VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXI Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2014.

Estudio preliminar de una medida de job crafting.

Marcaccio, Antonela y Moreno, José Eduardo.

Cita:

Marcaccio, Antonela y Moreno, José Eduardo (2014). *Estudio preliminar de una medida de job crafting. VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXI Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: https://www.aacademica.org/000-035/335

ARK: https://n2t.net/ark:/13683/ecXM/tPh

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto*. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: https://www.aacademica.org.*

ESTUDIO PRELIMINAR DE UNA MEDIDA DE JOB CRAFTING

Marcaccio, Antonela; Moreno, José Eduardo
Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Psicología Matemática y Experimental "Dr. Horacio J. A. Rimoldi" - CONICET. Argentina

RESUMEN
El job crafting es el proceso mediante el cual un empleado proactivamente da forma, modela o redefine su trabajo. Es un acto que afecta la identidad del trabajo y el significado del mismo. El presente estudio tiene por objetivo mostrar los resultados preliminares de la traducción y adaptación de la Job Crafting Measure de Karina Nielsen y Johan Simonsen Abildgaard. El diseño muestral es de carácter intencional y comprendió a 130 sujetos, 73 varones y 57 mujeres, que eran empleados de diferentes cargos pertenecientes a empresas y organismos de múltiples rubros, residentes en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en la Provincia de Buenos Aires. Los coeficientes de confiabilidad son aceptables teniendo en cuenta que las subescalas poseen pocos ítemes. El poder de discriminación de los ítemes es muy satisfactorio. El análisis factorial exploratorio arrojó como resultado la existencia de cinco factores al igual que la prueba original. Sin embargo los ítemes de solo tres de ellos coincidieron totalmente con los ítemes de las escalas originales. Los resultados pueden considerarse parcialmente satisfactorios. Se evalúa la conveniencia de agregar ítemes a las subescalas para mejorar la confiabilidad, recurriendo a los itemes de la versión original de Tims, Bakker y Derks.

Palabras clave
Job, Crafting, Psicometría Bienestar ocupacional, Comportamiento organizacional positivo

ABSTRACT
PRELIMINARY STUDY OF A JOB CRAFTING MEASURE
Job crafting is a process by which employees proactively shape and redefine their work. It is an act that affects the identity of the work and its meaning. The aim of this study is to show preliminary results of the translation and adaptation of the Karina Nielsen and Johan Simonsen Abildgaard's Job Crafting Measure. The sample method is intentional and comprised 130 subjects, 73 men and 57 women, who were employees of different positions belonging to companies and organizations from multiple trades, residents in Buenos Aires City and Buenos Aires Province. The reliability coefficients are acceptable considering that the subscales have few items. The discrimination power of the items is very satisfying. Five factors, as the original test, were found in the exploratory factor analysis. However in only three factors the items totally agreed with the items of the original scales. The results can be considered partially satisfactory. In order to improve reliability one possibility is to add items to the subscales from Tims, Bakker and Derks´s original version.

Key words
Job, Crafting, Psychometry, Occupational well-being, Positive organizational behaviour

INTRODUCCION
Según el modelo transaccional (Lazarus & Folkman, 1984) el estrés surge de la interacción entre las personas y su ambiente. Su aparición depende de la manera en que los individuos perciben y evalúan las demandas que el medio les hace. El ambiente de trabajo es un espacio dónde el estrés puede presentarse acarreando grandes costos para los individuos, las organizaciones y la salud pública. Schaufeli y Salanova (2002) definen el estrés laboral como un proceso en donde intervienen diversas demandas laborales y recursos, tanto de la persona como del trabajo. La falta de esos recursos puede convertirse en un estresor y la presencia de recursos puede amortiguar los efectos perjudiciales de los estresores (Martín Hernández, Salanova Soria & Peiró Silla, 2003).
El modelo DRL de demandas y recursos laborales (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001) identifica que cada puesto tiene factores de riesgo asociados con el estrés y el burn out. Estos factores se pueden clasificar en recursos laborales y demandas laborales. De acuerdo a este modelo las demandas y los recursos evocan dos procesos independientes: el deterioro de la salud y la motivación (Llorens, Bakker, Schaufeli & Salanova, 2006).
Los recursos laborales y personales predicen el compromiso organizacional, e impactan positivamente en el compromiso cuando existen elevadas demandas del trabajo. El compromiso afecta el desempeño laboral. Los empleados que están comprometidos y tienen buen desempeño pueden crear sus propios recursos. Esto afecta su compromiso creando un espiral.
Los recursos laborales hacen referencia a los aspectos físicos, sociales y organizacionales del trabajo que pueden reducir las demandas laborales y sus costos fisiológicos y psicológicos, también pueden ser funcionales para alcanzar los objetivos laborales e incluso pueden estimular el crecimiento personal, el aprendizaje y desarrollo (Schaufeli & Bakker, 2004).
Los recursos personales hacen referencia al sentido personal según el cual un sujeto considera si posee habilidad para controlar e impactar exitosamente en su entorno (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003).
Los trabajadores comprometidos son proactivos y diseñan su trabajo, plantean sus propios desafíos y movilizan sus recursos (Bakker, 2011).
En algunos casos los empleados tienen la posibilidad cambiar el diseño de sus trabajos eligiendo tareas, negociando el contenido de su trabajo y/o dándole significado a sus tareas. (Parker & Ohly, 2008). El proceso por el cual un empleado da forma, modela o redefine su trabajo fue conceptualizado como *job crafting* por Amy Wrzesniewski y Jane Dutton (2001), y se definió como los cambios físicos y cognitivos que un individuo realiza sobre sus tareas o sobre los límites que pone a sus relaciones en el trabajo. Es un acto físico, psicológico y social que afecta a la identidad del trabajo y al significado del mismo. Estos autores identificaron tres formas de *job crafting:* la primera forma hace referencia al cambio en los límites de las tareas que se realizan, en relación con el número, objetivo y tipo de tareas; la segunda forma hace referencia al cambio en los límites relacionales (sociales) del trabajo, ya sea modificando cualitativamente o cuantitativamente las

interacciones con otras personas; la tercera forma hace referencia al cambio en los límites de las tareas cognitivas que supone un trabajo. De acuerdo con Wrzesniewsi & Dutton (2001) el *job crafting* se enfoca en los procesos mediante los cuales los empleados cambian elementos de su trabajo y la relación con otros revisando el significado de su trabajo y del entorno social en que se realiza. El *job crafting* supone que los sujetos tratan en mayor o menor medida de cambiar el trabajo para experimentarlo con mayor sentido. Los empleados tienen que percibir que tienen la oportunidad de hacer cambios en su trabajo antes de que puedan empezar a modelarlo. Esto se relaciona con la autonomía que los empleados tienen sobre lo que hacen en el trabajo y cómo lo hacen. Además, el apoyo de los supervisores es muy importante, en especial sobre la percepción de oportunidad para modelar el trabajo. Un supervisor que entiende al empleado puede ofrecerle autonomía y entonces estimular que los empleados introduzcan cambios en su tarea (Baard, Deci, & Ryan, 2004). Tims, Bekker & Derks (2012) consideran que se puede hablar de *job crafting* en todos las posiciones y en todos los niveles de una organización. Los resultados del estudio de Karina Nielsen y Johan Simonsen Abildgaard (2012) con empleados de correo apoya este punto de vista. Sin embargo Tims y Bakker (2010) aclaran que no todos los empleados tendrán espacio para cambiar su trabajo.

El trabajo no cambia como resultado del *job crafting*, sin embargo el trabajo, su significado y la identidad del empleado cambian cuando ocurre *job crafting*.

Tims, Bakker y Derks (2012) diseñaron una escala para medir el *job crafting* en los trabajadores. Se la denominó Escala de *Job Crafting*, JCS. Su muestra inicial estuvo compuesta por trabajadores de los sectores de salud, servicios, educación, tecnologías de la información y ventas. La escala está basada en el modelo de demandas y recursos laborales de Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, (2001). En la primera versión de la escala se tuvieron en cuenta tres dimensiones: Incremento de los recursos laborales, Incremento de las demandas desafiantes y Disminución de las demandas incómodas. Los autores analizaron que el Incremento de los recursos laborales tiene efecto motivacional en los empleados (por ejemplo sobre el compromiso laboral y la satisfacción laboral), por lo tanto no contemplaron la posibilidad de que los empleados intentaran disminuir su nivel de recursos laborales. El Incremento de las demandas desafiantes estimula a los empleados a desarrollar sus conocimientos y habilidades para alcanzar objetivos más difíciles, de este modo los empleados logran una nueva competencia que aumenta los niveles de satisfacción y autoeficacia. Sin embargo, el Incremento de las demandas desafiantes puede ser estresante. Elevadas demandas y bajos recursos puede acarrear consecuencias negativas para la salud, burn out y aumentar la rotación. Si las demandas de un trabajo se perciben como abrumadoras los empleados pueden intentar disminuirlas proactivamente, a esto hace referencia la Disminución de las demandas incómodas del trabajo

Estos autores propusieron 41 ítemes basados en un análisis sobre los modelos influyentes en diseño del puesto y en escalas preexistentes sobre recursos laborales, eligiendo aquellos ítemes que apuntaban a las actividades que hacían los empleados para aumentar sus recursos, entre otros elementos. Los ítemes fueron examinados por expertos. Posteriormente realizaron tres análisis factoriales exploratorios. Basados en el criterio de conservar sólo los ítemes que tuvieran carga factorial mayor a .35 (Costello & Osborne, 2005) eliminaron 15 ítemes inicialmente y luego 6 más. Por lo tanto, obtuvieron un instrumento conformado por 21 itemes y cuatro factores, dos idénticos a las dimensiones que hipotetizaron: Incremento de las demandas desafiantes y Disminución de las demandas incómodas. El factor Incremento de los recursos laborales se dividió conceptualmente en Incremento de los recursos estructurales del trabajo e Incremento de los recursos sociales del trabajo. La diferencia radicaba en el tipo de recurso. El factor Incremento de los recursos estructurales del trabajo se refiere a variedad de recursos, oportunidades de desarrollo y autonomía. El factor Incremento de los recursos sociales del trabajo se refiere a la contención, la supervisión con carácter orientador (*coaching*) y la retroalimentación (*feedback*). La escala de cuatro factores explicaba el 54,24% de la varianza y los cuatro factores era confiables, con *alpha* de Cronbach superior a .75.

Tims, Bakker y Derks (2012) realizaron un análisis factorial confirmatorio y analizaron la validez convergente al correlacionar las dimensiones de *Job Crafting* con otras medidas. Se confirmó el modelo de cuatro factores en dos muestras independientes.

Basándose en esta escala Karina Nielsen y Johan Simonsen Abildgaard (2012) desarrollaron y adaptaron una escala para trabajadores "de cuello azul", una expresión que se utiliza para designar a los individuos que forman la parte más baja de la jerarquía de las empresas; suele utilizarse para señalar a los obreros y operarios. Habitualmente se considera que estos empleados tienen menos posibilidades de introducir cambios en su trabajo y resultaba interesante analizar la presencia del constructo. Nielsen y Simonsen Abildgaard analizaron la validez y confiabilidad de la medida de *Job Crafting* realizando un estudio longitudinal en trabajadores dinamarqueses. Se basaron en los 21 ítemes de la versión original, luego tuvieron entrevistas individuales y grupales con los empleados. A partir de las entrevistas identificaron dos tipos diferentes de interacción social, la interacción con los compañeros y la interacción con los clientes. Esto se vio reflejado en los nuevos ítemes redactados.

Al analizar los ítemes modificaron los que a su criterio se relacionaban directamente con la oportunidad de iniciar o participar en proyectos, una posibilidad que no existe en todas las profesiones; los que utilizaban palabras complejas; los que se referían exclusivamente a tareas "mentales"; y aquellos que consideraron ambiguos, al referirse por ejemplo a actividades de capacitación en lugar de comportamientos cotidianos relacionados al *job crafting.* Realizaron un estudio piloto para indagar la comprensión de los reactivos y recibir sugerencias, y elaboraron una medida conformada por 22 ítemes. Al realizar un análisis factorial exploratorio hallaron cinco factores. Ellos consideraron que las subescalas podían ser independientes y, por lo tanto, el método de rotación ortogonal podía ser útil para analizar los datos. Los autores mantuvieron los factores Incremento de las demandas desafiantes del trabajo, Incremento de los recursos sociales del trabajo y Ddisminución de las demandas incómodas del trabajo; agregaron los factores Incremento cuantitativo de demandas laborales y Disminución de las demandas sociales del trabajo. Ellos hallaron que la interacción social podía ser tanto un recurso como una demanda, en especial cuando se lo vinculaba al trabajo con clientes. También hallaron que las personas comprometidas suelen realizar más tareas aunque estas no le resulten necesariamente desafiantes. El factor Incremento de los Recursos estructurales del trabajo fue removido debido a que sus ítems no tuvieron carga factorial suficiente. Pudieron identificar dos posibles motivos para ello, el primero es que los trabajadores de cuello azul no pueden modificar los recursos estructurales de su trabajo; el segundo, es que los recursos estructurales del trabajo no son comportamientos sino características del trabajo, similares a otras características del trabajo menos dependientes del individuo como la autonomía.

Metodología

Es un estudio preliminar de validación y confiabilidad de una prueba de *Job Crafting*.

Muestra

El diseño muestral es de carácter intencional (no probabilístico) y

comprende 130 sujetos, 73 varones (56,2%) y 57 mujeres (43,8). La muestra está compuesta por empleados de empresas y organismos de múltiples rubros que ocupan diferentes cargos, residentes en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en la Provincia de Buenos Aires. La edad de los participantes comprende un rango de 18 a 64 años, con una media de 32 años.

Instrumento

Job Crafting Measure de Karina Nielsen y Johan Simonsen Abildgaard (2012). Estos autores identificaron cinco dimensiones de *job crafting*: Incremento cuantitativo de demandas laborales, Disminución de las demandas sociales del trabajo, Incremento de los recursos sociales del trabajo, Disminución de las demandas incómodas del trabajo e Incremento de las demandas desafiantes del trabajo. Después de diversos estudios presentaron un cuestionario breve de *job crafting* de 15 itemes con una adecuada confiabilidad para los primeros cuatro factores. También encontraron una buena confiabilidad test- retest. Desde el punto de vista de la validez externa encontraron algunas correlaciones positivas entre las dimensiones de *job crafting* que están relacionadas con el incremento de recursos y demandas y la satisfacción laboral (Wanous, Reichers, & Hudy, 1997) también con el compromiso hacia el trabajo (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). Obtuvieron correlaciones negativas, aunque no significativas, con una prueba de burnout (Kristensen, Borritiz, Villadsen, & Christensen, 2005).

Se tradujeron del inglés la consigna y los 15 itemes. Se utilizó la técnica de traducción inversa, siguiendo directrices para la traducción y adaptación de test (Muñiz, J. & Hambleton, R. K., 1996)

Se presentaron los reactivos en forma de afirmaciones sobre los comportamientos individuales relacionados con *job crafting.* Los participantes respondieron a cada ítem mediante una escala tipo Likert de cinco categorías: nunca, pocas veces, algunas veces, muchas veces y generalmente.

Resultados

Para estudiar la confiabilidad, en cuanto a la consistencia interna de las escalas del instrumento, se optó por emplear el coeficiente de confiabilidad *alpha* de Cronbach. Los coeficientes de las escalas fueron: Incremento Cuantitativo de Demandas Laborales (.55), Disminución de las Demandas Sociales del trabajo (.59), Incremento de los Recursos Sociales del trabajo (.67), Disminución de las Demandas Incómodas del trabajo (no se calcula por tener dos itemes) y Incremento de las Demandas Desafiantes del trabajo (.56).

Los coeficientes fluctúan entre 0,55 y 0,67. Por lo tanto, no se los puede considerar muy satisfactorios, aunque probablemente con la inclusión de dos o más itemes en cada dimensión la confiabilidad se incremente. Fernández Liporace, Cayssials y Pérez (2009), según criterios psicométricos, fijan como parámetros para la interpretación de los datos según el coeficiente hallado, leídos en función de la confiabilidad, los siguientes: valores mayores a 0,90 correlación positiva muy fuerte (escala muy confiable) y valores mayores a 0,75 correlación positiva considerable (escala con confiabilidad adecuada).

Para estudiar el poder de discriminación de los ítemes se pueden realizar diversas pruebas. Optamos por observar los porcentajes de frecuencia de elección de cada una de las categorías para cada ítem. Los resultados en la versión actual son satisfactorios dado que en todos los ítemes ninguna categoría concentra un porcentaje mayor del 75&. En el ítem 3 "Pido a los clientes su opinión acerca de mi desempeño" perteneciente a la subescala denominada Incremento de los Recursos Sociales del trabajo se observa la mayor concentración en la categoría "Nunca" (58,5&).

Estos resultados parcialmente satisfactorios nos alertan acerca de la necesidad de incrementar el número de ítemes de las dimensiones recuperando los ítemes utilizados en la versión original.

Tabla 1

Cargas factoriales en el estudio factorial exploratorio de la Escala de Job Crafting

Dimensiones- Itemes	Factores				
	1	2	3	4	5
Incremento cuantitativo de demandas laborales (Increasing Quantitative Job Demands)					
4 - Cuando hay poco para hacer ofrezco mi ayuda a mis compañeros.	,107	-,032	-,047	,050	,722
9 - Cuando hay poco para hacer considero que es una oportunidad para hacer otras cosas que son necesarias (por ejemplo: poner las cosas en orden).	**,584**	-,001	-,234	,064	,193
13 - Les pido consejos a mis compañeros.	**,439**	-,068	-,577	,144	,049
Disminución de las demandas sociales del trabajo (Decreasing Social Job Demands)					
2 - Trato de evitar las situaciones emocionalmente complicadas con los clientes.	,076	**,687**	-,008	,070	-,001
7 - Manejo mi trabajo de modo de tener el menor contacto posible con compañeros que tengan problemas que puedan afectarme emocionalmente.	-,454	**,721**	-,146	-,006	,064
12 - Manejo mi trabajo de modo de tener el menor contacto posible con los clientes que tengan problemas que puedan afectarme emocionalmente.	,177	**,805**	,086	-,041	-,123
Incremento de los recursos sociales del trabajo (Increasing Social Job Resources)					
3 - Pido a los clientes su opinión acerca de mi desempeño.	-,243	-,050	**-,611**	-,180	,223
8 - Pido a mis compañeros su opinión acerca de mi desempeño.	,078	,049	**-,860**	,071	-,031
15 - Le pregunto a mi supervisor/a si él/ella está satisfecho/a con el trabajo que hago.	,091	,055	**-,773**	-,075	-,216
Disminución de las demandas incómodas del trabajo (Decreasing Hindering Job Demands)					
5 - Me aseguro de que mi trabajo sea el menos sobrecargado/esforzado.	-,375	-,001	-,154	**,742**	,294
10 - Organizo mi trabajo de manera de no estresarme demasiado.	,301	,268	,177	**,653**	,024
Incremento de las demandas desafiantes del trabajo (Increasing Challenging Job Demands)					
1 - Regularmente acepto realizar tareas extra aunque no reciba una remuneración adicional.	-,041	,115	-,096	-,620	,348
6 - Cuando surge una tarea nueva aparece me ofrezco para realizarla	,032	-,045	,118	,026	**,823**
11 - Cuando existe la oportunidad de involucrarse en algo yo la aprovecho.	,440	,052	,075	-,220	**,467**
14 - Cuando se introduce algún método nuevo de trabajo yo suelo ser de los primeros que escuchan sobre él y lo ponen a prueba.	,584	,168	-,124	-,091	,171

Nota. Cargas factoriales > .43 y coincidentes con el factor original se marcaron en negrita. Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Oblimin con Kaiser.

Respecto a la validez de constructo se realizó un análisis factorial exploratorio. Para verificar la pertinencia de la reducción de variables se calculó la medida de adecuación muestral de Kaiser - Mayer - Olkin (0,670), que conjuntamente con la prueba de esfericidad de Barttlet con un chi cuadrado aproximado de 364,67 (gl= 105; con un nivel de significación de p= .0001), indicaron que era aceptable y factible realizar el análisis factorial.

El método de extracción utilizado fue el análisis de componentes principales y el método de rotación fue Oblimin directo. Como en el análisis de componentes principales se analiza toda la varianza, es más frecuente que un ítem tenga pesos en varios factores; es decir, su varianza se puede explicar por varios factores (Beavers et al, 2013). De cualquier modo, en la confección de instrumentos el análisis más recomendado suele ser el de componentes principales (Armor, 1974; Nunnally, 1978; Carmines y Zeller, 1979; Spector, 1992).

En la tabla 1 se pueden observar las cargas factoriales de los cinco factores resultantes. Es decir que, en principio, se confirman la existencia de cinco dimensiones. La varianza explicada de los 5 factores de la escala es de 60,8%. Un criterio de efectividad del análisis factorial es lograr explicar un alto porcentaje de la variabilidad total con un número bastante reducido de componentes principales. Se asume el criterio de admitir como solución válida aquella que explica aproximadamente el 60% de la varianza total.

El factor 1 corresponde a la dimensión Incremento Cuantitativo de las Demandas Laborales, en el cual dos de los tres itemes obtienen cargas factoriales satisfactorias. Cabe señalar que en este factor se incluye con un alto pesaje el ítem 14, originalmente perteneciente a la dimensión Incremento de las Demandas Desafiantes del Trabajo. En los factores 2, 3 y 4, Disminución de las Demandas Sociales del Trabajo, Incremento de los Recursos Sociales del trabajo y Disminución de las Demandas Incómodas del Trabajo, todos los itemes obtuvieron cargas factoriales altas, superiores a .611. En el factor 5, Incremento de las Demandas Desafiantes del Trabajo, solo dos de los cuatro ítemes obtuvieron cargas altas, incluso uno de los mismos es un ítem complejo dado que también tiene un alto pesaje en el factor 1. En este factor se obtiene un pesaje alto del ítem 4 del cual se esperaba que puntuara en el factor 1.

Discusión y Conclusiones

Los resultados pueden considerarse parcialmente satisfactorios. Se evalúa la conveniencia de agregar ítemes a las subescalas para mejorar la confiabilidad, recurriendo a los itemes de la versión original de Tims, Bakker y Derks (2012). El incremento en el número de ítemes también sería importante para una mejor selección de ítemes en el estudio factorial. Provisoriamente se puede utilizar esta escala con tres de sus cinco dimensiones.

Es importante continuar trabajando para que haya más investigación empírica sobre el concepto de *Job Crafting* y terminar de construir un instrumento válido y confiable.

BIBLIOGRAFIA

Armor, D. J. (1974). Theta Reliability and Factor Scaling. In Costner, H. L., (Ed.). Sociological Methodology 1973-1974 (pp.17-50) San Francisco: Jossey-Bass.

Baard, P. P., Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Weil-Being in Two Work Settings. Journal of Applied Social Psychology, 34: 2045-2068. doi: 10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x

Bakker, A.B. (2011). An evidence-based model of work engagement. Current Directions in Psychological Science, 20, 265-269. doi: 10.1177/0963721411414534

Beavers, A. S., Lounsbury, J. W., Richards, J. K., Huck, S. W., Skolits, G. J. and Esquivel, S. L. (2013). Practical Considerations for Using Exploratory Factor Analysis in Educational Research. Practical Assessment, Research & Evaluation. 18, 6. Retrieve from http://pareonline.net/pdf/v18n6.pdf.

Carmines, E. G. & Zeller, R. A. (1979). Reliability and Validity Assessment. Beverly Hills, Cal.: Sage.

Costello, A. B., & Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting most form your analysis. Practical Assessment, Research & Evaluation, 10, 1-9.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands- resources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86, 499-512. doi: 10.1037//0021-9010.86.3.499.

Fernández Liporace, M., Cayssials, A. N. y Pérez, M. A. (2009). Curso básico de Psicometría: Teoría clásica. Buenos Aires: Lugar Editorial.

Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N. y Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. Journal of Personality and Social Psychology, 84, 632-643. doi: 10.1037//0022-3514.84.3.63

Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E. & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of bournout. Work & Stress, 19, 192-207.

Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1984). Stress, appraisal and coping. New York: Springer.

Llorens, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W., & Salanova, M. (2006). Testing the robustness of the job demands-resources model. International Journal of Stress Management, 13(3), 378-391.

Martín Hernández, P., Salanova Soria, M. & Peiró Silla, J. M. (2003). El estrés laboral: ¿Un concepto de cajón de sastre? Proyecto social: Revista de relaciones laborales, 10-11, 167-185.

Muñiz, J. & Hambleton, R. K. (1996). Directrices para la traducción y adaptación de los tests. Papeles del Psicólogo, 66, 63-70.

Nielsen, K., & Simonsen Abildgaard, J. (2012). The development and validation of a job crafting measure for use with blue-collar workers. Work and Stress: An International Journal of Work, Health, and Organisations, 26 (4), 365-384. doi.10.1080/02678373.2012.733543.

Nunnally, J. C. (1978). Psychometric Theory. New York: McGraw-Hill.

Parker, S. K., y Ohly, S. (2008). Designing motivating jobs. En R. Kanfer, G. Chen, & R. Pritchard (Eds.), Work motivation: Past, present, and future. SIOP Organizational Frontiers Series.

Schaufeli, W. B. y Salanova, M. (2002). La evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Revista de Prevención, Trabajo y Salud, 20, 4-9.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi- sample study. Journal of Organizational Behavior, 25, 293-315.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire, Educational and Psychological Measurement, 66, 701-716.

Spector, P. E. (1992). Summating Ratings Scale Construction: An Introduction. Newbury Park & London: Sage.

Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. South African Journal of Industrial Psychology, 36,1-9.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). The development and validation of the Job Crafting Scale. Journal of Vocational Behavior, 80, 173-186. doi:10.1016/j.jvb.2011.05.009.

Wanous, J. P., Reichers, A. E. & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? Journal of Applied Psychology, 82, 247-252.

Wrzesniewski, A., y Dutton, J.E. (2001). Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work. Academy of Management Review, 26, 179-201.