

Relación de la autoeficacia y el bienestar laboral en trabajadores mexicanos

José Luis Calderón-Mafud¹⁹, Manuel Pando-Moreno²⁰,
Cecilia Colunga-Rodríguez²¹ y Ma. de Lourdes
Preciado-Serrano²²

Universidad de Colima, Universidad de Guadalajara

Resumen

El bienestar laboral es un estado de completo bienestar físico, psicológico y social según la OMS (1984) y se ha convertido en una de las variables más relevantes para la psicología del trabajo y de las organizaciones. El presente artículo muestra los resultados de una investigación realizada para determinar el papel de la autoeficacia en el bienestar laboral de trabajadores mexicanos. Se obtuvieron cuestionarios de 189 trabajadores de los estados de Colima y Jalisco del Cuestionario de Bienestar General y la Escala de Autoeficacia, los cuales se analizaron mediante correlación de Pearson, buscando determinar el rol de la autoeficacia en el bienestar laboral. Los resultados obtenidos indicaron que la autoeficacia tiene correlaciones positivas con las dimensiones psicosociales del bienestar, y negativas con las escalas de efectos colaterales (somatización, desgaste y alienación).

¹⁹ Doctor en Psicología. Universidad de Colima, México. Correo electrónico: Joseluis_calderon@ucol.mx

²⁰ Doctor en Ciencias Sociales. Universidad de Guadalajara, México. Correo electrónico: Manolop777@yahoo.com.mx

²¹ Doctora en Ciencias de la Salud Pública. Universidad de Guadalajara, México. Correo electrónico: ccolungar@yahoo.com

²² Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Universidad de Guadalajara, México. Correo electrónico: malourdespre@gmail.com

Palabras clave: Bienestar Laboral, Autoeficacia, Comportamiento Organizacional Positivo.

Abstract

Occupational well-being is a state of complete physical, psychological and social well-being according to WHO (1984) and has become one of the most relevant variables for the psychology of work and organizations. The present article shows the results of an investigation to determine the role of self-efficacy in the Mexican workers' welfare. Questionnaires were obtained from 189 workers from the states of Colima and Jalisco out of the General Welfare Questionnaire and the Self-Efficacy Scale, which were analyzed by Pearson's correlation, seeking to determine the role of self-efficacy in work well-being. The results indicated that self-efficacy has positive correlations with the psychosocial dimensions of well-being, and negative with scales of side effects (somatization, attrition and alienation).

Keywords: Work Well-being, Self-efficacy, Positive Organizational Behavior.

Introducción

En la última década se han observado cambios en las organizaciones de forma mucho más vertiginosa. El debilitamiento de los sistemas de seguridad social en el trabajo y de la planificación de largo plazo han resultado en que los individuos se vean sometidos a una mayor movilidad, generando que estos transiten más frecuentemente por procesos de adaptación a nuevas

organizaciones o formas de trabajo (Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo y Tucker, 2007; Bauman, 2015).

En México, por ejemplo, de acuerdo a datos del INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2017) de los 35,692,469 trabajadores con empleo remunerado, solamente 19,163,056 contaban con acceso a instituciones de salud; y de acuerdo al mismo instituto 10,198,041 trabajaron más de 48 horas en esas condiciones. En ese

contexto general, los individuos se ven en dificultades para alcanzar niveles óptimos de funcionamiento y bienestar.

El bienestar como referencia teórica es incluido por la Organización Mundial de la Salud en su declaración constitucional de 1948 como: "estado de completo bienestar físico, psicológico y social". A partir de ello, el propio bienestar, su conceptualización y relaciones han sido fuerte objeto de la psicología en general y sobre todo de la psicología del trabajo y de las organizaciones.

En el caso del trabajo, el bienestar laboral como la experiencia de estar bien en la vida y en el trabajo está formada por factores situacionales y personales, los cuales se reúnen para explicar de forma centrada en las situaciones o las personas aquellos hechos que inciden en la manifestación del bienestar laboral, y se convierten a la vez en un predictor de salud y de productividad para las organizaciones (De Cuyper, Isaksson y De Witte, 2005; De Witte, 1999; Warr, 1987; 2007; Lucas, Diener y Larssen, 2003).

Al experimentar de forma óptima la vida y el trabajo se combinan factores situacionales y personales. Uno de ellos es la autoeficacia que un individuo tenga, que se puede definir como "los juicios que hacen las personas acerca de sus pro-

pias capacidades para alcanzar niveles determinados de rendimiento" (Bandura, 1986, 1987). Para diferentes autores, las creencias de eficacia son buenos predictores de la conducta futura y pueden determinar qué hace el sujeto con el conocimiento o las habilidades que posee, y ser un capital valioso para afrontar tareas difíciles o situaciones de cambio dentro del trabajo (Stajkovic y Luthans, 1998; Luthans y Youssef, 2007).

De acuerdo con esos elementos, la presente investigación se propuso determinar si existía relación entre la autoeficacia percibida y el bienestar laboral general en trabajadores remunerados de tiempo completo, para lo cual se propuso obtener cuestionarios de esta población mediante la Escala de Autoeficacia General (Bandura, 1987) y el Cuestionario de Bienestar Laboral General (Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes, 2010) y analizar la correlación de sus factores.

Bienestar Laboral

Hoy en día, el bienestar de las personas que laboran está determinado por factores psicosociales que influyen en el grado en que perciben su trabajo como satisfactorio. El trabajo ha sido visto históricamente como una actividad castigante o al menos fatigosa (Pando, 2006), y hoy sabemos que

es una actividad que puede ser disfrutada, e incluso generadora de experiencias positivas, sensación de fluir, y entusiasmo. Esto es sustancial a la vida, ya que según algunos autores todo lo que rodea al trabajo remunerado termina por tener un impacto importante en la salud mental (Warr, 2003).

El concepto de bienestar laboral ha sido abordado y definido por diferentes autores como un aspecto relacionado con la salud mental positiva, la autonomía, la sensación de dominio del ambiente, la obtención de un propósito vital y las relaciones sociales de carácter positivo (Jahoda, 1958; Ryan y Deci, 2000; Keyes y Waterman, 2003; Pando-Moreno y Salazar Estrada, 2007; Ryff, 1989, 1995; Ryff y Singer, 1998). De acuerdo con los diferentes enfoques, se sabe que dicho bienestar puede ser originado por un funcionamiento óptimo y que este ha mostrado estrechas relaciones con la salud física y otros estados positivos (Luthans, Avolio, Avey, Norman y Combs, 2007; Ryff y Singer, 1998).

Estar bien es un concepto altamente subjetivo. No obstante, para definir el bienestar han confluído términos como los de felicidad, satisfacción, optimismo, *flow* e incluso, salud mental positiva, o experiencia óptima (Avia y Vázquez, 1998; Blanco

y Díaz, 2005; Csikszentmihalyi, 1990; Hills y Argyle, 2002; Seligman, 2002; Seligman y Csikszentmihalyi, 2000; Pando, 2006).

Recientemente, el comportamiento organizacional positivo se ha enfocado en procesos de regulación que le dan al ser humano mecanismos de referencia y un conjunto de subfunciones que permiten al individuo ejercer un control sobre el medio ambiente por encima de sus pensamientos, sus sentimientos y sus acciones. (Bandura, 1997; Schwarzer, 2014; Stajkovic y Luthans, 1979).

En la actualidad, el bienestar es, sin duda, una de las variables más importantes en la investigación en psicología organizacional y es entendida como uno de los resultados más relevantes para las organizaciones, relacionado íntimamente con el liderazgo y los resultados positivos en los equipos de trabajo y percepción del mercado laboral (Luthans y Youssef, 2007; Murillo, Calderón y Torres, 2003; Nelson y Cooper, 2007).

Aunque el avance científico de la perspectiva positiva ha influido en que existan numerosas formas de concebir el bienestar psicológico y laboral (Calderón Hernández, Murillo Galvis y Torres Narváez, 2003; Warr y Inceoglu, 2012), se sabe que se le ha estudiado en relación con la satisfacción laboral, los recursos de socialización, el capi-

tal psicológico, fluidez, compromiso y el *work engagement*. En general, puede decirse que su estudio ha estado fuertemente ligado a la salud mental positiva en el trabajo y como reflejo de las condiciones laborales enfocadas en la autonomía y el carácter positivo de las relaciones sociales (Abarca y Díaz, 2005; Aranda y Valverde, 1998; Luthans, et al., 2007; Moreno, Cortés, Baltazar, Rodríguez y Rodríguez, 2015; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000; Schaufeli y Salanova, 2007; Seligman y Csikszentmihalyi, 2000; Warr, 1990).

Finalmente, puede decirse que el bienestar laboral es un estado o un resultado de las condiciones concernientes al trabajo, la organización o el empleo (Isaksson, De Cuyper y De Witte, 2005; De Witte, 1999; Warr, 1987), que al combinarse con los factores personales generan en los individuos un estado de bienestar en el trabajo (Bandura, 2000; Wood y Bandura, 1989; Ryan y Deci, 2000).

Diferentes posturas teóricas han tratado de dar explicación y claridad al concepto de bienestar psicológico (Lance, et al., 1989; Ryan y Deci, 2000; Ryff & Singer, 2008). Para Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010) el bienestar, para poder ser medido, debe estar laboralmente

situado; es decir, mostrar sensibilidad a las características del ámbito del trabajo. Además de conceptualizarlo como un todo integrado, lo que permite estudiarlo desde los enfoques positivo y negativo que esta experiencia produce. Blanch, et al., (2010) produjeron un cuestionario para medir el bienestar laboral general, que incluye dos dimensiones principales: bienestar psicosocial (que abarca, a su vez, las facetas de afectos, competencias y expectativas) y efectos colaterales (somatización, desgaste y alienación). Abarcando los principios del modelo axial de Warr y también planteamientos de Bandura respecto a la autoeficacia y su influencia en la percepción del malestar físico.

Autoeficacia y Comportamiento Organizacional

La teoría Social Cognitiva subraya la importancia de los mecanismos de referencia, así como un conjunto de subfunciones que permiten al individuo ejercer un control sobre el medio ambiente. La autoeficacia ocupa un lugar relevante en este sistema y ha sido ampliamente estudiada como un factor relevante para el control de la conducta, las emociones y otras variables relacionadas con

conductas exitosas en el trabajo (Bandura y Adams, 1977; Bandura, 1986; 1993; Wood y Bandura, 1989).

La investigación del comportamiento organizacional positivo ha desarrollado un fuerte interés por aquellas características relacionadas con los aspectos positivos del funcionamiento humano (Luthans 2002; Luthans y Youssef, 2007) así como por la aplicación de fortalezas y capacidades psicológicas positivas que pueden ser desarrolladas de manera efectiva y servir de base para mejorar el rendimiento laboral y el bienestar de los miembros de las organizaciones (Avey, Luthans y Jensen, 2009)

Diversas variables del comportamiento organizacional positivo tienen como componente o resultado a la autoeficacia, como el capital psicológico, el *work engagement*, el liderazgo auténtico, la socialización organizacional y otros, lo cual indica su importancia y sus efectos en diferentes estados psicológicos y en el rendimiento de los trabajadores. (Bakker, Schaufeli, Leiter y Taris, 2008; Luthans, Avolio, Walumbwa y Li, 2005; Saks y Gruman, 2011; Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing y Peterson, 2008).

A partir del modelo de Bandura (1997), Luthans define la autoeficacia como “la convicción o con-

fianza que tiene una persona acerca de sus habilidades y que le permite movilizar la motivación, sus recursos cognitivos y determinar los cursos de acción necesarios para ejecutar una tarea específica dentro de un contexto dado” (Stajkovic y Luthans, 1998, p. 66). Este enfoque observa a la autoeficacia como un estado maleable que puede ser desarrollado y que se asocia positivamente con la creatividad, el aprendizaje y el liderazgo (Luthans y Youssef, 2007), por un lado, y por otro se han encontrado relaciones con la satisfacción y la modulación del estrés laboral (Judge, Thoresen, Bono y Patton, 2001; Gil-Monte, García-Juesas y Hernández, 2008; Soria, Gumbau, y Martínez, 2005).

La autoeficacia influye en que las personas tienden a elegir y comprometerse en actividades en las cuales se consideran altamente eficaces, y tienden a evitar aquellas en las cuales se consideran ineficaces, como en el caso de la socialización organizacional, en donde los individuos eligen interactuar socialmente en un ambiente que comprenden mejor y en donde sus habilidades y creencias de eficacia se han visto reforzadas por el reconocimiento social y el entrenamiento (Calderón-Mafud, 2016; Filstad, 2011; Saks y Ashforth, 1997; Wei y Taormina, 2014; Wright y Rohrbaugh, 2001).

La autoeficacia afecta al comportamiento humano influyendo sobre los patrones de pensamiento y las reacciones emocionales. Las personas de baja autoeficacia, por ejemplo, pueden considerar las actividades que deben realizar mucho más difíciles de lo que realmente son, lo cual les ocasiona un alto grado de estrés y ansiedad, así como pensamientos negativos acerca de su posible desempeño. Como mencionan diferentes autores (Cooper-Thomas y Anderson, 2002; Louis, 1980; Falcione y Wilson, 1988), los individuos pueden iniciar comportamientos para darle sentido a la situación que viven en el trabajo y buscar información que reduzca la incertidumbre y eleve su capacidad de lograr resultados, disminuyendo su nivel de estrés.

Por otro lado, se ha descubierto que la autoeficacia generalizada tiene una fuerte relación positiva con la satisfacción laboral y con el compromiso organizacional ya que se mantiene relativamente alto para las personas con alta autoeficacia generalizada, incluso bajo condiciones donde la sobrecarga es elevada (Ríos Manríquez, Ramírez, del Rayo y Ferrer Guerra, 2010), no ocurriendo así para las personas con baja autoeficacia que manifiestan menores niveles de compromiso y satisfacción organizacional (Jex y Bliese, 1999; De Rijk y LeBlanc, 1998).

Para algunos autores la autoeficacia percibida puede funcionar como un modulador de la relación entre los estresores y sus efectos en el trabajador. Los resultados de algunas investigaciones refuerzan las ideas respecto a que los estresores tienen un efecto menos negativo cuando los individuos se perciben más positivamente (Bandura, 1997; Jex y Bliese, 1990; Mossholder, Bedein y Armenakis, 1982).

Método

Participantes

La muestra (N = 189) estuvo formada por 72 hombres (38%) y 117 mujeres (62%) que tenían rango entre 18 y 60 años. El rango promedio de edad fue el de 18 a 30 años ($x=1.11$, $SD=2.89$) y la antigüedad promedio fue la categoría de 1 a 2 años en el empleo ($x=1.37$, $SD=1.28$).

Los participantes pertenecían a 7 diferentes organizaciones de las ciudades de Colima, Ciudad Guzmán, Manzanillo y Minatitlán (México) y estaban distribuidos en diferentes áreas y niveles de sus empresas.

Instrumentos

Escala de Autoeficacia General: Este instrumento consta de 10 ítems y fue diseñado para medir este

constructo como una disposición de la personalidad. La escala fue elaborada en alemán por Jerusalem y Schwarzer en 1981 (Jerusalem y Schwarzer, 1993), y ha sido utilizada y validada en gran cantidad de estudios (Schwarzer, et al., 1997), así como adaptada a varios idiomas, entre ellos el español. La escala ha mostrado tener una alta consistencia interna (Alpha de Cronbach 0.93) y un alto grado de validez convergente y discriminante, que se califican con un puntaje mínimo de 10 y un máximo de 40 puntos. Las respuestas son una escala de tipo Likert de cuatro puntos, en donde los participantes responden a los ítems de acuerdo con lo que perciben de su capacidad en el momento de la aplicación del cuestionario. Las opciones de respuesta van de: incorrecto (1); apenas cierto (2); más bien cierto (3) o cierto (4). De tal forma que, a mayor puntaje obtenido, mayor es la autoeficacia general percibida.

Cuestionario de Bienestar Laboral General: este instrumento creado por Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010), evalúa el Bienestar Laboral General en dos dimensiones principales: Bienestar psicosocial (que abarca, a su vez, las facetas de afectos, competencias y expectativas) y efectos colaterales (somatización, desgaste y alienación). Los ítems de las dos primeras escalas del factor bienestar psicosocial fueron redactadas con

formato de diferencial semántico, y para los de las otras cuatro se adopta un modelo Likert. Puesto que con dicho cuestionario se evalúa Bienestar Psicológico Laboralmente situado, los encabezamientos de cada escala remiten directa y explícitamente a la propia circunstancia laboral. Para responder las dos primeras escalas, la persona tuvo que ponerse en la siguiente situación: "Actualmente, en mi trabajo, siento...". Lo mismo en la tercera: "En mi trayectoria laboral..." Y con los tres restantes: "Actualmente por causa de mi trabajo, siento...".

Se incluyeron reactivos que evaluaron la antigüedad (cantidad de tiempo que el trabajador ha laborado en la organización de manera continua), sexo, la edad y el tipo de contratación (la formalidad del contrato, y si es remunerado o no) para obtener datos demográficos que permitieran apoyar los modelos de regresión.

Se asistió a empresas para obtener la autorización de directivos y exponer los objetivos de la investigación. Después, se abordó a los participantes de forma individual mostrándoles el instrumento, explicando los objetivos y solicitando su consentimiento para responder el instrumento de forma voluntaria.

Resultados

En el estudio participaron un total de 189 trabajadores del Estado de Colima, de los cuales 72 eran hombres (38%) y 117 fueron mujeres (62%); el 50.79% se encontraba en el rango de edad de 18-30 años, el 33.33% entre 31 y 44 años, el 10.05 tenía más de 45 años y el 5.82 tenían de 46 a 60 años; del total de los participantes, 12 trabajaban

sin una remuneración fija, 20 trabajaban de forma eventual por tarea asignada, 93 mediante un contrato eventual y 64 contaban con un trabajo fijo; en cuanto a antigüedad en la empresa, 67 trabajadores tenían menos de una año trabajando en la empresa, 46 individuos tenían de 1 a 3 años de antigüedad, y 76 contaban con 4 años o más laborando en la misma empresa.

Resultados por escala

Tabla. 1 Variables evaluadas en el Modelo (N = 189, 72 H, 117 M)

	Media	Desviación típica
Edad	3.09	2.89
Bienestar Laboral General	4.33	.61
Afectos	5.74	1.11
Competencias	6.09	.96
Expectativas	5.88	.92
Somatización	2.88	1.50
Desgaste	3.23	1.7
Alienación	3.23	1.25
Autoeficacia	4.24	3.43

Como se puede observar en la Tabla 1, los resultados indican que los niveles medios de los factores de bienestar psicosocial, como Afectos (5.74), Competencias (6.09) y Expectativas (5.88) obtuvieron puntajes más elevados que los conocidos como efectos colaterales, como Somatización (2.88), Desgaste (3.23) y Alienación (3.23). La escala de Autoeficacia General obtuvo una media de 4.24 y una desviación típica de 3.43.

Por otro lado, en la Tabla 2, se muestran las correlaciones r de Pearson entre los factores del Bienestar Laboral General y la Autoeficacia General. En primer lugar, todos los factores del Bienestar Laboral correlacionaron con la Autoeficacia General de forma significativa. Lo más importante que se puede identificar de este resultado es que las correlaciones observadas son positivas para los factores de bienestar psicosocial y negativas para los relacionados con efectos colaterales.

Tabla 2. Correlaciones Pearson entre los factores de bienestar psicosocial del bienestar laboral y autoeficacia. (N = 189, 72 H, 117 M)

	Bienestar Laboral			
	General	Afectos	Competencias	Expectativas
Autoeficacia	.46**	.34**	.24**	.31**

Nota: * $p < .05$, ** $p < .01$, n.s. = no significativo

El dato más relevante indica que entre la autoeficacia y el bienestar laboral general, existe una correlación negativa muy baja. Con el fin de realizar un análisis más detallado se menciona que al ordenarlos jerárquicamente, son las escalas de

afectos y expectativas las que muestran mayor correlación con el bienestar laboral, y de forma general las tres escalas de efectos colaterales muestran valores similares y consistentes.

Tabla 3. Correlaciones Pearson entre los factores de efectos colaterales del bienestar laboral y autoeficacia. (N = 189, 72 H, 117 M)

	Bienestar Laboral General	Somatización	Desgaste	Alienación
Autoeficacia	.46**	-.26**	-.24**	-.27**

Discusión

De acuerdo con los resultados mostrados en la Tabla 2, los datos muestran diferentes contribuciones al analizar las relaciones entre las variables. Primero, respecto a la correlación entre autoeficacia y bienestar laboral general, esta se muestra de forma media o baja, por lo que se está lejos de afirmar que en esta población la autoeficacia tenga una relación tan importante como se plantea en diferentes estudios (Calderón-Mafud, 2016; Salanova, Grau, y Martínez, 2005) que la muestran como una variable moduladora y con altas relaciones con el bienestar y la satisfacción. Sin embargo, se evidencia que, al analizarla por separado, no deja de cumplir un papel importante al relacionarse tanto con los efectos colaterales, como con los factores de bienestar psicosocial (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, y Schaufeli, 2007).

Al analizar las correlaciones de cada una de las escalas del Cuestionario de Bienestar Laboral

correlacionándolas con la escala de Autoeficacia General, se encontró que las alusivas al bienestar psicosocial en el área laboral (Afectos, Competencias y Expectativas), obtuvieron valores positivos, lo que puede significar que, de forma general, la autoeficacia parece tener una relación con el Bienestar Laboral General. Sin embargo, a diferencia de estudios como el de Jex y Bliese (1999), quienes mencionaban fuerte correlación de la autoeficacia con la satisfacción laboral, en este estudio los resultados mostraron correlaciones medias y bajas. Lo que podría indicar menores niveles de satisfacción y confianza asociados a las capacidades del individuo.

También, al analizar por separado los factores, las escalas de afectos y expectativas correlacionaron con valores más altos, lo que podría sugerir que cuando los participantes se perciben a sí mismos más seguros de enfrentar las exigencias de su trabajo, también perciben que sus expectativas de futuro son más elevadas, y posiblemente influya

al hacerlo sentir satisfecho, tranquilo y con sentimientos de confianza hacia su trabajo (Warr, 1990; 2003).

Las escalas de somatización, desgaste y alienación, relacionadas con el estrés laboral, de acuerdo con el modelo axial de Warr (1990; 2003) y el punto de vista de Forbes (2011), se evaluaron como efectos colaterales del trabajo. Los resultados arrojaron que los tres factores tienen relaciones negativas con los niveles de autoeficacia; sin embargo, las correlaciones encontradas son de un nivel bajo. Se podría decir que, en esta muestra de participantes, probablemente la autoeficacia funciona para disminuir los efectos colaterales (somatización, desgaste y alienación), o al menos su presencia disminuye cuando los participantes perciben mayor capacidad y confianza. Desde este punto de vista, también sugiere que la autoeficacia puede funcionar como una especie de filtro que amortigua los efectos de los estresores, consiguiendo ser interpretados de maneras menos negativas por los individuos, lo cual podría restarles efectos patologizantes (Grau, Salanova y Peiró, 2000; Jex y Bliese, 1999; Kavanagh, 1992).

Los resultados del presente estudio muestran la importancia que tiene la autoeficacia en los traba-

jadores, no sólo para crear bienestar en ellos, sino también porque parecen funcionar para mejorar la forma de afrontar los efectos del estrés.

Las creencias que un individuo percibe tener, sin duda son relevantes para aminorar los efectos del estrés en la vida cotidiana, pero no de forma aislada, ni central como podemos mostrar en esta muestra de participantes. Es necesario asociarlo al proceso que vive un trabajador, las demandas específicas de la situación de su equipo de trabajo, el liderazgo que percibe tener y los recursos de apoyo social que la organización le facilite para desempeñarse cotidianamente.

Sin embargo, algunos autores (Jex y Bliese, 1999; Mossholder, Bedein y Armenakis, 1982) le han otorgado a la autoeficacia un papel de modulador del estrés, señalando efectos y relaciones de medidas elevadas vinculadas con la satisfacción, el bienestar y la regulación de estados de desgaste y somatización. A pesar de ello, es poco probable que dentro del contexto organizacional este constructo tenga un papel tan significativo, debido principalmente a las condiciones laborales que antes se mencionaron, a la complejidad de la jerarquía, lo diverso de las estructuras y las culturas de los diferentes equipos de trabajo, además de la tecnología y la velocidad con que los cambios ocurren en las empresas.

Destacamos la necesidad de fomentar programas de formación que mejoren las capacidades de los miembros nuevos de las organizaciones, y también facilitando entornos de apoyo social, que creen certidumbre entre los empleados, desarrollando, a su vez, mejores creencias de eficacia para enfrentar los retos laborales. Finalmente, se puede decir que la autoeficacia es una variable relevante, pero limitada en sus efectos. Y que, en las condiciones actuales de empleo en México, aspectos como carecer de acceso a instituciones

de salud, y/o tener largas jornadas laborales puede disolver los efectos positivos de las creencias positivas de los trabajadores.

Referencias

- Avia, M. D., Vázquez, C. (1998). *Optimismo inteligente*.
- Bakker, A. B.; Schaufeli, W. B.; Leiter, M. P. y Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.

Saks, A. M. y Gruman, J. A. (2011). Organizational socialization and positive organizational behavior: Implications for theory, research, and practice. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1), 14-26.

Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of social and clinical psychology*, 4(3), 359-373.

(1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational psychologist*, 28(2), 117-148.

(1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Macmillan.

(2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current directions in psychological science*, 9(3), 75-78.

(2001) Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology*. 52:1-26. Stanford University, Stanford, California.

Bandura, A. y Adams, N. E. (1977). Analysis of self-efficacy theory of behavioral change. *Cognitive therapy and research*, 1(4), 287-310.

- Bauer, T. N.; Bodner, T.; Erdogan, B.; Truxillo, D. M. y Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: a meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of applied psychology*, 92(3), 707.
- Bauman, Z. (2015). *Modernidad líquida*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Blanch, J. M.; Sahagún, M.; Cantera, L. y 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.
- Blanco, A. y Díaz, D. (2005). El bienestar social: su concepto y medición. *Psicothema*, 17(4).
- Calderón Hernández, G.; Murillo Galvis, S. M. y Torres Narváez, K. Y. (2003).
- Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de administración*, 16(25).
- Calderón Mafud, J. L.; Laca Arocena, F. y Pando Moreno, M. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Revista Psicología y Salud*, 27(1).
- Calderón Mafud, J. L. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(3).
- Cooper-Thomas, H. y Anderson, N. (2002). Newcomer adjustment: The relationship between organizational socialization tactics, information acquisition and attitudes. *Journal of occupational and organizational psychology*, 75(4), 423-437.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). Literacy and intrinsic motivation. *Daedalus*, 115-140.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, 55(1), 34.
- Diener, E.; Oishi, S. y Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual review of psychology*, 54(1), 403-425.
- Estrada, Y. y Ramírez, M. (2010) El Bienestar Laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. *TURyDES*. 3(8).
- Falcone, R. L. y Wilson, C. E. (1988). Socialization processes in organizations. *Handbook of organizational communication*, 151(169), 65.
- Forbes, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *CEGESTI*, núm. 160, pp.4.

- Gil, P.; García, J. y Caro, M. (2008). Influencia de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. *Interamerican Journal of psychology*, núm. 1, pp. 113-118.
- Grau, R.; Salanova, M. y Peiró, J. (2000). Efectos moduladores de la autoeficacia en el estrés laboral. *Apuntes de Psicología*, núm. 1, pp.57-75.
- Hills, P. y Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: A compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and individual differences*, 33(7), pp. 1073-1082.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2017. Encuesta de Ocupación y Empleo. Consultado el 02 de agosto de 2017.
- Jahoda, M. (1958). *Current concepts of positive mental health*.
- Keyes, C. L. y Waterman, M. B. (2003). *Dimensions of well-being and mental health in adulthood*.
- Lance, C. E.; Lautenschlager, G. J.; Sloan, C. E. y Varca, P. E. (1989). A comparison between bottom-up, top-down, and bidirectional models of relationships between global and life facet satisfaction. *Journal of Personality*, 57(3), 601-624.
- Lucas, R. E.; Diener, E., y Larsen, R. J. (2003). *Measuring positive emotions*.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *The Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F. y Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of management*, 33(3), 321-349.
- Luthans, F.; Avey, J. B.; Avolio, B. J.; Norman, S. M. y Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of organizational behavior*, 27(3), 387-393.
- Luthans, F.; Luthans, K. W. y Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business horizons*, 47(1), 45-50.
- Moreno, M. P.; Cortés, S. G. L.; Baltazar, R. G.; Rodríguez, M. G. A. y Rodríguez, L. F. L. (2015). Validez y confiabilidad de la escala de salud mental positiva. *Psicogente*, 18(33).
- Murillo, M.; Calderón, G. y Torres, K. Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de administración*, Enero-junio, año/vol. 16, número 025, Facultad de Ciencias Económicas y administrativas. Bogotá, Colombia. pp. 109-137.
- Nelson, D. y Cooper, C. L. (eds.) (2007). *Positive organizational behavior*. Sage Books.

- Pando-Moreno, M. y Salazar-Estrada, J. G. (2007). Calidad de vida en el trabajo y la salud mental positiva. *Evaluación e intervención psicosocial. Mollet del Vallès, Barcelona: Asociación de Expertos en Psicología Aplicada-AEPA*, 81-109.
- Ríos Manríquez, M.; Ramírez, T.; del Rayo, M. y Ferrer Guerra, J. (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Contaduría y administración*, (231), 103-125.
- Ryan, R. M. y Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069.
- (1995). Psychological well-being in adult life. *Current directions in psychological science*, 4(4), 99-104.
- Ryff, C. D. y Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological inquiry*, 9(1), 1-28.
- (2008). The Integrative Science of Human Resilience. *Interdisciplinary Research: Case Studies from Health and Social Science: Case Studies from Health and Social Science*, 198.
- Saks, A. M. y Ashforth, B. E. (1997). Organizational socialization: Making sense of the past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behavior*, 51(2), 234-279.
- Salanova, M. (2004). *Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia*. España: Universitat Jaume I.
- Salanova, M.; Grau, R. M. y Martínez, I. M. (2005). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema*, 17(3).
- Schwarzer, R. (ed.) (2014). *Self-efficacy: Thought control of action*. Taylor & Francis.
- Seligman, M. E. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Special issue: Positive psychology. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Stajkovic, A. D. y Luthans, F. (1979). *Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Implications for Motivation Theory and Practice*.
- (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 124(2), 240.
- Walumbwa, F. O.; Avolio, B. J.; Gardner, W. L.; Wernsing, T. S. y Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of management*, 34(1), 89-126.

- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Londres: Oxford University Press.
- (2003). 20 Well-Being and the Workplace. *Well-being: Foundations of hedonic psychology*, 392.
- (2007). Searching for happiness at work. *PSYCHOLOGIST-LEICESTER*, 20(12), 726.
- (2012) How to Think About and Measure Psychological Well-being. En M. Wang; R. R. Sinclair y L. E. Tetrick (eds.), *Research Methods in Occupational Health Psychology*. New York: Psychology Press/Routledge.
- Warr, P. y Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *Journal of occupational health psychology*, 17(2), 129.
- Wei, W. y Taormina, R. J. (2014). A new multidimensional measure of personal resilience and its use: Chinese nurse resilience, organizational socialization and career success. *Nursing inquiry*, 21(4), 346-357.
- Witte, H. D. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of work and Organizational psychology*, 8(2), 155-177.
- Wood, R. y Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of management Review*, 14(3), 361-384.
- Wright, B. E. y Rohrbaugh, J. (2001). Antecedents and correlates of organizational commitment: Testing the contributions of a four-tier conceptual model. En *Sixth National Public Management Research Conference Papers* (Vol. 35).
- Xanthopoulou, D.; Bakker, A. B.; Demerouti, E. y Schaufeli, W. B. (2007). *The role of personal resources in the job demands-resources model*. *International journal of stress management*, 14(2), 121.