

CARACTERÍSTICAS LABORALES Y COMPROMISO CON EL TRABAJO: EXPLORANDO EL BIENESTAR LABORAL

Angélica-María Hermosa-Rodríguez

Universidad Central, Colombia | Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables
ahermosar@ucentral.edu.co

Abstract

The main objective of this study was to examine the relationship between psychosocial job characteristics and work engagement, understanding the latter as an affective-motivational state related to work well-being. To analyze this relationship, the psychosocial characteristics of the work enunciated in the Demand-Control-Support (DCS) model were taken into account. Likewise, it was evaluated the possible positive effect that social support has as a moderating variable in the relationship between demands, control and work engagement. This study was cross-sectional, involving 463 workers belonging to companies in the industrial sector and the service sector. The analysis of the data was carried out with the SPSS 22.0 program, hierarchical linear regression was used to test hypothesized relationships. The results indicated statistically significant associations between control, social support and work engagement, however, this type of relationship was not found between demands and work engagement. The predictive capacity of control and social support on work engagement was evidenced. No moderating effect of social support was confirmed in the relationship between control and work engagement. This study highlights the importance of inquiring about the working conditions that the organization must provide to make work a generator of well-being.

Keywords: Work engagement, Psychosocial job characteristics, Demand-Control-Support model, Well-being at work

Resumen

El objetivo central de este estudio fue examinar la relación entre características laborales psicosociales y el compromiso con el trabajo, entendiendo este último como

un estado afectivo- motivacional que favorece el bienestar laboral. Para analizar esta relación, se tomaron en cuenta las características psicosociales del trabajo enunciadas en el modelo Demanda-Control-Apoyo (DCA). Así mismo, se evaluó el posible efecto positivo que el apoyo social tiene como variable moderadora en la relación entre las demandas, el control y el compromiso con el trabajo. Este estudio fue transversal de alcance correlacional, participaron 463 trabajadores pertenecientes a empresas del sector industrial y del sector servicios. El análisis de los datos se efectuó con el programa SPSS 22.0, se usó regresión lineal jerárquica para probar las relaciones hipotetizadas. Los resultados indicaron asociaciones estadísticamente significativas entre el control, el apoyo social y el compromiso con el trabajo, sin embargo, este tipo de relación no se encontró entre las demandas y el compromiso con el trabajo. Se evidenció la capacidad predictora del control y el apoyo social sobre el compromiso con el trabajo. No se confirmó efecto moderador del apoyo social en la relación entre el control y el compromiso con el trabajo. Este estudio destaca la importancia de indagar sobre las condiciones laborales que la organización debe proporcionar para que el trabajo sea un generador de bienestar.

Palabras claves: Compromiso con el trabajo, Características laborales psicosociales, Modelo Demanda-Control-Apoyo, Bienestar laboral

1. Introducción

La investigación sobre el bienestar humano ha progresado ostensiblemente, diferentes disciplinas (e.g. Economía, Sociología, Psicología, Neurociencias, entre otras) reclaman participación cuando se trata de estudiar este importante pero evasivo concepto, paradójicamente, esta multiplicidad de saberes le ha brindado mayor precisión a la naturaleza del bienestar. Es así como Gasper (2007) afirma que el bienestar comprende aspectos objetivos (e.g. salud, vida familiar, trabajo) y subjetivos, en donde estos últimos son determinados por la percepción que se tenga de los primeros. Como lo evidencia este autor, el trabajo es uno de los espacios de vida donde el ser humano puede encontrar bienestar, cuando las organizaciones asumen el bienestar en el trabajo como una herramienta para gestionar a sus trabajadores, esto contribuye a la consecución de las metas del individuo y de la organización. En aras de realizar un aporte a este campo, el presente estudio centra su interés en esta fuente de bienestar tan importante para el ser humano, su trabajo; por lo cual, se exploran las características psicosociales del trabajo y su relación con un constructo que se ha asociado con el bienestar laboral, el compromiso con el trabajo.

2. Marco Teórico

A. Bienestar en el trabajo

Como se mencionó previamente, el bienestar humano es un tema de investigación que adquiere cada vez más protagonismo. Los estudios que se desarrollan alrededor de este tema buscan explicar su origen, formas de medición y el impacto en las personas y en la sociedad (Díaz et al. 2006; Graham, Shier, Newberry & Esina, 2014; Helliwell, Layard & Sachs, 2015, 2016). Es tanto el interés por este constructo que incluso organismos multilaterales como la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1998) entiende el bienestar como una manifestación de la salud de las personas en todos los ámbitos de su vida incluyendo el laboral. Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) aborda el bienestar en el trabajo, como un elemento implícito en la salud mental definido así, “un estado de salud y bienestar (tanto individual como colectivo) en el que los trabajadores desarrollan sus propias capacidades, trabajan de forma productiva y contribuyen a su comunidad” (p. 36). En el ámbito laboral, el bienestar se ha usado de manera intercambiable con otros conceptos (e.g. felicidad, calidad de vida, satisfacción, entre otras). Sin embargo, Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010) aseveran que la noción más aceptada sobre bienestar alude a un “conjunto de juicios valorativos y de reacciones emocionales concernientes al grado en que la propia experiencia es vivida como satisfactoria, agradable y positiva” (p. 157)

El trabajo es central en la vida de los seres humanos porque brinda la posibilidad de satisfacer necesidades de supervivencia, afectivas y relacionales. Por ello, es pertinente asumir el entorno laboral como un espacio vital que puede ser fuente de bienestar para los individuos. Como lo indican Dessen y Paz (2010) el bienestar en las organizaciones laborales comprende aspectos cognitivos y afectivos que son evaluados por medio de indicadores de bienestar como son: valoración del trabajo, reconocimiento personal, autonomía, expectativas de crecimiento, apoyo, compensación y orgullo. La medición de estos indicadores favorece la planeación organizacional y permite implementar acciones orientadas a resultados.

B. Compromiso con el trabajo

El compromiso con el trabajo o work engagement es un estado motivacional positivo relacionado con el ámbito laboral que se caracteriza por tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. El vigor es el componente conductual que se refiere a altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, por el deseo de invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando, incluso cuando aparecen dificultades en el camino (resiliencia). La dedicación es el componente emocional que indica alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significado, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. La absorción es el componente cognitivo y se manifiesta cuando se está totalmente concentrado en el trabajo, mientras se experimenta que el tiempo “pasa volando” y se dificulta

desconectarse de lo que se está haciendo debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas (Schaufeli & Salanova 2007; Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002).

El compromiso con el trabajo se ha estudiado como un indicador del bienestar de las personas en el ámbito laboral y también como un constructo relacionado con el bienestar en el trabajo (Kanste 2011; Shuck & Reio Jr., 2014). Algunos autores afirman que una fuerza laboral poco comprometida con su trabajo puede ser perjudicial para la organización pues al disminuir el bienestar baja la productividad (Shuck & Reio Jr., 2014). Rodríguez y Bakker (2013) aseveran que las personas comprometidas con su trabajo se conectan física, cognitiva y emocionalmente con su rol laboral; así mismo, son personas dinámicas, orientadas a metas e involucradas con su trabajo. Por lo tanto, este sentido de conexión energética y eficaz con el trabajo dará cuenta de contribuciones laborales productivas para el trabajador y para la organización.

C. Características psicosociales del ambiente laboral

En este estudio, las relaciones propuestas entre las características del ambiente laboral y el compromiso con el trabajo se exploraron en el marco del modelo Demanda-Control-Apoyo (DCA) que describe las siguientes características psicosociales del trabajo: las demandas psicológicas, la latitud de toma de decisiones y el apoyo social que el trabajador encuentra en su entorno laboral (Karasek 1979; Karasek 1998; Karasek & Theorell, 1990). La dimensión demandas psicológicas se refiere a “cuanto se trabaja” en términos de volumen de trabajo y presión de tiempo. La dimensión latitud de toma de decisiones se refiere a “cómo se trabaja”, es decir, cuál es la organización del trabajo e involucra dos componentes: la autonomía o control sobre la tarea y el desarrollo de habilidades. La autonomía se refiere a la posibilidad que tienen las personas de influir sobre las decisiones relacionadas con su trabajo y el desarrollo de habilidades se relaciona con el grado en que el trabajo permite a la persona desarrollar sus propias capacidades (e.g. aprendizaje, creatividad). De La Rosa y Jex (2010) encontraron que cuando las demandas son altas el compromiso con el trabajo tiende a descender y que el margen decisorio se relaciona positivamente con el compromiso con el trabajo.

En la dimensión apoyo social se reconoce la importancia de evaluar las relaciones sociales en el lugar de trabajo, traducidas en el apoyo socioemocional que se recibe de los compañeros y de los supervisores o jefes. Caesens, Stinglhamber y Luypaert (2014) encontraron que el apoyo social relacionado con el trabajo tiene un impacto positivo y directo sobre indicadores de bienestar laboral como la satisfacción laboral y un impacto directo negativo sobre el estrés percibido y los problemas del sueño. Así mismo, sus hallazgos han probado que la fuente de apoyo que más fomenta el compromiso con el trabajo es el apoyo recibido por parte de los jefes inmediatos. De manera similar, Rey, Extremera y Sánchez-Álvarez (2017) evaluaron los efectos mediadores del apoyo social en la relación entre inteligencia emocional e indicadores de bienestar; sus hallazgos revelaron que el apoyo social media parcialmente la

relación expuesta previamente y ratifican la capacidad predictora del apoyo social sobre indicadores de bienestar. Esta evidencia deja ver que el apoyo social impacta positivamente los indicadores de bienestar y, en consecuencia, soporta la importancia de estudiarlo en beneficio del trabajador y de la organización.

D. Objetivos y preguntas de investigación

El presente estudio tuvo como objetivo principal, examinar la relación entre características psicosociales laborales y el compromiso con el trabajo como un indicador que propicia el bienestar laboral. De manera específica, se evaluó el poder predictor de las características psicosociales laborales (i.e. demandas psicológicas, margen decisorio del trabajador (control) y apoyo social) sobre el compromiso con el trabajo. Así mismo, se analizó el posible efecto moderador del apoyo social en la relación entre las demandas, el control y el compromiso con el trabajo.

Las preguntas que orientaron esta investigación se formularon de esta manera:

¿Las características del ambiente laboral (demandas, control, apoyo social) predicen el compromiso con el trabajo?

¿Es el apoyo social un factor que impacta positivamente la relación entre características del ambiente laboral (demandas, control) y el compromiso con el trabajo?

3. Metodología

A. Tipo de estudio

Esta investigación fue no experimental, se observó el fenómeno en su contexto natural y posteriormente se analizó. El diseño fue transversal de alcance correlacional, los datos se recolectaron en un solo momento del tiempo y se examinaron las relaciones existentes entre las variables de estudio (Hernández, Fernández & Baptista, 2006).

B. Participantes

La selección de la muestra fue no probabilística e intencional. Se realizó un cálculo de muestra a priori con un nivel de confianza del 95% y un error de muestreo del 5% dando como resultado un tamaño de muestra recomendado de 377 sujetos. En el presente estudio, la muestra total estuvo constituida por 463 trabajadores, 39% de esta muestra fueron hombres y 61% fueron mujeres, la edad promedio fue 35 años y el 39% fueron trabajadores casados seguidos por un 35% de trabajadores solteros; finalmente, el 51% de los participantes tenían formación universitaria, el 26% culminaron la secundaria y el 19% tenían formación técnica o tecnológica.

C. Instrumentos

A. Ambiente de trabajo (Job Content Questionnaire - JCQ). Se utilizó la versión

validada con muestras de trabajadores colombianos (Gómez, 2011). Incluye las siguientes escalas: Control (Uso de Habilidades y Toma de Decisiones); Demandas Psicológicas Laborales; Apoyo del Supervisor; Apoyo de los compañeros; Inseguridad Laboral; y Demandas físicas del trabajo. Las alternativas de respuesta para cada pregunta se presentan en una escala tipo likert de 4 puntos. Los extremos son etiquetados “totalmente en desacuerdo” y “totalmente de acuerdo”, respectivamente.

B. Cuestionario Engagement - UWES (Utrecht Work Engagement Survey) (Schaufeli et al. 2002). Este cuestionario consta de 17 ítems en la versión para empleados que reflejan las tres dimensiones del Compromiso con el trabajo: Vigor (Vi), Dedicación (De) y Absorción (Ab). Los ítems que miden cada factor se refieren a cómo se sienten las personas en relación con su trabajo y la escala de respuesta indica la frecuencia con que las personas perciben estos sentimientos, los puntajes mínimos y máximos posibles oscilan de 0 a 6 en todas las dimensiones. Entonces, entre más alto sea el puntaje en cada una de las escalas, las personas percibirán de manera más frecuente estos sentimientos positivos hacia su trabajo

D. Procedimiento

Se identificaron y contactaron 11 directivos de empresas de dos sectores económicos (sector industrial y sector de servicios), de estos contactos, siete (7) directivos autorizaron la recolección de información en sus organizaciones. El primer acercamiento a los participantes se hizo por medio de una carta de presentación enviada a sus correos electrónicos a través de las áreas de Gestión Humana de cada empresa, en esta carta se les informó a los trabajadores acerca del propósito del estudio, la forma de participación y la garantía de confidencialidad de la información que proporcionó. La recolección de datos se realizó de esta manera: los trabajadores que aceptaron participar fueron convocados por los representantes de las áreas de Gestión Humana en un sitio previamente definido; la investigadora le entregó a cada participante un sobre de manila cerrado que contenía el consentimiento informado, los cuestionarios con sus respectivas instrucciones y una invitación para participar en una entrevista sobre la temática del estudio. La información se manejó de manera confidencial, utilizando códigos para identificar cada cuestionario.

E. Análisis de los Datos

Para el análisis estadístico de los datos se utilizó el programa SPSS versión 22.0. Se llevaron a cabo análisis de regresión lineal jerárquica que permitieron evaluar la capacidad predictora de las características psicosociales laborales propias del modelo DCA sobre el compromiso con el trabajo. Con el fin de evaluar si el apoyo social modera las relaciones entre las demandas, el control y el compromiso con el trabajo se realizó una forma de análisis de regresión denominada regresión múltiple moderadora (Ato & Vallejo, 2011).

4. Resultados

Con el fin de examinar si el compromiso con el trabajo se asocia positiva y significativamente con las características psicosociales laborales propias del Modelo DCA se calcularon correlaciones entre estas variables. La Tabla 1 reveló índices de correlación positivos y significativos entre el compromiso con el trabajo y el margen decisorio que tiene el trabajador

($r = .328$; $p < .01$), así como entre el compromiso con el trabajo y el apoyo social que recibe el trabajador en su entorno laboral ($r = .234$; $p < .01$). No se encontró asociación significativa entre las demandas y el compromiso con el trabajo.

Tabla 1. Correlaciones entre Compromiso con el trabajo y Dimensiones Modelo DCA

	D	C	AS	CT
Demandas (D)	1			
Control (C)	.025	1		
Apoyo Social (AS)	-.233**	.391**	1	
Compromiso con el trabajo (CT)	-.038	.328**	.234**	1

** $p < 0.01$ // * $p < 0.05$

Nota. Las relaciones estadísticamente significativas están en negrita.

Para evaluar el poder predictor de las características psicosociales laborales como son: las demandas psicológicas, el margen decisorio del trabajador (control) y el apoyo social sobre el compromiso con el trabajo, se calculó una regresión lineal. En la Tabla 2 se presentan los resultados de este modelo.

Tabla 2. Modelo de Regresión Jerárquica de las Condiciones Laborales del Modelo DCA sobre el Compromiso con el Trabajo

Predictores	Compromiso con el Trabajo				
	R2	β	T	F	Sig.
	.115			21.081	.000
Demandas		-.017	-.376		.707
Control		.282	5.874		.000
Apoyo Social		.120	2.430		.015

Nota. Las relaciones estadísticamente significativas están en negrita.

Los resultados revelaron que el margen decisorio que se tiene en el trabajo ($\beta =$

.282; $p=.000$), así como el apoyo social ($\beta= .120$; $p=.015$) que se recibe de colegas y superiores predicen de forma estadísticamente significativa el compromiso con el trabajo. Al parecer las demandas psicológicas a las que se está expuesto en el trabajo, no son un buen predictor del compromiso con el trabajo.

Por otra parte, se calculó el efecto moderador del apoyo social en la relación entre las demandas, el control y el compromiso con el trabajo, para ello se consideró que una variable moderadora tiene la capacidad de afectar la magnitud y/o la dirección de una relación entre dos variables (Ato & Vallejo, 2011); en consecuencia, la moderación es el efecto que el moderador tiene sobre esta relación.

El efecto moderador del apoyo social en las relaciones previamente descritas se calculó mediante análisis de regresión múltiple jerárquica. Cabe anotar que para calcular la moderación es necesario establecer que existe una relación estadísticamente significativa entre la variable predictora y la variable criterio, la Tabla 1 indica relaciones estadísticamente significativas entre el margen decisorio y el compromiso con el trabajo, pero no se dio esta relación entre las demandas psicológicas y el compromiso con el trabajo.

Por tal razón, el efecto moderador del apoyo social se evaluó únicamente para la relación entre el control y el compromiso con el trabajo. Los resultados se muestran en la Tabla 3. Estos resultados revelaron que el término de interacción no logró explicar significativamente ningún porcentaje de la varianza del compromiso con el trabajo. Por lo tanto, no se confirmó la hipótesis de moderación del apoyo social en la relación entre el control o margen decisorio y el compromiso con el trabajo.

Tabla 3. Efecto Moderador del Apoyo Social en la relación entre el Control y el Compromiso con el Trabajo

Predictores	Compromiso con el Trabajo					
	R2	DR2	β	T	F	Sig.
Paso 1	.117				31.609	.000
Control			.279	5.880		.000
Apoyo Social			.125	2.625		.009
Paso 2	.120	.005			21.990	.000
Control (C)			.292	6.075		.000
Apoyo Social (AS)			.137	2.851		.005
C \otimes AS			.073	1.594		.112

5. Discusión

El propósito central de este estudio fue examinar la relación entre características psicosociales laborales (demandas psicológicas, margen decisorio del trabajador (control) y apoyo social) y el compromiso con el trabajo como un estado afectivo-motivacional que propicia el bienestar laboral. Asociado a este objetivo, se buscó analizar el posible efecto moderador del apoyo social en la relación entre las demandas, el control y el compromiso con el trabajo.

En este sentido, se encontró una relación significativa y positiva entre el control y el compromiso con el trabajo y se demostró que el control laboral es un buen predictor del compromiso con el trabajo ratificando los hallazgos expuestos por De La Rosa y Jex (2010). Es decir, la posibilidad de que las personas influyan sobre las decisiones en su trabajo y el desarrollo de habilidades asociado al mismo, se relaciona con estados motivacionales positivos en el trabajador, en este caso, el compromiso con el trabajo.

Así mismo, los resultados dieron cuenta de índices de correlación positivos y significativos entre el apoyo social presente en el entorno laboral y el compromiso con el trabajo, así como de la buena capacidad predictora del apoyo social sobre el compromiso con el trabajo. Confirmando estos hallazgos, Caesens et al. (2014) y Rey et al. (2017) encontraron que el apoyo social en el trabajo tiene un impacto positivo y directo sobre indicadores de bienestar laboral. Lo anterior indica que, si el trabajador cuenta con una red de apoyo en el entorno laboral, esta red fomenta el bienestar de los individuos y de la organización.

Por otro lado, en este estudio no se encontraron asociaciones significativas entre las demandas o exigencias psicológicas y el compromiso con el trabajo, lo que podría indicar que estar expuesto a altas cargas de trabajo o presiones de tiempo no impactarían negativamente el compromiso con el trabajo. Al parecer, para fomentar el compromiso con el trabajo es más importante que la organización le brinde recursos al trabajador como son la autonomía en la toma de decisiones y la oportunidad para desarrollar sus competencias, que minimizar o eliminar las demandas propias del trabajo.

Finalmente, se consideró de manera hipotética que el apoyo social como fuente de relaciones sociales en el lugar de trabajo podía tener un efecto moderador sobre la relación demandas, control y compromiso con el trabajo. Los resultados no probaron este supuesto, en primer lugar, como no se presentaron relaciones significativas entre las demandas y el compromiso con el trabajo, no se calculó el modelo de regresión en este caso. En segundo lugar, aunque las relaciones fueron significativas entre el control y el compromiso con el trabajo, al calcular el modelo de regresión, el término de interacción no explicó significativamente ningún porcentaje de la varianza del compromiso con el trabajo. Es decir, el apoyo social no afecta ni la magnitud ni la dirección de la relación entre el control y el compromiso con el trabajo.

En conclusión, las características psicosociales del ambiente laboral, especialmente, el margen decisorio que se tiene en el trabajo y el apoyo social que

se recibe en el entorno laboral, se relacionan con el compromiso con el trabajo como indicador de bienestar laboral. Es tarea de la organización fomentar estos dos factores psicosociales con el fin de promover prácticas benéficas en el contexto laboral. Por lo tanto, contar con ambientes laborales en donde los trabajadores tengan oportunidad para desarrollar sus habilidades, posibilidad de tomar decisiones y apoyo por parte de sus jefes y colegas, son entornos que potencian el bienestar laboral y el compromiso con el trabajo es un claro indicador de ello. En conclusión, se espera entonces que una organización que cuente con las condiciones previamente expuestas genere resultados organizacionales óptimos (productos y servicios de excelencia), que a su vez garanticen la lealtad del cliente y permitan que la organización mantenga excelentes relaciones con su entorno directo y finalmente con la sociedad (Salanova, 2008, 2010).

Referencias

- Ato, M. & Vallejo, G. (2011). Los efectos de terceras variables en la investigación psicológica. *Anales de Psicología*, 27 (2), 550-561.
- Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L. & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26 (2), 157-170. DOI: 10.5093/tr2010v26n2a7
- Caesens, G., Stinglhamber, F. & Luypaert, G. (2014). The impact of work engagement and workaholism on well-being: The role of work-related social support. *Career Development International*, 19 (7), 813 – 835. DOI 10.1108/CDI-09-2013-0114
- Dessen, M. C. & Paz, M. D. (2010). Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26 (3), 549-556.
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C. & Van Dierendonck, V. (2006). *Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff*. *Psicothema*, 18 (3), 572-577.
- De La Rosa, G. & Jex, S. (2010). Using the demands-control-support model to understand manager/supervisor engagement. In S. Albrecht (Ed.), *Handbook of Employee Engagement. Perspectives, Issues, Research and Practice*. (pp. 129-138). Edward Elgar Publishing: Cheltenham, UK – Northampton, MA, USA.
- Gasper, D. (2007). Human well-being: concepts and conceptualizations. In M. McGillivray (Ed.), *Human well-being. Concept and measurement*. (pp. 23-64). Palgrave Macmillan: New York.
- Gómez, V. (2011). Assessment of psychosocial stressor at work: Psychometric properties of the spanish version of the Jcq in colombian workers. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 43 (2), 125-138.

- Graham, J. R., Shier, M. L., Newberry, A. M. & Esina, E. (2014). Aligning perspectives of subjective well-being: comparing spouse and colleague perceptions of social worker happiness. *The Qualitative Report*, 19 (23), 1-18. Recuperado de <http://nsuworks.nova.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1220&context=tqr>
- Helliwell, J., Layard, R. & Sachs, J. (eds.) (2015). *World Happiness Report*. Sustainable Development Solutions Network. A Global Initiative for the United Nations: New York.
- Helliwell, J., Layard, R. and Sachs, J. (eds.) (2016). *World Happiness Report*. Sustainable Development Solutions Network. A Global Initiative for the United Nations: New York.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Interamericana: México.
- Kanste, O. (2011). Work engagement, work commitment and their association with well-being in health care. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 25 (4), 754-61. DOI: 10.1111/j.1471-6712.2011.00888.x.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R. (1998). El modelo de demandas-control: Enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos. En J. Páger Stellman (Ed.), *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (pp. 34.6-34.16). OIT: EEUU.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books: Estados Unidos de América.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *Estrés en el trabajo. Un reto colectivo*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (1998). *Promoción de la Salud*. Glosario. Recuperado de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/67246/1/WHO_HPR_HEP_98.1_spa.pdf
- Rey, L., Extremera, N. & Sánchez-Álvarez, N. (2017). Clarifying the links between perceived emotional intelligence and well-being in older people: Pathways through perceived social support from family and friends. *Applied Research Quality Life*. Publicación anticipada en línea. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9588-6>
- Rodríguez, A. & Bakker, A. (2013). El engagement en el trabajo. En B. Moreno & E. Garrosa (Eds.), *Salud laboral: Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. (pp. 437-452). Pirámide: Madrid.
- Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables: Una aproximación desde la psicología positiva. En Vázquez, C. & Hervás, G. (Eds.) *Psicología Positiva Aplicada* (pp. 404-

427). Desclée de Brouwer: España.

- Salanova, M. (2010, noviembre). Organizaciones saludables: El lado humano. Conferencia presentada en el evento "Organizaciones saludables" en la Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia.
- Schaufeli, W. & Salanova, M. (2007). Work engagement. An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S.W. Gilliland, D.D. Steiner. & D.P. Skarlicki (Eds.), *Research in Social Issues in Management* (Volume 5): Managing Social and Ethical Issues in Organizations. (pp. 135-177). Information Age Publishers: Greenwich, CT.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71 –92.
- Shuck, B. & Reio Jr, T.G. (2014). Employee engagement and well-being: A moderation model and implications for practice. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21 (1), 43-58. DOI: 10.1177/1548051813494240.