

Los recursos personales como antecedentes del engagement

M. Inmaculada VICENTE DE VERA GARCÍA
M. Inés GABARI GAMBARTE
Universidad Pública de Navarra (España)

Resumen

Los factores psicosociales en el trabajo son determinadas condiciones directamente relacionadas con el contenido del puesto, las exigencias de la realización de la tarea e incluso con el entorno, que tienen capacidad de afectar el desarrollo del trabajo de los trabajadores. Cuando estos factores tienen consecuencias perjudiciales para su seguridad, salud (física, psíquica o social) y bienestar, hablamos de factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral. El estudio del *burnout* como factor de riesgo psicosocial es una necesidad orientada a mejorar la salud y la calidad de vida de los profesionales en las organizaciones. No obstante, las últimas tendencias en el estudio del *burnout* han dado un giro hacia el estudio del *engagement* como aspecto positivo y óptimo del desarrollo profesional y, en este sentido, entre las principales causas del *engagement* destacan los recursos personales, cuya revisión abordamos en este trabajo.

Abstract

Psychosocial factors at work are certain conditions directly related to the content of the job, the requirements of the accomplishment of the task and even with the environment, which have the capacity to affect the development of the work of the Workers. When these factors have detrimental consequences for their safety, health (physical, psychic or Social) and well-being, we talk about psychosocial risk factors or sources of occupational stress. The study of burnout as a psychosocial risk factor is a necessity aimed at improving the health and quality of life of professionals in Organizations. However, the latest trends in the study of burnout have taken a turn towards the study of engagement as a positive and optimal aspect of professional development and, in this sense, among the main causes of engagement highlight personal resources, whose Review we dealt with in this Work.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoció en 1984 la influencia de los factores psicosociales en la salud de los trabajadores:

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.” (OIT, 1984, pág. 12).

En consecuencia, las organizaciones han ido reconociendo cada vez más la necesidad de identificar, evaluar y controlar dichos factores psicosociales, con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2008). De hecho, los riesgos psicosociales son una de las principales causas de enfermedades y de accidentes laborales. Por este motivo, el principal reto que se plantea actualmente a las organizaciones, es trabajar y desarrollar las estrategias necesarias para la consecución de mayores niveles de salud y bienestar en los empleados (Gómez-Perdomo, Meneses-Higueta y Palacio-Montes, 2017).

Estrés laboral y *burnout*

En este marco, numerosos datos objetivos señalan al *estrés laboral* como un verdadero problema social, económico y empresarial que tiende a ir en aumento (Grau Abalo, 2016). El impacto macroeconómico que origina es enorme, tanto en la disminución de la productividad como en los costes laborales y, a día de hoy, son insuficientes los programas de intervención y prevención para contrarrestarlo. Es decir, se observa una falta de cultura preventiva, especialmente en lo referido a los riesgos psicosociales, de los que forma parte el estrés laboral. Los estudios en este campo confirman que, cuando el sujeto se ve expuesto a una situación de estrés crónico en el trabajo y además utiliza estrategias de afrontamiento ante los estresores que no son eficaces, aparece el *burnout* o también llamado síndrome de estar quemado.

La literatura científica describe el *burnout* como la fase avanzada del estrés profesional, que resulta básicamente de la interacción del sujeto con el ambiente laboral, o como producto de las relaciones interpersonales de éste y las personas para las que trabaja. Autores como Schaufeli y Enzmann (1998) lo definen el *burnout* como:

“Un estado mental persistente, negativo y relacionado con el trabajo, en individuos normales que se caracteriza principalmente por agotamiento, se acompaña de malestar, sentimiento de reducida competencia y motivación y el desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo.” (Schaufeli y Enzmann, 1998, pág. 36).

El *burnout* tiene consecuencias que afectan a la organización y al ambiente de trabajo, que se manifiestan en un progresivo deterioro de la comunicación y de las relaciones interpersonales (indiferencia o frialdad), a la vez que disminuye el rendimiento y la calidad de los servicios que se prestan. En el sujeto surgen sentimientos que abarcan desde la indiferencia a la desesperación; se da un alto absentismo, mayor desmotivación y aumentan los deseos de dejar el trabajo, lo que le genera un creciente nivel de desmoralización (Arón y Milicic, 2000). Por ello, la mejora de entornos psicosociales supone una renovación en las instituciones para lograr mayor eficacia y eficiencia, y reducir la accidentalidad laboral. Y en esta búsqueda, de un entorno psicosocial más saludable, es donde la potenciación del *engagement*, entendido como vinculación psicológica con el trabajo, está realizando novedosos aportes.

Engagement, o vinculación psicológica con el trabajo

El *engagement*, es el constructo teóricamente opuesto al *burnout* o síndrome de estar quemado. Pese a que en la literatura se han propuesto múltiples definiciones de este constructo, todas coinciden en señalar que se trata de una vinculación que establece el individuo con la organización.

Como consecuencia de este compromiso, los profesionales comprometidos crean en sí mismos mayor interés por aprender, por innovar y por superar desafíos a través de las actividades laborales. Así, el *engagement* es un estado positivo, afectivo-emocional de plenitud, que se caracteriza por tres dimensiones: el vigor, la dedicación y la absorción (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romá y Bakker, 2002a). Este constructo tiene en cuenta características tales como el compromiso, la motivación, el entusiasmo, el esfuerzo, y todos aquellos aspectos que propician vínculos positivos entre los profesionales y la organización (Bernal Guerrero y Donoso González, 2017). Los mencionados autores añaden, que cuando el individuo se siente en un ambiente de satisfacción laboral y personal en el cual se están cumpliendo sus metas y deseos profesionales y personales, éste se siente más comprometido contribuyendo con su esfuerzo al éxito de la institución en la que trabaja (Oramas, del Castillo y Vergara, 2017).

Los factores de riesgo psicosocial habitualmente actúan durante largos periodos de tiempo, de forma continua o intermitente y son numerosos, de diferente naturaleza y complejos, dado que no sólo están conformados por variables del entorno laboral, sino que, además, intervienen variables propias del sujeto, como las actitudes, la motivación, las percepciones, las experiencias, la formación, las capacidades y los recursos personales y profesionales (Perandones González, Herrera Torres y Lledó Carreres, 2014). De modo que, la personalidad y la situación vital del individuo influyen tanto en la percepción que tiene de la realidad, como en la respuesta que da ante las distintas situaciones laborales a las que se enfrenta.

Por todo lo expuesto, la intervención en el ámbito de la prevención de riesgos psicosociales es una exigencia legal, pero además es una exigencia ética. En el presente trabajo, se realiza una revisión de aquellos recursos personales que los estudios han constatado posibilitan el adecuado enfrentamiento de los profesionales a los riesgos psicosociales que producen estrés laboral, cuyo desarrollo contribuye a la prevención del llamado síndrome de *burnout*. A continuación, se exponen algunas de las aportaciones recientes en este ámbito.

Recursos personales que propician el *engagement*

Los recursos personales son autoevaluaciones positivas vinculadas a la percepción de la capacidad propia para controlar e influir en el entorno. Estas autoevaluaciones predicen el establecimiento de metas, la motivación, el rendimiento laboral y satisfacción con la vida (Aguado García, 2018).

En este sentido, la denominada Psicología Organizacional Positiva focaliza su atención en el análisis de las características individuales que desarrollan un funcionamiento óptimo en las organizaciones. De acuerdo con este

planteamiento, todas las personas poseen creencias, rasgos de personalidad diferenciales, estilos de pensamiento, y un conjunto de competencias sociales y emocionales que moderan el efecto negativo del estrés laboral y el impacto que éste ejerce sobre la salud física, psicológica y social del individuo (Vargas-Cruz, Niño-Cardozo y Acosta-Maldonado, 2017). Por ello, las variables personales ejercen un papel significativo en la presencia/ausencia del *burnout* (Esteras Peña, Chorot Raso y Sandín Ferrero, 2018). Y, dado que el *engagement* es el constructo teóricamente opuesto al *burnout*, dichas variables influyen también en la menor/mayor presencia de *engagement* (figura 1).

Autoeficacia

La autoeficacia es un valioso recurso especialmente vinculado con el desarrollo del *engagement* en el trabajo, así como para afrontar las demandas laborales, ya que actúa como amortiguador de los estresores. Los juicios de autoeficacia influyen en las metas que las personas se marcan y en sus respuestas afectivas ante los niveles de logro alcanzados (Arís Redó, 2009). Estas creencias, han mostrado su potencial predictivo en el desarrollo del síndrome de *burnout*.

Autores como Dios, Calmaestra y Rodríguez-Hidalgo (2018), entre otros, corroboran que, a medida que baja la autoeficacia, aumentan los sentimientos de agotamiento emocional y despersonalización que llevan al *burnout*. En la misma línea, Arias, Infante y Montes (2017) subrayan que la autoeficacia actúa como variable mediadora o moduladora entre el proceso de pérdida de energía que lleva al *burnout* y el proceso motivacional para llegar al *engagement*. De manera que, cuando se posee una fuerte sensación de eficacia, se potencia el control sobre las tareas a realizar y este control ayuda a percibir el trabajo como retador, lleno de

significado y propósito (Lozano-Paz y Reyes-Bossio, 2017).

En síntesis, podemos decir, que la autoeficacia es tanto causa como consecuencia del *engagement*; es decir, las creencias en las propias competencias para realizar bien el trabajo influyen positivamente en la vinculación psicológica (altos niveles de vigor, dedicación y absorción) que, a su vez, influyen en consolidar aún más esas creencias en la propia eficacia. Por el contrario, la ineficacia está promovida por altos niveles de *burnout*, síndrome relacionado principalmente con la percepción de obstáculos. Por consiguiente, una auto-percepción de baja eficacia es un desencadenante del *burnout* (García Padilla, Escorcía Bonivento y Pérez Suárez, 2017).

Optimismo

El optimismo es otro recurso que ha adquirido relevancia dentro del proceso de *burnout* y del *engagement*, siendo objeto de estudio por sus implicaciones adaptativas tanto en área de la salud como en el ámbito laboral. Dentro de la psicología organizacional positiva, el optimismo es un proceso realista que incluye una evaluación de lo que se puede o no se puede lograr en una situación particular (Oriol-Granado, Mendoza-Lira, Covarrubias-Apablaza y Molina-López, 2017).

Los sujetos optimistas son persistentes, no dudan ni vacilan ante condiciones adversas y esperan obtener buenos resultados, aunque las cosas se pongan difíciles. Se ha encontrado, que una actitud optimista ante situaciones retadoras se relaciona con la confianza y la persistencia en la conducta. Por el contrario, una actitud pesimista hace que las personas se manifiesten dudosas y vacilantes (Caldera Montes, Aceves Lupercio y Reynoso González, 2016). Al respecto de estas afirmaciones, diferentes estudios destacan que el optimismo ejerce una influencia diferencial en la va-



Figura 1. Recursos personales que fomentan el engagement. Fuente: Elaboración propia.

loración y afrontamiento de las dificultades, en el desenvolvimiento en el mundo social y académico y en el bienestar psíquico y físico de las personas y, señalan, que optimismo y pesimismo correlacionan de manera significativa con la vinculación laboral (*engagement*), con la autoeficacia, y con desgaste profesional de manera diversa (Pulido y Herrera, 2018). Como es de suponer, estas diferencias tienen consecuencias en la forma de afrontar los cambios, la adversidad y la experiencia de estrés en el trabajo.

Resiliencia

La resiliencia forma parte de un factor de la condición humana y un importante recurso en el mundo laboral actual que posibilita adaptarse a los estresores, sobreponerse y recuperarse de la adversidad. La resiliencia se define como: “una capacidad psicológica positiva que ‘rebota’ la adversidad, incertidumbre, conflicto y fracaso; que supone un cambio positivo, progreso y aumento de responsabilidad. No es la capacidad para salir ileso de una batalla, sino ser vencedor” (Luthans, 2002, pág. 702).

Se ha comprobado, que las personas resilientes son competentes socialmente, tienen capacidad para solucionar problemas, y afrontan mejor los cambios, adversidades y riesgos; además, se desenvuelven mejor en ambientes difusos que aquellas otras con baja competencia en resiliencia (Barradas Alarcón, Delgadillo Castillo, Gutiérrez Serrano *et al.*, 2018). Del mismo modo, las investigaciones apuntan que la resiliencia disminuye la vulnerabilidad al *burnout* (Cruz y Puentes, 2017), siendo la capacidad de afrontamiento a los estresores una de las tendencias claves de la resiliencia. Así, el uso de estrategias de afrontamiento constructivas centradas en el problema (como la búsqueda de apoyo social instrumental, la reinterpretación positiva y la aceptación), previene el desarrollo del síndrome (Véliz Burgos, Dörner Paris, Soto Salcedo y Arriagada Arriagada, 2018); mientras que el uso de estrategias de afrontamiento pasivas centradas en la emoción (como desahogo, negación y búsqueda de apoyo social emocional), facilita su aparición (Félix Verduzco, García Hernández y Mercado Ibarra, 2018). El *burnout* aparece cuando las estrategias de afrontamiento están más centradas en la emoción y la evitación.

Cabe señalar, la literatura científica sugiere que el efecto de la resiliencia sobre el *burnout* está mediado por la variable *engagement*. Por ello, las personas con bajas puntuaciones en resiliencia tienen menores niveles de *engagement*, y estos menores niveles en compromiso laboral están asociados con altas puntuaciones en *burnout* (López Cánovas y Chiclana, 2017).

Contagio emocional

El contagio emocional es otra variante a destacar en el desarrollo del *engagement*. Este concepto se refiere al proceso mediante el cual sentimos e interiorizamos emociones

similares a las que observamos en otra persona (Montoya Zuluaga, Castaño Hincapié y Moreno Carmona, 2016). Así, teniendo en cuenta la capacidad de contagio de las emociones positivas, una de sus aplicaciones más directas consiste en la gestión de las emociones en el ámbito laboral.

En esta línea, la mayoría de los estudios sobre el tema apoyan que las emociones positivas son un potente licitador de resultados positivos y de *engagement* en los equipos de trabajo (Carrillo, 2018). También se ha reportado, que los sujetos que llevan sus sentimientos positivos del trabajo a la casa o viceversa, presentan mayores niveles de *engagement* comparados con aquellos que no hacen este intercambio positivo entre dichos contextos (Gabini, 2017). Esto significa que el *engagement* es, digámoslo así, contagioso.

Descanso

Igualmente, investigaciones como las de López Alonso, López Aguado, Fernández Martínez *et al.*, (2016) y Martos, Pérez-Fuentes, Molero *et al.*, (2018), entre otros autores, corroboran que el nivel de *engagement* que se experimenta en el trabajo está asociado positivamente con el grado de recuperación que presentan las personas al día siguiente de un día laborable. Es decir, los sujetos que se sienten suficientemente recuperados de la tensión generada por el trabajo del día anterior, al día siguiente se sienten con niveles de *engagement* mucho más altos que aquellos que no se han recuperado durante su tiempo libre de los esfuerzos realizados. Los mencionados autores respaldan que estos niveles de *engagement* ayudan al a tomar nuevas iniciativas y establecer nuevas metas de trabajo. Por el contrario, cuando el balance entre esfuerzo realizado y recuperación se rompe, las demandas se convierten en estresores que promueven respuestas psicológicas negativas, generalmente *burnout*, y pueden conducir a trastornos cardiovasculares, depresión, enfermedades psicosomáticas y ansiedad.

Esperanza

Asimismo, poseer un alto nivel de esperanza ayuda a elevar los niveles de bienestar psicológico y bienestar subjetivo en las personas. La esperanza, es un estado motivacional positivo que genera un intento por conseguir objetivos por medio de un sentido de agencia personal que provee de la fuerza de voluntad necesaria para ello (Alder, 2017). De manera que, los sujetos con altos niveles de esperanza, suelen mostrar mayores niveles de desempeño, satisfacción laboral y mayor compromiso con la institución en la que trabajan (Cernas, Mercado y Davis, 2018).

Elevación

Otro importante recurso que repercute en el fomento del *engagement*, es la elevación. En el ambiente laboral la

elevación se concreta en comportamientos de apoyo y ayuda a un compañero o compañera ante las demandas del trabajo. Este estado afectivo se valora muy positivamente por su tendencia prosocial. También se ha relacionado con la conducta extra-rol conducta cívica o ciudadanía organizacional (Shankland, 2018). Al ser un valor socialmente valorado, las personas que lo experimentan son bien aceptadas e integradas dentro de los equipos de trabajo, y mantienen buenas relaciones sociales.

Inteligencia emocional

Es preciso resaltar, que en el desarrollo de todos estos recursos interviene la inteligencia emocional del sujeto y, por ende, ésta juega un papel crucial en el crecimiento del *engagement*.

El término inteligencia emocional se conceptualiza como una forma de inteligencia social que implica la capacidad de relacionarse con las emociones y sentimientos de uno mismo y de los demás de una forma eficiente (González, González y San José, 2017). Estos autores confirman, que la inteligencia emocional se encuentra dentro del grupo de factores individuales (nivel de experiencia, autoestima, estilo atribucional, personalidad, etc.), que explican por qué algunas personas son más resistentes a los estresores por su capacidad de percibir, comprender y regular tanto sus emociones, como las de los demás.

La literatura científica apoya que la inteligencia emocional se relaciona con los procesos de adaptación, facilitando respuestas adecuadas a los diferentes acontecimientos que una persona ha de afrontar en su vida diaria, disminuyendo las reacciones emocionales desadaptativas, posibilitando la experimentación de estados de ánimo positivos, y reduciendo la incidencia de los negativos (Pérez-Escoda, Filella, Alegre y Bisquerra, 2012). Diferentes estudios manifiestan que las personas con inteligencia emocional cuentan con habilidades sociales, establecen vínculos afectivos de calidad y defienden sus derechos. Estas habilidades son un factor de protección frente a las adversidades, que aseguran una mejor adaptación social y desarrollo psicológico (Hernández-Fernández, Bravo-Hernández y López-Sánchez, 2017). Otros trabajos, como el de Peñalva Vélez, López-Goñi y Barrientos González (2017), reportan que la inteligencia emocional influye en la calidad de las relaciones interpersonales y en el rendimiento académico y laboral. Además, los autores subrayan la importancia de crear herramientas cognitivas, emocionales y conductuales desde la práctica clínica para la generación de factores protectores que disminuyan el riesgo frente a contextos laborales altamente desgastantes.

Discusión

Trabajar implica invertir esfuerzo físico y/o mental; esfuerzo que invertido repetidamente o sostenidamente

se traduce en altos niveles de fatiga y estrés por el que requerimos un descanso para reponer las energías agotadas. Trabajar hasta el agotamiento físico o psíquico puede desencadenar problemas crónicos de salud (estrés, enfermedades cardiovasculares) y problemas laborales (absentismo por enfermedad, accidentes laborales, bajo desempeño, alta rotación de empleados y conflictos interpersonales, entre otros). El cuerpo y la mente son los primeros en enviarnos señales del cansancio acumulado, suponiendo la recuperación una necesidad inherente de nuestra capacidad limitada como seres humanos. Es necesaria la recuperación después del esfuerzo diario. El descanso del trabajo reduce y previene la acumulación de agotamiento y estrés que conduce al deterioro de la salud. Así, desde una perspectiva psicológica, incorporamos la recuperación en la prevención de los riesgos psicosociales, ya que restaura nuestros recursos y energías preparándonos para las actuales o nuevas demandas laborales.

Adicionalmente, las relaciones establecidas entre emociones positivas y otras variables organizacionales como el desempeño, el clima, apoyo social, etc., son bidireccionales. Dado que el estado afectivo de un empleado o empleada se transfiere al equipo de trabajo, resulta imprescindible proponer la expresión y propagación de emociones positivas como estrategia hacia la felicidad en el ámbito laboral.

La autoeficacia es otro aspecto relevante dentro del funcionamiento organizacional positivo. Cuando el sujeto se siente autoeficaz, los obstáculos ejercen en él menor repercusión, pues no los percibe como tal. Por el contrario, si la persona está agotada emocionalmente, manifiesta mayor sensibilidad y tiende a percibir las demandas ambientales como estresantes, lo que le impide ver los aspectos positivos del trabajo.

La resiliencia forma parte de un factor de la condición humana y un importante recurso en el mundo laboral actual que posibilita adaptarse a los estresores, sobreponerse y recuperarse de la adversidad. El sólo hecho de resistir, ayuda a modificar las situaciones. Igualmente destacamos la influencia que la esperanza ejerce en la persona, ya sea a partir de un sustento lógico o en base a la fe; puesto que, quien tiene *esperanza*, siente que puede conseguir algo o alcanzar un determinado logro.

Por último, la inteligencia emocional es otro de los factores de protección frente a las adversidades, además de asegurar una mejor adaptación social y desarrollo psicológico. Las personas con inteligencia emocional son sensibles a los sentimientos de los demás y se sienten seguras para expresarse emocionalmente. Son personas que establecen vínculos afectivos de calidad y defienden sus derechos. Por ello, el adecuado desarrollo de la inteligencia emocional aparece como un factor preventivo del malestar en los profesionales, un potente recurso personal y una opción del desarrollo humano dirigida a conseguir el éxito en las distintas facetas de la vida, entendido como el logro de la

felicidad, la automotivación para conseguir los objetivos que nos proponemos, para solucionar los conflictos interpersonales, y dirigida también a adaptarnos a las circunstancias, haciendo uso de esa capacidad de conocimiento y manejo de nuestra emocionalidad y de las habilidades empáticas que nos permiten mejorar la comunicación con los demás.

Conclusiones

En este trabajo hemos pretendido reflexionar acerca de la magnitud de algunos recursos personales y guiar en la implementación de medidas basadas en la potenciación del *engagement* que puedan prevenir riesgos psicosociales como el *burnout*, o minimizar sus efectos.

Hacemos hincapié en la relevancia que adquiere el desarrollo de la resiliencia para afrontar las demandas laborales. Concluimos, que la resiliencia predispone a menores niveles de *burnout* en la medida que se incrementan las dimensiones de *engagement*. De modo que, en presencia de situaciones de adversidad laboral los sujetos más resilientes tienen la capacidad de utilizar su energía e implicación laboral para sobreponerse a las dificultades y adaptarse adecuadamente; mientras que los sujetos menos resilientes tienen predisposición a sobrevalorar el riesgo e incrementar su efecto con cansancio e indiferencia en el trabajo. En definitiva, las características positivas del *engagement* (vigor, dedicación y absorción) y la fortaleza de la persona (resiliencia), son aspectos que diferencian a unos individuos de otros para una buena adaptación al medio, ya que actúan como protectores ante el riesgo de *burnout*.

De igual modo, la investigación empírica en contextos laborales ha establecido sólidas relaciones entre autoeficacia y bienestar. Desde estas referencias, apoyamos la idea de que la autoeficacia percibida forma parte de un proceso o círculo virtuoso que actúa como motor del *engagement*. Incidimos en la influencia determinante que la autoeficacia tiene en el rendimiento exitoso, en la motivación y en la persistencia de las personas. Concluimos, que la autoeficacia es tanto causa como consecuencia del *engagement*. En sentido contrario, la falta de autoconfianza de los empleados en realizar bien las tareas aumenta la probabilidad de sufrir *burnout*.

Asimismo, es necesario implementar actividades formativas orientadas al desarrollo de las competencias emocionales de los profesionales para promover su salud. Resulta indiscutible el papel de la formación en competencia emocional, ya que facilita y favorece un clima laboral saludable.

Consideramos que estimular los recursos personales es una estrategia de prevención adecuada ante aquellos estresores inevitables en las organizaciones. Es esencial, para ello, elaborar intervenciones eficaces que promuevan dichos recursos, con el objetivo final de alcanzar unas óptimas condiciones de trabajo. Por último, pensando en futuras líneas de desarrollo, se propone profundizar en otras variables de estudio a relacionar con el *engagement*, por ejemplo: recursos

laborales, beneficios, clima laboral o calidad de vida, entre otros; pilares fundamentales a la hora de desarrollar políticas organizacionales para optimizar la productividad y el bienestar de sus trabajadores y trabajadoras y, en consecuencia, actuar en la prevención de los riesgos psicosociales.

Referencias

- Adler, A. (2017). [Educación positiva. Educando para el éxito académico y para la vida plena](#). *Papeles del Psicólogo*, 38(1), 50-57 [DOI: 10.23923/pap.psicol2017.2821].
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2008). [EU-OSHA Annual report 2007: bringing safety and health closer to European workers](#). UE-OSHA.
- Aguado García, D. (2018). [HR Analytics. Teoría y práctica para una analítica de recursos humanos con impacto](#). ESIC Editorial.
- Arias Betancur, J.F., Infante Galarza, C. y Montes Tobón, C.L. (2017). [Factores psicosociales, autoeficacia percibida y engagement en COOASOBIEN \(Cooperativa de Asociaciones de Hogares Comunitarios de Bienestar\)](#). Trabajo de Grado de Especialización en Gerencia del Talento Humano. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Universidad de Manizales, Colombia.
- Arís Redó, N. (2009). [El Síndrome de Burnout en los docentes](#). *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 7(2), 829-848 [DOI: 10.25115/ejrep.v7i18.1324].
- Arón, A.M. y Milicic, N. (2000). [Desgaste profesional de los profesores y clima social escolar](#). *Revista Latinoamericana de Psicología*, 32(3), 447-466.
- Barradas Alarcón, M.E., Delgadillo Castillo, R., Gutiérrez Serrano, L. et al. (2018). [Estrés y burnout enfermedades en la vida actual](#). Palibrio.
- Bernal Guerrero, A. y Donoso González, M. (2017). [Engagement y bienestar en el profesorado universitario. Hacia la delimitación de indicadores evaluativos](#). *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 20, 183-199 [DOI: 10.18172/con.2997].
- Caldera Montes, J.F., Aceves Lupercio, B.I. y Reynoso González, O.U. (2016). [Resiliencia en estudiantes universitarios. Un estudio comparado entre carreras](#). *Psicogente*, 19(36), 227-239 [DOI: 0.17081/psico.19.36.1294].
- Cernas-Ortiz, D.A., Mercado-Salgado, P. y Davis, M.A. (2018). [Perspectiva futura de tiempo, satisfacción laboral y compromiso organizacional: el efecto mediador de la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad](#). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(1), 1-9 [DOI: 10.5093/jwop2018a1].
- Cruz, D.M. y Puentes Suárez, A. (2017). [Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja \(Colombia\)](#). *Psicogente*, 20(38), 268-281 [DOI: 10.17081/psico.20.38.2548].

- Dios, I., Calmaestra, J. y Rodríguez-Hidalgo, A.J. (2018). [Validación de la escala de competencias docentes organizacionales y didácticas para educadores](#). *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 23(76), 281-302.
- Esteras Peña, J. Chorot Raso, P. y Sandín Ferrero, B. (2018). [El síndrome de burnout en los docentes](#). Ediciones Pirámide.
- Félix Verduzco, R.O., García Hernández, C. y Mercado Ibarra, S.M. (2018). [El estrés en el entorno laboral. Revisión genérica desde la teoría](#). *CULCyT- Cultura Científica y Tecnológica*, 15(1), 31-42.
- Gabini, S. (2017). [Interacción Trabajo-Familia: adaptación y validación de un instrumento para medirla](#). *Revista da Unidade de Investigaçã do Instituto Politécnico de Santarém (UIIPS)*, 5(5), 24-32.
- García Padilla, A.A., Escorcía Bonivento, C.V. y Pérez Suárez, B.S. (2017). [Síndrome de burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios](#). *Propósitos y Representaciones - Revista de Psicología Educativa*, 5(2), 65-126 [DOI: 10.20511/pyr2017.v5n2.170].
- Gómez-Perdomo, G. E., Meneses-Higuita, A.C. y Palacio-Montes, M. C. (2017). [La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout](#). *Ansiedad y Estrés*, 23(2-3), 71-75 [DOI: 10.1016/j.anyes.2017.09.002].
- Grau Abalo, J.A. (2016). [Enfermedades crónicas no transmisibles: un abordaje desde los factores psicosociales](#). *Salud y Sociedad*, 7(2), 138-166 [DOI: 10.22199/S07187475.2016.0002.00002].
- Hernández-Fernández, E., Bravo-Hernández, N. y López-Sánchez, I. (2017). [“Habilidades para la Vida”. Experiencia en la Universidad de Guantánamo](#). *Cultura Física y Deportes de Guantánamo*, 7(12), 66-82.
- López Alonso, A.I., López Aguado, M., Fernández Martínez, M.E., Liébana Presa, C. y Gutiérrez Provecho, L. (2016). [Los enfoques de aprendizaje, el engagement, el ocio y el rendimiento anterior. Propuesta de un modelo](#). *Bordón. Revista de pedagogía*, 68(4), 67-88 [DOI: 10.13042/Bordon.2016.40940].
- López Cánovas, F.J. y Chiclana, C. (2017). [Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona](#). *Comunicación y Hombre*, 14, 53-62 [DOI: 10.32466/eufv-cyh.2018.14.274.55-64].
- Lozano-Paz, C.R. y Reyes-Bossio, M. (2017). [Docentes universitarios. Una mirada desde la autoeficacia general y engagement laboral](#). *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 11(1), 134-148 [DOI: 10.19083/ridu.11.503].
- Luthans, F. (2002). [The need for and meaning of positive organizational behavior](#). *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706 [DOI: 10.1002/job.165].
- Martos, Á., Pérez-Fuentes, M.C., Molero, M.M., Gázquez, J.J., Simón, M.M. y Barragán, A.B. (2018). [Burnout y engagement en estudiantes de Ciencias de la Salud](#). *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 8(1), 23-36 [DOI: 10.30552/ejihpe.v8i1.223].
- Montoya Zuluaga, D.M., Castaño Hincapié, N. y Moreno Carmona, N.D. (2016). [Enfrentando la ausencia de los padres: recursos psicosociales y construcción de bienestar](#). *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 181-200 [DOI: 10.21501/22161201.1274].
- OIT (1986). [Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención](#). Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Oramas Viera, A., del Castillo Martín, N.P. y Vergara Barrenechea, A. (2017). [Dos modos de vinculación con el trabajo: compromiso \(work engagement\) y adicción. Relación con bienestar físico y psicológico](#). *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 18(3), 23-34.
- Oriol-Granado, X., Mendoza-Lira, M., Covarrubias-Apablaza, C.G. y Molina-López, V.M. (2017). [Emociones positivas, apoyo a la autonomía y rendimiento de estudiantes universitarios: el papel mediador del compromiso académico y la autoeficacia](#). *Revista de Psicodidáctica*, 22(1), 45-53 [DOI: 10.1016/S1136-1034(17)30043-6].
- Ortega Carrillo, J.A. (2018). [Hacia una tecnología educativa positiva](#). *Etic@net. Revista científica electrónica de Educación y Comunicación en la Sociedad del Conocimiento*, 18(1).
- Peñalva Vélez, A., López-Goñi, J.J. y Barrientos González, J. (2017). [Habilidades emocionales y profesionalización docente para la educación inclusiva en la sociedad en red](#). *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 20(1), 201-215 [DOI: 10.18172/con.3011].
- Perandones González, T.M., Herrera Torres, L. y Lledó Carreres, A. (2014). [Fortalezas y virtudes personales del profesorado y su relación con la eficacia docente](#). *Revista INFAD de Psicología-International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 7(1), 141-150 [DOI: 10.17060/ijodaep.2014.n1.v7.785].
- Pérez-Escoda, N., Filella, G., Alegre, A. y Bisquerra, R. (2012). [Desarrollo de la competencia emocional de maestros y alumnos en contextos escolares](#). *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 10(3), 1183-1208 [DOI: 10.25115/ejrep.v10i28.1530].
- Pinedo González, R., Arroyo González, M.J. y Caballero San José, C. (2017). [Afectividad positiva y negativa en el futuro docente: relaciones con su rendimiento académico, salud mental y satisfacción con la vida](#). *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 20(1), 11-26 [DOI: 10.18172/con.2996].
- Pulido, F. y Herrera, F. (2018). [Predictores de la felicidad y la inteligencia emocional en la Educación Secundaria](#). *Revista Colombiana de Psicología*, 27(1), 71-84 [DOI: 10.15446/rcp.v27n1.62705].

- Schaufeli, W.B. y Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. Londres: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A.B. (2002). [The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach](#). *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92 [DOI: 10.1023/A: 1015630930326].
- Shankland, R. (2018). *Los poderes de la gratitud*. Plataforma.
- Vargas-Cruz, L.D., Niño-Cardozo, C.L. y Acosta-Maldonado, J.Y. (2017). [Estrategias que modulan el síndrome de Burnout en enfermeros \(as\): una revisión bibliográfica](#). *Revista Ciencia y Cuidado*, 14(1), 111-131 [DOI: 10.22463/17949831.810]
- Véliz Burgos, A.L., Dörner Paris, A.P., Soto Salcedo, A.G. y Arriagada Arriagada, A. (2018). [Psychological well-being and burnout in primary health care professionals in the region of Los Lagos, Chile](#). *Acta Universitaria*, 28(3), 56-64 [DOI: 10.15174/au.2018.1895].