) “Después del trabajo soy capaz de desconectarme”, (2) “Cuando termino de trabajar me olvido completamente de mi trabajo”, y (3) “Soy capaz de distanciarme de mi trabajo”.

Procedimiento

Posterior a la revisión teórica y definición de los instrumentos para la evaluación de las variables se procedió a la aplicación de los mismos y recolección de información. En primera instancia, se obtuvo la aprobación por parte de la organización y los participantes para la aplicación de los instrumentos definidos, teniendo en cuenta los aspectos éticos, se obtuvo consentimiento informado de los individuos aclarando la participación voluntaria, informada y anónima, así mismo se informó que los datos obtenidos serían utilizados con fines académicos y que la participación no implicaba ningún riesgo para los involucrados.

Luego de obtener el consentimiento informado de los participantes, se realizó la distribución de las encuestas de manera virtual; una vez recolectados los datos se procedió a su codificación utilizando la herramienta informática Excel y su exportación al aplicativo de software “SPSS 20” con el fin de llevar a cabo los análisis estadísticos necesarios para la obtención de resultados.

Resultados

Para iniciar, se llevó a cabo la prueba de normalidad de distribución de los datos con el fin de determinar el tipo de pruebas a utilizar para desarrollar el análisis estadístico. Teniendo en cuenta el número de datos se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Los resultados obtenidos (Tabla 1) muestran que los datos analizados tienen una distribución no normal, por lo tanto, se procede bajo pruebas no paramétricas.

Tabla 1.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		EXTJ	EXPD	IDT	DPT
N		271	271	271	271
Parámetros normales	Media	2,7408	3,0221	3,6148	2,8450
	Desviación típica	1,00088	0,93490	0,64550	1,13156
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0,108	0,070	0,078	0,152
	Positiva	0,108	0,057	0,059	0,152
	Negativa	-0,057	-0,070	-0,078	-0,079
Z de Kolmogorov-Smirnov		0,108	0,070	0,078	0,152
Sig.asintót. (bilateral)		0,000	0,003	0,000	0,000

Posterior a esto, se calculó el coeficiente de correlación de Spearman de las variables con el fin de corroborar las hipótesis de investigación. Como se puede observar en la Tabla 2, el valor de las correlaciones entre las demandas del trabajo (extensión de la jornada y expectativas de disponibilidad) y la intensificación del trabajo son significativas, existiendo una correlación directa; mientras que las correlaciones entre las dos demandas y el

distanciamiento psicológico del trabajo son significativas, así como entre este último y la intensificación del trabajo, mostrando a su vez una correlación inversa, lo que permite afirmar que un puntaje alto en la percepción de intensificación del trabajo se asocia con un bajo puntaje en el distanciamiento psicológico del trabajo.

Tabla 2.

Coefficiente de correlación de las variables estudiadas

	Correlación de Spearman			
	EXTJ	EXPD	IDT	DPT
EXTJ	1			
EXPD	,552**	1		
IDT	,437**	,401**	1	
DPT	-,555**	-,486**	-,451**	1

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Una vez obtenidos estos resultados se procedió a establecer el análisis de dependencia entre las variables. Con el fin de corroborar la hipótesis 1, se aplicó el método de regresión lineal simple entre las demandas del trabajo y la intensificación del trabajo; respecto a la demanda de extensión de la jornada, se obtuvo un valor de $r = 0,445$ y un coeficiente de determinación $r^2 = 0,198$ que indica que el 19,8% de la intensificación del trabajo se explica por esta demanda; así mismo, el error típico de estimación obtenido ($= 0,57902$) indica que solo una parte de la variabilidad de la intensificación del trabajo no se explica por la recta de la regresión. Respecto a la prueba de Fisher (F) se obtuvo un valor de 66,553 y significancia de 0,000 indicando que esta demanda está linealmente relacionada con la intensificación del trabajo.

Así mismo, se analizan los coeficientes de ecuación de regresión (Tabla 3), identificando que el intercepto que marca el origen de la recta para la demanda de Extensión de la Jornada es $= 2,828$ y que la pendiente obtiene un valor de $= 0,287$ indicando el cambio que corresponde a la intensificación del trabajo por cada unidad de cambio de la demanda de extensión de la jornada.

Tabla 3.

Coefficientes de la ecuación de regresión EXTJ - IDT

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	2,828	0,103		27,531	0,000
	SUBTOTAL	0,287	0,035	0,445	8,158	0,000

Nota: Variable dependiente: IDT

Respecto a la demanda de expectativa de disponibilidad el resultado arrojado fue $r=0,397$ y $r^2=0,157$ que indica que el 15,7% de la intensificación del trabajo se explica por esta demanda. De la misma manera, el error típico de estimación presenta un buen ajuste ($=0,59360$), lo cual indica que solo una parte de la variabilidad de la intensificación del trabajo no se explica por la recta de la regresión. La prueba de Fisher (F) arroja un valor de 50,282 con significancia de 0,000 indicando que esta demanda se encuentra linealmente relacionada con la Intensificación del Trabajo.

De igual manera, se analizan los coeficientes de ecuación de regresión (Tabla 4), identificando que el intercepto que marca el origen de la recta para la demanda de expectativa de disponibilidad es $= 2,787$ y que la pendiente obtiene un valor de $= 0,274$ indicando el cambio que corresponde a la Intensificación del Trabajo por cada unidad de cambio de la demanda de Expectativa de Disponibilidad.

Tabla 4.

Coefficientes de la ecuación de regresión EXPD - IDT

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	2,787	0,122		22,801	0,000
	SUBTOTAL	0,274	0,039	0,397	7,091	0,000

Nota: Variable dependiente: IDT

Con lo anterior, se identifica que, tanto la demanda de extensión de la jornada como la demanda de expectativa de disponibilidad, explican una parte de la intensificación del

trabajo, presentando una relación positiva, como se plantea en la hipótesis 1. Esto puede observarse en la Figura 2, donde un incremento de una unidad en las variables independientes produce un incremento en la variable dependiente igual al valor de la pendiente de regresión de cada demanda.

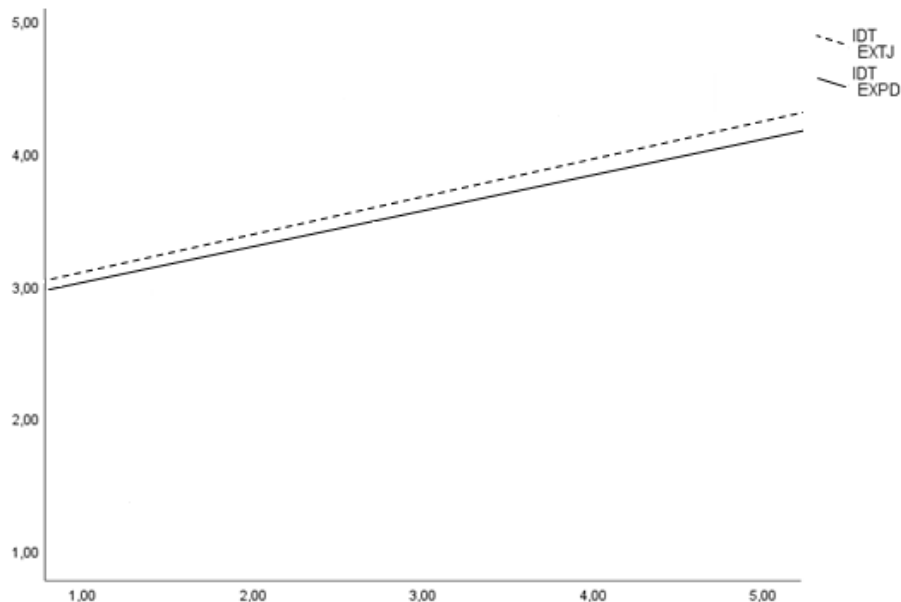


Figura 2. Recta de la regresión entre las demandas estudiadas e Intensificación del Trabajo.

De igual manera, con el objetivo de corroborar la hipótesis 2 por medio de un análisis de dependencia entre las variables, se recurrió al método de regresión lineal simple entre la intensificación del trabajo y el distanciamiento psicológico del trabajo, el cual arroja un valor de $r = -0,405$ y $r^2 = 0,164$ que indica que el 16,4% del nivel de distanciamiento psicológico del trabajo se explica por la intensificación del trabajo. Así, el error típico de estimación presenta un buen ajuste ($=1,03675$), lo cual indica que sólo una parte de la variabilidad del distanciamiento psicológico del trabajo no se explica por la recta de la regresión. En el mismo sentido, la prueba de Fisher (F) arroja un valor $=52,636$ con significancia de 0,000 que afirma que las variables están linealmente relacionadas.

Por otra parte, se analizan los coeficientes de la ecuación de regresión (Tabla 5), lo que permite identificar que el intercepto que marca el origen de la recta es $=5,408$ y que la pendiente obtiene un valor de $=-,709$ indicando el cambio medio correspondiente al

distanciamiento psicológico del trabajo por cada unidad de cambio de la intensificación del trabajo.

Tabla 5.

Coefficientes de la ecuación de regresión IDT - DPT

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	5,408	0,359		15,070	0,000
	SUBTOTAL	-,709	0,098	-,405	-7,255	0,000

Nota: Variable dependiente: DPT

Finalmente, en la Figura 3 se puede observar la relación inversa entre estas dos variables, siendo que dado el incremento de una unidad de la variable independiente se produce un decremento en la variable dependiente igual al valor de la pendiente de regresión, lo cual apoya lo propuesto en la hipótesis 2 de la investigación.

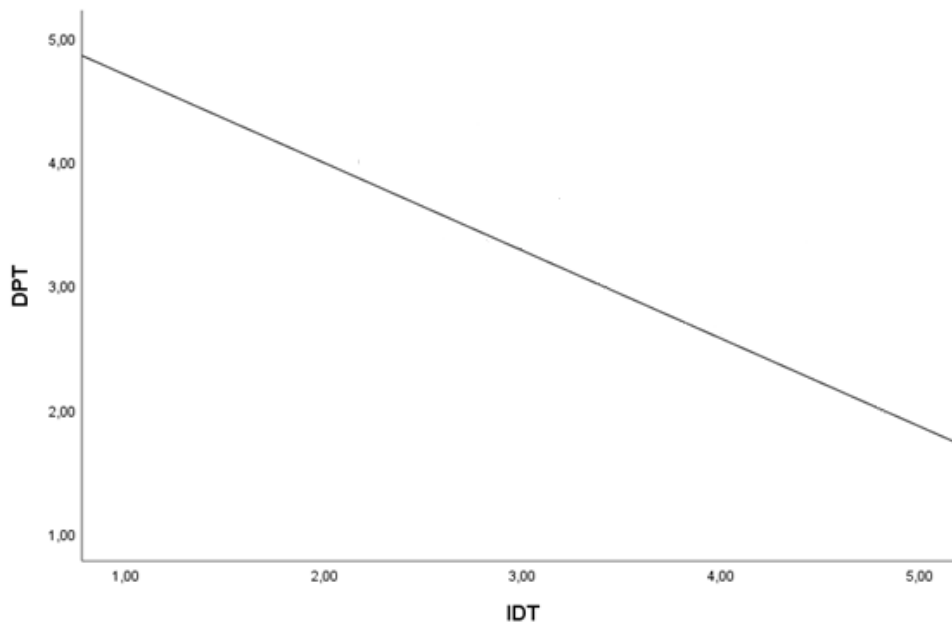


Figura 3. Recta de regresión entre las variables IDT y DPT

Discusión y conclusiones

Las tendencias globales, la competitividad del mercado y los avances tecnológicos han traído consecuencias en el modo de trabajo actual, siendo que las demandas de trabajo

han aumentado y los tiempos de respuesta han disminuido, lo cual conduce a la intensificación del trabajo, teniendo impactos negativos en el bienestar psicológico de los trabajadores, como lo es una disminución en el distanciamiento psicológico del trabajo (Paškvan et al., 2016; Franke, 2015; Hamilton et al., 2018; Van Laethem et al., 2018; Sayin et al., 2019).

Por ello, en el presente estudio se buscó explicar la relación entre la intensificación del trabajo y el distanciamiento psicológico del trabajo teniendo en cuenta las demandas de extensión de la jornada y de expectativa de disponibilidad como componentes de la intensificación del trabajo.

Por medio de una estrategia de análisis basada en regresiones, se logra comprobar las dos hipótesis de investigación planteadas y se obtiene evidencia empírica, a partir de una muestra adecuada, que las demandas de extensión de la jornada y de expectativa de disponibilidad se relacionan de forma positiva con la intensificación del trabajo, lo cual es relevante dado que hasta el momento no se encuentran estudios empíricos previos en la literatura que aborden tal relación. Estos resultados respaldan lo propuesto por Paškvan y Kubicek (2017), ya que, ante las constantes demandas del trabajo, los colaboradores reducen sus períodos de ocio y tiempos de respuesta, es decir, aumenta el esfuerzo para alcanzar las metas y objetivos del trabajo, lo cual es acorde a la definición de intensificación del trabajo dada por estos mismos autores.

Teniendo esto en cuenta, es posible afirmar que las demandas de extensión de la jornada y de expectativa de disponibilidad aportan a la intensificación del trabajo, pues un aumento en cada una de las demandas conlleva a un aumento en la intensificación del trabajo, siendo que esta se explica por la demanda de extensión de la jornada en un 4,1% más que por la demanda de expectativa de disponibilidad, lo cual puede deberse a que no todas las

demandas son iguales, como lo plantean Paškvan y Kubicek (2017), siendo que cada una de ellas debe ser vista de manera independiente como se realiza en la presente investigación.

Así mismo, se comprueba que la intensificación del trabajo se relaciona de forma negativa con el distanciamiento psicológico del trabajo, confirmando la hipótesis 2, lo cual apoya lo encontrado por Sandoval (2017), pues en su estudio se halló que “las personas que perciben una mayor intensificación de las demandas en su labor alcanzan menores niveles de distanciamiento” (Sandoval, 2017, p. 145). De esta manera es posible afirmar que la intensificación del trabajo dificulta lograr el distanciamiento psicológico del trabajo, apoyando lo expuesto por Paškvan y Kubicek (2017) respecto a los efectos negativos de la intensificación del trabajo para la persona al dificultar la recuperación de los recursos para enfrentar las demandas del trabajo.

Así las cosas, el presente estudio genera un valioso aporte al problema planteado, teniendo en cuenta su impacto en la población colombiana (Ministerio del Trabajo, 2013; Ministerio de Salud y Protección Social, 2017) dado el vacío de estudios de este tipo identificado en la revisión bibliográfica. De esta manera, la evidencia obtenida puede aplicarse con el fin de generar reflexión en el ámbito laboral, especialmente en lo concerniente a la salud ocupacional, como también el papel de las demandas de trabajo e intensificación del trabajo en el bienestar de las personas, pues se ha demostrado que trabajar horas extra tiene una correlación positiva con el conflicto familia-trabajo, el cual a su vez se relaciona con síntomas depresivos (Namazi, 2019); de igual manera, la extensión de la jornada tiene un impacto negativo en las horas de sueño y aumenta las probabilidades de obesidad (Nye, 2018), la expectativa de disponibilidad hace que los empleados se sientan comprometidos en responder a asuntos laborales fuera del trabajo, dificultando en distanciamiento psicológico del trabajo (Derks et al., 2014), y la intensificación del trabajo se asocia negativamente con la intención de permanecer en el trabajo, es decir, aumenta la

probabilidad de rotación (Sayin et al., 2019), se relaciona con agotamiento emocional, despersonalización y satisfacción laboral (Paškvan y Kubicek, 2017).

Por otra parte, es importante generar consciencia en el sector laboral respecto a que la intensificación del trabajo y bajos niveles de distanciamiento psicológico del trabajo no solo perjudican a las personas, sino también a la organización, pues, aunque la productividad aumente a corto plazo, disminuye a largo plazo (Chummar et al., 2019; Wang, Li, Liu y Rao, 2018). Teniendo esto en cuenta, la recuperación de recursos por parte de los trabajadores es fundamental para mitigar los efectos negativos de la demandas del trabajo, por lo cual, las organizaciones deben ser cuidadosas respecto a la expectativa de disponibilidad y extensión de la jornada, igualmente, promover una cultura que separe el trabajo del hogar debe ser considerado como un recurso que proteja a los empleados y a la empresa de los efectos de la intensificación del trabajo (Derks et al., 2014; Paškvan y Kubicek, 2017).

Ahora bien, los resultados de la investigación permiten identificar implicaciones prácticas para la gestión de personas en la organización: Teniendo en cuenta el papel que las culturas organizacionales tienen sobre el bienestar psicológico de los trabajadores, los directivos de las empresas deben establecer las normas y límites que favorezcan el distanciamiento psicológico del trabajo, pues las especificaciones y pautas impuestas por las organizaciones y los jefes hacia los colaboradores, como lo es fomentar normas de segmentación que promuevan barreras claras entre el trabajo y el hogar y la expectativa de disponibilidad para el trabajo, influyen en la percepción de intensificación del trabajo por parte de los mismos, y por lo tanto, el bienestar psicológico de las personas (Derks et al., 2014; Sonnentag y Fritz, 2015).

A partir de esto, se resalta la necesidad de orientar a los directivos sobre la importancia de conciliar las expectativas de disponibilidad con los colaboradores fuera de los horarios establecidos formalmente (Sonnentag y Fritz, 2015), pues esta demanda se relaciona

con el distanciamiento psicológico del trabajo, siendo que bajos niveles de este conllevan consecuencias negativas en el bienestar físico y psicológico de los trabajadores (Sianoja et al., 2018; Mustosmäki, 2018; Paškvan et al., 2016; Golden, 2015), y tiene consecuencias positivas en el bienestar, como menores niveles de agotamiento y fatiga, y aumento en los niveles de satisfacción y calidad de sueño (Wendsche y Lohmann- Haislah, 2017).

Adicionalmente, se requiere desarrollar programas de educación respecto al uso de tecnologías, de tal manera que la demanda de extensión de la jornada disminuya (Derks y Bakker, 2014), lo cual puede contribuir a una disminución en la percepción de intensificación del trabajo, impactando a su vez, de forma positiva, en los niveles de distanciamiento psicológico del trabajo.

Así mismo, se recomienda promover un clima organizacional participativo, donde los niveles de incertidumbre se reduzcan y el control por parte de los trabajadores aumente, teniendo voz en la toma de decisiones de la organización, pues se ha demostrado que este tipo de clima amortigua los efectos negativos de la intensificación del trabajo (Paškvan et al., 2016). Apoyando esto, Rojas et al. (2018) afirman que los entornos laboralmente sanos benefician a los trabajadores y empleadores, ya que las incapacidades relacionadas con el bienestar psicológico llevan a una pérdida de productividad por ausentismo en algunos países.

Respecto a las limitaciones del estudio se encuentra que debido al tamaño de la muestra no se pueden generalizar los resultados, igualmente, no se cuenta con una muestra multisectorial que permita realizar comparaciones entre culturas organizacionales sobre las demandas del trabajo, y finalmente, los datos obtenidos provienen de escalas de auto-reporte, lo que puede llevar a sesgos en la información.

Finalmente, como líneas de investigación futuras, existe la posibilidad de subsanar las limitaciones expuestas, tener en cuenta otras demandas del trabajo que pueden contribuir a la

intensificación del trabajo, y estudiar el papel mediador de las demandas del trabajo en la relación entre la intensificación del trabajo y el distanciamiento psicológico del trabajo.

Referencias

- Alshahrani, M. (2019). Impact of work Hour on Employee Social Wellbeing in Northern Ireland. *European Scientific Journal*, 15(19), 99-111.
doi:10.19044/esj.2019.v15n19p99
- Avgoustaki, A., & Frankort, H. (2019). Implications of Work Effort and Discretion for Employee Well-Being and Career-Related Outcomes: An Integrative Assessment. *ILR Review*, 72(3), 636–661. <https://doi.org/10.1177/001979391880454>
- Barber, L., & Jenkins, J. (2014). Creating technological boundaries to protect bedtime: Examining work–home boundary management, psychological detachment and sleep. *Stress and Health*, 30(3), 259-264. doi: [10.1002/smi.2536](https://doi.org/10.1002/smi.2536)
- Bennett, A., Bakker, A.; & Field, J. (2018). Recovery from work-related effort: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 262-275. doi: [10.1002/job.2217](https://doi.org/10.1002/job.2217)
- Burke, R. (2019). Creating psychologically healthy workplaces. In *Creating psychologically healthy workplaces*. Edward Elgar Publishing. doi: [10.4337/9781788113427.00008](https://doi.org/10.4337/9781788113427.00008)
- Chiew, G., Hwa, M., & Teh, G. (2018). Work Intensification and Turnover Intention in Academia: The Mediating Role of Work-Life Balance. *Journal of Asian Scientific Research*, 8(5), 188-196. doi: [10.18488/journal.2.2018.85.188.196](https://doi.org/10.18488/journal.2.2018.85.188.196)
- Choonara, J. (2019). The Evolution of Generalised and Acute Job Tenure Insecurity. *Work, Employment and Society*. <https://doi.org/10.1177/0950017019855236>
- Chowhan, J., Denton, M., Brookman, C., Davies, S., Sayin, F., & Zeytinoglu, I. (2019), "Work intensification and health outcomes of health sector workers", *Personnel Review*, 48(2), pp. 342-359. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2017-0287>
- Chummar, S., Singh, P., & Ezzedeen, S. (2019). Exploring the differential impact of work

passion on life satisfaction and job performance via the work-family interface.

Personnel Review, 48(3). doi: [10.1108/PR-02-2017-0033](https://doi.org/10.1108/PR-02-2017-0033)

Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *The Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. doi:

[10.1037/0021-9010.86.3.499](https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499)

Derks, D., & Bakker, A. (2014). Smartphone Use, Work-Home Interference, and Burnout: A Diary Study on the Role of Recovery. *Applied Psychology-an International Review-Psychologie Appliquee-Revue Internationale*, 63(3), 411-440. doi:10.1111/j.1464-

0597.2012.00530

Derks, D., Van Mierlo, H., & Schmitz, E. (2014). A Diary Study on Work-Related Smartphone Use, Psychological Detachment and Exhaustion: Examining the Role of the Perceived Segmentation Norm. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 74-84.

doi:10.1037/a0035076

Di Marco, D., Arenas, A., Giorgi, G., Arcangeli, G., & Mucci, N. (2018) Be Friendly, Stay Well: The Effects of Job Resources on Well-Being in a Discriminatory Work

Environment. *Frontiers in Psychology*, 9(413), 1-8. doi: [10.3389/fpsyg.2018.00413](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00413)

Entschew, E. (2019). Digital communication in and beyond organizations: unintended consequences of new freedom. *Journal of Information, Communication and Ethics in*

Society, 62(1), 1-17. doi: [10.1108/JICES-08-2018-0068](https://doi.org/10.1108/JICES-08-2018-0068)

Felstead, A., Gallie, D., Green, F., & Henseke, G. (2019). The determinants of skills use and work pressure: A longitudinal analysis. *Economic and Industrial Democracy*, 40(3),

730–754. <https://doi.org/10.1177/0143831X16656412>

Flecker J., Fibich T., Kraemer K. (2017). Socio-Economic Changes and the Reorganization of Work. En Korunka C., & Kubicek B (Eds.), *Job Demands in a Changing World of Work*.

Springer, Cham. doi:10.1007/978-3-319

- Franke, F. (2015). Is Work Intensification Extra Stress?. *Journal of Personnel Psychology*, *14*(1), 17-27. doi:10.1027/1866-5888/a000120
- Fritz, C., Yankelevich, M., Zarubin, A., & Barger, P. (2010). Happy, healthy, and productive: the role of detachment from work during nonwork time. *Journal of Applied Psychology*, *95*(5), 977. <http://dx.doi.org/10.1037/a0019462>
- Gale, S., Mordukhovich, I., Newlan, S., & McNeely E. (2019). The Impact of Workplace Harassment on Health in a Working Cohort. *Frontiers in Psychology*, *10*(1181). doi: 10.3389/fpsyg.2019.01181
- Golden, L. (2015). Irregular work scheduling and its consequences. *Economic Policy Institute Briefing Paper*, *394*(1), 1-41. doi: [10.2139/ssrn.2597172](https://doi.org/10.2139/ssrn.2597172)
- Golden, L., & Wiens-Tuers, B. (2007). Overtime work and family consequences. *SSRN electronic journal*. doi: [10.2139/ssrn.988203](https://doi.org/10.2139/ssrn.988203)
- Gombe, S., Suandi, T., Ismail, I., & Omar, Z. (2018). Relationship between Extension Worker Availability and Self-help Groups (SHG) Member Empowerment: Does Gender Moderate the Relationship?. *Journal of Education, Society and Behavioral Science*, *26*(1), 1-17. <https://doi.org/10.9734/JESBS/2018/42070>
- Hamilton, H., Malinen, S., Näswall, K., & Kuntz, J. (2018). Employee wellbeing: The role of psychological detachment on the relationship between engagement and work–life conflict. *Economic and Industrial Democracy*. doi: 10.1177/0143831X17750473
- Hartig, T. (2013). Psychological detachment in the relationship between job stressors and strain. *Behavioral Sciences*, *3*(3), 418-433. doi: 10.3390/bs3030418
- Haun, V., Nübold, A., & Bauer, A. (2018). Being mindful at work and at home: Buffering effects in the stressor–detachment model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *91*(2), 385-410. doi: [10.1111/joop.12200](https://doi.org/10.1111/joop.12200)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*.

México D.F: McGraw Hill.

Hülshager, U., Lang, J., Depenbrock, F., Fehrmann, C., Zijlstra, F., & Alberts, H. (2014). The power of presence: The role of mindfulness at work for daily levels and change trajectories of psychological detachment and sleep quality. *Journal of Applied Psychology, 99*(6), 1113. <http://dx.doi.org/10.1037/a0037702>

Ko, Y., & Choi, J. (2019). Overtime work as the antecedent of employee satisfaction, firm productivity, and innovation. *Journal of Organizational Behavior, 40*(1), 282– 295. doi: 10.1002/job.2328

Kubicek, B., Paškvan, M., & Korunka, C. (2015). Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*(6), 898-913. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.979160>

Li, J., & Siegrist, J. (2018). The role of compensation in explaining harmful effects of overtime work on self-reported heart disease: Preliminary evidence from a Germany prospective cohort study. *American journal of industrial medicine, 61*(10), 861-868. doi: 10.1002/ajim.22895.

Liu, T., Zeng, X., Chen, M., & Lan, T. (2019). The Harder You Work, the Higher Your Satisfaction With Life? The Influence of Police Work Engagement on Life Satisfaction: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in psychology, 10*(1). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00826>

Malinen, O., & Suutarinen, S. (2018). Työn intensifikaation yhteys johtotehtäviin liittyviin huolenaiheisiin eri-ikäisillä johtajilla. *Jyväskylän yliopisto*. Recuperado de <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-201805312936>

- Meier, L., & Cho, E. (2018). Work stressors and partner social undermining: Comparing negative affect and psychological detachment as mechanisms. *Journal of occupational health psychology, 24*(3), 359-372. doi: 10.1037/ocp0000120
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2017). *Salud mental, clave para el desarrollo de empresas y trabajadores*. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/salud-mental-clave-para-el-desarrollo-de-empresas-y-trabajadores.aspx>
- Ministerio del Trabajo. (2013). *Informe Ejecutivo de la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia*. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/salud-mental-clave-para-el-desarrollo-de-empresas-y-trabajadores.aspx>
- Minow, A., & Swart, E. (2019). Work-related extended availability. Conditions of stress perception among executives in the social and healthcare sectors. *Zentralblatt Für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie, 69*(1), 11-15. doi: 10.1007/s40664-018-0285-6
- Moreno, B., Rodríguez, A., Pastor, J., Sanz, A., & Garrosa, E. (2009). The moderating effects of psychological detachment and thoughts of revenge in workplace bullying. *Personality and individual differences, 46*(3), 359-364.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.10.031>
- Mustosmäki, A. (2018). The Intensification of Work. In *Family, Work and Well-Being Emergence of New Issues* (pp. 77-90). Springer, Cham. doi: [10.1007/978-3-319-76463-4_7](https://doi.org/10.1007/978-3-319-76463-4_7)
- Namazi, S. (2019). An Examination of the Impact of Work and Family Stressors on Correctional Supervisors' Family Life and Mental Health. *Doctoral Dissertations. 2253*. Recuperado de <https://opencommons.uconn.edu/dissertations/2253>
- Nye, C. (2018). The 'blind spot' of agricultural research: Labour flexibility, composition and

- worker availability in the South West of England. *Cahiers Agricultures*, 27(3), 35002.
- Okamoto, S. (2019). Hours of work and health in Japan. *Annals of epidemiology*, 33(1), 64-71. <https://doi.org/10.1016/j.annepidem.2019.02.003>
- Otani, T. (2018). Extension and Shortening of Working Day. In *A Guide to Marxian Political Economy*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-65954-1_4
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037
- Parent-Lamarche, A. & Marchand, A. (2019), "Well-being at work from a multilevel perspective: what is the role of personality traits?", *International Journal of Workplace Health Management*, 12(5), 298-317. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-05-2019-0066>
- Paškvan, M., Kubicek, B., Prem, R., & Korunka, C. (2016). Cognitive appraisal of work intensification. *International Journal of Stress Management*, 23(2), 124. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/a0039689>
- Paškvan, M., & Kubicek, B. (2017). The Intensification of Work. In *Job Demands in a Changing World of Work* (pp. 25-43): Springer.
- Pereira, D., & Elfering, A. (2014). Social stressors at work and sleep during weekends: The mediating role of psychological detachment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 85. <http://dx.doi.org/10.1037/a0034928>
- Rojas, L., Castaño, G., & Restrepo, D. (2018). Salud mental en Colombia. Un análisis crítico. *CES Medicina*, 32(2), 129-140. <https://dx.doi.org/10.21615/cesmedicina.32.2.6>
- Sanz, A., Sebastian, J., Rodríguez, A., Garrosa, E., Moreno, B., & Sonnentag, S. (2010). *Adaptation of the "Recovery Experience Questionnaire" in a Spanish sample.*

Psicothema, 22(4), 990-996. Recuperado de
<http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3831>

Sandoval, J. (2017). *Efecto de los recursos de la organización en la relación entre estrés laboral y distanciamiento psicológico del trabajo: una perspectiva multidimensional*. (Tesis doctoral, Universidad EAN, Bogotá, Colombia). Recuperado de
<http://hdl.handle.net/10882/9043>

Sayin, F., Denton, M., Brookman, C., Davies, S., Chowhan, J., & Zeytinoglu, I. (2019). The role of work intensification in intention to stay: A study of personal support workers in home and community care in Ontario, Canada. *Economic and Industrial Democracy*. <https://doi.org/10.1177/0143831X18818325>

Schulz, A., Schöllgen, I., & Fay, D. (2018). The role of resources in the stressor–detachment model. *International Journal of Stress Management*, 26(3), 306-314. doi:
10.1037/str0000100

Sianoja, M., Kinnunen, U., Mäkikangas, A., & Tolvanen, A. (2018). Testing the direct and moderator effects of the stressor–detachment model over one year: A latent change perspective. *Work & Stress*, 32(4), 357-378. doi:
<https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1437232>

Skurak, H., Malinen, S., Näswall, K., & Kuntz, J. (2018). Employee wellbeing: The role of psychological detachment on the relationship between engagement and work–life conflict. *Economic and Industrial Democracy*, 1(1) 1-26. doi:
10.1177/0143831X17750473

Smit, B. (2016). Successfully leaving work at work: the self–regulatory underpinnings of psychological detachment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(1), 493–514. doi: 10.1111/joop.12137

- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 204-221. doi:10.1037/1076-8998.12.3.204
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior, 36*(1), 72-103. doi: 10.1002/job.1924
- Sonnentag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior, 76*(3), 355-365. doi: [10.1016/j.jvb.2009.06.005](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.005)
- Sonnentag, S., & Schiffner, C. (2019). Psychological detachment from work during nonwork time and employee well-being: the role of leader's detachment. *Spanish Journal of Psychology, 22*(1), 1-9. doi: 10.1017/sjp.2019.2
- Van Laethem, M., Van Vianen, A., & Derks, D. (2018). Daily fluctuations in smartphone use, psychological detachment, and work engagement: the role of workplace telepressure. *Frontiers in Psychology, 9*(1), 1-12. doi: 10.3389/fpsyg.2018.01808
- Wang, X., Li, A., Liu, P., & Rao, M. (2018). The Relationship Between Psychological Detachment and Employee Well-Being: The Mediating Effect of Self-Discrepant Time Allocation at Work. *Frontiers in psychology, 9*(1). doi: 10.3389/fpsyg.2018.02426
- Wendsche, J., & Lohmann-Haislah, A. (2017). A meta-analysis on antecedents and outcomes of detachment from work. *Frontiers in Psychology, 7*(1), 1-24. doi: 10.3389/fpsyg.2016.02072