
La Relación entre la Inseguridad Laboral y el Bienestar Psicológico en una Muestra de Asistentes de Vuelo: El Papel Moderador del Engagement en el Trabajo¹

Dra. Lesvia Y. Martínez Alvarado²

Universidad Carlos Albizu, San Juan

Ernesto Rosario-Hernández, Ph.D.³

Ponce Health Sciences University

Lillian V. Rovira Millán, Ph.D.

Universidad de Puerto Rico en Cayey

Resumen

Palabras claves:

*Inseguridad laboral,
engagement en el trabajo,
bienestar psicológico*

El propósito de la presente investigación fue examinar la relación entre la inseguridad laboral y el bienestar psicológico y cómo el engagement en el trabajo modera esta relación. Se utilizó un diseño transversal con una muestra de 80 personas que trabajaban como asistentes de vuelo con base en el Aeropuerto Luis Muñoz Marín en San Juan, Puerto Rico. Se encontró que la inseguridad laboral se correlacionó de forma significativa con los niveles de ansiedad, aunque no a predecirlos; sin embargo, el engagement en el trabajo ayudó a predecir los niveles de ansiedad. No obstante, ninguna de las variables se correlacionó o predijo los niveles de depresión. Por otra parte, el engagement en el trabajo moderó la relación entre la inseguridad laboral y los niveles de ansiedad en donde las personas con un bajo engagement en el trabajo y alta inseguridad laboral manifestaron mayores niveles de ansiedad. Se discuten las implicaciones tanto teorías como prácticas de los resultados para las organizaciones.

Abstract

The aim of this study was to to examine the relationship between job insecurity and psychological well-being and how work engagement moderates this relationship. A cross-sectional design was used with a sample of 80 participants who worked as flight attendants based on the Luis Munoz Marin Airport in San Juan, Puerto Rico. It was found that job insecurity significantly correlated with anxiety levels, but does not predicted it; however, work engagement predicted anxiety levels. However, none

Keywords:

*Job insecurity,
work engagement,
psychological well-being.*

of the variables correlated or predicted levels of depression. Moreover, work engagement moderated the relationship between job insecurity and anxiety levels where people with low work engagement and high job insecurity showed higher levels of anxiety. Theoretical and practical implications for organizations of results are discussed.

La vida laboral ha sido objeto de muchos cambios dramáticos en las últimas décadas tales como recesiones económicas, tecnología de la información, reestructuración industrial y una competencia global acelerada. Estos cambios han demostrado ser cruciales ya que influyen de manera permanente en el trabajo y las organizaciones (Hartley, Jacobson, Klandermans & van Vuuren, 1991; Howard, 1995). Innumerables organizaciones se han comprometido en la reducción de mano de obra a gran escala (e.g., reducciones de personal, fusiones, adquisiciones) con el fin de reducir costos, mejorar la eficacia organizacional y la capacidad competitiva (Gowing, Kraft & Campbell Quick, 1998).

Según Sverke, Hellgren y Näswall (2002), la inseguridad laboral ha recibido un creciente reconocimiento que se relaciona con los cambios rápidos que se dan en el ambiente organizacional de las empresas en las pasadas décadas. Las empresas en su lucha por sobrevivir se enfrentan con la necesidad de hacer sus operaciones más efectivas con menos recursos. La situación económica impredecible y los fuertes estándares competitivos han resultado en recortes de personal, fusiones, adquisiciones y otros cambios de tipo estructural de las organizaciones los cuales tienden a producir un aumento en los sentimientos de inseguridad entre las personas empleadas que no tan sólo se relacionan a sus trabajos, pero también acerca de su futuro en general (Borg & Elizur, 1992; Burke & Nelson, 1998; Davy,

Kinicki & Scheck, 1997; Hartley et al., 1991; Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999; Kozlowski, Chao, Smith & Hedlund, 1993).

Según Greenhalgh y Rosenblatt (1984), estos cambios han tenido como resultado que las personas sientan una enorme inseguridad laboral. Así que dichos autores señalan que la inseguridad laboral se refiere a la percepción de la posibilidad de perder involuntariamente el empleo actual en un futuro. Sverke et al. (2002) señalan que la inseguridad laboral debe ser separada de la pérdida real del empleo. Esta distinción puede ser caracterizada como una diferencia en la experiencia per se, ya que la pérdida del empleo es inmediata mientras que la inseguridad laboral es una experiencia diaria que involucra una incertidumbre prolongada acerca del futuro. Por lo tanto, se tiene que recordar que la inseguridad laboral se presenta consistentemente como un estresor (De Witte, 1999; van Vuuren, citado en Bosman, Rothmann & Buitendach, 2005).

De esta forma, existen investigaciones en las cuales se ha encontrado que la percepción de inseguridad laboral afecta el bienestar psicológico de las personas empleadas (Barling & Kelloway, 1996; De Witte, 1999; Kinnunen, Mauno, Nätti, & Happonen, 1999; Mohr, 2000; Rocha, Hause Crowell & McCarter, 2006; Roskies, Louis-Guerin & Fournier, 1993; Rugulies, Aust, Burr & Bultmann, 2008; Sverke et al., 2002). También se ha encontrado en varias investigaciones que la percepción de inseguridad laboral se relaciona de forma adversa a algunas actitudes de trabajo (Ashford, Lee & Bobko, 1989; Bosman et al., 2005; Davy et al., 1997; Rosenblatt, Talmud & Ruvio, 1999; Sverke & Hellgren, 2001; Vander Elst, Bosman, De Cuyper, Stouten & De Witte, 2013) y una de estas actitudes de trabajo es el *engagement* en el trabajo que también se ha encontrado que se relaciona de forma negativa con la inseguridad laboral (Coetzee & de Villiers, 2010).

Uno de los sectores en la industria que tampoco se ha salvado de estos cambios ha sido el sector de la transportación

aérea. A pesar de la tambaleante y precaria economía que existe en Puerto Rico, no se ha estudiado cómo la percepción de inseguridad laboral afecta el bienestar psicológico de las personas empleadas en este sector. Tampoco se ha estudiado cómo la inseguridad laboral influye en las actitudes de trabajo, más específicamente, el *engagement* en el trabajo. Más allá, no existen investigaciones con personas empleadas como asistentes de vuelo.

Por lo tanto, el propósito de la presente investigación de tipo correlacional fue examinar la relación entre la inseguridad laboral, el bienestar psicológico y el *engagement* en el trabajo. Se pretendía examinar el modelo de demanda-recursos laborales (Schaufeli & Bakker, 2004) con una muestra de personas empleadas como asistentes de vuelo con base en el aeropuerto Luis Muñoz Marín de San Juan, Puerto Rico. Además, se pretendía examinar el papel moderador del *engagement* en el trabajo en la relación entre la inseguridad laboral y el bienestar psicológico.

De esta forma, se hace necesario investigar la inseguridad laboral en las personas empleadas por los efectos que puede tener en el bienestar psicológico y en el *engagement* en el trabajo de las personas empleadas como asistentes de vuelo. El estudio de la inseguridad laboral pudiera dar unas guías a las organizaciones, profesionales de la psicología del trabajo, recursos humanos, programas de ayuda al empleado, entre otros.

Inseguridad Laboral

Hellgren et al. (1999) definen la inseguridad laboral como la amenaza percibida de perder el empleo actual. La inseguridad laboral es una experiencia subjetiva con respecto a un fenómeno involuntario que se relaciona a la incertidumbre acerca del futuro (De Witte, 1999; Sverke et al., 2002). Basado en la idea de la amenaza de perder el empleo, Otto y Dalbert (2013) consideran que la inseguridad laboral puede tener consecuencias igualmente aversivas como la pérdida de trabajo en sí y por lo tanto, se considera como un

importante estresor laboral. En consecuencia, la inseguridad laboral se ha relacionado con un pobre bienestar psicológico, el cual se puede manifestar en irritación, ansiedad, síntomas depresivos y agotamiento emocional (Cheng & Chan, 2008; Sverke et al., 2002).

Inseguridad laboral y el bienestar psicológico. Según DeWitt (1999), lo primero que ataca la inseguridad laboral es el bienestar psicológico de las personas. De esta forma, Roskies y Louis-Guerin (1990) encuestaron 1,291 gerentes en diferentes organizaciones de Canadá encontrando que aquellos gerentes que se sentían inseguros acerca de sus trabajos demostraron tener un pobre bienestar y sus niveles de distrés aumentaron proporcionalmente con sus niveles de inseguridad laboral. Mientras que Orpen (1994) encontró en una muestra de 129 personas empleadas en una compañía de manufactura en Australia que la inseguridad laboral se relacionaba negativamente con el bienestar psicológico y que la misma fue mediada mediante la autoestima. Por otro lado, Grunberg, Moore y Greenberg (2001) realizaron un estudio con una muestra igual 2, 279 personas empleadas obteniendo una correlación positiva ($r = .34, p < .05$) entre la inseguridad laboral y los niveles de depresión. También Vander Elst et al. (2013) encontraron unas correlaciones positivas y significativas entre la inseguridad laboral y el bienestar psicológico en una muestra igual a 296 personas empleadas en el gobierno de África del Sur. Más específicamente, la inseguridad laboral correlacionó con ansiedad ($r = .39, p < .001$) y con depresión ($r = .29, p < .001$).

Se esperaba que la inseguridad laboral se correlacionara de forma positiva con un pobre bienestar psicológico.

Específicamente, se establecieron las siguientes hipótesis:

H_{1a} : Se esperaba que la inseguridad laboral se relacionara de forma positiva con los niveles de ansiedad.

H_{1b} : Se esperaba que la inseguridad laboral se relacionara de forma positiva con los niveles de depresión.

Inseguridad laboral y el *engagement* en el trabajo.

Dado que la inseguridad laboral refleja una preocupación sobre perder el empleo actual, esta experiencia subjetiva tiene el potencial de tener un fuerte impacto psicológico en la persona. De igual forma, esta inseguridad laboral puede también tener un impacto en las personas en lo referente a sus actitudes hacia el trabajo (Barling & Kelloway, 1996; Hartley et al., 1991; Hellgren et al., 1999; Jick, 1985; Noer, 1993). Una de esas actitudes de trabajo que pudiera verse afectada es el *engagement* y el mismo es definido como un estado psicológico positivo de la persona empleada que se caracteriza por altos niveles de energía y vigor, dedicación y entusiasmo por el trabajo, así como total absorción y concentración en la actividad laboral (Salanova & Schaufeli, 2009). Según Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma y Bakker (2002), el vigor se caracteriza por elevados niveles de energía mientras se trabaja, de persistencia y de un fuerte deseo de esforzarse en el trabajo. Por su parte, la dedicación se manifiesta en altos niveles de significado del trabajo, de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto relacionados con la actividad que se realiza. Finalmente, la absorción conlleva sentimientos de estar plenamente concentrado y feliz realizando el trabajo, mientras se tiene la sensación de que el tiempo "pasa volando" y uno "se deja llevar por el trabajo."

Coetzee y de Villiers (2010) encontraron una correlación inversa y significativa ($r = -.22, p < .05$) entre la inseguridad laboral y la dimensión de vigor del *engagement* en el trabajo en una muestra de 90 personas empleadas en una institución financiera de África del Sur. Mientras que Vander Elst et al. (2013) encontraron una correlación negativa ($r = -.36, p < .05$) entre la inseguridad laboral y el *engagement* en el trabajo. Por último, De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, DeWitte y Alarco (2008) realizaron un estudio con una muestra igual a 559 personas empleadas en Bélgica encontrando que las personas con percepciones elevadas de inseguridad laboral tienden a tener niveles más bajos

de engagement en el trabajo. Por otro lado, en un estudio longitudinal realizado por Mauno, Kinnunen y Ruokolainen (2007), se encontró que la inseguridad laboral se relacionó de forma negativa con cada una de las dimensiones del engagement en el trabajo. Por lo tanto, se esperaba con la inseguridad laboral se correlacionará de forma inversa con el engagement en el trabajo y sus dimensiones. Así que se establecieron las siguientes hipótesis:

H₂: Se esperaba que la percepción de inseguridad laboral se relacionara de forma inversa con el *engagement* en el trabajo.

Bienestar psicológico y *engagement* en el trabajo.

Hopkins y Gardners (2012) realizaron un estudio con una muestra de 96 abogados en una firma legal de Nueva Zelanda encontrando una correlación negativa ($r = -.57, p < .001$) entre el distrés psicológico y el *engagement* en el trabajo. Mientras que, en Japón, Inoue et al. (2010) llevaron a cabo un estudio con 255 personas empleadas en una factoría de manufactura encontrando una correlación inversa ($r = -.14, p < .05$) entre distrés psicológico y *engagement* en el trabajo. Hay que señalar que las magnitudes de las correlaciones en estos dos estudios difieren en su tamaño, pero tienden a indicar que estas variables se relacionan de forma inversa. De esta forma, se esperaba que el bienestar psicológico (ansiedad & depresión) se correlacionara de forma inversa con el engagement en el trabajo y sus dimensiones. De esta forma, establecieron las siguientes hipótesis:

H_{3a}: Se esperaba que los niveles de ansiedad se correlacionaran de forma inversa con el engagement en el trabajo.

H_{3b}: Se esperaba que los niveles de depresión se correlacionaran de forma inversa con el engagement en el trabajo.

El *engagement* en el trabajo como moderador. El *engagement* es considerado como un indicador positivo de bienestar relacionado con el trabajo (Sonnentag, Binnewies & Mojza, 2010). Las personas que sienten inseguridad laboral no pueden sentir completamente ese *engagement* con sus trabajos porque están sumamente preocupados por la incertidumbre que sienten respecto al mismo (Wang, Lu & Siu, 2014), por el contrario, estos experimentan mayores niveles de ansiedad, coraje y frustración (Kiefer, 2005). Las personas con altos niveles de *engagement* en sus trabajos no tan solo se sienten fuertemente identificadas con sus trabajos, pero también están más energizadas en distribuir sus recursos personales para, por ejemplo, desempeñarse en sus trabajos (Bakker & Demerouti, 2008; Demerouti & Cropanzano, 2010; Fredrickson, 2001). Más allá, Christian, Garza y Slaughter (2011) realizaron una meta-análisis en el cual se encontró que el *engagement* en el trabajo era una inversión de recursos personales y de energía en el desempeño de las tareas y la manifestación de conductas de ciudadanía organizacional. De esta forma, se planteó que, si el *engagement* como recurso personal es beneficioso para el desempeño de las tareas y la manifestación de conductas de ciudadanía organizacional, también pudiera ser un recurso personal que pudiera moderar la relación entre la inseguridad laboral y el bienestar psicológico de las personas empleadas. Por lo tanto, se estableció la siguiente hipótesis:

H_{4a}: Se espera que el *engagement* con el trabajo modere la relación entre la inseguridad laboral y el bienestar psicológico (Ansiedad).

H_{4b}: Se espera que el *engagement* con el trabajo modere la relación entre la inseguridad laboral y el bienestar psicológico (Depresión).

Método

Participantes

Los participantes de esta investigación fueron 80 personas empleadas que se desempeñaban como asistentes de vuelo con base en el Aeropuerto Luis Muños Marín de

San Juan, Puerto Rico. Los mismos fueron seleccionados por su disponibilidad y la edad promedio fue igual 37.05 con una desviación estándar de 7.90. El 73.8 % (59) eran féminas y el 26.3% (21) varones. En cuanto al estado civil, un 35% (28) estaba soltero/a, un 11.3% (9) convivía, un 37.5% (30) estaba casado/a y un 16.3% (13) estaba divorciado/a. Por otro lado, un 53.8% (43) había completado un cuarto año de escuela superior, un 31.3% (25) completó un bachillerato y un 5.0% (4) había terminado una maestría. Mientras que el tiempo trabajando obtuvo una media igual 10.22 años con una desviación estándar igual a 5.38. Entre ellos/as el 46.3% (37) tenía hijos/as y el 53.8% (43) no tenía hijos/as. Por último, un 32.5% (26) informó sufrir o haber sufrido en algún momento algún trastorno psicológico.

Instrumentos

Depresión. Se utilizó el Inventario de Depresión de Beck –II (BDI-II) para medir sintomatología depresiva en los participantes (Beck, Steer & Brown, 1996). Este es un inventario auto-administrable que contiene 21 apartados con cuatro reactivos por apartado. Según dichos autores, la consistencia interna para el BDI-II tiene un rango de .73 a .92 con una media de .86. El BDI-II demuestra una alta consistencia interna con coeficientes alfa de .86 y .81 para poblaciones psiquiátricas y no psiquiátricas, respectivamente. De acuerdo a Beck, Steer & Garbin (1998), varias investigaciones apoyan la validez y confiabilidad del BDI-II tanto en muestras clínicas como no clínicas.

Ansiedad. Para medir los niveles de ansiedad se utilizó el Inventario de Ansiedad de Beck (BAI; Beck & Steer, 1993). Este inventario es un instrumento que cuenta con 21 reactivos que miden síntomas comunes de ansiedad y en el cual las personas indican el nivel de severidad de cada uno de los 21 síntomas que se exponen en cada reactivo en una escala que va de 0 (no del todo) a 3 (severamente). La puntuación total puede fluctuar entre cero a 63 al sumar los 21 reactivos. Beck, Epstein, Brown y Steer (1988) señalan

que el BAI obtuvo un buen coeficiente de confiabilidad a través alfa de Cronbach igual a .92 y a través de la técnica de prueba-reprueba fue igual a .75.

Engagement en el trabajo. Para medir el *engagement* en el trabajo se utilizó la Escala de *Engagement* en el Trabajo de Utrecht (UWES; Schaufeli & Bakker, 2003). Esta escala está compuesta por 17 reactivos divididos en tres componentes que son vigor, dedicación y absorción. Rodríguez Montalbán, Martínez Lugo y Andújar Rojas (2011) examinaron las propiedades psicométricas y estructura interna de la UWES con una amplia muestra de personas empleadas en Puerto Rico. Encontraron que la UWES y sus dimensiones obtuvieron coeficientes de confiabilidad buenos a través de la técnica alfa de Cronbach que fluctuaron entre .81 y .93. Por otro lado, concluyeron que la estructura interna de la UWES a través de los modelos de ecuaciones estructurales sugiere que se puede considerar como una polimórfica. En otras palabras, que la UWES puede utilizarse como una medida tanto unidimensional como una medida de segundo orden, es decir, que se pueden obtener puntuaciones tanto para cada una de las dimensiones como una puntuación global de *engagement* en el trabajo.

Inseguridad laboral. Para medir la inseguridad laboral se utilizó la Escala de Inseguridad Laboral (Rosario-Hernández & Rovira Millán, 2014). Esta consta de cinco reactivos que se contestan en una escala Likert de cuatro puntos donde el 1 significa “Totalmente en Desacuerdo” y 4, “Totalmente en Acuerdo.” La puntuación obtenible en la escala de inseguridad laboral puede fluctuar entre 5 a 20 puntos. Cuanto más alto sea el puntaje, mayor la percepción de inseguridad laboral. La escala obtuvo un coeficiente de confiabilidad a través del alfa de Cronbach igual a .88. Varios análisis de factores exploratorios y confirmatorios apoyan una estructura interna unidimensional. Ejemplo de un reactivo sería: "Tengo la preocupación de perder mi presente empleo."

Variables control. Se tomaron en consideración las variables género y edad como variables de control en la realización de los análisis de regresiones jerárquicas. Éstas sirvieron como punto de comparación al realizar dichos análisis para poder examinar la aportación de las variables independientes en la predicción de las variables dependientes dado que en el “Manual de Diagnóstico y Estadísticas de Desórdenes Mentales” (DSM-V; 2013), indica, por ejemplo, que la prevalencia de ansiedad y depresión tiende a ser más alta en mujeres que en hombres. Además, existen estudios los cuales señalan que pueden diferir las manifestaciones de síntomas de ansiedad y depresión por la edad (e.g., Christensen et al., 1999).

Procedimientos

Inicialmente, se solicitó a la línea aérea por medio de una carta permiso para llevar a cabo la investigación. La línea aérea dio la autorización a través de una carta enviada a la investigadora el día 18 de febrero de 2011. Luego se sometió a la Junta de Revisión Institucional (IRB) de la Ponce Health Sciences University. Durante tres semanas la investigadora principal se presentó al área de descanso de las personas que se desempeñaban como asistentes de vuelo y se reclutaron por disponibilidad. Se le entregó a cada persona participante un consentimiento informado y se le explicó todo el proceso relacionado con la investigación y el derecho a abandonar la misma en cualquier momento que así lo desearan sin ser penalizados/as por ello; además, se les explicó que se le garantizaría su anonimato y confidencialidad. Luego se les entregó los cuestionarios en cual tomaba alrededor de 20 minutos en ser completados. Se entraron los datos y éstos fueron analizados con el programa SPSS, versión 20.0, en una computadora personal compatible con la IBM. Hay que señalar que las correlaciones obtenidas fueron corregidas utilizando el procedimiento sugerido por Furr y Bacharach (2008), quienes recomiendan calcular el coeficiente de correlación verdadero tomando los coeficientes de confiabilidad de las medidas y el coeficiente de correlación

obtenido. Se realizaron varios análisis de regresiones jerárquicas en la cual se entraron las variables de género y edad en el primer paso. En el segundo paso se entró la variable de inseguridad laboral y en el tercer paso se entró el *engagement* en el trabajo. Cuando se examinó como el bienestar psicológico ayudaba a predecir el *engagement* en el trabajo, se entraron los niveles de ansiedad y depresión en este tercer paso.

Resultados

La presente investigación tenía como propósito examinar la relación entre la inseguridad laboral, el bienestar psicológico y el *engagement* en el trabajo en una muestra personas empleadas como asistentes de vuelo. De esta forma, en la Tabla 1 se pueden apreciar los coeficientes de correlación corregidos de las variables de interés. Así que las hipótesis 1a y 1b proponían que la inseguridad laboral se relacionaría con el bienestar psicológico, medido en este caso con los niveles de ansiedad y depresión, se encontró que la inseguridad laboral se correlacionó de forma positiva y significativa con los niveles de ansiedad y, además, la inseguridad laboral predijo los niveles de ansiedad, pero no así con los niveles de depresión (véase la tabla 3). Por lo tanto, estos resultados apoyan la hipótesis 1a, pero no apoyan la hipótesis 1b.

Mientras que las hipótesis 2 pretendía examinar la relación entre la inseguridad laboral y el *engagement* en el trabajo. Tal y como se puede apreciar en la tabla 1, la inseguridad laboral correlacionó de forma significativa, pero inversa con el *engagement* en el trabajo. No obstante, cuando se llevaron a cabo los análisis de regresión jerárquicos, la inseguridad laboral no ayudó a predecir el *engagement* en el trabajo (véase la Tabla 4). De esta forma, los resultados apoyan la hipótesis 2 de forma parcial.

Por otro lado, las hipótesis 3a y 3b auscultaron la relación entre el bienestar psicológico y el *engagement* en el trabajo. Los niveles de ansiedad correlacionaron negativa y significativamente con el *engagement* en el trabajo (véase la

tabla 1). Mientras que en la tabla 2, se puede apreciar que el *engagement* en el trabajo ayudó a predecir los niveles de ansiedad. Mientras que la variable niveles de ansiedad fue la única en entrar en la ecuación en la predicción del *engagement* en el trabajo (véase la tabla 4). Por otro lado, los niveles de depresión no correlacionaron de forma significativa con el *engagement* en el trabajo; de igual forma, tampoco predijeron el *engagement* en el trabajo (véase la tabla 4). Por lo tanto, se aceptó la hipótesis 3a, pero no la hipótesis 3b.

Tabla 1

Matriz de Correlación Corregida, Media, Desviación Estándar y Confiabilidad

Variable	\bar{x}	DE	1	2	3	4	5	6
1. Sexo	---	---						
2. Edad	37.03	7.90	.27*					
3. Inseguridad Laboral	15.75	3.96	-.06	-.04	(.86)			
4. Engagement en el Trabajo	62.75	17.00	.19	.20	-.26*	(.92)		
5. Ansiedad	14.89	15.05	.10	-.11	.31*	-.40**	(.96)	
6. Depresión	22.87	5.19	.17	.22	-.13	.13	-.25*	(.69)

*Nota: n=80; *p<.05, **p<.01; la confiabilidad obtenida de los instrumentos con la presente muestra mediante la técnica alfa de Cronbach aparece en las diagonales entre paréntesis.*

Tabla 2

Análisis de Regresión Múltiple Mediante el Método de Entrada por Pasos Teniendo como Criterio los Niveles de Ansiedad

Paso	Variable	Beta	β	R	R ²	ΔR^2
	(Constante)	15.393				
1	Género	7.612	.224*	.178	.032	.032
	Edad	-.112	-.059			
2	Inseguridad Laboral	.613	.161	.449*	.202	.049*
3	Engagement con el trabajo	-.295	-.333*	.548*	.300	.098*

*Nota: n=80; *p<.05, **p<.01; género/ masculino=1, femenino=2.*

Tabla 3**Análisis de Regresión Múltiple Mediante el Método de Entrada por Pasos Teniendo como Criterio los Niveles de Depresión**

Paso	Variable	Beta	β	R	R ²	ΔR^2
	(Constante)	30.762				
1	Género	1.435	.078	.202	.041	.041
	Edad	.151	.146	.146		
2	Inseguridad Laboral	-.063	-.031	-.031	.216	.001
3	Engagement con el trabajo	.015	.031	.218	.048	.001

Nota: $n=80$; * $p<.05$, ** $p<.01$; género/ masculino=1, femenino=2.

Tabla 4**Análisis de Regresión Múltiple Mediante el Método de Entrada por Pasos Teniendo como Criterio el Engagement con el Trabajo**

Paso	Variable	Beta	β	R	R ²	ΔR^2
	(Constante)	62.832				
1	Género	7.969	.208	.245	.060	.060
	Edad	.237	.110			
2	Inseguridad Laboral	-.471	-.110	.335	.112	.037
3	Ansiedad	-.440	-.390*	.475*	.226	.113*
	Depresión	-.139	-.066			

Nota: $n=80$; * $p<.05$, ** $p<.01$; género/ masculino=1, femenino=2.

Por último, se realizaron dos análisis de regresión jerárquicas moderadas para auscultar el efecto moderador del *engagement* en el trabajo en la relación entre la inseguridad laboral y el bienestar psicológico siguiendo las recomendaciones de Cohen, Cohen, West y Aiken (2003). Se centralizaron todas las variables independientes antes de realizar los análisis de regresión y se auscultó la significancia de los efectos de las interacciones. Siguiendo las recomendaciones de Aiken y West (1991), se computaron los términos de las interacciones bidireccionales basándose en los componentes estandarizados de las variables. En el primer paso de cada análisis se entró la variable inseguridad laboral junto con la variable de *engagement* en el trabajo y en el segundo paso se añadió el término de la interacción.

Tabla 5

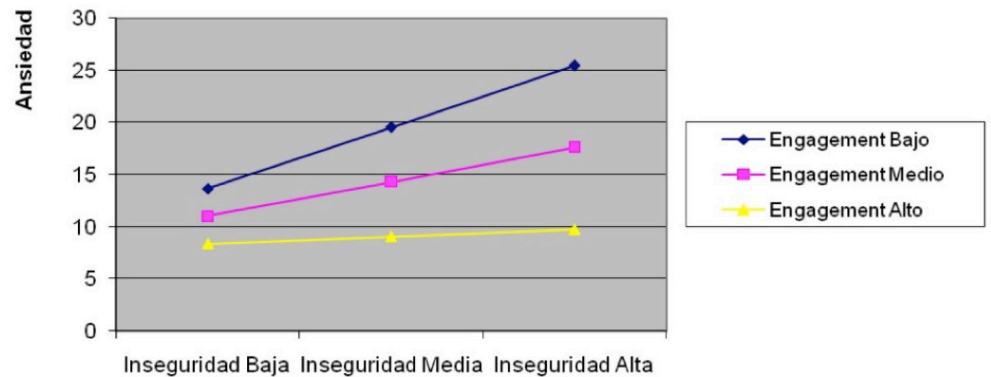
Análisis de Regresión Múltiple Moderada de la Interacción entre Inseguridad Laboral (IL) y Engagement con el Trabajo (ET) Teniendo como Criterios los Niveles de Ansiedad y Depresión como Indicadores de Bienestar Psicológico

Ansiedad						Depresión					
Paso	Variable	Beta	R	R ²	ΔR ²	Paso	Variable	Beta	R	R ²	ΔR ²
1	IL	.829*	.433	.188	.188	1	IL	-.065	.100	.010	.010
	ET	.309*					ET	.034			
2	Interacción IL * ET	-.309*	.466	.217	.029	2	Interacción IL * ET	-.017	.172	.030	.020

Nota: $n=80$; *significativa a $p < .05$.

En la tabla 5, se puede apreciar que el *engagement* en el trabajo parece moderar la relación de la inseguridad laboral con el bienestar psicológico, en específico con los niveles de ansiedad, pero no así con los niveles de depresión.

De igual forma y según recomendado por Aiken y West (1991), se analizó la interacción que fue significativa entre la inseguridad laboral y *engagement* en el trabajo en los niveles de ansiedad calculando la ecuación de las regresiones en los niveles altos y bajos (± 1 desviación estándar) de la inseguridad laboral y el *engagement* en el trabajo utilizando los coeficientes de regresiones no estandarizadas y se llevaron a cabo varios análisis simples de la pendiente para examinar si diferían de cero. Para poder interpretar las interacciones que fueron significativas, éstas se tienen que graficar (Aiken & West, 1991; Jose, 2013). En la figura 1 se puede apreciar que cuando el *engagement* es bajo, existe una relación positiva entre la inseguridad laboral y los niveles de ansiedad, $b = 1.4864$, IC de 95% [.6690, 2.3038], $t = 3.6217$, $p = .001$. Mientras que cuando el *engagement* en el trabajo es medio, existe una relación positiva entre la inseguridad laboral y los niveles de ansiedad, $b = .8287$, IC de 95% [.2759, 1.3816], $t = 2.9855$, $p = .004$. No obstante, cuando el *engagement* en el trabajo es alto, no existe una relación entre la inseguridad laboral y los niveles de ansiedad, $b = .1711$, IC de 95% [-.5537, .8959], $t = .4701$, $p = .640$.

Figura 1.

Interacción entre inseguridad laboral y engagement con el trabajo en los niveles de ansiedad.

Discusión

La presente investigación tenía como propósito auscultar la relación entre la inseguridad laboral, el bienestar psicológico y el engagement en el trabajo en una muestra de personas empleadas como asistentes de vuelo con base en el Aeropuerto Luis Muñoz Marín en San Juan, Puerto Rico. Además, pretendía examinar el papel moderador del engagement en el trabajo en la relación entre la inseguridad laboral y el bienestar psicológico. Los resultados apoyan lo indicado por DeWitt (1999), quien señala que lo primero que ataca la inseguridad laboral es el bienestar psicológico de las personas. La inseguridad laboral se estudia mucho por lo obvio que se espera que suceda, el desempleo; lo que Burchell (2011) señala que esa mera percepción de que se pueda perder el trabajo es de por sí suficiente para causar síntomas de ansiedad. Más allá, existen investigaciones de tipo cualitativo que han dado una rica descripción acerca de la naturaleza de las preocupaciones de las personas en perder sus trabajos, dado que se inquietan por no poder mantener sus estilos de vida, las hipotecas de sus casas y la planificación de sus futuros (Nolan, 2002, 2009). Además, estos efectos negativos no se limitan a los empleados, ya que se extienden a sus parejas y sus familias (Nolan, 2002). En el caso de la presente investigación, la inseguridad laboral en la cual viven las personas empleadas como asistentes de vuelo parece aumentar sus niveles de ansiedad. Estos resultados concuerdan con los encontrados en alguna de la literatura (e.g., Burchell, 2009; Orpen, 1994; Roskies

& Louis-Guerin, 1990; Vander Elst, 2013). Es necesario señalar que el *engagement* en el trabajo ayudó a predecir los niveles de ansiedad. Estos resultados sugieren que los empleados con un bajo *engagement* en el trabajo, tienden a manifestar más niveles de ansiedad y por el contrario, los empleados que un alto *engagement*, manifiestan menos síntomas de ansiedad. Sin embargo, la inseguridad laboral no correlacionó con los niveles de depresión lo cual es contrario a lo encontrado en otras investigaciones (e.g., Grunberg et al., 2001), las cuales si encontraron una asociación entre estas variables.

En cuanto a la relación entre la inseguridad laboral y el *engagement* en el trabajo, se encontró que estas variables correlacionaron de forma inversa ($r = -.26, p < .05$). Estos resultados son similares a los encontrados en la literatura (e.g., Coetzee & de Villiers, 2010; De Cuyper et al., 2008; Mauno et al., 2007), los cuales sugieren que los empleados quienes perciben un futuro incierto en cuanto a sus trabajos, tienden a tener menos *engagement* en el trabajo.

Mientras que la relación entre el bienestar psicológico y el *engagement* en el trabajo, específicamente, los niveles de ansiedad correlacionaron de forma inversa y significativa ($r = -.40, p < .01$); no obstante, los niveles de depresión no correlacionaron de forma significativa con el *engagement* en el trabajo. En tanto que los análisis de regresión sugieren una relación más fuerte entre los niveles de ansiedad y el *engagement* en el trabajo dado que los niveles de ansiedad ayudaron a predecir el *engagement* en el trabajo. Esto es cónsono con alguna de literatura (e.g., Hopkins & Gardners, 2012; Inoue et al., 2010), sugiriendo que los empleados con altos niveles de ansiedad, manifiestan menos *engagement* en el trabajo.

Por último, se encontró que el *engagement* en el trabajo modera la relación entre la inseguridad laboral y los niveles de ansiedad, pero no los niveles de depresión. De esta forma, esta interacción sugiere que cuando la inseguridad laboral es alta y el *engagement* en el trabajo es bajo, los niveles de ansiedad tienden a aumentar (véase figura 1). Esto concuerda con lo expresado por Wang et al. (2014), quienes señalan que los empleados

que perciben inseguridad respecto a sus empleos no pueden sentir completamente ese *engagement* en el trabajo por dicha incertidumbre y que, por el contrario, tal y como Kiefer (2005) indica, los empleados experimentan más ansiedad.

Implicaciones teóricas y prácticas

El presente estudio tiene una serie de implicaciones tanto teóricas como prácticas. Desde la perspectiva teórica, el presente trabajo destaca el papel moderador del *engagement* en el trabajo como un posible recurso que tienen los empleados a su disposición para enfrentar los estresores en el lugar de trabajo, tal y como lo es la inseguridad laboral. Esto concuerda con el modelo demandas-recursos de Schaufeli y Bakker (2004), el cual indica que el deterioro de la salud comienza con las demandas laborales y estas demandas disminuyen los recursos de las personas, lo que lleva a la aparición de la sintomatología de ansiedad, en el caso de la presente investigación.

En términos prácticos, los resultados de la presente investigación apoyan la importancia que deben dar las organizaciones a su capital humano en estos tiempos acelerados y llenos de cambios. De esta forma, la inseguridad laboral que perciben las personas en sus lugares de trabajo es un estresor sumamente fuerte el cual tiene unas consecuencias perjudiciales en la productividad organizacional y para la salud y el bienestar psicológico. La inseguridad laboral disminuye el *engagement* en el trabajo lo que puede llevar a una disminución en la productividad. De esta forma, Ashford, Lee & Bobko (1989) y Brockner, Tyler y Cooper-Schneider (1992) encontraron que la inseguridad laboral se asocia a menos compromiso organizacional y a un aumento en la intención a renunciar a la organización dado que el miedo a perder el empleo actual hace que las personas se vayan desapegando de sus organizaciones, abriendo la posibilidad de buscar un empleo más “seguro.” Además, estas consecuencias en el bienestar psicológico tienen un impacto en las personas y las organizaciones para las que trabajan porque llevan a que las personas se ausenten más de sus trabajos y a utilizar más sus seguros médicos. Por lo tanto, aumentan los costos en los cuales tienen que incurrir las organizaciones. Sin embargo, y según Jiang y Probst (2014), el

impacto de la inseguridad laboral pudiera mitigarse manteniendo una comunicación organizacional positiva con el propósito de diseminar información a los empleados para que tengan información actualizada, importante y relevante acerca de sus trabajos y organizaciones (e.g., fusiones y adquisiciones, despidos, intentos de adquisiciones, nuevas políticas organizacionales, entre otras). Jiang y Probst añaden que la información transmitida por la alta gerencia de la organización como una práctica de comunicación organizacional pudiera servir como un recurso para los empleados dado que las personas valoran tal información porque les sirve para obtener o proteger sus recursos y a su vez les pudiera proveer un sentido de control.

Limitaciones y recomendaciones

El presente estudio tiene una serie de limitaciones y se hacen una serie de recomendaciones para subsanar las mismas en futuras investigaciones. La primera de ellas es que el diseño es transversal y por ende, no hubo manipulación de variables. Por lo tanto, no existe certeza de que la relación entre las variables sea de causa y efecto. De esta forma, para futuras investigaciones se debe considerar diseños longitudinales y que se puedan manipular y se midan algunas de las variables de percepción como lo es la inseguridad laboral y añadir la comunicación organizacional percibida y la satisfacción de los empleados con la comunicación organizacional que parecen prometedoras en este tipo de estudio, tal y como Jing y Probst (2014) lo recomiendan. Otra limitación del estudio es que la muestra fue seleccionada por disponibilidad, así que no se pueden generalizar los resultados a la población de personas que trabajan como asistentes de vuelo con base en el Aeropuerto Luis Muñoz Marín, San Juan, Puerto Rico. Así que se recomienda que se hagan acercamientos a las líneas aéreas con base en el aeropuerto Luis Muñoz Marín para que entiendan la importancia de este tipo de investigación y posiblemente tener un mayor acceso a esta población ocupacional para aumentar y hacer uso de una mejor técnica de selección muestra, como, por ejemplo, seleccionar aleatoriamente. Por último, la recolección de los datos se basó en auto-informes, lo cual pudo haber inflado la relación entre las variables. Sin embargo, concordamos con Fox

y Spector (1999) de que el enfoque principal fue en respuestas afectivas y conductuales basadas en percepción, la recopilación de datos con cuestionarios de auto-informe anónimos provee la mejor aproximación disponible de estas variables.

Conclusión

Basado en los resultados obtenidos en la presente investigación, la inseguridad laboral tiene un impacto en el bienestar psicológico, en específico, los niveles de ansiedad. A su vez, la inseguridad laboral también impacta el engagement en el trabajo; sin embargo, las personas con un alto engagement en el trabajo parecen manifestar menos síntomas de ansiedad. Esto tiende a sugerir que el engagement en el trabajo sirve como un recurso adicional para los empleados en el manejo de la incertidumbre laboral que se experimenta en estos tiempos.

Referencias

- Aiken, L.S., & West, S.G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5ta. Ed.) Washington, D.C.: Autor.
- Ashford, S.J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 4, 803-829. doi: [jstor.org/stable/256569](https://doi.org/10.2307/256569)
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *The Career Development International*, 13, 209–223. doi: [10.1108/13620430810870476](https://doi.org/10.1108/13620430810870476)
- Barling, J., & Kelloway, K.E. (1996). Job insecurity and health: The moderating role of workplace control. *Stress Medicine*, 12, 253–259.

- Beck, A.T., Epstein, N., Brown, G., & Steer, R.A. (1988). An inventory for measuring clinical anxiety: Psychometric properties. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 56*(6), 117-128.
- Beck, A.T., & Steer, R.A. (1993). *Beck Anxiety Inventory Manual*. San Antonio: Harcourt Brace and Company.
- Beck, A. T., Steer, R. A., & Brown, G. K. (1996). *Manual for the Beck Depression Inventory-II*. San Antonio, TX: Psychological Corporation.
- Beck, A.T., Steer, R.A., & Garbin, M.G. (1998). Psychometric properties of the Beck Depression Inventory: Twenty-five years of evaluation. *Clinical Psychology Review, 8*, 77-100. doi:10.1016/0272-7358(88)90050-5
- Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower, 13*, 13–26. doi:10.1108/01437729210010210
- Bosman, J., Rothmann, S., & Buitendach, J.H. (2005). Job insecurity, burnout, and work engagement: The impact of positive and negative affectivity. *South African Journal of Industrial Psychology, 31*(4), 48-56.
- Brockner, J., Tyler, T.R., & Cooper-Schneider, R. (1992). The influence of prior commitment to an institution on reactions to perceived unfairness: They higher they are, the harder they fall. *Administrative Science Quarterly, 37*(2), 241-261. doi:10.2307/2393223
- Burchell, B. (2009). Flexicurity as a moderator of the relationship between job insecurity and psychological well-being. *Cambridge Journal of Regions Economy and Society, 2*, 365-378. doi: 10.1093/cjres/rsp021
- Burchell, B. (2011). A temporal comparison of the effects of unemployment and job insecurity on well-being. *Social Research Online, 16*(1), 9. doi:10.5153/sro.2277

- Burke, R. J., & Nelson, D. (1998). Mergers and acquisitions, downsizing, and privatization: A North American perspective. En M. K. Gowing, J. D. Kraft & J. C. Quick (Eds.), *The new organizational reality: Downsizing, restructuring, and revitalization* (pp. 21–54). Washington, DC: American Psychological Association.
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, *57*, 272–303. doi:10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x
- Christensen, H., Jorm, A.F., Mackinnon, A.J., Korten, A.E., Jacomb, P.A., Henderson, A.S., & Rodgers, B. (1999). Age differences in depression and anxiety symptoms: a structural equation modelling analysis of data from a general population sample. *Psychological Medicine*, *29*(2), 325-339.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, *64*, 89–136. doi: 10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x
- Coetzee, M., & de Villiers, M. (2010). Sources of job stress, work engagement and career orientations of employees in a South African financial institution. *Southern African Business Review*, *14* (1), 27-58.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3rd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Davy, J.A., Kinicki, A.J., & Scheck, C.L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, *18*, 323–349.

- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., DeWitte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57 (3), 488-509. doi: 10.1111/j.1464-0597.2008.00332.x
- Demerouti, E., & Cropanzano, R. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 147–163). New York, NY: Psychology Press.
- DeWitte, H. (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.
- Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration-aggression. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 915-931. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(199911)20:6<915:AID-JOB918>3.0.CO;2-6
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology. The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218-226. doi: 10.1037/0003-066X.56.3.218
- Furr, R.M., & Bacharach, V.R. (2008). *Psychometrics: An introduction*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Gorwing, M.K., Kraft, J.D., & Campbell Quick, J. (1998). *The new organizational reality: Downsizing, restructuring, and revitalization*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 3, 438-448. doi:10.5465/AMR.1984.4279673

- Grunberg, L., Moore, S.Y., & Greenberg, E. (2001). Differences in psychological and physical health among layoff survivors: The effect of layoff contact. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*(1), 15-25. doi: 10.1111/joop.12061
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London: Sage.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organization Psychology, 8*(2), 179-195.
- Hopkins, J., & Gardner, L. (2012). The mediating role of work engagement and burnout in the relationship between job characteristics and psychological distress among lawyers. *New Zealand Journal of Psychology, 41*(1), 59-68.
- Howard, A. (1995). *The changing nature of work*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Inoue, A., Kawakami, N., Ishizaki, M., Shimazu, A., Tsuchiya, M., Tabata, M., Akiyama, M., Kitazume, A., & Kuroda, M. (2010). Organizational justice, psychological distress, and work engagement in Japanese workers. *International Archives of Occupational Environment & Health, 83*, 29-38. doi: 10.1007/s00420-009-0485-7
- Jick, T.D. (1985). As the axe fails: Budget cuts and the experience of stress in organizations. En T.A. Beehr & R.S. Bhagat (Eds.), *Human stress and cognition in organizations: An integrated perspective* (pp.83-114). New York: Wiley.
- Jing, L., & Probst, T.M. (2014). Organizational communication: A buffer in times of job insecurity? *Economic and Industrial Democracy, 35*(3), 557-579. doi: 10.1177/0143831X13489356

- Jose, P.E. (2013). *Doing statistical mediation and moderation*. New York: The Guilford Press.
- Kiefer, T. (2005). Feeling bad: Antecedents and consequences of negative emotions in ongoing change. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 875-897. doi: 10.1002/job.339
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., & Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: A longitudinal study among Finish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 243-260. doi: 10.1080/135943299398348
- Kozlowski, S., Chao, G., Smith, E., & Hedlund, J. (1993). Organisational downsizing: strategies, interventions, and research implications. En C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 263-332). New York: John Wiley and Sons.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 149-171. doi: 10.1016/j.jvb.2006.09.002
- Mohr, G.B. (2000). The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: A longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 337-359. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(200005)21:3<337:AID-JOB18>3.0.CO;2-G
- Noer, D. (1993). *Healing the wounds: Overcoming the trauma of layoffs and revitalizing downsized organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Nolan, J. (2002). The intensification of everyday life. In B. Burchell, D. Ladipo & F. Wilkinson (Eds.), *Job insecurity and work intensification* (pp.112-136). London: Routledge.

- Nolan, J. (2009). Working to live, not living to work: An exploratory study of the relationship between men's work orientation and job insecurity in the UK. *Gender, Work and Organization*, 16, 179-197. doi:10.1111/j.1468-0432.2008.00426.x
- Orpen, C. (1994). The effect of self-esteem and personal control on the relationship between job insecurity and psychological well-being. *Social Behavior and Personality*, 22(1), 53-56. doi: 10.2224/sbp.1994.22.1.53
- Otto, K., & Dalbert, C. (2013). Are insecure jobs as bad for mental health and occupational commitment as unemployment? Equal threat or downward spiral. *Horizons of Psychology*, 22, 27-38. doi:10.20419/2013.22.375
- Rocha, C., Hause Crowell, J., & McCarter, A.K. (2006). The effects of prolonged job insecurity on the psychological well-being of workers. *Journal of Sociology & Social Welfare*, 33 (3), 9-28.
- Rodríguez Montalbán, R., Martínez Lugo, M.E., & Andújar Rojas, C.A. (2011, marzo). *Análisis de las propiedades de la Escala de Engagement en el Trabajo de Utrecht en un grupo de empleados/as en Puerto Rico*. Ponencia presentada en el Primer Congreso de Psicología Industrial Organizacional de Puerto Rico: "Acciones Estratégicas para la Gestión del Capital Humano", Ponce, Puerto Rico.
- Rosario-Hernández, E., & Rovira Millán, L.V. (2014). Desarrollo y validación de la Escala de Inseguridad Laboral. *Ciencias de la Conducta*, 29(1), 63-83.
- Rosenblatt, Z., Talmud, I., & Ruvio, A. (1999). A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 197-217. doi: 10.1080/135943299398320

- Roskies, E., & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 345-359. doi: 10.1002/job.4030110503
- Roskies, E., Louis-Guerin, C., & Fournier, C. (1993). Coping with job insecurity: How does personality make a difference? *Journal of Organizational Behavior*, 14, 617-630. doi: 10.1002/job.4030140702
- Rugulies, R., Aust, B., Burr, H., & Bultmann, U. (2008). Job insecurity, chances on the labour market and decline in self-rated health in a representative sample of the Danish workforce. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 62, 245-250. doi:10.1136/jech.2006.059113
- Salanova, M., & Schaufeli, W.B. (2009). *El engagement de los empleados: Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale: preliminary manual*. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University. Recuperado de [http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test manual UWES English.pdf](http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test%20manual_UWES_English.pdf)
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behaviour*, 25, 293-315. doi: 10.1002/job.248
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & 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

- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E.J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: the role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 965-976. doi:10.1037/a0020032
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2001). Exit, voice, and loyalty reactions to job insecurity in Sweden: Do unionized and non-unionized employees differ? *British Journal of Industrial Relations, 39*, 167-182. doi: 10.1111/1467-8543.00195
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*(3), 242- 64. doi:10.1037/1076-8998.7.3.242
- Vander Elst, T., Bosman, J., De Cuyper, N., Stouten, J., & de Witte, H. (2013). Does positive affect buffer the associations between job insecurity and work engagement and psychological distress? A test among South African workers. *Applied Psychology: An International Review, 62* (4), 558-570. doi: 10.1111/j.1464-0597.2012. 00499.x
- Wang, H.-J., Lu, C.-Q., & Siu, O.-l. (2014). Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *Journal of Applied Psychology, 62*, 9-10. doi:10.1037/a0038330

Nota de autor:

¹Parte de esta investigación fue presentada en el 2^{do} Congreso de Psicología Industrial Organizacional de Puerto Rico, “Desafíos y Oportunidades en un Mundo Globalizado”, 21 al 23 de marzo de 2013, Ponce Hilton Hotel & Casino, Ponce, Puerto Rico.

²Parte de este estudio fue presentado como requisito parcial para obtener el grado de Psy.D. en Psicología Clínica de la primera autora.

³Para comunicarse con los autores puede escribir a los siguientes correos electrónicos: erosario@psm.edu o lillian.rovira@upr.edu