

ANÁLISIS DEL CONCEPTO TRABAJO EN EJECUTIVOS CON Y SIN PATRONES DE CONDUCTA TIPO A (FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL) DE LA ZONA METROPOLITANA DE GUADALAJARA MÉXICO.

Efraín López Molina¹

Resumen

El trabajo juega un papel importante en el ser humano, los significados al mismo y sus implicaciones son inherentes a la vida de las personas. El objetivo de esta investigación fue el de analizar los significados del concepto "trabajo" en ejecutivos con patrones de conducta tipo A (PCTA) y los ejecutivos que no tienen factores psicosociales de riesgo, de em-presas me dianas de la zona metropolitana de Guadalajara. Esto se lo-gró por medio de un estudio de corte cualitativo con un acercamiento fenomenológico. El método de muestreo fue a conveniencia, utilizando una muestra de 13 participantes (n=13), 7 participantes con riesgo psico-social y 6 sujeto sin factores psicosociales de riesgo. Concluyendo que los ejecutivos con patrones de conducta tipo A y concepto de trabajo es-tán relacionados con la competitividad, el sacrificio sin cesar a pesar de su propia salud o anteponiéndola, mientras tanto que los ejecutivos que no tienen factores psicosociales de riesgo, los significados constituidos respecto al trabajo es un medio y una oportunidad de ayuda a los de-más, logrando bienestar y desarrollo en distintas esferas. Esto resulta importante para el desarrollo humano, ya que abona a la teoría del mismo y en particular de la psicología positiva y del trabajo.

Palabras clave: trabajador, psicología ocupacional, estrategia de desarrollo

ANALYSIS OF THE CONCEPT OF WORK IN EXECUTIVES WITH AND WITHOUT PATTERNS OF BEHAVIOR TYPE A (PSYCHOSOCIAL RISK FACTOR) IN THE METROPOLITAN AREA GO GUADALAJARA MÉXICO.

Abstract:

Work plays an important role in the human being, the meanings of it and its implications are inherent in people's lives. The objective of this re-search was to analyze the meanings of the concept "work" in executives with type A behavior patterns (PCTA) and executives who do not have psychosocial risk factors, from medium-sized companies in the ZMG. This was achieved by means of a qualitative study with a phenom-enolog-ical approach. The sampling method was convenient, using a sample of 13 participants (n = 13), 7 subjects with characteristics of type A behavior patterns (PCTA) and 6 subjects without psychosocial risk factors. Con-cluding that executives with type A behavior patterns and their meanings at work are related to competitiveness, they sacrifice without ceasing in spite of or putting their own health, while executives who do not have psychosocial risk factors, the meanings Regarding work, it is a means and an opportunity to help others, achieving well-being and development in different spheres. This is important for human development, since it supports the theory of it and in particular of positive and work psychology.

Keywords: office workers, occupational psychology, development strategies

Historial del artículo:

Fecha de recibido 05-05-2020 – Fecha de aceptado: 04-09-2020

© 2020 Fundación Universitaria Juan N. Corpas. FUJNC.

Artículo Open Access bajo la Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

DOI: 10.26752/revistaparadigmash.v1i2.476

1. Coordinador de la Licenciatura en Psicología en Universidad del Valle de Atemajac, México. Autor para correspondencia. Correo electrónico: eframolina@hotmail.com

Introducción

Hoy en día, casi todos somos trabajadores de oficio o de profesión. La entrega al trabajo se ha globalizado y se ha convertido en una necesidad para la sobrevivencia en nuestro mundo. El trabajo es una de las actividades primordiales del ser humano, el cómo lo experimentemos, los prejuicios que tengamos y símbolos que utilicemos son lo que dará la construcción del significado. Aunando los comportamientos que vayamos teniendo nos conducirá a la auto-realización o a mermar la salud física y/o mental. Por otro lado, Landy F. y Conte J. (2005) indica que el trabajo también tiene un significado psicológico, dando una fuente de identidad, estilos de vida, motivación, creencias y unión con otros individuos, proporcionando un ritmo temporal a nuestra vida.

Las investigaciones actuales alrededor de los PCTA (Patrón de Conducta Tipo A) van encaminadas a descubrir la correlación entre este fenómeno y las enfermedades cardíacas (coronarias) que ya ha quedado demostrado. Por otro lado, se han realizado investigaciones sobre los efectos psicológicos de los PCTA, del significado del trabajo en mujeres que antes no trabajan y ahora sí; mujeres ante la globalización y su significado al trabajo. Los sujetos con patrones de conducta tipo A se saben que son muy susceptibles a presentar enfermedades coronarias y un significativo deterioro en los ámbitos familiares y sociales. Pero nunca se ha hecho una investigación de los PCTA (que sabemos que presentan o presentarán una enfermedad).

Para poder abordar este problema, se planteó un trabajo de corte cualitativo de diseño fenomenológico que permitió analizar el

objeto de la investigación que fueron los significados al trabajo en su contexto natural centrándose en las interpretaciones de los “fenómenos” tal como se presentan en los sujetos en su fuero interno. Enfocándonos en las experiencias individuales y subjetivas de los participantes para reconocer las percepciones de los participantes en sus significados de trabajo, por lo que nos llevó a las siguientes preguntas de investigación:

¿Cuáles son los significados del trabajo que tienen los ejecutivos de empresas medianas de la zona metropolitana de Guadalajara con patrones de conducta tipo A (PCTA) vs los que no tienen factores psicosociales de riesgo?

¿Cuáles son las principales diferencias en el concepto trabajo entre los ejecutivos de empresas medianas con patrones de conducta tipo A (PCTA) y los ejecutivos que no tienen factores psicosociales de riesgo de la zona metropolitana de Guadalajara?

Objetivos

Objetivo General

Analizar el concepto del significado al trabajo en ejecutivos con factores psicosociales de riesgo (patrones de conducta tipo A) y ejecutivos que no tienen factores psicosociales de riesgo de empresas medianas de la zona metropolitana de Guadalajara.

Objetivos Específicos

1. Analizar la centralidad del trabajo en los componentes de dedicación al trabajo y fin del periodo laboral en ejecutivos con patrones de conducta tipo A (PCTA) y

ejecutivos que no tienen factores psicosociales de riesgo de empresas medianas de la zona metropolitana de Guadalajara.

2. Analizar los valores del trabajo en ejecutivos con patrones de conducta tipo A (PCTA) y ejecutivos que no tienen factores psicosociales de riesgo de empresas medianas de la zona metropolitana de Guadalajara.

El trabajo y conceptos

En la actualidad, el trabajo su posesión, su conservación o su pérdida constituye el eje central que articula o estructura (o desarticula o desestructura) la vida de las personas e incluso de las sociedades en su conjunto (Alcover de la Hera y Cols, 2004). El trabajo ocupa una posición central en la existencia de los individuos, muy por encima, en general, de otras esferas vitales, como la personal, familiar, o lo social. Es más, se puede afirmar que si los individuos llegan a desarrollarse como personas, a formar una familia o a ser “alguien” socialmente, es en buena medida gracias al trabajo y a los resultados que se obtienen de él. El concepto trabajo según Blanch F. (1996), lo define como la inversión consciente e intencional de una determinada cantidad de esfuerzo para la producción de bienes y/o servicios con lo que satisfacen algún tipo de necesidad humana. Por otro lado Byung-Chul Han (2012) referencia a Foucault que menciona que hoy en día hay sociedades de gimnasios, torres de oficinas, bancos, aviones, grandes centros comerciales y laboratorios genéticos.

Los factores psicosociales del riesgo en el trabajo

Pando M., Aranda C., Zambrano J. y López I. (2011) dice que los “factores de riesgo” psicosociales han sido definidos por la OIT (1986) como “las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores por otro lado.

El patrón de conducta tipo A (PCTA)

Las estructuras de comportamiento con tendencia estresante se estudian cada vez más como indicadores de la predisposición de las personas a diferentes problemas de salud. El patrón de conducta del tipo (PCT) A, que se caracteriza por una extrema competitividad, la lucha por el éxito, la impaciencia, la prisa, la expresión explosiva y el sentimiento de vivir siempre apurado, está asociado a la cardiopatía coronaria. Ciertas personas fueron descritas como pertenecientes al tipo A o al tipo B, que es el que se le opone sobre la base de diagnósticos clínicos. El patrón de conducta del tipo A y su relación con la cardiopatía coronaria fue demostrado particularmente en los países occidentales industrializados (Informe del comité mixto OIT sobre medicina del trabajo, 1986). Para Palmero Diez G. Diego P. Moreno F. y Oblitas L. (2007) lo que caracteriza a este patrón de conducta como elemento perjudicial para la salud de las personas que lo manifiestan es el peculiar estilo de afrontamiento, basado en un uso abusivo de estrategias activas, acompañadas con respuestas emocionales de hostilidad y apresuramiento.

La elaboración del significado

Si disfrutamos el trabajo y de las amistades y nos esforzamos a cada desafío como una oportunidad de desarrollar nuevas habilidades, conseguiremos gratificaciones que están fuera del reino de lo ordinario. Tarde que temprano, Csikszentmihalyi M. (2011) nos menciona que las implicaciones del trabajo deben reducirse, el cónyuge muere, los hijos crecen y se van lejos. Para acercarse a la experiencia óptima tan estrechamente como sea posible es importante el siguiente paso.

Lo que esto implica Csikszentmihalyi M. (2011), es convertir la vida en una experiencia unificadora de flujo. Por lo que el significado es un concepto difícil de definir, puesto que cualquier definición corre el riesgo de ser circular. ¿Cómo podemos hablar del significado del propio significado? y podemos encontrar tres formas de desentrañar el sentido de esta palabra que ayudan a iluminar para el significado óptimo del trabajo. La importancia concedida al trabajo no constituye exclusivamente una elección personal, sino que se encuentra fuertemente condicionada por el significado y el valor que cada sociedad y cada momento histórico que se le otorga, los cuales son interiorizados a través de un complejo proceso de socialización económica en el que interviene la lengua, familia, los medios de comunicación, las instituciones educativas, compañeros de trabajo, amigos (Al-cover de la Hera y Cols, 2004).

Materiales y Método

La investigación de corte cualitativa es aquella cuyos métodos, observables, técnicas, estrategias e instrumentos se encuentran en lógica necesariamente de manera subjetiva de algún aspecto de la realidad. Su elemento de análisis fundamental es la cualidad. (Vargas X. 2011) Para Hernández Sampieri R., Fernández Collado C. y Baptista Lucio P. (2010) el paradigma cualitativo surge como una alternativa, y es seleccionado para buscar comprender la perspectiva de los participantes acerca de los fenómenos que los rodea, profundizar en sus experiencias, perspectivas significados y opiniones.

El diseño de la investigación es de corte fenomenológico, ya que para Vargas X. (2011) menciona que este tipo de diseño de investigación es el más adecuado para abordar investigaciones que tienen que ver con el mundo interior de las personas. Se centra en las interpretaciones de los “fenómenos” tal y como se les presentan a las personas en su fuero interno. Para este método, la realidad no está fuera de manera objetiva, sino que se constituye subjetivamente de aquello que sucede en el interior de las personas como consecuencias de vivir y al margen de toda teoría.

Método de muestreo

No probabilístico y a conveniencia. No generaliza, por lo que son estudios exploratorios o de caso. Sandoval J. (2002) menciona que el muestreo por conveniencia tiene su origen en consideraciones de tipo práctico en las cuales se busca obtener la mejor información en el menor tiempo posible, por los recursos que se tienen

disponibles para la investigación o de acuerdo con las circunstancias concretas que rodean tanto al investigador como a los sujetos o grupos investigados.

Participantes

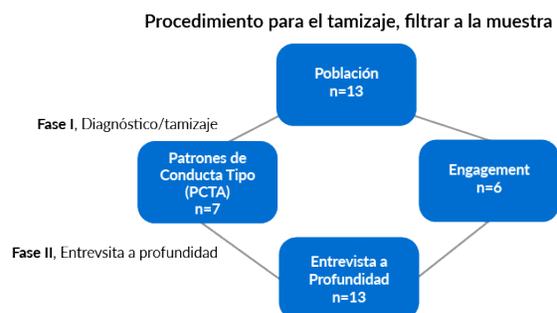
Criterios de inclusión:

- Hombres o mujeres, que tengan el puesto de directores generales, CEO, o directores de áreas de una empresa mediana de la zona metropolitana de Guadalajara.
- Que los participantes tengan al menos un año en el puesto de director general, CEO o directores de área de la empresa que laboren.
- Que los participantes posean características con patrones de conducta tipo A (PCTA) o engagement.

Criterios de exclusión:

- Los participantes que durante el proceso de recolección los hayan incluido como socios o accionistas de la empresa.

Tamizaje



Categorías y subcategorías de análisis

1. Dedicación al trabajo: se entiende como “el tiempo que le dedicamos a la actividad laboral” (Alcover de la Hera y Cols, 2004 p. 245).
2. Fin del periodo laboral: Se entiende como fin del periodo laboral “el tiempo al que ya no asistirá a trabajar o a laboral de manera formal” (Alonso-Fernández F., 2008 p.79).
3. Valores del trabajo: Son aquellos aspectos o características del trabajo que son de importancia para una persona y que preferiría encontrar en su trabajo (Alcover de la Hera C.M. y Cols, 2004).
4. Significados del trabajo: Definiciones y asociaciones que se le otorga al trabajo, y las razones que llevaron a la persona a incorporar se de un modo en particular al trabajo (Muchinsky P., 2007).
5. Iniciación al trabajo e identificación: Se entiende como “las personas que te introdujeron al mundo laboral o a la actividad productiva, logrando una identificación con esa figura” (Alonso-Fernández F., 2008 p.96).

Resultados

En el presente apartado se mostrará la descripción de los significados del trabajo, a través de las temáticas encontradas en el análisis de los datos así como la interpretación de las mismas.

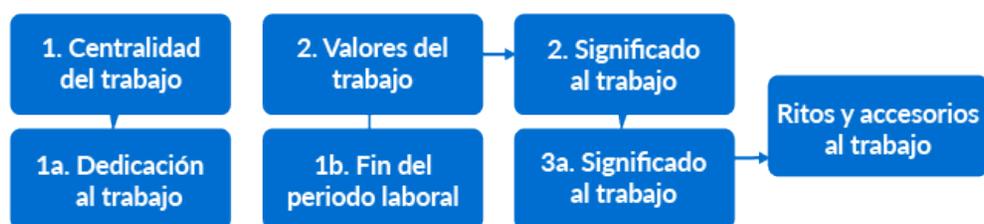
Los participantes en total fueron 13 sujetos (n=13) de los cuales 7 fueron patrones de conducta tipo A y 6 con engagement, 10 varones, 3 mujeres, 10 con un estado civil de casados y 3 solteros, entre edades de 37 a 46 años.

Las características de la muestra elegida tanto de ejecutivos con patrones de conducta tipo A (PCTA) y las características de los ejecutivos con engagement se presentan en los siguientes cuadros.

Características sociodemográficas de la población en estudio								
Nombre	Clasificación del sujeto	Edad	Sexo	# de hijos	Estado civil	Con/sin PCTA	Con/sin Engagement	Antigüedad en el puesto
Alejandro	S1	38	M	1	Casado	Si	No	4
Antonio	S2	42	M	3	Casado	Si	No	6
Abril	S3	37	F	0	Soltera	Si	No	3
Adán	S4	44	M	2	Casado	Si	No	6
Agustín	S5	43	M	2	Soltero	Si	No	4
Aldo	S6	42	M	3	Casado	Si	No	5
Ángel	S7	44	M	1	Casado	Si	No	2
Benigno	P1	39	M	1	Casado	No	Si	3
Benito	P2	46	M	4	Casado	No	Si	4
Bernardo	P3	43	M	2	Casado	No	Si	3
Belén	P4	42	F	0	Soltera	No	Si	2
Blanca	P5	44	F	1	Casada	No	Si	3
Bonifacio	P6	43	M	2	Casado	No	Si	4

Fuente: elaboración propia

Temáticas de los significados al trabajo en ejecutivos con patrones de conducta tipo A (PCTA) y ejecutivos engagement por categorías.



Fuente: elaboración propia

Principales diferencias encontradas entre ejecutivos con patrones de conducta tipo A (PCTA) y ejecutivos que no tienen factores psicosociales de riesgo			
Núm. de Categoría	Categorías y subcategoría	Ejecutivos con patrones de conducta tipo A (PCTA)	Ejecutivos que no tienen FPS
1	Dedicación al trabajo.	Le dedicación al trabajo está por encima de una jornada regular entre 46 a 50 horas de trabajo por semana y laborando los sábados y domingos.	Le dedican al trabajo está en un promedio de 40 horas semanales, tomándose una tarde entre semana.
2	Fin del periodo laboral.	Pareciera que no está considerado en su esquema de pensamiento o que es percibe como si siempre se fueran a trabajar.	Se considera como un premio a la jubilación o con la intensión de jubilarse previamente.
3	Valores del trabajo.	El trabajo para estos ejecutivos lo percibieron como ideal para la competencia y realización personal Consideran que si puede afectarles o que ya tienen manifestaciones como el cansancio, dolores de cabeza y estrés laboral.	El trabajo fue considerado como una fuente de realización personal y la oportunidad de contribuir. No manifestaron consecuencias relacionas a su salud pero si se dan cuenta que personas que le rodean en el trabajo manifiestan estrés laboral o alguna dolencia.
4	Significados del trabajo.	El trabajo se debe de hacerse "bien" y rápido para asumir más responsabilidades, el trabajo debe de ser trascendental y las personas denominadas "flojas" no deberían de tener cabida en la organización.	El trabajo es importante pero existen otras cosas por encima del trabajo mismo como lo son la familia, hijos y amistades.
5	Iniciación al trabajo e identificación.	Fueron iniciados por el padre como si fuese un parte formativa y mostrando sentimientos de estoicidad por esto.	Principalmente por ambos padres mostrándose complementarios y en el caso de la ausencia de la figura paterna fue la madre quien los inicio en el trabajo.

Cuadro 3

Cuadro 3.

Principales diferencias entre ejecutivos con patrones de conducta tipo A (PCTA) y ejecutivos con engagement. Fuente: Elaboración propia.

El estudio reveló diferencias significativas respecto a los significados al trabajo entre los ejecutivos con patrones de conducta tipo A (PCTA) y los ejecutivos que no tienen factores psicosociales de riesgo, los resultados se discuten en la siguiente forma.

En primer lugar, se encontró que el trabajo es un buen lugar donde se genera utilidad y sentido de competencia, como lo menciona Palmero Diez G., Diego P., Moreno F. y Oblitas L. (2007) en donde ellos encuentran que las personas con patrones de conducta tipo A consideran el trabajo como un lugar preponderante para la competencia, generando actitudes y emociones manifestadas en el sentido de competencia.

La iniciación a la actividad laboral, se encontró que los ejecutivos con patrones de conducta tipo A, empezaron a trabajar entre los 15 y 17 años de edad, siendo el padre o la figura paterna el que los inició en la actividad laboral, esto se puede explicar por el tipo de muestra que se seleccionó ya que pertenecen a una generación a la que por usos y costumbres era el padre el que proveía al hogar. Este hallazgo no se encuentra en ninguna bibliografía.

Mientras que los ejecutivos que no tienen factores psicosociales de riesgo en el trabajo se encontró que es importante el trabajo, pero manifiestan que existen otras áreas o aspectos de su vida aún más importantes y que están por encima del propio trabajo como lo son la familia y el desarrollo personal. Es-to

se explica con los hallazgos de Bakker A.B., Demerouti E. y Xanthopoulou D. (2011) que mencionan que las personas sin factores de riesgo, con frecuencia tienen el control del trabajo y del estado emocional permitiendo poder discernir lo que es imperativo basado en las necesidades y consecuencias.

Por otro lado, la iniciación de la actividad laboral de los ejecutivos que no tienen factores psicosociales de riesgo a diferencia de los ejecutivos con patrones de conducta tipo A se inició alrededor de los 20 y 21 años de edad siendo el padre o la figura paterna y la madre como complemento del proceso de identificación e iniciación a la vida laboral.

Respecto a la dedicación al trabajo por parte de los ejecutivos con patrones de conducta tipo A. Estos ejecutivos le dedican alrededor de entre 46 a 50 horas a la semana y laborando los sábados y hasta los domingos, mostrando cierto grado de estoicidad por dicha actividad. Esto se explica y coincide con lo reportado Reynoso H. y Seligson A. (2001) cuando menciona que las personas con patrones de conducta tipo A tiene como principal característica la competitividad y sentimientos de orgullo y estoicidad por las actividades donde puedan mostrar sus atributos. Por otro lado, menciona que las personas de los patrones de conducta tipo A postergan sus descansos o periodos vacacionales.

Al respecto a los ejecutivos que no tienen factores psicosociales y su dedicación mencionan que trabajan alrededor de 40 horas a la semana y tomándose alguna tarde entre semana para su desarrollo personal o familiar. Coincidiendo este hecho con lo mencionado por B Bakker A.B., Demerouti

E. y Xanthopoulou D. (2011) en donde mencionan que los empleados engagement son personas optimistas y autoeficaces pero saben ser personas altamente eficaces para el cumplimiento de la tarea, mostrando sentimientos de control y al mismo tiempo buscando espacios para el desarrollo integral como personas.

Respecto al fin del periodo laboral los ejecutivos con patrones de conducta tipo A, no lo tienen contemplado o consideran que la jubilación será una oportunidad para trabajar en otro trabajo o en un trabajo que les guste, considerándose como trabajadores por siempre. Se puede explicar esto con lo mencionado por Fernandez-Montalvo F. y Garrido E. (2002) en donde hablan de que las personas con patrones de conducta tipo A tienen intereses excesivos al trabajo, prolongándolo lo más que se pueda, ya que el trabajo es parte de su identidad.

Otro de los resultados que se encontró es que los ejecutivos que no tiene factores psicosociales de riesgo visualizan el fin del periodo laboral como un premio y algo esperado ya que en su discurso muestran que será un periodo de descanso y de gozo para aprovechar su vida de otra manera, más gozando a su familia, pareja e hijos. Es se puede explicar por lo encontrado por Bakker A.B., Demerouti E. y Xanthopoulou D.(2011), en donde mencionan que los trabajadores engagement poseen muchas cualidades laborales, pero se perciben como trabajadores en su periodo de trabajo, fuera del él, ocupan los roles que han elegido y ello incluye los periodo de descanso y jubilación.

Lo encontrado a los valores del trabajo, los ejecutivos con patrones de conducta tipo

A, consideran al trabajo como el lugar ideal para la competencia y para poder mostrar sus habilidades y talentos, Esto se explica mejor con los hechos que narra Palmero Diez G., Diego P., Moreno F. y Oblitas L. (2007) que para las personas con patrones de conducta tipo A el trabajo es el lugar preponderante para la competencia.

Con lo que respecta a la salud, dolencias ocasionadas por el trabajo los ejecutivos con patrones de conducta tipo A manifestaron malestar físico, dolores de cabeza, malestar psicológico, irritabilidad manifestaciones violentas, hecho que puede explicarse con Moreno y Baez (2010) en donde menciona que las personas con patrones de conducta tipo A, manifiestan malestar emocional como la ansiedad, irritabilidad y que podrían alcanzar cierta dosis de violencia. Por otro lado Caballo V. (2006) explica que las personas con patrones de conducta tipo A son susceptibles a problemas cardiacos y a malestares físicos relacionados.

Los resultados respecto al significado al trabajo de los ejecutivos con patrones de conducta tipo A, estos ejecutivos consideran que el trabajo lo deben de hacer bien y rápido y a la vez dejando huella o trascendencia en el mismo, las personas “flojas” no tienen cabida en el mundo laboral y el trabajo es igual de importante que la familia ya que es el sustento y el trabajo es una oportunidad para demostrar. Esto se explica con lo que menciona Rosenman F. (1996), Carmona F.J., Sanz J.L. y Marín D. (2002) y con Reynoso H. y Seligson A. (2001) que las personas patrones de conducta tipo A son sujetos altamente competitivos, visualizan el mundo que debería de ser rápido para poder producir más y con un alto grado de trascendencia y

necesidad de reconocimiento, considerando cualquier actividad como importante y valiosa.

Finalmente, los trabajadores con patrones de conducta tipo A mantienen una percepción de sí mismos como eficaces, competitivos y valiosos y que aquellas personas que son consideradas “flojas” no tendrían cabida en la organización. Por lo que una hipótesis a esto es lo mencionado por Rodríguez y Ramírez A. (2004) en donde menciona que el trabajador mexicano muestra cierto grado de dependencia, caracterizado por la impuntualidad, sometimiento por la autoridad, pero sin respetarla y con cierto desagrado por el trabajo.

Conclusiones

El estudio identificó que hubo diferencias en los significados al trabajo en ejecutivos con patrones de conducta tipo A (PCTA) y en ejecutivos que no tienen factores psicosociales de riesgo.

El trabajo para los participantes con patrones de conducta tipo A se vuelve el principal escenario donde pueden mostrar competencia, poder, logro, éxito al grado de sacrificar espacio, sueño y aspectos de calidad para ser competitivos.

Los ejecutivos con patrones de conducta tipo A, aunque en su narrativa pueden decir que el trabajo no es o no debe ser lo más importante, termina siéndolo, ya que ocupa el primer lugar en sus actividades de importancia, y es la acción a la que le dedican más tiempo, justificándose como la única manera de conseguir lo que se tiene o lo que se desea.

Los trabajadores con PCTA se ven influenciados por sus creencias respecto al trabajo y estas a la vez están influenciadas por el paradigma moderno y significado social respecto al trabajo.

Pareciera que los principales significados al trabajo por parte de los ejecutivos con PCTA están solo relacionadas al trabajo viendo como un fin y no como un medio.

Referencias Bibliográficas

1. Alcover de la Hera, C.M., Martínez, D., Rodríguez, F. y Domínguez, R. (2004). Introducción a la psicología del trabajo. Madrid: Mc Graw-Hill.
2. Alonso-Fernández F. (2008). ¿Por qué trabajamos? El trabajo entre el estrés y la felicidad. Madrid: Diaz de Santos.
3. Araújo, A. (2000). Desde el lado oscuro de la excelencia empresarial, hacia una posible utopía de la vida. Documentos de sociología e historia social de Uruguay. Montevideo: Universidad de la República Facultad de Psicología.
4. Blanch F. (1996). La condición humana. Caracas: El sol.
5. Bakker, A.B., Demerouti, E. y Xanthopoulou, D. (2011). ¿Cómo los empleados mantienen su engagement en el trabajo? Ciencia y trabajo. (41), 135-142 Recuperado de http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_262.pdf

6. Caballo, V. (2006). Manual de psicopatología y trastornos psicológicos. Madrid: Pirámide.
7. Carmona, F.J. Sanz, J.L. y Marín, D. (2002) Patrones de conducta tipo A y patología coronaria. *Psiquis*: 23 (1):18-26
8. Csikszentmihalyi, M. (2011) *Fluir (Flow): Una psicología de la felicidad* (15a ed.), España: Kairós.
9. Fernandez-Montalvo, F. y Garrido, E. (2002) *Psicopatología laboral*. Pamplona: Universidad Pública de Navarra.
10. Friedman, G. y Rosenman, R. (1974) Los patrones de conducta tipo A. Madrid. Ed. Universita de Pontifice Chilena.
11. Han B. (2012). *La sociedad del cansancio*, Ed. Heder. Barcelona.
12. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: Mc Graw Hill. P.2
13. Landy F. y Conte J. (2005) *Psicología Industrial*. México: Mc Graw Hill.
14. Moreno B. Baez C. (2010) Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas. Ministerio de Trabajo e inmigración y instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, Madrid.
15. Muchisky P. (2007) *Psicología aplicada al trabajo*. Ed. Thomson, México.
16. OIT (2006). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento, hacia una posible utopía de la vida.
17. Palmero Diez, G. Diego, P. Moreno, F. y Oblitas, L. (2007). *Estilos de vida saludables*. México: Thomson.
18. Pando M., Aranda C., Zambrano J. y López I. (2011) Factores Psicosociales de Riesgo, Burnout y Work Engagement en empleados de Pequeñas Tiendas Comerciales de Guadalajara, México *Revista Colombiana de Salud Ocupacional* 1 (3), Sept 2011, pp. 21-27
19. Reynoso H. y Selligson, A. (2001). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Ministerio de Trabajo e inmigración e instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, Madrid.
20. Rosenman, F. (1996) *Type A behavior patterns and their changes*. San Francisco. Pearson.
21. Seligman, M. (2001). *La auténtica felicidad*. Ed Zeta, España.
22. Vargas X. (2011). *¿Cómo hacer investigación cualitativa? Una guía práctica para saber qué es la investigación en general y cómo hacerla, con énfasis en las etapas de la investigación cualitativa*. Ed. Etxeta. México.