



Enseñanza e Investigación en Psicología

ISSN: 0185-1594

rbulle@uv.mx

Consejo Nacional para la Enseñanza en  
Investigación en Psicología A.C.  
México

Calderón Mafud, José Luis

SOCIALIZACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL: UNA REVISIÓN A PARTIR  
DEL BIENESTAR LABORAL

Enseñanza e Investigación en Psicología, vol. 21, núm. 3, septiembre-diciembre, 2016,  
pp. 239-247

Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en Psicología A.C.  
Xalapa, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29248182003>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

## SOCIALIZACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL: UNA REVISIÓN A PARTIR DEL BIENESTAR LABORAL

Socialization and organizational commitment:  
A review from a labor welfare perspective

José Luis Calderón Mafud

Universidad de Colima<sup>1</sup>

---

Citación: Calderón, J. L. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(3), 239-247.

Artículo recibido el 9 de marzo y aceptado el 23 de abril de 2016.

### RESUMEN

Desde la perspectiva del bienestar laboral, se exploran teóricamente el compromiso y la socialización organizacional, constructos de gran interés para la psicología de las organizaciones y para la gestión de recursos humanos, con la finalidad de proponer un modelo empírico de socialización organizacional. Se encontraron resultados que mostraron evidencias de que podría haber consecuencias en el bienestar de los trabajadores, basadas en el proceso de socialización organizacional, respecto a la influencia del compromiso organizacional en la productividad y el ajuste de los trabajadores a la organización. Se concluye que podrían explorarse cuantitativamente las relaciones entre el apoyo de los compañeros, la comprensión funcional de la organización y el bienestar laboral, así como el compromiso afectivo y normativo hacia la organización.

**Indicadores:** *Bienestar laboral; Socialización organizacional; Compromiso organizacional; Bienestar psicológico.*

### ABSTRACT

From a labor welfare perspective, organizational commitment and organizational socialization are theoretically explored, both of them constructs of great interest for the organizational psychology and the human resources management. The goal was to propose an empirical model of organizational socialization. Results show evidence that could have consequences for the welfare of workers, based on the organizational socialization processes, concerning the influence of organizational commitment in the productivity and the adjustment of workers to the organization. It is concluded that the relations among peer support, functional understanding of the organization, labor welfare, as well as affective and normative commitment to the organization, could be explored quantitatively.

**Keywords:** *Labor welfare; Organizational socialization; Organizational commitment; Psychological welfare.*

<sup>1</sup> Facultad de Psicología, Av. Universidad 333, Las Víboras, 28040 Colima, Col., México, tel. (312)316-10-91, correo electrónico: joseluis.calderonmafud@gmail.com.

## INTRODUCCIÓN

Las organizaciones han sido estudiadas por la psicología debido a su relevancia en el funcionamiento y el bienestar de los individuos (Hall, 1996). Entre otras variables, se ha investigado la cultura organizacional —esto es, el sistema de creencias, normas, tradiciones y costumbres que los miembros de una organización han construido y que rigen su comportamiento—, encontrándose que este fenómeno influye sobre la productividad y la satisfacción laboral (Schein, 1992; Van Maanen y Schein, 1979). Se sabe que la cultura se transmite a los miembros de la organización mediante el proceso de socialización organizacional, que, de acuerdo a varios autores, es un proceso en el que el individuo aprende contenidos y métodos relacionados con las competencias de su puesto de trabajo, clarifica su rol y adopta las normas de la cultura organizacional (Chao, O’Leary-Kelly, Wolf, Klein y Gardner, 1994; Feldman, 1981; Fisher, 1986; Taormina, 1994, 1997, 2004; Van Maanen y Schein, 1979).

Hay actualmente diversos estudios que sugieren que el desarrollo de un elevado compromiso organizacional en los trabajadores de una organización es una de las vías para mejorar su productividad y aumentar su bienestar laboral (Filstad, 2011; Meyer, Allen y Topolnytsky, 1998; Mitus, 2006; Schmidt, 2010). Sin embargo, aunque han sido estudiadas las relaciones entre el bienestar laboral, la cultura de la organización y el compromiso organizacional, no se ha indagado la función de la socialización organizacional como un mediador y antecedente de esas variables. Es por ello que el presente trabajo tuvo como objetivo revisar diversas investigaciones acerca de la socialización y compromiso organizacional y el bienestar laboral, con la finalidad de encontrar relaciones que sustenten una investigación empírica.

## BIENESTAR LABORAL

El bienestar laboral ha sido abordado y conceptualizado por diferentes autores como un aspecto relacionado con la salud mental, 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; Ryff, 1989, 1995; Ryff y Singer, 1998). Se sabe que dicho bienestar puede ser originado por un funcionamiento óptimo, y que este, a su vez, ha mostrado estrechas relaciones con la salud física y otros estados positivos, los cuales funcionan como protectores ante la adversidad (Ryff y Singer, 2002).

El bienestar laboral se considera en la actualidad como una de las variables más importantes en la investigación del comportamiento organizacional al ser uno de los elementos socioculturales de la organización, lo que obliga a su estudio para poder gestionar equipos de trabajo y empresas (Murillo, Calderón y Torres, 2003).

Hoy día existen numerosas formas de concebir el bienestar psicológico y laboral (Warr y Inceoglu, 2012). Su estudio está relacionado con conceptos tales como el de satisfacción laboral, capital psicológico, fluidez, compromiso y elevación; en suma, toda aquello que hace referencia al funcionamiento óptimo del individuo en el trabajo y que es un reflejo de su percepción de calidad de vida que experimenta (Abarca y Díaz, 2005; Aranda y Valverde, 1998; Luthans, Avolio, Avey y Norman, 2007; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000; Schaufeli y Salanova, 2007; Seligman y Csikszentmihalyi, 2000; Warr, 1990).

Así, 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 interactúan con los factores personales para crear un estado de bienestar en el trabajo (Wood y Bandura, 1989). Para el trabajador, el bienestar es la experiencia positiva que experimenta al sentirse satisfecho porque ha valorado de manera favorable las condiciones laborales, su propio desempeño, la pertenencia a la organización y su posibilidad de obtener beneficios y logros profesionales que considera importantes (Rodríguez y Reyes, 2010).

En síntesis, de acuerdo a varios autores, el bienestar laboral es un conjunto de valoraciones y sentimientos respecto al grado en que una persona experimenta un estado de satisfacción general con los diferentes aspectos de su situación laboral (Andrews y Withey, 1976; Diener, 2000; Diener, Oishi y Lucas, 2003).

El estudio del bienestar ha estado constantemente relacionado con factores personales, lo cual, para Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010), muestra la hegemonía de la visión clínica en este campo de investigación e intervención, identificándolo principalmente como un rasgo de afectividad (Watson y Telleguen, 1985), pero omitiendo sus relaciones con la interacción social.

También se sabe que aunque más de la mitad de la afectividad proviene de factores hereditarios o sociodemográficos, depende en gran parte de otros aspectos dinámicos y manipulables de la vida de la personas (Vázquez y Hervás, 2008), tales como la cognición social, el apoyo de los compañeros en el trabajo, el entrenamiento recibido que incrementa los niveles de autoeficacia y otros más, relacionados con la reducción de la incertidumbre, que podrían caracterizar a ciertas culturas organizacionales, formando creencias compartidas relativas a la percepción de bienestar con el trabajo (Taormina, 1994, 1997; Taormina y Gao, 2005).

Diferentes autores han evidenciado que la satisfacción de un empleado con su trabajo tiene relaciones estrechas con factores internos, como la autoeficacia o el aprendizaje (Arvey, Carter y Buerkely, 1991; Judge, Heller y Mount, 2002); sin embargo, muchos de estos factores se generan en la interacción social (Bandura, 1997) como un efecto del modelamiento o a través del entrenamiento (Saks y Ashfort, 1997).

El aprendizaje recibido corresponde usualmente a diversos factores relevantes del puesto o de la cultura organizacional que tienen efectos importantes en la satisfacción del trabajo y el compromiso organizacional; lo anterior puede indicar que la percepción de bienestar también depende del rol de trabajo y de la cultura organizacional (Cameron, Freeman y Mishra, 1991; Murillo et al., 2003).

Poniendo énfasis en el punto de vista del bienestar psicológico, Keyes y Waterman (2003) proponen una dimensión social para establecer la medida en que el contexto sociocultural es percibido como satisfactorio y enriquecedor (cf. también Vázquez y Hervás, 2008). Este modelo ha mostrado ser más relevante cuando se refiere a la experiencia de las personas en grupos pequeños, como la familia o el lugar de trabajo (Keyes, 2005; Keyes y Waterman, 2003).

En general, el bienestar laboral muestra relaciones con diversos aspectos individuales de los miembros de la organización, lo cual se ha estudiado extensamente. Las relaciones con la cultura y la socialización organizacional son aspectos que podrían indicar cómo funciona la cultura para que los individuos perciban una mayor satisfacción laboral.

## SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

La investigación de la socialización organizacional se ha valido de diferentes enfoques teóricos (Saks y Ashfort, 1997): el de *reducción de incertidumbre*, que se refiere a los estados psicológicos que experimentan los individuos recién llegados a una organización para intentar crear un ambiente más previsible, controlable y fácil de comprender a través de sus comportamientos (Berger y Cummings, 1979; Falcione y Wilson, 1988; Milliken, 1987; Pinazo, 2006); el enfoque *sociocognitivo* (Bandura, 1986, 1997), según el cual los individuos que tienen niveles altos de autoeficacia podrían sentirse más satisfechos laboralmente, lo que genera en ellos una sensación de dominio de su misión y de su rol en la organización (Bar-Haim, 2007; Ostroff y Kozlowski, 1992), y por último el enfoque *cognitivo y de creación de sentido* (Louis, 1980), que propone que las personas recién llegadas a la organización le dan sentido a su experiencia mediante la búsqueda de información y la creación de un esquema de referencias que les hace posible interpretar correctamente las situaciones que viven dentro de ella (Reichers, 1987; Saks, 1995).

Aunque existen diferentes modelos para estudiar empíricamente la socialización organizacional de forma institucionalizada (Feldman, 1981), de acuerdo a sus contenidos, procesos (Chao et al., 1994) y otros (Jones, 1986), el modelo de socialización organizacional de Taormina (1994, 1997) funciona como un patrón empírico que ha mostrado evidencias de su efectividad (Bravo, Gómez y Montalbán, 2004; Calderón, Laca, Pedroza y Pando, 2015; Taormina, 2004; Taormina y Gao, 2005); en él, se establece que el proceso de socialización organizacional opera en cuatro dominios o dimensiones: entrenamiento, comprensión, apoyo de los compañeros y perspectivas de futuro, cada uno de los cuales representa una

categoría teórica que alude a los aspectos estudiados por la socialización organizacional, entre los que, según se ha determinado, existen relaciones.

### Funciones de la socialización organizacional

La socialización organizacional ha mostrado tener efectos en la satisfacción y el compromiso a través de diferentes formas. Primero, la disminución de la incertidumbre de los recién llegados, que logra su socialización en la organización, mejora su desempeño en las tareas y les hace sentirse más satisfechos con el trabajo, aumentando sus probabilidades de conservar el empleo (Morrisson, 1993). Segundo, el entrenamiento recibido al ingresar a la organización, que puede disminuir la ansiedad, lo que facilita a su vez la adaptación al puesto y que tiene efectos importantes en el ajuste entre la persona y la organización (Feldman, 1989; O'Reilly y Chatman, 1986; Saks, 1995).

En cuanto a la satisfacción laboral, la socialización organizacional parece funcionar a través de tácticas que aumentan la satisfacción con la comunicación y la autoconfianza de los nuevos miembros para predecir el comportamiento de sus supervisores mediante la percepción de su eficacia en las tareas (Adkins, 1995; Mignerey, Rubin y Gorden, 1995).

Finalmente, la socialización organizacional se ha relacionado con el compromiso organizacional debido a que reduce el estrés de los recién empleados, lo que facilita una mayor identificación con la organización y el desarrollo de la responsabilidad (Adkins, 1995; Ashforth y Saks, 1996; Fullagar, Clark, Gallaguer y Gordon, 1994; Fullagar, Gallaguer, Gordon y Clark, 1995; Jones, 1986), específicamente en la formación del compromiso afectivo y normativo (Calderón et al., 2015).

### COMPROMISO ORGANIZACIONAL —

El compromiso organizacional fue definido por Becker (1960) como el vínculo que establece el individuo con su organización y que es resultado de las pequeñas inversiones (*side-bets*) hechas a lo largo del tiempo. De acuerdo a esto, una persona decide continuar como miembro de una organización porque al renunciar a ella o abandonarla tendría como

consecuencia sacrificar las inversiones realizadas durante el tiempo en que ha estado vinculada a la misma. También se sabe que los miembros de la organización establecen vínculos con otros individuos, un grupo, la propia organización o cualquier otro elemento relacionado con esta, como los clientes o los proveedores (Meyer y Allen, 1991).

Mathieu y Zajac (1990) analizaron los antecedentes del compromiso, estableciendo para ello tres categorías: las características del trabajo y el estatus de rol, las relaciones dentro de los grupos, y las características estructurales de la organización (cf. Wright y Rohrbaugh, 2001).

### Modelos de compromiso organizacional —

Entre los investigadores de este fenómeno hay consenso de que el compromiso es un constructo multidimensional, para lo cual se han creado varios modelos (Mathieu y Zajac, 1990; Meyer et al., 1998; Meyer y Allen, 1984, 1991; Porter, Steers, Mowday y Boulian, 1974; Wright y Rorbaugh, 2001), los que incluyen en dicho compromiso componentes afectivos, cognitivos y comportamentales (Frutos, Ruiz y San Martín, 1998; Mathieu y Zajac, 1990), mismos que se han utilizado en los diferentes modelos para explicar el compromiso organizacional. A continuación se mencionan esos modelos y el modo en que funcionan entre ellos.

*Modelo de un factor:* Explica el compromiso uniendo las dimensiones afectiva y calculada, de modo que se las considera extremos opuestos del compromiso (Penley y Gould, 1988; Wiener, 1982).

*Modelo de dos factores:* Considera las dimensiones afectiva y calculada para el compromiso organizacional. La lealtad hacia la organización se incluye como parte del componente afectivo.

*Modelo de tres factores:* Las dimensiones afectiva, normativa y calculada conforman el compromiso. Las tres pueden ocurrir al mismo tiempo y con intensidades diferentes (Meyer et al., 1998).

*Modelo de cuatro factores:* En este modelo se ha dividido el componente calculado en dos factores nuevos: *costos* (al compromiso basado en los costos de abandonar) y *escasez de alternativas* (basado en la percepción de escasez de un empleo alternativo).

De acuerdo al objetivo de este artículo, se han explorado las relaciones del compromiso



organizacional con la socialización en el trabajo. Con ello, se pudo encontrar que los miembros de los equipos de trabajo tienen experiencias laborales que influyen en el compromiso afectivo, como cuando son reconocidos por su experiencia previa o al percibir el apoyo de los compañeros, lo que les ayuda a disminuir los sentimientos de competencia y mejorar su autoestima (Filstad, 2011; Meyer et al., 1998; Taormina, 1997).

En otras investigaciones se ha encontrado que los trabajadores que participan en actividades de socialización efectivas muestran un entusiasmo elevado (Taormina y Gao, 2005), tienen mayor intención de apoyar a otros (Lok y Crawford, 1999; Ng y Sorensen, 2008) y comparten sus conocimientos con terceros, generando así ambientes innovadores y más positivos (Tormo y Osca, 2011). Además, se sabe que cuando los individuos se sienten estimulados por la organización, muestran una mayor implicación con los objetivos de la organización, e incluso exhiben conductas adicionales de ayuda a sus compañeros (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch y Rhoades 2001; Rhoades y Eisenberger, 2002).

## CONCLUSIONES

Diferentes autores señalan que las organizaciones son construcciones socioculturales que se reproducen mediante la interacción social (Delgado y Forero, 2004; Hall, 1996; Schein, 1992). Ello significa que la cultura de la organización genera factores psicosociales que están presentes en el trabajo y que influyen en la labor y en la salud de los trabajadores (Gil-Monte, 2009, 2012).

Aunque para algunos autores existe relación entre la percepción que tienen los trabajadores de la cultura organizacional y de su bienestar (Denison y Spreitzer, 1991; Kast y Rosenzweig, 1972; O'Reilly y Chatman, 1986; Robbins, 1999), no se muestran evidencias empíricas de la manera en que dichas percepciones generan sensaciones de bienestar en los miembros de la organización (Murillo et al., 2003).

La socialización organizacional, como proceso de transmisión de la cultura organizacional, ha mostrado tener efectos en la satisfacción y el compromiso a través de la disminución de la

incertidumbre, el estrés y la ansiedad en los recién llegados, que logran así socializarse en la organización y mejorar su desempeño en las tareas (Morrisson, 1993) mediante el entrenamiento recibido al ingresar en aquella, lo que a su vez facilita la adaptación al puesto y a la misma empresa (Feldman, 1989; O'Reilly y Chatman, 1986; Saks, 1995).

La socialización organizacional también podría funcionar para volver el ambiente organizacional más predecible para los empleados al generar en ellos tácticas para pronosticar el comportamiento de sus supervisores e incrementar las percepciones de eficacia en sus tareas, lo que acrecienta la satisfacción de los nuevos miembros con la comunicación y la autoconfianza (Adkins, 1995; Mignerey et al., 1995).

Los estudios acerca del compromiso organizacional muestran que hay experiencias laborales que influyen en el compromiso afectivo, como cuando los recién llegados son reconocidos por su experiencia previa o perciben el apoyo de los compañeros, lo que ayuda a disminuir en ellos los sentimientos de competencia y mejorar su autoestima (Filstad, 2011; Meyer et al., 1998; Taormina, 1997).

Igualmente, como ya se ha mencionado, la socialización organizacional se ha vinculado con el compromiso organizacional debido a que, al reducir el estrés de los recién llegados, podría facilitar la identificación con la organización, y específicamente la formación del compromiso afectivo y normativo (Adkins, 1995; Ashforth y Saks, 1996; Calderón et al., 2015; Fullagar et al., 1994, 1995; Jones, 1986).

En suma, la síntesis de la revisión realizada aquí apunta a que los resultados de la socialización organizacional podrían manifestarse, sobre todo, en el aumento de la autoeficacia, el mejoramiento de la autoestima, el aumento de la afectividad positiva y la amplia vinculación social y afectiva, lo cual, en general, posibilita el funcionamiento óptimo de los miembros de la organización al aumentar su capacidad de percibir un bienestar laboral. Se propone, por consiguiente, llevar a cabo un estudio empírico en trabajadores mediante el uso de los modelos de socialización organizacional de Taormina (1997), el de compromiso de Meyer y Allen (1991) y el de bienestar laboral de Warr (1990), cuyo objetivo será determinar correlaciones y efectos que permitan establecer un modelo

empírico de bienestar laboral basado en la vinculación social a través del apoyo de los compañeros y las oportunidades de aprendizaje, así como el compromiso afectivo adquirido con los compañeros, el jefe u otros miembros de la organización.

Con ello, se busca establecer un modelo de intervención que haga posible optimizar la integración de equipos de trabajo y mejorar el bienestar de los trabajadores a través de la creación de experiencias positivas institucionalizadas.

## REFERENCIAS

- Abarca A., B. y Díaz, D. (2005). El bienestar social: su concepto y medición. *Psicothema*, 17(4), 582-589.
- Adkins, C.L. (1995). Previous work experience and organizational socialization: A longitudinal examination. *Academy of Management Journal*, 38(3), 839-862.
- Andrews, F.M. y Withey, S.B. (1976). *Social indicators of well-being: Americans' perception of quality of life*. México: The Management Group Inc.
- Aranda M., D.A. y Valverde C., V. (1998). *Optimismo inteligente: psicología de las emociones positivas*. México: Alianza Editorial.
- Arvey, R.D., Carter, G.W. y Buerkely, D.R. (1991). Job satisfaction: Dispositional and situational influences. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 6, 359-383.
- Ashforth, B.K. y Saks, A.M. (1996). Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment. *Academy of Management Journal*, 39(1), 149-178.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura A. 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bar-Haim, A. (2007). Rethinking organizational commitment in relation to perceived organizational power and perceived employment alternatives. *International Journal of Cross Cultural Management*, 7(2), 203-217.
- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), July, 32-40.
- Berger, C.J. y Cummings, L.L. (1979). Organizational structure, attitudes, and behaviors. En B. M. Staw (Ed.): *Research in organizational behavior* (v. 1, pp. 169-208). Greenwich, CT: JAI Press.
- 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.
- Bravo, M., Gómez J., L. y Montalbán F., M. (2004). Socialización policial: un estudio con una promoción de nuevo ingreso. *Revista de Psicología Social*, 19, 17-33.
- Calderón M., J.L., Laca A., F., Pedroza C., F.J. y Pando M., M.P. (2015). Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos. *Psicogente*, 18(34), 1-11.
- Cameron, K.S., Freeman, S.J. y Mishra, A.K. (1991). Best practices in white-collar downsizing: Managing contradictions. *The Executive*, 5(3), 57-73.
- Chao, G.T., O'Leary-Kelly, A.M., Wolf, S., Klein, H.J. y Gardner, P.D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79, 730-743.
- Frutos, B., Ruiz, M.A. y San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. *Psicológica*, 19, 345-366.
- Delgado A., L.E. y Forero A., C. (2004). Estado del arte de las investigaciones sobre factores psicológicos en la cultura organizacional, realizadas en facultades de psicología de Bogotá adscritas a ASCOFAPSI (1998-2003). *Acta Colombiana de Psicología*, 11, 81-96.
- Denison, D.R. y Spreitzer, G.M. (1991). Organizational culture and organizational development: A competing values approach. *Research in Organizational Change and Development*, 5(1), 1-21.
- 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.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P.D. y Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.
- Falcione, R.L., y Wilson, C.E. (1988). Socialization processes in organizations. En G. M. Goldhaber y G. A. Barnett (Eds.): *Handbook of organizational communication* (pp. 151-169). Norwood, NJ: Ablex.
- Feldman, D.C. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of Management Review*, 6, 309-316.
- Feldman, D.C. (1989). Socialization, resocialization and training: Reshaping the research agenda. En I. Goldstein (Ed.): *Training and development in organizations* (pp. 376-416). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Filstad, C. (2011). Organizational commitment through organizational socialization tactics. *Journal of Workplace Learning*, 23(6), 376-390.
- Fisher, C.D. (1986). Organizational socialization: An integrative review. *Research in Personal and Resources Management*, 4(1), 101-145.
- Fullagar, C., Clark, P., Gallagher, D. y Gordon, M.E. (1994). A model of the antecedents of early union commitment: The role of socialization experiences and steward characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 15(6), 517-533.
- Fullagar, C.J., Gallagher, D.G., Gordon, M.E. y Clark, P.F. (1995). Impact of early socialization on union commitment and participation: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 147.
- Gil-Monte P., R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 169-173.
- Gil-Monte P., R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-241.
- Hall, R.H. (1996). *Organizaciones, estructuras, procesos y resultados*. México: Prentice-Hall.
- Isaksson, K., De Cuyper, N. y De Witte, H. (2005). Introduction. En N. De Cuyper, K. Isaksson y H. De Witte (Eds.): *Employment contracts and well-being among European workers* (pp. 1-13). Hampshire (UK): Ashgate.
- Jahoda, M. (1958). *Current concepts of positive mental health*. New York: Arno Press.
- Jones, G.R. (1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. *Academy of Management Journal*, 29(2), 262-279.
- Judge, T.A., Heller, D. y Mount, M.K. (2002). Five factor model of personality and job satisfaction. A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541.
- Kast, F.E. y Rosenzweig, J.E. (1972). General systems theory: Applications for organization and management. *Academy of Management Journal*, 15(4), 447-465.
- Keyes, C.L. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73(3), 539-548.
- Keyes, C.L. y Waterman, M.B. (2003). Dimensions of well-being and mental health in adulthood. En M. Bornstein, L. Davidson, C. L. Keyes y K. Moore (Eds.): *Well-being: Positive development through-out the life course* (pp. 477-497). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Lok, P. y Crawford, J. (1999). The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development. *Leadership & Organization Development Journal*, 20(7), 365-374.
- Louis, M.R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25(2), 226-251.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. y Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Mathieu, J.E. y Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1984). Testing the "Side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.



- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. y Topolnytsky, L. (1998). Commitment in a changing world of work. *Canadian Psychology*, 82, 83-93.
- Mignerey, J.T., Rubin, R.B. y Gorden, W.I. (1995). Organizational entry: An investigation of newcomer communication behavior and uncertainty. *Communication Research*, 22(1), 54-85.
- Milliken, F.J. (1987). Three types of perceived uncertainty about the environment: State, effect, and response uncertainty. *Academy of Management Review*, 12(1), 133-143.
- Mitus, J.S. (2006). Organizational socialization from a content perspective and its effect on the affective commitment of newly hired rehabilitation counselors. *Journal of Rehabilitation*, 72, 12-20.
- Morrison, E.W. (1993). Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 173-183.
- Murillo G., S.M., Calderón H., G. y Torres N., K.J. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*, 16(25), 109-137.
- Ng, T.W. y Sorensen, K.L. (2008). Toward a further understanding of the relationships between perceptions of support and work attitudes: A meta-analysis. *Group & Organization Management*, 33(3), 243-268.
- O'Reilly, C.A. y Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Ostroff, C. y Kozlowski, S.W. (1992). Organizational socialization as a learning process: The role of information acquisition. *Personnel Psychology*, 45, 849-874.
- Penley, L.E. y Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59.
- Pinazo C., D. (2006). Conducta proactiva en situaciones de incertidumbre cultural y situacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(2), 133-149.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. y Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Reichers, A.E. (1987). An interactionist perspective on newcomer socialization rates. *Academy of Management Review*, 12, 278-287.
- Rhoades, L. y Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Robbins, S.P. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice-Hall.
- Rodríguez Y., E. y Reyes M., R. (2010). El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. *Revista de Investigación en Turismo y Desarrollo Local*, 3(8). Disponible en línea: <http://www.eumed.net/rev/turydes/08/>
- 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), 68-78.
- 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), 1069-1081.
- Ryff, C.D. (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.
- Ryff, C. y Singer, B. (2002). From social structure to biology. En C. R. Snyder y J. S. Lopez (Eds.): *Handbook of positive psychology* (pp. 541-555). Oxford: Oxford University Press.
- Saks, A.M. (1995). Longitudinal field investigation of the moderating and mediating effects of self-efficacy on the relationship between training and newcomer adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 80(2), 211-225.
- Saks, A.M. y Ashfort, B.E. (1997). Organizational socialization: Making sense of the past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 234-279.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J. y Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "engagement": una nueva perspectiva. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117-134.

- Schaufeli, W.B. y Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. En S. W. Gilliland, D. D. Steiner y D. P. Skarlicki (Eds.): *Research in social issues in management*: v. 5. "Managing social and ethical issues in organizations". Greenwich: CT: Information Age Publishers.
- Schein, E.H. (1992). *Organizational culture and leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc. Publishers.
- Schmidt, S.W. (2010). The relationship between job training and job satisfaction: A review of literature. *International Journal of Adult Vocational Education and Technology*, 1(2), 19-28.
- Seligman, M.E. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Special issue: Positive psychology. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Taormina, R.J. (1994). The Organizational Socialization Inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 2, 133-145.
- Taormina, R.J. (1997). Organizational socialization: A multidomain, continuous process model. *International Journal of Selection and Assessment*, 5, 29-47.
- Taormina, R.J. (2004). Convergent validation of two measures of organizational socialization. *International Journal of Human Resource Management*, 15, 76-94.
- Taormina, G.R. y Gao, J. (2005). Effects of organizational socialization on work enthusiasm in two Chinese cultures. *Proceedings of the 65<sup>th</sup> Annual Meeting of the Academy of Management, Honolulu, USA*.
- Tormo C., G. y Osca S., A. (2011). Antecedentes organizacionales y personales de las intenciones de compartir conocimiento: apoyo, clima y compromiso con la organización. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(3), 213-226.
- Van Maanen J. y Schein, E. (1979). Towards a theory of organizational socialization. En B. M. Staw y L. L. Cummings (Eds.): *Research in organizational behavior* (pp. 209-264). Greenwich, CO: Jai Press.
- Vázquez, C. y Hervás, G. (Eds.) (2008). *Psicología positiva aplicada*. Bilbao: Desclée de Brower.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Oxford University Press. (2007)
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193-210.
- Warr, P. y Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 129-138.
- Watson, D. y Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of the mood. *Psychological Bulletin*, 98, 219-235.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- De 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). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanism and complex decision-making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(3), 407-415.
- Wright, B.E. y Rohrbaugh, J. (2001, November). Antecedents and correlates of organizational commitment: Testing the contributions of a four-tier conceptual model. *Sixth National Public Management Research Conference Papers* (v. 35).