UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS DOCTORAL

EL COMPROMISO EN EL TRABAJO (*ENGAGEMENT*). ESTUDIO EMPÍRICO EN EMPLEADOS DE CONGREGACIONES RELIGIOSAS EDUCATIVAS

DOCTORANDO: ANTONIO MERINO SÁNCHEZ

DIRECTORES: ANA ROSA DEL ÁGUILA OBRA

ANTONIO PADILLA MELÉNDEZ

MÁLAGA, 2017.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

AUTOR: Antonio Merino Sánchez

http://orcid.org/0000-0002-9513-3564

EDITA: Publicaciones y Divulgación Científica. Universidad de Málaga

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional:
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode
Cualquier parte de esta obra se puede reproducir sin autorización
pero con el reconocimiento y atribución de los autores.
No se puede hacer uso comercial de la obra y no se puede alterar, transformar o hacer obras derivadas.

Esta Tesis Doctoral está depositada en el Repositorio Institucional de la Universidad de Málaga (RIUMA): riuma.uma.es

UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

Certificado de presentación

Tras la recepción de los informes de los evaluadores externos, así como la nueva versión final de la Tesis Doctoral de Antonio Merino Sánchez,

Como Directores de su Tesis AUTORIZAMOS su presentación.

Para que conste a los efectos oportunos.

Málaga, 15 de junio de 2017.

Dra. Ana Rosa del Águila Obra
Directora

Antonio Padilla Meléndez
Director

UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

A mis padres

y a mis hijas, Carmen y Paula.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

“Para trabajar con éxito, téngase caridad en el corazón y paciencia en la ejecución”.

San Juan Bosco

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

AGRADECIMIENTOS

Quiero aprovechar estas líneas para expresar mi gratitud y reconocimiento a todas aquellas personas que han contribuido a la realización de mi tesis doctoral prestándome su ayuda a nivel intelectual, metodológico y/o afectivo.

En primer lugar, quiero dar las gracias a mis directores de Tesis, Ana Rosa Del Águila Obra y Antonio Padilla Meléndez, por sus orientaciones, apoyo, rigor, disponibilidad y paciencia. Gracias por vuestra amistad.

Quiero agradecer también, a la Congregación Salesiana, su disposición en los estudios empíricos. En especial, dar las gracias a D. Antonio Echeto, D. Felipe Acosta y D. Antonio Gil, por las facilidades ofrecidas.

Además quiero agradecer a D. Joaquín Martín, su tiempo prestado, esfuerzo y entrega por ayudarme en la ejecución de los estudios empíricos. Así como a todos mis compañeros del Colegio Salesiano “San Bartolomé”.

Dejando el entorno laboral, quiero dar las gracias de todo corazón a mi familia. Gracias a mis padres, hermanas y cuñado, por la ayuda y el afecto demostrado en todo momento. Gracias por compartir conmigo tantos instantes bonitos y por animarme en las situaciones difíciles. Gracias por hacerme la vida más fácil. A mi sobrino Miguel Ángel por su aliento, fuerza y dedicación. Gracias por ser como eres.

Y en especial, deseo expresar toda mi gratitud a mi mujer, Carmen, por hacerme más fácil la vida laboral y familiar, por ser para mí un pilar y por estar a mi lado, en los buenos y en los malos momentos.

Por último, y no por ello menos importante, quiero dar las gracias de forma extraordinaria a mis hijas, Carmen y Paula, a las que la realización de este trabajo les ha restado tiempo de dedicación, de compartir, de juegos y de momentos en familia. Tengo que darles las gracias por su cariño, sonrisas, miradas, comprensión y por todo lo que me dan,... Porque son mi energía para seguir siempre hacia adelante. Gracias por tener esa vitalidad que me anima a vivir cada día con ilusión y entrega. Gracias de corazón.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

ÍNDICE

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN 19

1.1 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 21
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 25
1.3 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 26
1.4 ESTRUCTURA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN 27

CAPÍTULO 2. FUNDAMENTACIÓN 31

2.1 INTRODUCCIÓN 33
2.2 DIRECCIÓN ESTRATÉGICA: ENFOQUE DE RECURSOS 34
2.2.1 Los recursos 36
2.2.2 Las capacidades 38
2.3 *ENGAGEMENT* EN ENTORNOS ORGANIZATIVOS 40
2.4 HACIA EL *ENGAGEMENT* COMO CAPACIDAD ORGANIZATIVA 44
2.5 PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS DE ALTO RENDIMIENTO O DE ALTO COMPROMISO 48
2.5.1 Políticas de selección 51
2.5.2 Formación 54
2.5.3 Evaluación del desempeño 57
2.5.4 Políticas retributivas 58
2.5.5 Participación 62
2.5.6 *Empowerment* 63
2.6 ESPIRITUALIDAD EN EL TRABAJO Y CAPITAL ESPIRITUAL 64

CAPÍTULO 3. *ENGAGEMENT* 83

3.1 ORIGEN DEL *ENGAGEMENT* 85
3.2 CONCEPTO DE *ENGAGEMENT* 86
3.3 DIFERENCIAS CON CONCEPTOS RELACIONADOS CON EL *ENGAGEMENT* 97
3.3.1 *Engagement* versus *Burnout* 97
3.3.2 *Engagement* y adicción al trabajo 103
3.3.3 *Engagement* y *Job crafting* 107
3.3.4 *Engagement* y satisfacción laboral 109
3.3.5 *Engagement* y voluntariado 111
3.4 IMPACTO ORGANIZATIVO DEL *ENGAGEMENT* EN EL TRABAJO 115
3.5 MODELO DE LOS RECURSOS Y DEMANDAS LABORALES Y *ENGAGEMENT* 123
3.5.1 Recursos Personales 139
3.5.2 Recursos Personales, *engagement* y Capital Psicológico 145

CAPÍTULO 4. MODELO DE INVESTIGACIÓN E HIPÓTESIS DE TRABAJO 151

4.1 ESTUDIOS SOBRE *ENGAGEMENT* 153
4.1.1 Estudios de *engagement* en las organizaciones 153
4.1.2 Estudios de *engagement* de educación 158

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

6.1.1.4 Análisis del puesto de trabajo 233
6.1.1.5 Análisis de la etapa educativa 234
6.1.1.6 Análisis de la situación y jornada laboral 235
6.1.1.7 Análisis de la relación previa e influencia en la contratación 236
6.1.1.8 Análisis del ambiente laboral del centro y la retribución percibida 237
6.1.1.9 Análisis de la implicación en el centro 239
6.2 ANÁLISIS DE FIABILIDAD Y MEDIAS MUESTRALES DE LA ESCALA UWES-17 241
6.2.1 Análisis de fiabilidad 242
6.2.2 Análisis de validez 242
6.2.2.1 Análisis de fiabilidad UWES 243
6.2.2.2 Análisis de correlaciones de los componentes de UWES 244
6.3 *ENGAGEMENT*, CARACTERíSTICAS PERSONALES, SITUACIÓN LABORAL PERCIBIDA Y AMBIENTE LABORAL PERCIBIDO 248
6.3.1 Comparativa de Medias Muestrales de Vigor, Dedicación y Absorción 270
6.3.1.1 Vigor 270
6.3.1.2 Dedicación 271
6.3.1.3 Absorción 272
6.4 ESTUDIO EMPÍRICO 2 274
6.5 ESTUDIO EMPÍRICO 3 279
6.5.1 Análisis univariante cuestionario UWES-FMS 279
6.5.1.1 Análisis del puesto de trabajo 279
6.5.1.2 Análisis de la etapa educativa 280
6.5.1.3 Análisis del género 281
6.5.2 Comparativa de Medias Muestrales de Vigor, Dedicación y Absorción 281
6.5.2.1 Vigor 281
6.5.2.2 Dedicación 282
6.5.2.3 Absorción 283
6.5.3 Análisis de fiabilidad 287
6.5.3.1 Análisis de fiabilidad cuestionario UWES-17 del Estudio 3 287
6.5.4 Análisis de correlaciones entre los factores UWES y Espiritualidad 288
6.5.4.1 Correlaciones Pearson UWES y Espiritualidad 12. 288
6.5.5 Regresión múltiple jerárquica Estudio 3 291
6.6 RESUMEN CONTRASTE DE HIPÓTESIS 295
CAPÍTULO 7. CONCLUSIONES 303
7.1 CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN 305
7.2 LIMITACIONES 311
7.3 IMPLICACIONES 312
7.4 FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN 313
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 315
ANEXOS 379
9.1 ANEXO I. CUESTIONARIO ESTUDIO EMPÍRICO 1 381

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

9.2 ANEXO II. CUESTIONARIO ESTUDIO EMPÍRICO 2. 385
9.3 ANEXO III. CUESTIONARIO ESTUDIO EMPÍRICO 3..... 389

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Índice de Tablas

Tabla 1. Competencias de los trabajadores *engaged* 41
Tabla 2. Proceso de socialización 53
Tabla 3. Virtudes y fortalezas según Seligman 68
Tabla 4. Diferencia entre empleado *engaged* y empleado no *engaged* 90
Tabla 5. Definiciones del *engagement* (ordenadas cronológicamente) 93
Tabla 6. Comparación de los elementos del *burnout* y del *engagement* 102
Tabla 7. Relación entre *workaholism*, *burnout* y *engagement* 105
Tabla 8. Definiciones de voluntariado 112
Tabla 9. Investigaciones sobre el *engagement* y voluntariado 114
Tabla 10. Cuadro de Demandas-Recursos Laborales y Personales 143
Tabla 11. Relación de estudios de *engagement* en el ámbito de las organizaciones 153
Tabla 12. Relación de estudios de *engagement* en el ámbito de la educación 159
Tabla 13. Cuestionario *Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)* 164
Tabla 14. Cuestionario Gallup Q12 165
Tabla 15. Cuestionario UWES 167
Tabla 16. Baremos para el UWES (N = 1275 trabajadores españoles) 171
Tabla 17. Cuestionario de prácticas de alto rendimiento 172
Tabla 18. Escala de la Madurez de la Fe (FMS) 174
Tabla 19. Relación de hipótesis 186
Tabla 20. Hipótesis en las que se profundiza con las entrevistas a directores de centro 187
Tabla 21. Relación de instituciones religiosas fundadas en España 194
Tabla 22. Definiciones de ideario 198
Tabla 23. Congregaciones religiosas con Centros educativos 209
Tabla 24. Población objeto de estudio por centros educativos 222
Tabla 25. Población objeto de estudio por comunidades autónomas 223
Tabla 26. Población objeto de estudio por género 223
Tabla 27. Etapas educativas en la que desarrolla su función el personal docente 224
Tabla 28. Ficha Técnica Estudio 1 226
Tabla 29. Ficha Técnica Estudio 3 227
Tabla 30. Datos del ambiente laboral en el centro y la retribución percibida 238
Tabla 31. Datos de la implicación en el centro 239
Tabla 32. Procesamiento de casos y estadística de fiabilidad 243
Tabla 33. Valores del alfa de Cronbach para las tres dimensiones 244
Tabla 34. Valores de correlaciones del Factor Vigor 245
Tabla 35. Valores de correlaciones del Factor Dedicación 246
Tabla 36. Valores de correlaciones del Factor Absorción 247
Tabla 37. Valores de la normalidad 248
Tabla 38. Valores de la normalidad variables independientes 249
Tabla 39. Rangos promedio para el género 250
Tabla 40. Valores de la U de Mann-Whitney para el género 250
Tabla 41. Valores de Pearson para la edad 251
Tabla 42. Rangos promedio para el puesto de trabajo 252
Tabla 43. Valor de Kruskal Wallis para el puesto de trabajo 252
Tabla 44. Valores de Pearson para el número de personas a su cargo 253
Tabla 45. Rangos promedio al estar contrato acorde al máximo nivel de estudios alcanzado 253

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Tabla 46. Valores de la U de Mann-Whitney al estar contrato acorde al máximo nivel de estudios alcanzado 254
Tabla 47. Valores de Pearson para la antigüedad en el centro 254
Tabla 48. Valores de los residuos tipificados corregidos para la etapa educativa por la que esté contratado 255
Tabla 49. Valores de Chi-cuadrado para la etapa educativa por la que esté contratado 256
Tabla 50. Rangos promedio para la situación laboral del trabajador 257
Tabla 51. Valores de la U de Mann-Whitney para la situación laboral del trabajador 257
Tabla 52. Rangos promedio para la jornada laboral 258
Tabla 53. Valores de la U de Mann-Whitney para la jornada laboral 258
Tabla 54. Rangos promedio para la relación previa con la organización 259
Tabla 55. Valores de la U de Mann-Whitney para la relación previa con la organización 259
Tabla 56. Rangos promedio al considerarse bien retribuido 260
Tabla 57. Valor de Kruskal Wallis al considerarse bien retribuido 260
Tabla 58. Rangos promedio para la percepción de retribución con los compañeros 261
Tabla 59. Valor de Kruskal Wallis para la percepción de retribución con los compañeros 261
Tabla 60. Rangos promedio para el ambiente laboral 262
Tabla 61. Valor de Kruskal Wallis para el ambiente laboral 263
Tabla 62. Rangos promedio por ser un centro educativo religioso 264
Tabla 63. Valor de Kruskal Wallis por ser un centro educativo religioso 264
Tabla 64. Rangos promedio por los fines sociales del centro 265
Tabla 65. Valor de Kruskal Wallis por los fines sociales del centro 265
Tabla 66. Rangos promedio por la historia del centro 266
Tabla 67. Valor de Kruskal Wallis por la historia del centro 266
Tabla 68. Rangos promedio por el ideario del centro 267
Tabla 69. Valor de Kruskal Wallis por el ideario del centro 267
Tabla 70. Rangos promedio para el proyecto educativo del centro 268
Tabla 71. Valor de Kruskal Wallis para el proyecto educativo del centro 268
Tabla 72. Rangos promedio para la participación en otras actividades del centro 269
Tabla 73. Valores de la U de Mann-Whitney participación otras actividades del centro 269
Tabla 74. Comparación Baremos UWES con la muestra del estudio 273
Tabla 75. Cifras Inspectoría María Auxiliadora 274
Tabla 76. Comparación Baremos UWES con la muestra del estudio 285
Tabla 77. Comparación de resultados de los estudios 286
Tabla 78. Procesamiento de casos y estadística de fiabilidad 287
Tabla 79. Valores del alfa de Cronbach para el cuestionario de Espiritualidad 288
Tabla 80. Valores de las correlaciones de Pearson de UWES-Espiritualidad 289
Tabla 81. Valores de correlaciones UWES-Espiritualidad 289
Tabla 82. Valores de normalidad 290
Tabla 83. Valores de diferencias de medias 291
Tabla 84. Valores coeficientes de correlación 293
Tabla 85. Valor de Durbin-Watson 293
Tabla 86. Valores de los coeficientes 294
Tabla 87. Resumen contraste de hipótesis 295

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Índice de Figuras

Figura 1. Marco conceptual teórico 25
Figura 2. Proceso de investigación científica 28
Figura 3. Clasificación de los recursos de la empresa 37
Figura 4. El modelo de organizaciones saludables 42
Figura 5. Dimensiones del *engagement*. 95
Figura 6. Estructura tridimensional del *engagement* 96
Figura 7. Las hipotéticas relaciones entre el *engagement* y el *burnout* 100
Figura 8. Modelo bidimensional del bienestar subjetivo en el trabajo 101
Figura 9. Modelo de Demandas y Recursos Laborales 109
Figura 10. Modelo teórico de la motivación del acoplamiento 119
Figura 11. Predicciones de las Demandas y Recursos laborales 133
Figura 12. Intervenciones basadas en la teoría de DRL 137
Figura 13. Modelo DRL y recursos personales 140
Figura 14. Proceso de uso de la encuesta DRL 144
Figura 15. La autoeficacia como antecedente y consecuencia del *engagement* 146
Figura 16. Modelo de organización saludable 149
Figura 17. Preguntas del instrumento de *Utrecht Work Engagement Survey* 169
Figura 18. Modelo de investigación Fase 1 175
Figura 19. Modelo de investigación Fase 2 176
Figura 20. Modelo teórico de investigación 177
Figura 21. Modelo teórico con relación de hipótesis 178
Figura 22. Modelo de estudios empíricos 219
Figura 23. Distribución por provincias 231
Figura 24. Distribución por estado civil 232
Figura 25. Distribución por nivel de estudios 233
Figura 26. Distribución según el puesto de trabajo 234
Figura 27. Distribución según la etapa educativa 235
Figura 28. Distribución según situación y jornada laboral 236
Figura 29. Distribución según la relación previa y su influencia en la contratación 237
Figura 30. Distribución del ambiente laboral 239
Figura 31. Distribución de la implicación en el centro. 241
Figura 32. Comparación de las medias de la dimensión Vigor 270
Figura 33. Comparación de las medias de la dimensión Dedicación 271
Figura 34. Comparación de las medias de la dimensión Absorción 272
Figura 35. Distribución según el puesto de trabajo 280
Figura 36. Distribución según la etapa educativa 281
Figura 37. Comparación de las medias de la dimensión Vigor 282
Figura 38. Comparación de las medias de la dimensión Dedicación 283
Figura 39. Comparación de las medias de la dimensión Absorción 284
Figura 40. Modelo teórico con hipótesis aceptadas 297

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

1.1 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En la actualidad, las organizaciones se enfrentan a unos entornos cambiantes, sociales, económicos y políticos que afectan al desarrollo de su actividad, y por tanto a la Dirección de Recursos Humanos. Los empleados han cambiado sus expectativas respecto a las organizaciones, para ellos, son más atractivas aquellas organizaciones que le permitan el desarrollo de sus fortalezas con un sentido de pertenencia, y no aquellos en los que el vínculo sea una mejor remuneración y un trabajo para toda la vida. Las organizaciones en estos momentos necesitan, además de empleados responsables e involucrados en el desarrollo de sus tareas, trabajadores más creativos, innovadores, autoeficaces, optimistas, con habilidades sociales y dinámicas. En definitiva, trabajadores comprometidos con su trabajo y con su organización, es decir, trabajadores *engaged*. Los trabajadores *engaged* son personas que están muy implicadas y entusiasmadas en su trabajo, sus emociones positivas son superiores a las negativas, tienen más iniciativa, generan *feedback* en el desempeño de sus funciones, sus valores y creencias, y por tanto son compatibles con la cultura de la organización.

Como se explicará más adelante, estas características relacionadas con el *engagement* tienen conexión directa con los resultados que obtiene la organización. Es por ello que existe una relación positiva entre el nivel de *engagement* y los rendimientos que la organización alcanza.

Los Recursos Humanos son la piedra angular en toda organización. El alcance de los objetivos y metas que se proponga la organización dependerá de la eficacia en el desarrollo de las tareas, así como las responsabilidades asignadas a los Recursos Humanos. Aunque cada organización tiene su propio objetivo, del mismo modo los empleados que participan en ella también tienen sus propósitos y necesidades. Por tanto, la dirección debe buscar que cada individuo pueda satisfacer sus necesidades y la consecución de sus expectativas, para conseguir los objetivos de la organización. Es por ello, que es primordial desarrollar una política adecuada en la gestión de los Recursos Humanos.

En paralelo, la situación actual de la educación no tiene comparación histórica con otros momentos. Se están configurando nuevos escenarios y situaciones para los centros educativos, los docentes, alumnos y todas las personas que en una u otra medida están relacionadas con el desarrollo diario de la docencia.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

En la actualidad, los centros educativos reflejan una mayor pluralidad en su alumnado y están abiertos ante una sociedad cada vez más diversa, con estructuras y relaciones familiares complejas. Además, los alumnos son más heterogéneos en cuanto a su composición cultural, étnica y lingüística, con sus correspondientes repercusiones en el ámbito cultural y religioso y demandando ayuda en aspectos como necesidades educativas especiales, sociales y económicas. Por tanto, el docente se encuentra por un lado con una serie de dificultades sociales por la indisciplina, desinterés y falta de motivación del alumnado y, por otro lado, con las posturas negativas que pueden tener los padres con respecto a la educación de sus hijos.

Con el paso de los años, la docencia ha pasado a ser una de las profesiones más vulnerables de padecer problemas de salud mental. El papel del profesor en la sociedad vigente es más estresante y más retador. En la actualidad, al profesor no solo se le exige la educación, la formación, la orientación y la guía de sus alumnos, sino que también se le demanda, en una sociedad donde las familias de una manera u otra han delegado sus funciones, el ejercer las responsabilidades de padres. Por otra parte, no se puede olvidar las exigencias, no solo de los alumnos y las familias, sino las que conllevan a nivel docente los numerosos cambios por distintas reformas y cambios en la normativa educativa. Los profesores, también se enfrentan en el ambiente escolar con situaciones más cercanas, como son las infraestructuras necesarias para poder ejercer su trabajo. Así, hoy en día, en que la tecnología es fundamental para el aprendizaje de los alumnos, los profesores tienen que gestionar los problemas que les puede acarrear el no disponer de esos elementos, tales como la falta de infraestructura tecnológica y de materiales didácticos además de problemas técnicos en las instalaciones.

Uno de los recursos para hacer frente a las exigencias anteriores con los que cuenta el docente, según Bandura (1997, p. 3) es la autoeficacia, definida como: “creencia en la propia capacidad para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para manejar situaciones futuras”. A esto se le une el apoyo social que reciben de sus compañeros, el llevarse bien con los alumnos, la participación de éstos en clase, la gestión eficaz de reuniones y el acceso fácil a la información y materiales, entre otros (García, Llorens, Cifre y Salanova, 2006).

En este contexto, han surgido nuevos conceptos que se relacionan con la profesión docente, tales como el *engagement* y *burnout*. El concepto de *engagement* fue descrito

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

por Kahn (1990, p. 694) como “el aprovechamiento de los miembros de la organización de sus propios roles de trabajo, en el *engagement* las personas utilizan y se expresan así mismas física, cognitiva, emocional y mentalmente durante el desarrollo de sus roles”.

El *burnout* se puede definir como “un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede ocurrir en individuos normales que trabajan con personas de alguna manera” (Maslach, 1993, p. 20). Se entiende por agotamiento emocional los sentimientos que se producen a nivel emocional cuando no se puede dar más de sí y ocasionan una disminución en los propios recursos emocionales. La despersonalización hace referencia a las respuestas, sentimientos y las conductas cínicas con respecto a otras personas. Y por reducida realización personal se entiende la disminución de los sentimientos de competencia y logro en el trabajo (Maslach, 1993).

Esta investigación se centra en el concepto de *engagement*. La traducción al español de dicho término *engagement* es compleja, ya que no hay una definición concreta que pueda abarcar la total idiosincrasia del concepto, que evite las repeticiones, errores o caer en simplezas. La denominación de *engagement* no tiene el mismo significado exacto que pueda tener otros términos en inglés, como pueden ser:

- Enganche (*work attachment*).
- Implicación en el trabajo (*work involvement*).
- Dedicación al trabajo (*work dedication*).
- Compromiso organizacional (*organizational commitment*).
- Adicción al trabajo (*workaholism*).

Así, Salanova y Schaufeli (2009a, 2009b) utilizan el término compromiso en inglés, *engagement.* Siendo considerado por estos autores como la vinculación psicológica al trabajo (Salanova y Schaufeli, 2009a, 2009b).

Como consecuencia de los continuos cambios en las organizaciones a nivel tecnológico y económico, que han provocado una alteración en los modelos de relaciones laborales, se hace necesario el estudio de la implicación de los trabajadores en la organización. Por ello, se atiende a los modelos de las culturas orientales donde

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

consideran la espiritualidad como parte esencial de la vida laboral (Ashmos y Duchon, 2000).

La relación de la espiritualidad con el ámbito laboral supone una alternativa favorable al conocer las necesidades de los trabajadores en cuanto al valor de su existencia en su ámbito laboral (Covey, 1989; Neal, 1997; Senge, 1990). El compromiso que demuestran los trabajadores en sus creencias y valores es trasladado a la organización de forma que se refleja en un incremento en la rentabilidad y aportación de estos a través de una mayor demostración de inteligencia, creatividad y cualidades que diferencian a unas organizaciones con respecto a otras (Mitroff y Denton, 1999).

No obstante, se tratará de analizar si el compromiso que adquiere el empleado en el momento de desarrollar sus funciones, viene establecido por una responsabilidad previa a la relación contractual y motivada, por la disposición del mismo al tipo de organización de la que va a ser miembro, al puesto de trabajo que desarrollará, las características personales o a las prácticas de recursos humanos desarrolladas por la organización entre otros.

Por ello la importancia de las prácticas STAR como una estrategia utilizada en los Recursos Humanos para diferenciar y reforzar los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores que forman parte de la empresa, tratando de conseguir una mayor motivación de estos para impedir su salida de la organización (Huselid, 1995). Con dichas prácticas STAR se trata de conseguir mejorar las capacidades de los trabajadores (Bayo y Merino, 2002) y una mayor implicación de los trabajadores en la organización (Valle y Sánchez, 2002).

No se puede olvidar que existe también un compromiso de la organización hacia los trabajadores, dada las características específicas de estas organizaciones. Es por ello que a priori puedan existir esos compromisos en unos niveles elevados. Por ejemplo, uno de los objetivos de las organizaciones sobre las que se realiza esta investigación, las Congregaciones Religiosas, es el bienestar del capital humano, no solo a nivel físico, sino también a nivel personal, ya que esto tiene una relación directa en el desempeño y productividad que pueda tener un empleado. Todo esto se expondrá más adelante en el contexto de la investigación y dentro del ámbito de la Organización de Empresas.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

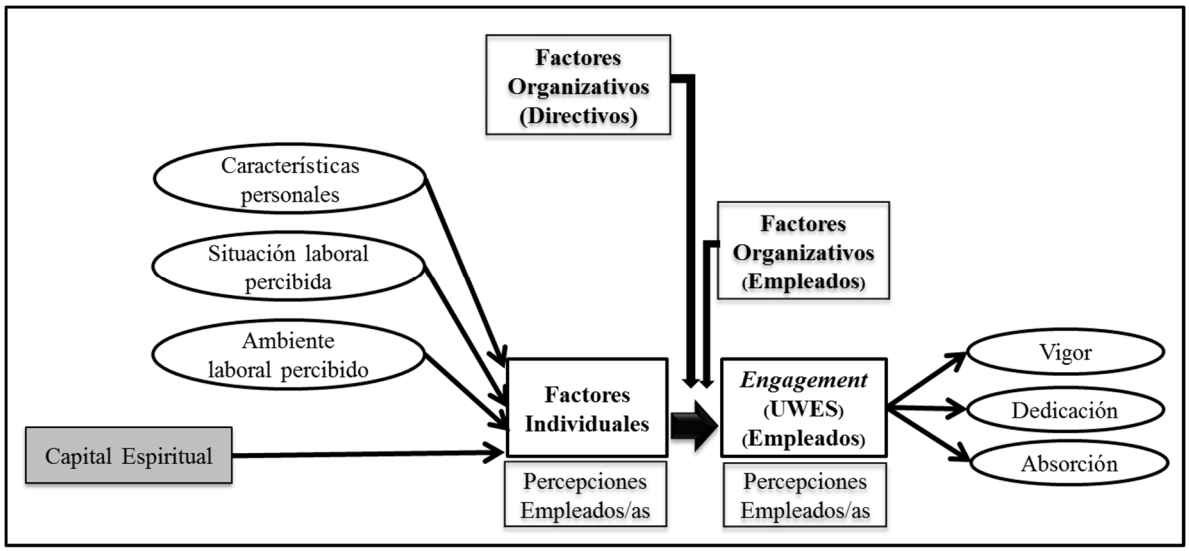
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente trabajo de investigación se tratará como objetivo principal el analizar el compromiso de los trabajadores en Congregaciones Religiosas Educativas en España, en concreto en la Congregación Salesiana.

El *engagement* es el plus adicional que aporta el empleado a la organización en el tiempo, basado en tres aspectos, vigor, dedicación y absorción. Esto es posible porque el trabajador tiene un estado psicológico positivo que hace que el desarrollo de su trabajo sea superior. No sufre un desgaste por esa contribución adicional, contribuyendo a dicho estado positivo sus creencias y su fe, y pudiendo además las organizaciones potenciarlo a través de prácticas de RRHH de alto rendimiento que se diseñarán desde la Dirección Estratégica de los RRHH.

En la siguiente Figura se puede observar el marco conceptual teórico para la presente tesis, que se explica detalladamente más adelante.

Figura 1. Marco conceptual teórico



Fuente: Elaboración propia.

Por consiguiente, el núcleo del presente trabajo de investigación tendrá los siguientes objetivos:

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

- Estudiar el concepto de *engagement* mediante una revisión de la literatura existente en el campo científico de la Organización de Empresas y bajo la perspectiva de la Dirección de Recursos Humanos.
- Analizar los componentes del *engagement*, vigor, dedicación y absorción en el desarrollo del trabajo.
- Analizar el concepto de *engagement* de los empleados en Congregaciones Religiosas Educativas.
- Examinar empíricamente el grado de *engagement* en Congregaciones Religiosas Educativas.
- Examinar empíricamente el grado de *engagement* de los empleados de la Congregación Salesiana.
- Examinar empíricamente el capital espiritual como antecedente del grado de *engagement*.

Estos objetivos se desglosan más adelante en hipótesis de trabajo, que se recogen en los capítulos siguientes.

1.3 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación se expone la metodología empleada para alcanzar los objetivos planteados de la investigación, y que ha consistido en una revisión de la literatura y tres estudios empíricos en Congregaciones Religiosas Educativas. La congregación objeto de estudio ha sido la Sociedad de San Francisco de Sales, Sociedad Salesiana o Congregación Salesiana como es más conocida. Los miembros son conocidos como Salesianos de Don Bosco o simplemente Salesianos. Esta congregación fue fundada por Don Bosco en Turín (Italia) en 1859.

Para el estudio de la literatura se han utilizado diversas fuentes. En primer lugar, se ha efectuado el registro bibliográfico de publicaciones disponibles en distintos medios, tanto físicos en la propia Universidad de Málaga como en bases de datos en internet, además del uso de la plataforma de búsquedas bibliográficas Jábega.

Junto a esto, con objeto de incrementar el conocimiento sobre el *engagement* en las organizaciones, se ha asistido a diversos congresos, seminarios, conferencias, jornadas y cursos. En una de estas jornadas, en concreto en la *II Jornada Ciudad del siglo XXI sobre*

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Organizaciones Positivas y Saludables, organizada por la Universidad de Málaga en marzo de 2016, se estableció contacto personal con la Dra. Marisa Salanova, pionera en estudios de *engagement* desde una perspectiva psicológica, la cual ofreció sus orientaciones e impresiones sobre el tema objeto de la presente tesis.

En cuanto a la metodología utilizada en la investigación empírica, como se ha comentado, el presente trabajo se centra en el análisis de *engagement* de los empleados en los centros educativos de la Congregación Salesiana. Los centros para los estudios empíricos han sido los ubicados en las comunidades autónomas de Andalucía, Extremadura y las Islas Canarias, que son las que componen la población objeto de estudio. Para ello, se desarrolló un cuestionario para el Estudio empírico 1 destinado a todo el personal de los centros, tanto docentes, personal de administración y personal de servicio. También se desarrolló una entrevista en el Estudio empírico 2, la cual se realizó a 10 directores de centro. Finalmente, se diseñó un tercer cuestionario para el Estudio empírico 3, destinado tanto al personal docente como al personal de administración y servicio.

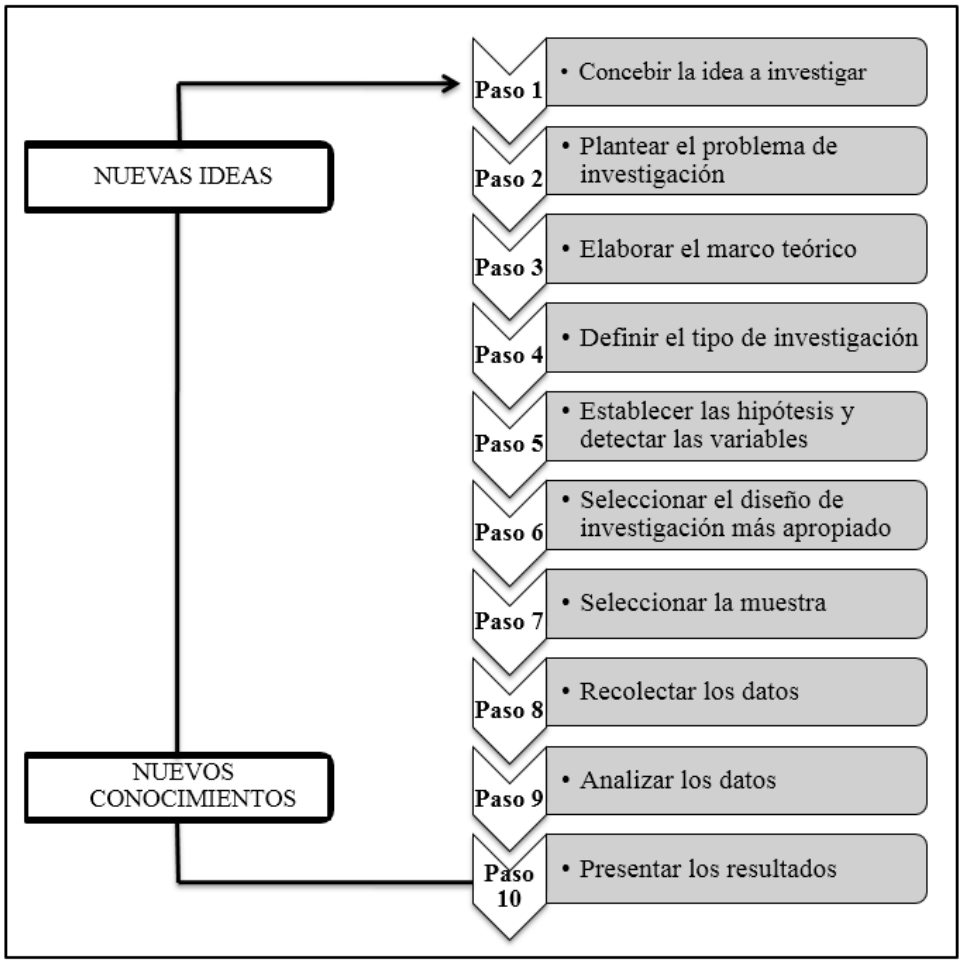
1.4 ESTRUCTURA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Un trabajo de investigación científica es un proceso dinámico, cambiante y continuo. Se debe considerar una serie de etapas interconectadas entre sí, derivándose unas de otras. En la realización de un trabajo de investigación, hay que llevar una secuenciación de las etapas sin modificar su orden ni suprimir alguna de ellas (Hernández, Fernández y Baptista, 2003; Quivy y Van Campenhoudt, 2000), si el resultado de la investigación no es válido, o no se alcanza los propósitos previsto para su realización, no sería una investigación científica; siendo la característica principal de este tipo de investigaciones su orden y rigurosidad (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

En la Figura se muestran las principales etapas que se llevan a cabo en este trabajo de investigación.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Figura 2. Proceso de investigación científica



Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2003, p. 23).

Para conseguir los objetivos de la investigación, descritos anteriormente, el presente estudio se estructura en los siguientes capítulos, se comenta su contenido brevemente a continuación:

- Capítulo primero, esta introducción.
- En el capítulo segundo, se examina la Dirección Estratégica de Recursos Humanos, desde el enfoque de los recursos. También se analiza el *engagement* en los entornos organizativos saludable y como capacidad organizativa. En la parte central del capítulo se estudian las prácticas de recursos humanos de alto

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

rendimiento o de alto compromiso. Por último, se analiza, la espiritualidad en el trabajo y el Capital Espiritual.

- En el capítulo tercero, se profundiza en los fundamentos teóricos del *engagement* en el trabajo. Se describen los antecedentes del *engagement* y se define el concepto de *engagement.* En la parte central del capítulo se desarrolla la comparación del *engagement* en las organizaciones con otros tipos de vivencias del trabajador, como pueden ser: adicción al trabajo, satisfacción laboral y voluntariado. Posteriormente se estudia el impacto organizativo del *engagement* en el trabajo, finalizando con la Teoría de los Recursos y Demandas Laborales, los Recursos Personales y el Capital Psicológico como principal componente para el *engagement*.
- En el capítulo cuarto, se enumeran diversos estudios de *engagement* en organizaciones con carácter general, estudios en organizaciones cuyo ámbito laboral es la educación y estudios en organizaciones de carácter social. Posteriormente, se analiza los diferentes sistemas de medición del *engagement* y la medición del Capital Espiritual. En la parte central del capítulo, se desarrollan el modelo de investigación y las hipótesis de trabajo.
- En el capítulo quinto, se realiza un análisis de la terminología sobre instituciones religiosas. Se examina la implantación de las instituciones religiosas educativas en España, así como, una descripción de los Centros Educativos Concertados de España. En la parte central del capítulo se describe, desde un punto de vista católico, el compromiso del laico católico, las aplicaciones de la doctrina social de la Iglesia en el mundo del trabajo y la Escuela Católica. También se desarrolla el liderazgo en los centros educativos. En este capítulo se analiza la Congregación Salesiana, así como otras congregaciones religiosas educativas. Para finalizar, se explica la metodología utilizada para el contraste de las hipótesis definidas.
- En el Capítulo sexto, se incluye la metodología y el diseño de los cuestionarios para los estudios empíricos 1 y 3, así como el diseño de la entrevista para el estudio empírico 2. A continuación, se desarrollan las distintas fases seguidas en la recogida de datos de los tres estudios empíricos con las respectivas fichas técnicas de cada uno de ellos. Cerrando el capítulo con el análisis de la población de los estudios empíricos. Se realiza el análisis y discusión de los resultados obtenidos de los tres estudios realizados. Un primer estudio consta de 200 participantes,

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

docentes, personal de administración y personal de servicio de los centros salesianos de las Comunidades Autónomas de Andalucía, Extremadura y Canarias. En el segundo estudio se realizaron 10 entrevistas a directores de centros educativos pertenecientes a la Congregación Salesiana. En el tercer estudio empírico se obtuvieron 50 participantes de un centro salesiano de Andalucía, el cual no se especifica por razones de privacidad. En los Estudio 1 y Estudio 3, se realiza en primer lugar una descripción de la muestra y de sus principales características y se prosigue efectuando un análisis bivariante y de regresión, comentando las principales relaciones observadas y el contraste de hipótesis. Para el Estudio 2, se profundiza en cuestiones cualitativas relacionadas con el *engagement* desde un punto de vista de la dirección de centros.

- Se finaliza el presente trabajo con el séptimo capítulo, en el que se exponen las conclusiones más relevantes, las limitaciones de la presente investigación y se proponen futuras líneas de investigación. A ello se añaden las referencias bibliográficas y anexos.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

CAPÍTULO 5. CONTEXTO: ANÁLISIS DEL SECTOR DE LA EDUCACIÓN. CONGREGACIÓN SALESIANA

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

2.1 CONCEPTOS

La terminología relacionada con las instituciones religiosas, puede llevar a la confusión, siendo necesaria su aclaración. Por tanto, los términos orden, congregación, instituto o institución religiosa, son denominaciones que dependen del momento de su creación. Al realizarse, como se ha comentado, el estudio empírico de este tipo de congregaciones, es necesario incluir este contenido que aclara los orígenes y situación actual de las mismas.

Se denominan órdenes religiosas a aquellas instituciones fundadas anteriormente a la segunda mitad del siglo XVII. Las creadas después de la segunda mitad de dicho siglo, son denominadas congregaciones (Faubell, 2000).

Una definición más exacta se encuentra en el Código de derecho canónico de 1917, en la que se define por orden religiosa, "la religión en la que se emiten votos solemnes" (Faubell, 2000, p. 137).

Entendiendo por:

- Religión: "Una sociedad, aprobada por la legítima autoridad eclesiástica, en la cual los socios, conforme a las leyes propias de la misma sociedad, emiten votos públicos, sean perpetuos o temporales, que se han de renovar cuando expire el plazo para el cual fueron emitidos, y de ese modo tienden a la perfección evangélica" (Faubell, 2000, p. 138).
- Voto solemne: El que según las formalidades exigidas por el derecho se hace públicamente.

Otra definición es la relativa a la Congregación religiosa o congregación simplemente: "la religión donde solo se emiten votos simples, ya sean perpetuos ya temporales" (Faubell, 2000, p. 144). Esto lleva a la definición de:

- Votos simples: El que se emite sin solemnidad exterior de derecho.

Con respecto al ámbito educativo, la acción de las instituciones religiosas en nuestro país, ha estado muy marcada por las decisiones que la política ha tomado respecto de la religión en general, afectando a las agrupaciones y comunidades dedicadas a la enseñanza (Faubell, 2000).

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

2.2 CONGREGACIÓN SALESIANA

La Congregación Salesiana fue fundada el 18 de diciembre de 1859 por Juan Melchor Bosco Occhiena en el Oratorio de San Francisco de Sales, Valdocco, Turín (Italia). El nombre dado a la congregación por el fundador fue el de Pía Sociedad de San Francisco de Sales, contando en sus inicios con 17 miembros (un sacerdote, 15 seminaristas y un estudiante). El primer miembro salesiano laico que ingresó en la nueva Congregación fue el 22 de febrero de 1860. La Iglesia aprobó la Congregación el 23 de julio de 1864 reconociendo oficialmente sus Constituciones y Reglamentos el 3 de abril de 1874 (Congregación Salesiana, 2015).

La primera casa salesiana construida fuera de la ciudad de Turín fue la de Mirabello abierta en 1863 y Francia fue el primer país en que el que se instalaron fuera de Italia, más concretamente en la ciudad de Niza, donde se abrió una casa salesiana en 1863. Argentina fue el primer país fuera del continente europeo en recibir a los salesianos, donde llegaron en 1875. Al año siguiente Don Bosco publicó su descripción del Sistema Preventivo y el Boletín Salesiano.

Don Bosco falleció el 31 de enero de 1888 en la ciudad de Turín y la Congregación contaba con 773 salesianos, 276 novicios, 57 casas y 6 provincias. Sería el padre Miguel Rúa el primer sucesor de D. Bosco, quien en sus años de gobierno dentro de la Congregación la hizo llegar a los cinco continentes (Congregación Salesiana, 2015).

La Congregación Salesiana recibe su nombre en honor al santo obispo de Ginebra, Francisco de Sales (1567 - 1622). Francisco nació en Saboya, en la población de Sales (Alta Saboya, hoy en Francia). En Don Bosco influyó la espiritualidad del Piamonte desarrollada por Francisco de Sales en favor de los jóvenes. El santo obispo, doctor de la Iglesia, expone en sus obras un proyecto de santificación desde lo cotidiano y lo sencillo, pero muy especialmente desde la amabilidad y la alegría interior. Por ello Don Bosco, adjudicó al obispo como patrón de su Congregación, dándole su nombre.

El término salesiano está relacionado con todos los miembros de la Familia y Congregación Salesiana sean religiosos o laicos, al mismo tiempo dicho término es relacionado con los conceptos de: espiritualidad salesiana, colegio salesiano, centro juvenil salesiano y todo aquello que tenga relación con Don Bosco (Congregación Salesiana, 2015).

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Si bien el término salesiano se relaciona directamente con los sacerdotes y hermanos miembros de la Congregación Salesiana, todos los miembros de la Familia Salesiana, sean religiosos o laicos, tienen el derecho a utilizar dicho nombre, una vez probado que estén asociados a la Familia Salesiana. De igual forma el término acompaña numerosos conceptos: espiritualidad salesiana, colegio salesiano, centro juvenil salesiano y todo aquello que se relacione con Don Bosco.

En 1888, año de la muerte de Don Bosco, había 773 salesianos y 276 novicios. En 1910, después de la muerte del padre Miguel Rúa los salesianos eran 4.001 y seguirá en incremento constante durante todo el siglo XX hasta el Concilio Vaticano II cuando la Iglesia Católica experimenta un descenso global en las vocaciones religiosas: 5.075 en 1921, 8.954 en 1931, 16.364 en 1951 y 22.383 en 1964. Se presenta un descenso a 17.173 en 1977 y un mínimo ascenso a 17.561 en 1995. En la actualidad los salesianos son 15.952 y están presentes en 132 naciones entre las cuales las primeras cinco en número de salesianos son Italia, India, España, Polonia y Brasil. Los salesianos se cuentan entre las primeras comunidades religiosas masculinas más numerosas de la Iglesia Católica, junto con los jesuitas y los franciscanos. En España llegan a la localidad de Utrera (Sevilla) los primeros salesianos el 16 de febrero de 1881, siendo el comienzo de la presencia salesiana en nuestro país (Congregación Salesiana, 2015).

En la actualidad, la Congregación Salesiana se extiende por todo el mundo, tiene presencia en 132 países, realizando su acción en Centros Juveniles, Colegios, Escuelas de Formación Profesional, Parroquias, Plataformas de Acción Social, Escuelas de Formación del Profesorado, Universidades, Residencias, Misiones, centros de comunicación social y otras presencias al servicio de la juventud. Los Salesianos de Don Bosco son unos 15.952 repartidos por todos los continentes y organizados en 90 Inspectorías o Provincias religiosas (Donbosco, 2016).

La presencia de la Congregación Salesiana en España, está formada por aproximadamente 1.300 salesianos, dedicados a la educación humana y cristiana de los jóvenes, preferentemente de las clases populares, estando agrupados en dos provincias religiosas o Inspectorías actualmente. Los salesianos dirigen colegios, centros juveniles, parroquias, centros de atención a jóvenes en riesgo, escuelas de tiempo libre y de catequesis, editoriales, librerías y centros de producción audiovisual. Una de las

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

características de la obra de los salesianos, es el centro juvenil y el oratorio, ambos, destinadas a la educación de los niños y jóvenes en el tiempo libre (Donbosco, 2016).

En lo referente a la enseñanza, la Congregación ofrece en la mayoría de sus centros educativos los niveles educativos desde Infantil hasta la Formación Profesional. Prestando atención especial a todo lo referido a la Formación Profesional. Con un total de 98 centros escolares, los Salesianos, atienden a cerca de 80.000 estudiantes, junto a unos 4.500 profesores.

La Congregación está formada por salesianos sacerdotes y salesianos laicos o coadjutores. Su proyecto apostólico, heredado de su fundador se basa en ser signos y portadores del amor de Dios a los jóvenes, especialmente a los más pobres. Los jóvenes representan el primer y más privilegiado destinatario del trabajo de los salesianos.

San Juan Bosco, desde su sentido común y su profunda espiritualidad, creó un sistema de educación que fuese capaz de desarrollar la persona en su totalidad, cuerpo, corazón, mente y espíritu (Congregación Salesiana, 2015).

Para diferenciar su método, del represivo sistema educativo que estaba vigente en Italia en el siglo XIX, denominó a su nueva forma de educar, sistema preventivo. Con este sistema buscaba la forma de prevenir la necesidad del castigo poniendo al niño en un entorno en el cual se viese capaz de ser lo mejor que uno puede ser, abordando la educación de una forma agradable, amable e integral.

Crea un clima idóneo para que cada niño/a saque lo mejor de sí mismo, predisponiéndole a mostrarse realmente como es, ayudando al joven en la adquisición de hábitos que le puedan permitir optar por todo lo que en la vida es bueno, saludable, alegre y prometedor (Congregación Salesiana, 2015).

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

CAPÍTULO 7. CONCLUSIONES

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

3.1 CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La presente Tesis Doctoral tiene como objetivo el estudio del *engagement* en centros educativos religiosos, mediante la elaboración y contrastación de un modelo teórico. Para ello se han llevado a cabo tres estudios empíricos.

Las conclusiones generales a las que se han llegado son las siguientes:

1. Tras el estudio realizado se confirma la definición de *engagement como el plus adicional que aporta el empleado a la organización en el tiempo, basado en tres aspectos, vigor, dedicación y absorción. Dicho plus adicional se considera la contribución de la parte espiritual del trabajador como recurso personal a la organización.* Es decir a mayor espiritualidad de los trabajadores se incrementa el nivel de *engagement* en la organización. Por lo tanto, la espiritualidad se convierte en un buen predictor del *engagement* del empleado.

2. El cuestionario UWES es aplicable a centros educativos religiosos, obteniéndose una media total de nivel de *engagement* de 5,21 y unas puntuaciones tanto a nivel global como de las tres dimensiones, alto. Se concluye, que los trabajadores tienen un nivel de *engagement* alto en el desarrollo de su trabajo y obteniéndose el mismo nivel con respecto a cada una de las tres dimensiones (Vigor, Dedicación y Absorción) que configuran el *engagement*. La fiabilidad de los datos se ha comprobado con el coeficiente de alfa de Cronbach, con un valor de 0,962 para la escala del UWES-17. La fiabilidad para las tres dimensiones del cuestionario ha sido: 0,926 para la dimensión Vigor, 0,936 para la dimensión Dedicación y 0,856 en la dimensión Absorción. En el estudio empírico 3, la media total de nivel de *engagement* es de 5,37, valor superior al obtenido en el estudio 1, por lo tanto tienen un nivel alto de *engagement*, y un valor del alfa de Cronbach de 0,857. Se concluye que una vez realizados el análisis de correlaciones y el análisis de fiabilidad mediante el alfa de Cronbach; el modelo de UWES desarrollado en empresas privadas es útil y aplicable también para centros educativos religiosos.

   Los trabajadores de estos centros tienen una fuerte pasión por su trabajo, al considerarse un trabajo vocacional, lo que puede hacer que puedan disfrutar en el trabajo y puedan desarrollarse (Seligman, Steen, Park, y Peterson, 2005). Por ello, le dediquen tiempo, esfuerzo y recursos (Marsh et al., 2013; Vallerand et al., 2003;

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Vallerand, Paquet, Philippe y Charest, 2010) de forma natural o armonioso (Vallerand et al., 2003). Hay que evitar que la pasión pueda dar pie a que el trabajador se convierta en adicto al trabajo, como así lo revelan los últimos estudios (Del Líbano, Renedo, Llorens y Salanova, 2005), siendo favorecida esta situación por las nuevas tecnologías de la información y la comunicación que permiten al trabajador estar disponible en cualquier lugar y momento.

3. Los resultados demuestran que el *engagement* de los trabajadores no es el resultado de las características personales ni del ambiente laboral o situación laboral, sino exclusivamente por factores organizativos del centro. Aunque hay que señalar que la edad influye de forma negativa al nivel de *engagement.* Se han contrastado hipótesis de carácter personal, ambiente y situación laboral cuyos resultados han sido rechazados. Por tanto, las peculiaridades del centro, hacen que los trabajadores se sientan más comprometidos, esto es debido al grado de identificación que tienen con la organización (Ashforth y Mael, 1989; Mael y Ashforth, 1992, 2001).

4. En cuanto a la espiritualidad, existe una relación positiva con respecto al nivel de *engagement* de los trabajadores. Por lo que a medida que se produce un incremento en la espiritualidad del individuo, provoca un aumento en su nivel de *engagement.* Entendiendo la espiritualidad tanto en una relación vertical, con un ser supremo, como horizontal, su relación con el prójimo. Esto unido a la característica de ser un centro educativo religioso, adquiere más sinergia, al coincidir con el recurso personal que aporta el individuo. Se confirma la espiritualidad como elemento predictor del *engagement* en centros educativos religiosos, teniendo los trabajadores altos niveles de *engagement* y contribuyendo a la organización con el convencimiento del trabajo bien realizado, con una dedicación plena psicológica y espiritual.

   A medida que aumenta el grado de identificación personal que tengan los trabajadores con la organización, mayor será la satisfacción laboral y lo que repercute en el nivel de *engagement* (Ashforth y Mael, 1989; Ellemers, 2001; Ellemers et al., 2004; Ellemers, Kortekaas y Ouwekerk, 1999; Haslam, 2004; Haslam, Powell y Turner, 2000).

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Hay que destacar que las congregaciones religiosas buscan el bienestar del capital humano, no solo a nivel físico, sino también a nivel personal (Bonache y Cabrera, 2005). Por ello, se podría decir que este tipo de organización es una organización saludable, porque ha mejorado las prácticas relacionadas con la mejora de tareas, ambiente social, la participación del trabajador mediante el *job crafting*, comunicación abierta, que permitan al trabajador que se sienta como en casa. Con ello el centro trata de conseguir que los trabajadores tengan una relación tanto dentro como fuera del centro, por ello realiza actividades de convivencias para tratar de incrementar dicha situación.

Las personas que tienen una alta espiritualidad alcanzan unos resultados mejores, tanto en lo personal como en lo profesional. Así, se puede ver la espiritualidad como ventaja competitiva esencial (Grossman, 2008; Marqués, 2005a, 2005b, 2008, 2010).

Se considera la Espiritualidad como parte de los Recursos Personales, que junto a los Recursos Laborales, hacen que el trabajador pueda afrontar las Demandas Laborales con una actitud más integra.

5. El nivel de *engagement* obtenido en el centro se ha visto favorecido por las prácticas de alto rendimiento llevadas a cabo por la organización, como así lo confirman en las entrevistas realizadas a los directores. La aplicación de las prácticas de alto rendimiento confirman lo establecido por Bayo y Merino (2002), sobre la mejora de las capacidades de los trabajadores y la implicación en la organización (Valle y Sánchez, 2002), como se ha demostrado en la aplicación del cuestionario UWES.

   Por tanto, la dirección de los RRHH lleva a cabo medidas para aumentar el compromiso, tendencia actual según Human Capital Trends (2016) y la confianza de los empleados con la organización mediante la aplicación de prácticas de alto rendimiento, lo que redunda en comportamientos, como sucede en la actualidad, extra-rol (Valle y López, 2015).

   Las prácticas STAR llevadas a cabo por parte de la Dirección de RRHH, generan un aumento de la motivación de los trabajadores (Huselid, 1995) para los

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

distintos grupos de trabajadores (García, Neira y Varela, 2012) como son el personal docente y el personal de administración y servicios. De ahí el nivel de *engagement* que tiene la organización actualmente, fruto de los resultados positivos (Way, 2002) en los trabajadores de estas prácticas. Para conseguir dichos objetivos empresariales (Wright y McMahan, 1992), es necesario la implantación del mayor número de estas prácticas, ya que esto supondría un mayor compromiso (Guthrie et al., 2002). En las organizaciones estudiadas, se ha encontrado que se han implantado las áreas fundamentales de las STAR (Stirpe y Revilla, 2013; Tang y Tang, 2012).

Una de las prácticas STAR implantadas, pero en menor medida al no depender de forma exclusiva del centro, es la política retributiva. El hecho de establecer en estos centros una política retributiva en función de los resultados, es complejo. Los salarios del personal están establecidos en el convenio colectivo, en este caso el VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. El personal docente se encuentra en pago delegado y será la Administración Pública quién abone los salarios directamente, no interviniendo el centro educativo. Sí existe, por otro lado, un salario emocional (Gay, 2006) en este tipo de organizaciones, que mitigan en parte esa mejora salarial en términos económicos, esto hace que el trabajador incremente su satisfacción en la organización (Palomo, 2010) y, por tanto, se potencia el *engagement*.

A continuación, se señalan las conclusiones específicas del estudio:

1. En relación al número de personas que dependen económicamente del trabajador, se demuestra que existe una influencia sobre el nivel del *engagement*. Como consecuencia existirá una mayor implicación del trabajador cuando su carga familiar sea superior. El trabajador necesita demostrar una mayor implicación en su trabajo por el temor que siente ante la posibilidad de perderlo, debe evitar dicha situación como consecuencia de la carga familiar que depende de él. De esta forma, el trabajador se refugia en su compromiso para demostrar su aportación a la organización e impedir su salida de la misma (H2_4).

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

2. Si el trabajador está contratado en función de los estudios que posee hace que se sienta satisfecho con el trabajo que realiza en la organización. Por ello que sea aceptada dicha hipótesis, la implicación del trabajador en la organización se ve favorecida por su contratación acorde a su formación. Disminuyendo la posibilidad de que el trabajador se sienta insatisfecho en su puesto de trabajo por una sobrecualificación no valorada (H3_1).

3. La implicación del docente aumenta en función de la etapa educativa en la que se encuentre, como consecuencia de la aportación que el docente puede añadir a las expectativas futuras del alumno. Aunque dicha situación no se aprecia en la etapa infantil al considerarse que dicha labor es más un periodo de adaptación social del alumno al sistema educativo. Con respecto a la etapa de secundaria, como consecuencia de su comportamiento negativo de los alumnos, el docente se ve desmotivado ante la pasividad por aprender que demuestran con dicha actitud (H3_3).

4. Existe un equilibrio entre las expectativas retributivas del trabajador y la retribución percibida, que provoca satisfacción en el trabajador y su implicación en la organización. Esto se explica por la aceptación de la hipótesis de la percepción del empleado de su retribución y su influencia en el nivel de *engagement* (H3_7).

5. La situación de una equidad retributiva con respecto a los compañeros en la organización afecta al nivel de *engagement*. Al no existir diferencias retributivas significativas entre los trabajadores hace que la situación laboral sea favorable impidiendo comparaciones que puedan provocar una disminución en el compromiso del trabajador (H3_8).

6. El clima laboral afecta al nivel de *engagement* del centro. Las relaciones personales en el entorno laboral deben permanecer para mantener un buen clima laboral. Ya que incluso, este clima laboral también ayuda a la socialización de los nuevos miembros que se incorporan a la organización. Se ha demostrado que los centros educativos religiosos fomentan el clima laboral de forma positiva (H4).

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

7. Reiterando la hipótesis anterior, el ser un centro educativo religioso afecta de forma positiva en el nivel de *engagement*. Ya que existe una conexión entre la característica del centro y los valores personales de los individuos (H5_1).

8. Los fines sociales del centro afectan al nivel de *engagement*. Los docentes consideran la educación un fin social y vocacional, esto hace que los trabajadores se sientan identificados con dicho fin y les motive a tener una mayor implicación en la organización (H5_2).

9. La historia del centro influye en el nivel de *engagement*. La totalidad de los centros educativos salesianos estudiados tienen una gran historia educativa, por lo que los trabajadores se sienten atraídos por esto y hace que quieran implicarse en dicha organización y formar parte ella (H5_3).

10. El ideario de la organización influye en el nivel de *engagement*, esto es como consecuencia de que los empleados que forman parte de la organización se ven atraídos por sus afinidades con respecto al ideario (H5_4).

11. Los empleados se consideran participes del proyecto educativo que lleva acabo el centro, por ello que, exista una influencia en el nivel de *engagement*. Los trabajadores comparten los fines del proyecto educativo por lo que desean formar parte de él (H5_5).

12. Se ha demostrado que la edad del individuo afecta de forma negativa al nivel de *engagement.* A medida que los trabajadores avanzan en su edad su compromiso se ve disminuido porque su contribución a la organización ha sido completada. La perspectiva del individuo en su edad de madurez es distinta a la situación actual lo que provoca desmotivación al no poder cambiar determinados aspectos y las relaciones con las familias implican un mayor esfuerzo emocional (H2_2).

13. Se ha demostrado que el Capital Espiritual forma parte de los recursos personales que tiene el trabajador para afrontar las demandas laborales. Así, es considerado un predictor del nivel de engagement de los individuos. Por tanto, el Capital Espiritual es un valor añadido para la organización (H6).

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Con todos los datos aportados en los estudios realizados en el presente trabajo, se añade una contribución teórica con el conocimiento de un nuevo concepto: Capital *Engagement.* Se concluye que existe un nuevo valor intangible en las organizaciones, considerado como Capital *Engagement*, que puede ser definido como el valor económico con el que se puede valorar al rendimiento adicional que realizan los trabajadores en la organización. Este Capital *Engagement* tiene una doble ventaja, por un lado, aporta valor en términos competitivos a la organización y por otro, reduce el coste del *burnout*.

Por otro lado, también se considera contribución teórica, la conclusión de que el Capital Espiritual influye positivamente en el nivel de *engagement* de los empleados, en particular en congregaciones religiosas educativas.

3.2 LIMITACIONES

Tras analizar las conclusiones y aportaciones de la presente Tesis Doctoral, se describe a continuación sus limitaciones y las posibles líneas de investigación futuras.

La primera limitación se debe al uso de datos transversales, que impiden apreciar la evolución temporal del fenómeno estudiado. Por otro lado, la metodología seguida para la recogida de los datos, con cuestionarios estructurados y entrevistas para los tres estudios, han impedido recoger detalles que hubieran podido enriquecer el análisis causal realizado.

La segunda limitación, se refiere a la muestra obtenida. A pesar de haber obtenido 200 participantes para el Estudio 1; 10 entrevistas para el Estudio 2 y 50 participantes para el Estudio 3, no tienen un tamaño muy elevado. Las muestras son representativas de la población con un error muestral del 6,5% y 95% de confianza, es predecible que un incremento en el tamaño muestral incrementaría la calidad del análisis causal realizado.

Por último, teniendo en cuenta los objetivos de investigación planteados inicialmente y que el estudio empírico se ha centrado específicamente en la Congregación Salesiana, no se puede afirmar que los resultados obtenidos sean perfectamente generalizables a otras congregaciones religiosas educativas o a otros contextos educativos.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

3.3 IMPLICACIONES

Las implicaciones que se obtienen tras la realización de esta investigación son:

- La implantación de las prácticas de alto rendimiento, STAR, por parte de la Dirección de RRHH, conlleva a un incremento de la motivación de los trabajadores, cuya consecuencia es un aumento en el nivel de *engagement* de la organización. Por ello, la empresa debe mantener estas prácticas de alto rendimiento con el objetivo de conseguir una mayor implicación de los trabajadores del centro.
- El centro debe poner a disposición de los trabajadores medios para continuar su formación en el centro a través de prácticas STAR que mantendrán en reciclaje continuo a los trabajadores en función de los cambios de la normativa en Educación y nuevas metodologías de enseñanza. Con ello se conseguirá el compromiso de los trabajadores y la mejora en la calidad de la enseñanza de los alumnos.
- La remuneración vinculada a los resultados, es complejo de implantar, al estar los salarios de los docentes en pago delegado y el resto del personal en la subvención de "otros gastos". Por ello el centro debe suplir esta falta de poder de actuación en la política retributiva a través de la mejora del salario emocional, poniendo a disposición de los trabajadores todo el equipamiento necesario para el correcto desarrollo de sus funciones según sus expectativas de enseñanza.
- La organización tiene que llevar a cabo las medidas necesarias para aumentar el compromiso de los trabajadores, conformen estos vayan aumentando su edad. Ya que el nivel de compromiso disminuye con la edad. Estas medidas se adaptarán a la personalidad del trabajador, ofreciéndoles la posibilidad de puestos de menor responsabilidad en aquellos trabajadores que consideran que su edad no le permite desarrollar de forma adecuada dicha actividad.
- En este tipo de centros, la identificación de los trabajadores, se debe a factores organizativos, en vez de factores personales. Por ello el centro debe permitir que dichos trabajadores se impliquen de forma activa en el funcionamiento del centro.
- Que los trabajadores puedan realizar un trabajo de calidad conlleva a que dicho trabajador sienta mayor pasión por su trabajo lo que redunda en el nivel de *engagement* de la organización.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

- Los trabajadores comprometidos con su trabajo en la organización tienen una percepción positiva sobre su salud. Por ello el centro debe desarrollar estrategias que consigan un equilibrio entre la vida familiar y laboral del trabajador.
- El centro debe facilitar a los trabajadores la posibilidad de cierta autonomía en la realización de su trabajo y modificación por parte de este de su puesto de trabajo, *job crafting.*
- El Capital Espiritual es un predictor del *engagement*. Por ello el centro debe permitir el desarrollo de dicha espiritualidad con el fin de mantener una relación de equilibrio con el trabajador. Aceptando su espiritualidad y facilitándole el desarrollo de la misma en sus dos dimensiones, en la dimensión vertical como relación con un ente superior, y en la dimensión horizontal como su relación con el prójimo a través de convivencias donde los empleados desarrollan vínculos no relacionados con el ámbito laboral.

3.4 FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

En base a las limitaciones mencionadas, se proponen las siguientes líneas de investigación futuras para seguir profundizando en el tema:

- Desarrollar estudios basados en datos longitudinales, que puedan permitir el análisis del nivel de *engagement* en congregaciones religiosas y contemplar si se siguen manteniendo las relaciones causales observadas.

- Diseñar estudios que recojan las percepciones de los distintos agentes implicados en el desarrollo de estrategias de *engagement*, como pueden ser: estudiantes, animadores, voluntarios, monitores y, analizar si se producen cambios significativos en la estructura del modelo de éxito contrastado.

- Introducir cambios en la estructura del modelo de los cuestionarios, añadiendo nuevas variables explicativas que sean relevantes y que incrementen su poder explicativo.

- Aplicar el modelo UWES desarrollado en otras congregaciones religiosas educativas, así como en otros sectores educativos con el objeto de observar si

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

existen diferencias significativas en los resultados obtenidos, y comprobando, por tanto, su capacidad de generalización.

- Aplicar el modelo UWES en el sector de la educación en otras comunidades autónomas y otros países, con el fin de observar si se siguen manteniendo el nivel de *engagement* o si se producen diferencias significativas en las mismas.

- Medir cuantitativamente el capital *engagement*. Así la organización tendría el valor económico del compromiso aportado a la organización por los trabajadores.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

Adelman, P. K., Zajonc, R. (1989). Facial efference and the experience of emotion. *Annual Review of Psychology*, 40(1), 249-280.

Alegre, A., Brunet, J. J., Castro, M., Linde, M. P., Martínez, P., Miranda, A., Nieto, J., Pellicer, C., Del Peso, I., De la Puente, F., Raya, J. J. Rodríguez, E., Viviente, C., Zabaleta, A. (2010). *El Educador Cristiano*. Madrid: Escuelas Católicas.

Albizu, E., Landeta, J. (2001). *Dirección estratégica de los recursos humanos.* Madrid: Pirámide.

Algag, R. J., Brief, A. P. (1978). Examination of alternative models of job satisfaction. *Human Relations*, 31(1), 91-98.

Allen, K. (2001). Acción voluntaria y voluntariado: Construyendo un movimiento para el cambio social y económico. *Actas de la 4ª Asambles Mundiao de Civicus.* Vancouver.

Álvarez-Gayou, J. L. (2005). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. México: Paidós.

Alvira, R. (2000). Trabajo, estructura social y liderazgo. *Revista Empresa y Humanismo*, II(1), 33-50.

Aparicio, M., Mateo, M., Pastor, R. (2001). Siglo XXI: más allá de la formación. *Dirección y Organización*, 1(26), 107-112.

Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., Kalleberg, A. (2000). *Manufacturing advantage: why high-performance work systems pay off*. Ithaca: Cornell University Press.

Argandoña, A. (1995). *El empresario cristiano y su función en la construcción de la sociedad*. El Empresario: Razones para la esperanza. Valencia: Instituto Social Empresarial.

Argandoña, A. (2004). What Does Being a Catholic Add to a Business Vocation? *IESE Business School*. Barcelona: Universidad de Navarra.

Argandoña, A. (2015). Un marco para el análisis de la espiritualidad en el trabajo. *IESE Business School.* Barcelona: Universidad de Navarra.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Ariza, J. A, Morales, A. C., Morales, E. (2004). *Dirección y administración integrada de personas*. Madrid: McGraw-Hill.

Armor, D. A., Taylor, S. E. (2002). When predictions fail: The dilemma of unrealistic optimism. En T. Tilovich, D. Griffin y D. Kahneman (eds.). *Heuristic and Biases: The Psychology of Intuitive Judgment*, 334-347. New York: Cambridge University Press.

Arthur, J. B. (1994). Effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover. *Academy of Management Journal*, 37(3), 670–687.

Ashforth, B., Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.

Ashforth, B. E., Pratt, M. G. (2003). Institutionalized Spirituality: An Oxymoron? En R. A. Giacalone y C. L. Jurkiewicz (eds.). *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, 93-107. New York: M. E. Sharpe.

Ashmos, D. P., Duchon, D. (2000). Spirituality at work. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-146.

Atienza, F. L., Pons, D., Balaguer, I., García-Merita, M. (2000). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida en adolescentes. *Psicothema*, 12(2), 314-319.

Avey, B. J., Luthans, F., Smith, R. M., Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28.

Avey, B. J., Luthans, F., Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452.

Avolio, B. J. (1999). *Full leadership development: Building the vital forces in organizations*. London: Sage.

Baker, C., Stokes, P., Lichy, J., Atherton, J., Moss, D. (2011). Values, Beliefs and Attitudes in the Era of Late-Capitalism: A Consideration of the Re-Emergence and

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Re-Positioning of Faith and Spirituality as Spiritual Capital in the Workplace. Documento electrónico disponible en http://www.chester.ac.uk/sites/files/chester/Values%2C%20Beliefs%20and%20Attitudes%20in%20the%20Era%20of%20Late%20Capitalism.pdf (02/11/16).

Bakker, A. B. (2009). Building engagement in the workplace. En R. J. Bakker y Booper, C. L (eds.). *The peak performing organization*, 50-72. Oxon: Routledge.

Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science,* 20(4), 265-269.

Bakker, A. B., Albrecht, S. L., Leiter, M. P. (2011). Work engagement: Further reflections on the state of play. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 74-88.

Bakker, A. B., Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189-206.

Bakker, A. B., Demerouti, E. (2013). Job demands-resources model. *Journal of Work and Organizational Psychology,* 29(3), 107–115.

Bakker, A. B., Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.

Bakker, A. B., Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.

Bakker, A. B., Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115.

Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior,* 62(2), 341-356.

Bakker, A. B., Demerouti, E., Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on engagement. *Journal of Occupational Health Psychology,* 10(2), 170-180.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Bakker, A. B., Demerouti, E., Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the Job Demands–Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 393-417.

Bakker, A. B., Demerouti, E., Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58(5), 661-689.

Bakker, A. B., Demerouti, E., Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands–Resources model to predict engagement and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104.

Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284.

Bakker, A. B., Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. En A. B. Bakker y M. P. Leiter (eds.). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 181-196. New York: Psychology Press.

Bakker, A. B., Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. En K. S. Cameron y G. M. Spreitzer (eds.). *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*, 178-89. New York: Oxford University Press.

Bakker, A. B., Oerlemans, W. G., Ten Brummelhuis, L. L. (2013). Becoming fully engaged in the workplace: What individuals and organizations can do to foster work engagement. En R. J. Burke y C. L. Cooper (eds.). *The fulfilling workplace: The organization's role in achieving individual and organizational health*, 55-69. Farnham: Gower.

Bakker, A. B., Sanz-Vergel, A. I. (2013). Weekly work engagement and flourishing: The role of hindrance and challenge demands. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 397-409.

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. (2000). Engagement contagion processes among teachers. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(11), 2289-2308.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Bakker, A., Schaufeli, W. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior,* 29(2), 147-154.

Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M. P., Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and stress*, 22(3), 187-200.

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Sixma, H., Bosveld, W., Van Dierendonck, D. (2000). Patient demands, lack of reciprocity and *engagement*: A five-year longitudinal study among general practitioners. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 425-441.

Bakker, A. B., Tims, M., Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359-1378.

Bakker, A. B., Van Veldhoven, M., Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the Demand-Control model: Thriving on high job demands and resources. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 3-16.

Ballesteros, V. (2010). *Tendencias del voluntariado Andaluz.* Sevilla: Agencia Andaluza del Voluntariado.

Balog, A. M., Baker, L. T., Walker, A. G. (2014). Religiosity and spirituality in entrepreneurship: A review and research agenda. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 11(2), 1-28.

Bandura, A. (1997). *La auto-eficacia: El ejercicio del control*. New York: Freeman.

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1-26.

Barnes, J. W. (1994). *Statistical analysis for engineers and scientists: a computer-based approach.* New York: McGraw-Hill

Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.

Barrick, M. R., Thurgood, G. R., Smith, T. A., Courtright, S. H. (2015). Collective organizational engagement: Linking motivational antecedents, strategic

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

implementation and firm performance. *Academy of Management Journal*, 58(1), 111-135.

Barsade, S. G. (2002). The ripple effect: Emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative Science Quarterly*, 47(4), 644-675.

Bartel, C. A., Saavedra, R. (2000). The collective construction of work group moods. *Administrative Science Quarterly*, 45(2), 197–231.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. New York: Free Press.

Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership: industry, military and educational impact*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.

Batt, R. (2000). Strategic segmentation in front-line services: matching customers, employees and human resource systems. *The International Journal of Human Resource Management*, 11(3), 540-561.

Batt, R. (2002). Managing Customer Services: Human Resource Practices, Quit Trates, and Sales Growth. *Academy of Management Journal*, 45(3), 587-597.

Baumeister, R. F., Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529.

Baumeister, R. F., Vohs, K. D. (2005). The pursuit of meaningfulness in life. En C. R. Snyder y S. J. Lopez (eds.). *Handbook of positive psychology*, 608-618. New York: Oxford University Press.

Bayo, A., Merino, J. (2002). Las prácticas de recursos humanos de alto compromiso: un estudio de los factores que influyen sobre su adopción en la industria española. *Cuadernos de Economía y Dirección de Empresas*, 12, 227-246.

Becket, G., Gerhart, B. (1996). The impact of human resource management on organizational performance: progress and prospects. *Academy of Management Journal*, 39(4), 779-801.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Benson, P. L., Donahue, M. J., Erickson, J. A. (1993). The faith maturity scale: Conceptualization, measurement and empirical validation. *Research in the Social Scientific Study of Religion*, 5(1), 1-26.

Berg, J. M., Dutton, J. E., Wrzesniewski, A. (2008). What is job crafting and why does it matter. *Retrieved from the website of Positive Organizational Scholarship on April*, 15, 2011.

Berg, J. M., Dutton, J. E., Wrzesniewski, A. (2013). *Job crafting and meaningful work.* En B. J. Dik, Z. S. Byrne y M. F. Steger (eds.). Purpose and meaning in the workplace, 81-104. Washington: American Psychological Association.

Berg, J. M., Grant, A. M., Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, 21(5), 973–994.

Berger, P. L. (1967). *The Sacred Canopy: Elements of a Sociological Theory of Religion*. New York: Anchor Books.

Berger, P. L. (1999). *The Desecularization of the World: Resurgent Religion and World Politics*. Washington: Eerdmans/Ethics and Public Policy Center.

Bickerton, G. R., Miner, M. H., Dowson, M., Griffin, B. (2014). Spiritual resources and work engagement among religious workers: A three-wave longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(2), 370-391.

Blanchard, K. (2007). *Liderazgo de máximo nivel. La clave de una organización de alto rendimiento*. Barcelona: Granica.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New Jersey: Transaction Publishers.

Block, J., Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 349-361.

Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: Wiley-Interscience Publication.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Bonache, J., Cabrera, A. (2005). *Dirección de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI.* Madrid: Prentice-Hall/Pearson.

Bosch, M. (2014). Capital espiritual: novedad y tradición. *Ideas y Valores*, 64(157), 37-52.

Bothma, F. C., Roodt, G. (2012). Work-based identity and work engagement as potential antecedents of task performance and turnover intention: Unravelling a complex relationship. *SA Journal of Industrial Psychology*, 38(1), 27-44.

Boxall, P., Purcell, J., Wright, P. (2008). *The Oxford Handbook of Human Resource Management*. Oxford: Oxford University Press on Demand.

Breevaart, K., Bakker, A., Hetland, J., Demerouti, E., Olsen, O. K., Espevik, R. (2014). Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 138-157.

Britton, R. N. (1991). Permanent disaster volunteers, where do they fit? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 20(4), 395-414.

Buckingham, M., Coffman, C. (1999). *First break all the rules. What the World´s Greatest Managers Do Differently.* New York: Simon y Shuster.

Buehler, R., Griffin, D., Ross, M. (1994). Exploring the planning fallacy: why people underestimate their task completion times. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(3), 984-996.

Bueno, E. (1996). La formación profesional continua y la competitividad en España. *Situación*: *revista de coyuntura económica*, 4, 167-180.

Bueno, E. (1998). El capital intangible como clave estratégica en la competencia actual. *Boletín de Estudios Económicos*, 53(164), 207-229.

Burke, R., El-Kot, G. (2010). Work *engagement* among managers and professionals in Egypt. *African Journal of Economic and Management Studies*, 1(1), 42-60.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Buys, C., Rothmann, S. (2010). Burnout and work engagement of ministers. *South African Journal of Industrial Psychology*, 36(1), 1-11.

Cabezas, M. (2001). Reflexiones críticas sobre el voluntariado. *Papeles Salmantinos de Educación*, 0, 12-32.

Cable, D. M., Edwards, J. R. (2004). Complementary and supplementary fit: A theoretical and empirical integration. *The Journal of Applied Psychology*, 89(5), 822–834.

Cáceres, A., Hoyos, A., Navarro, R., Sierrag, A. M. (2008). Espiritualidad hoy: una mirada histórica, antropológica y bíblica. *Theologica Xaveriana*, 17(166), 381-408.

Calavia, M. A., Herrero, L. M., Sánchez, P., Vall, D. (2004). *Religión Católica*. Barcelona: Edebé.

Calkins, A. (1991). La visión bíblica tripartita del hombre. *Vida y Espiritualidad*, 7(19), 39-52.

Carbonneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, C., Guay, F. (2008). The Role of Passion for Teaching in Intrapersonal and Interpersonal Outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 100(4), 977-987.

Cárdenas, T. (2014). *Engagement (Ilusión por el trabajo) un modelo teórico-conceptual*. México: Editorial Redie.

Carmelitas (2016). Información general. Documento electrónico disponible en http://www.carmelitasscj.com (3/11/2016).

Carmona, E., Céspedes, J. J., Jerez, P. (2000). El papel de los recursos humanos en el desarrollo de capacidades estratégicas. Una evidencia empírica. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 9(2), 115-128.

Carpentier, J., Mageau, G. A., Vallerand, R. J. (2012). Ruminations and flow: why do people with a more harmonious passion experience higher wellbeing? *Journal of Happiness Studies*, 13(3), 501-518.

Cassar, V. (2001). Violating psychological contract terms among Maltese public service employees: occurrence and relationships. *Journal of Managerial Psychology*, 16(3), 194-208.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Castañeda, E., De Alba García, J. (2011). Perspectivas actuales de la adicción al trabajo. *Psicología y Salud*, 21(1), 131-139.

Castro, D. (2015). Los centros concertados en el Sistema Educativo Español. Documento electrónico disponible en http://www.juntadeandalucia.es/educacion/vscripts/_cea/ pdfs/ Jornadas/ VI%20Jorn_03%20B.pdf (12/10/16).

Cavanaugh, M., Noe, R. (1999). Antecedents and consequences of relational components of the new psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 20(3), 323-340.

Cervoni, A. M., Delucia-Waack, J. (2011). Role conflict and ambiguity as predictors of job satisfaction in high school counselors. *Journal of School Counseling*, 9(1), 1-30.

Chacón, F., Vecina, M. L. (2002). *Gestión del voluntariado*. Madrid: Editorial.

Chacón, F., Vecina, M. L., Dávila, M. C. (2007). El modelo de tres fases de la duración del servicio del voluntario. *Comportamiento Social y de la Personalidad*, 35(5), 627-642.

Chan, D. (1998). Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis: A typology of composition models. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 234-246.

Chandler, D. J. (2009). Pastoral burnout and the impact of personal spiritual renewal, rest-taking, and support system practices. *Pastoral Psychology*, 58(3), 273–287.

Chao, G, T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 730-743

Cherniss, C. (1993). Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (eds.). *Professional burnout*, 135-150. Washington: Taylor y Francis.

Cherulnik, P. D., Donley, K. A., Wiewel, T. S., Miller, S. R. (2001). Charisma is contagious: the effects of leader´s charisma on observers affect. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(10), 2149-2159.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc-Graw Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc-Graw Hill.

Chiavenato, I., Villamizar, G. (2002). *Gestión del talento humano.* México: Mc-Graw Hill.

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(1), 89–136.

Cifre, E., Llorens, S., Salanova, M., Martínez, I. (2003). Salud psicosocial en profesores: repercusiones para la mejora en la gestión de los recursos humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos*, 247(50), 153-168.

Claretianos (2016). Información general. Documento electrónico disponible en http://www.claretianos.es (3/11/2016).

Clary, G., Snyder, M. (1999). The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Psychological Science,* 8(5), 156-159.

Clausen, T., Nielsen, K., Carneiro, I. G., Borg, V. (2012). Job demands, job resources and long-term sickness absence in the Danish eldercare services: A prospective analysis of register-based outcomes. *Journal of Advanced Nursing,* 68(1), 127-136.

Cnaan, R. A., Handy, F., Wadsworth, M. (1996). Defining who is a volunteer: conceptual and empirical considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(3), 364-383.

Compañía de María (2016). Información general. Documento electrónico disponible en http://www.companiadmaria.net (18/10/2016)

Concepcionistas Misiones de la Enseñanza (2016). Información general. Documento electrónico disponible en https://concepcionistasesp.wordpress.com/about/historia (18/10/2016).

Concilio Vaticano II (1965). Constitución Pastoral sobre la Iglesia en el Mundo Actual. *Documentos Completos del Vaticano II*.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Conferencia Episcopal Española (2013). *Memoria anual de actividades de la Iglesia Católica en España. Oficina de Estadística y Sociología de la Iglesia.* Madrid.

Congregación Educación Católica (1977). *La Escuela católica,* 34. Roma.

Congregación Educación Católica (1982). *El laico católico, testigo de la fe en la escuela.* Roma.

Congregación Salesiana (2015). Información general. Documento electrónico disponible en https://es.scribd.com/document/318456638/Pia-Sociedad-de-San-Francisco-de-Sales (10/11/2015).

Connor, K. M., Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety,* 18(2), 76-82.

Coombs, P. H., Ahmed, M. (1974). *La lucha contra la pobreza. Aporte de la Educación no formal.* Madrid: Tecnos.

Cooper-Thomas, H. D., Anderson, N. (2005). Organizational socialization: a field study into socialization success and rate. *International Journal of Selection and Assessment*, 13(2), 116-28.

Corey, G. (1996). *Theory and practice of counseling and psychotherapy* (5th. eds.). California: Brooks/Cole.

Costa, P., Passos, A. M., Bakker, A. B. (2014). Empirical validation of the team work engagement construct. *Journal of Personnel Psychology*, 13(1), 34–45.

Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80(5), 46-55.

Covey, S. (1989). *The seven habits of highly effective people*. New York: Fireside.

Coyle-Shapiro, J. (2002). A psychological contract perspective on organizational citizen ship behavior. *Journal of Organizational Behavior,* 23(8), 927-946.

Crawford, E. R., LePine, J. A., Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee *engagement* and *engagement*: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology,* 95(5), 834-848.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Cronbach, L. F. (1970). *Essentials of phsychological testing*. New York: Harper and Row.

Cropanzano, R., Wright, T. A. (2001). When a happy worker is really a productive worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research,* 53(3), 182-199.

Cruz Roja Española (2000). *Formación básica institucional*. *Manual del voluntariado*. Madrid: Cruz Roja Española.

Csikszentmihalyi, M. (1999). If we are so rich, why aren't we happy? *American Psychologist,* 54(10), 821.

Cuervo, A. (1993). El papel de la empresa en la competitividad. *Papeles de economía española,* (56), 363-378.

Cuervo, A. (1999). La dirección estratégica de la empresa. Reflexiones desde la Economía de la Empresa. *Papeles de Economía Española,* (78), 34-55.

Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal,* 34(3), 555-590.

Daniels, D., Franz, R. S., Wong, K. (2000). A Classroom with a Worldview: Making Spiritual Assumptions Explicit in Management Education. *Journal of Management Education,* 24(5), 540-561.

De Ansorena, A. (2005). *15 Pasos para la selección de Personal*. Barcelona: Paidós Ibérica.

De Chávez, D. R., Pando, M., Aranda, C., Almeida, C. (2014). Burnout y Work Engagement en docentes universitarios de Zacatecas. *Ciencia y trabajo,* 16(50), 116-120.

De la Calle, C., Ortiz, M. (2004). *Fundamentos de Recursos Humanos*. Madrid: Prentice-Hall/Pearson.

De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A., Houtman, I. L., Bongers, P. M. (2005). Different mechanisms to explain the reversed effects of mental health on work characteristics. *Scandinavian Journal of Work, Environment, and Health,* 31(1), 3-14.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

De los Mozos, I. (1995). *Educación en libertad y concierto escolar*. Madrid: Montecorvo.

De Saá, P., Garcia-Falcón, J. M. (2004). The influence of human resource management in savings bank performance. *The Service Industries Journal*, 24(2), 51-66.

De Vos, A., Buyens, D., Schalk, R. (2003). Psychological contract development during organizational socialization: adaptation to reality and the role of reciprocity. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 537-559.

De Wind, A., Leijten, F. R., Hoekstra, T., Geuskens, G. A., Burdorf, A., Van der Beek, A. J. (2017). Mental retirement? Trajectories of work engagement preceding retirement among older workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment y Health*, 43(1), 34-41.

Deci, E. L., Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.

Deci, E. L., Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.

Dehler, G. E., Welsh, M. A. (1994). Spirituality and Organizational Transformation: Implications for the New Management Paradigm. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 17-26.

Del Líbano, M., Renedo, M., Llorens, S., Salanova, M. (2005). ¿Existen relaciones significativas entre adicción al trabajo y satisfacción? *Forum de Recerca, 9*. Publicaciones Universitat Jaume I.

Delaney, J. T., Godard, J. (2001). An Industrial Relations Perspective on the High-Performance Paradigm. *Human Resource Management Review*, 11(4), 395-429.

Delgado, M. I. (2006). *Gestión de recursos humanos: del análisis teórico a la solución práctica.* Madrid: Pearson Prentice Hall.

Dembinski, P. H. (2008). *Finance: Servant or Deceiver? Financialization at the Crossroads*. New York: Palgrave Macmillan.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Demerouti, E., Bakker, A. B. (2008). The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout and engagement. En J. R. B. Halbesleben (eds.). *Handbook of stress and burnout in health care*, 65-78. Hauppauge: Nova Science.

Demerouti, E., Bakker, A. B. (2011). The Job Demands–Resources model: Challenges for future research. *South African Journal of Industrial Psychology,* 37(2), 1-9.

Demerouti, E., Bakker, A. (2014). Job Crafting. En M. Peeters, J. De Jonge y Taris, T. (eds.). *An Introduction to Contemporary Work Psychology,* 414-433. New York: Jhon Wiley y Sons.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Bulters, A. J. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior,* 64(1), 131-149.

Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Janssen, P. P., Schaufeli, W. B. (2001a). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work and Environment and Heath*, 27(4), 279-286.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., Schaufeli, W. B. (2001b). The job demands resources model of engagement. *Journal of Applied Psychology,* 86(3), 499-512.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I., Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessmen*t, 19(1), 12-23.

Demerouti, E., Cropanzano, R. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. En a. B. Bakker y M. P. Leiter (eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 147-163. Nueva York: Psychology Press.

Dent, E. B., Higgins, M. E., Wharff, D. M. (2005). Spirituality and Leadership: An Empirical Review of Definitions, Distinctions, and Embedded Assumptions. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 625-653.

Diez, M. L. (2011). Papel de la familia en la educación de la afectividad. *Revista de Psicología de la UCSP*, 1(1), 49-71.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Díez De Castro, E., Galán, J. L., Martín, E. (1996). *Introducción a la Economía de la Empresa.* Madrid: Pirámide.

Dodd, S. D., Gotsis, G. (2007). The interrelation ships between entrepreneur ship and religion. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 8(2), 93–104.

Dolan, S. L., Valle, R., Jackson, S. E., Schuler, R. S. (2003*). La Gestión de los Recursos Humanos.* Madrid: McGraw Hill.

Domenech, J., Casado, J. M. (1998). Nuevas tendencias en la formación: Goal-Bases Learning. *Dirección y Progreso*, 160, 65-81.

Domeyer, D. (2005). Planning for performance reviews I. *Women in Business Magazine*. American Business Women's Association. January-February.

Donbosco (2016). Información general. Documento electrónico disponible en http://donbosco1.rssing.com/chan-6251596/all_p28.html (10/11/2016).

Durán, M. A., Extremera, N., Montalbán, F. M., Rey, L. (2005). Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 145-158.

Durán, M. A., Manteca, A. J. (2012). Engagement en profesionales de la acción social. Diferencias entre Administración y Tercer Sector desde la perspectiva del modelo de demandas y recursos laborales. *Revista de Trabajo y Acción Social,* 51, 45-68.

Durkheim, E. (1912). *Las formas elementales de la vida religiosa.* Madrid: Akal

Echavarría M. F. (2008). *La praxis de la psicología y sus niveles epistemológicos según Santo Tomás de Aquino*. Barcelona: Documenta Universitaria.

Echavarría, M. F. (2009). Personalidad y gracia. En Lego P. (coord.). *Psicología y visión del hombre desde la fe. Actas del I Congreso Internacional de Psicología*, 203-244. Arequipa: Universidad Católica San Pablo.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Edgar, F., Geare, A., Saunders, D., Beacker, M., Faanunu, I. (2017). A transformative service research agenda: a study of workers' well-being. *The Service Industries Journal*, 37(1), 84-104.

Edwards, J. R., Cable, D. M. (2009). The value of value congruence. *The Journal of Applied Psychology*, 94(3), 654-677.

Edwards, J. R., Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.

Edwards, J. R., Shipp, A. J. (2007). The relationship between person–environment fit and outcomes: An integrative theoretical framework. En C. Ostroff y T. A. Judge (eds.). *Perspectives on organizational fit*, 209–258. San Francisco: Jossey-Bass.

Elangovan, A. R., Pinder, C. C., McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 428–440.

Ellemers, N. (2001). Social identity, commitment, and work behavior. En M. A. Hogg y D. J. Terry (eds.). *Social Identity processes in organizational contexts*, 101-114. London: Psychology Press.

Ellemers, N., De Gilder, D., Haslam, A. (2004). Motivating individuals and groups at work: a social identity perspective on leadership and group performance. *Academy of Management Review*, 29(3), 459-478.

Ellemers, N., Kortekaas, P., Ouwerkerk, J. W. (1999). Self-categorization, commitment to the group and group self-esteem as related but distinct aspects of social identity. *European Journal of Social Psychology*, 29(23), 371-389.

Ellison, C. G., Roalson, L. A., Guillory, J. M., Flannelly, K. J., Marcum, J. P. (2010). Religious resources, spiritual struggles, and mental health in a nationwide sample of PCUSA clergy. *Pastoral Psychology*, 59(3), 287–304.

Elmore, R. (2000). *Building a New Structure for School Leadership*. Washington: The Albert Shanker Institute.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Esclavas de la Inmaculada Niña (2016). Información general. Documento electrónico disponible en http://www.omp.es/omp/misioneros/ carimasmisioneros/ archivo/ Esclavas Inmaculadanina.htm (24/10/2016).

Esclavas del Sagrado Corazón (2016). Información general. Documento electrónico disponible en http://www.esclavasaci.es (24/10/2016).

Escuelas Católicas (2016). Datos y cifras de la Educación Católica, Curso 12-13. Madrid. Documento electrónico disponible en http://www.escuelascatolicas.es/estadistica/ BibliotecaColegiosMayoresyResidencias/Estad%C3%ADstica%202012-2013-web.pdf (11/9/2016).

Esteve, J. M., Sacristán, D., Vera, J. (1988). La comunicación entre los profesores, un difícil laberinto y vía de autorrealización. En J. Sarramona (eds.). *Comunicación y Educación*, 83-102. Barcelona: CEAC.

Evans, P. (1986). The strategic outcomes of human resource management. *Human Resource Management*, 25(1), 149-167.

Evans, W. R., Davis, W. D. (2005). High-performance work systems and organizational performance: The mediating role of internal social structure. *Journal of Management*, 31(5), 758-775.

Eysenck, M. W. (1998). Personality and the psychology of religion. *Mental Health, Religion and Culture*, 1(1), 11–19.

Extremera, N., Durán, M. A., Rey, L. (2005). La inteligencia emocional percibida y su influencia sobre la satisfacción vital, la felicidad subjetiva y el engagement en trabajadores de centros para personas con discapacidad intelectual. *Ansiedad y Estrés*, 11(1), 63-73.

Farmer, G., Piotrkowski, C. (2009). African and european american women's volunteerism and activism: Similarities in volunteering and differences in activism. *Journal of Human Behavior in the Social Environment,* 19(2), 196-212.

Faubell, V. (2000). Educación y órdenes y congregaciones religiosas en la España del siglo XX. *Revista de Educación,* 1(nº extra), 137-200.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Feldman, D. C. (1989). Socialization, resocialization and training: Reshaping the research agenda. En I. Goldstein (eds). *Training and Development in Organizations*, 376-416. San Francisco: Jossey-Bass.

Fernandez-Berrocal, P., Extremera, N., Ramos, N. (2004). Validity and reliability of the Spanish modified version of the Trait Meta-Mood Scale. *Psychological reports*, 94(3), 751-755.

Fernández, R., Muñiz, M. (2012). Colegios concertados y selección de escuela en España: un círculo vicioso. *Presupuesto y Gasto Público* 67, 97-118.

Fernández, Z., Suárez, I. (1996). La estrategia de la empresa desde una perspectiva basada en los recursos. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 5(3), 73-92.

Fisher, C. D. (1986). Organizational socialization: An integrative review. En K. M. Rowland y G. R. Ferris (eds.). *Research in personnel and human resources management*, 4, 101–145. Greenwich: JAI.

Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C., Morin, E. M. (2011). Work is my passion: The different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration*, 28(1), 27-40.

Frankl, V. (1994). *Argumentos en favor de un optimismo trágico. El hombre doliente*. Barcelona: Herder.

Freeney, Y., Fellenz, M. R. (2013). Work *engagement*, job design and the role of the social context at work: Exploring antecedents from a relational perspective. *Human Relations*, 66(11), 1427-1445.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.

Gagné, M. (2003). The role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement. *Motivation and Emotion*, 27(3), 199-223.

García, D. (2008). Sistema retributivo. En J. A. Valero Matas. *Recursos Humanos*. Madrid: Tecnos.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

García, M., Llorens, S., Cifre, E., Salanova, M. (2006). Antecedentes afectivos de la autoeficacia. *Revista de Educación*. 339, 387-400.

García, R., Neira, E., Varela, C. (2012). Percepciones de los sistemas de trabajo de alto rendimiento e intención de marcha. Un Análisis Multinivel. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 18(3), 206-215.

García, J., Sabater, R. (2005). *Fundamentos de Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Editorial Thomson.

Garrosa, E., Moreno, B., Rodríguez, A., Sanz, A. I. (2008). La influencia del estrés de rol y la competencia emocional en el desgaste profesional y en el engagement. *Información Psicológica*, (91-92), 80-94.

Garrosa, E., Moreno, B., Rodríguez, A., Rodríguez, R. (2011). Role stress and personal resources in nursing. A cross-sectional study of *engagement* and *engagement*. *International Journal of Nursing Studies*, 48(4), 479-489.

Gay, F. (2006). El salario emocional, clave para reducir el estrés. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 33, 44-47.

George, J. M. (1990). Personality, affect, and behavior in groups. *Journal of Applied Psychology*, 75(2), 107–116.

George, J. M. (1996). Group affective tone. En M. A. West (eds.). *Handbook of work group psychology*, 77–94. Chichester: Wiley.

George, J. M. (2000). Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. *Human Relations*, 53(8), 1027–1055.

George, D., Mallery, P. (2003). *Using SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference.* Boston: Allyn y Bacon.

Giacalone, R. A., C. L. Jurkiewicz, (2003). *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. Nueva York: Me Sharpe.

Gimeno, F. B. (1986). *Relaciones laborales en empresas ideológicas*. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Glaser, B., Strauss, A. (1967). *El desarrollo de la teoría fundada*. Chicago, EEUU: Aldine.

Gómez-Mejía, L., Balkin, D., Cardy, R. (2001). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Prentice-Hall.

Gómez-Mejía, L., Balkin, D., Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Prentice-Hall.

González, J. L., Garrosa, E. (2007). Líneas y estrategias de actuación focalizadas en el individuo: propósitos específicos. En P. R. Gil-Monte y B. Moreno-Giménez (eds.). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Grupos profesionales de riesgo*. Madrid: Pirámide.

González-Romá, V., Peiró, J. M., Subirats, M., Mañas, M. A. (2000). The validity of affective work team climates. En M. Vartiainen, F. Avallone y N. Anderson (eds.). *Innovative theories, tools and practices in work and organizational psychology,* 97–109. Gottingen: Hogrefe y Huber.

González-Romá, V., Schaufeli, W.B., Bakker, A. B., Lloret, S. (2006). Burnout and work Engagement: independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 165-74.

Goodenough, U. (2000). Vertical and horizontal transcendence. *Zygon: Journal of Religion and Science,* 35, 233–240.

Goodpaster, K. E. (1994). Work, Spirituality, and the Moral Point of View. *International Journal of Value-Based Management*, 7(1), 49-62.

Goolsby, J. R., Lagace, R. R., Boorom, M. L. (1992). Psychological adaptiveness and sales performance. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 12(2), 51-66.

Goti, J. (1995). *Libertad de enseñanza y pluralidad de métodos*. Valladolid: Universidad de Valladolid.

Gotsis, G., Z. Kortezi (2008). Philosophical Foundations of Workplace Spirituality: A Critical Approach. *Journal of Business Ethics*, 78(4), 575-600.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Gowen, M. A., Riordan, C. M., Gatewood, R. D. (1999). Test of a model of coping with involuntary job loss following a company closing. *The Journal of Applied Psychology*, 84(1), 75-86.

Grant, R. M. (1996). *Dirección estratégica. Conceptos, técnicas y aplicaciones.* Madrid: Civitas.

Grant, A. M., Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34.

Grant, A. M., Parker, S. K. (2009). Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *Academy of Management Annals,* 3(1), 273-331.

Green, K., Medlin, B., Whitten, D. (2004). Developing optimism to improve performance: An approach for the manufacturing sector. *Industrial Management and Data Systems*, 104(2), 106-114.

Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

Greenhaus, J. H., Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.

Greguras, G. J., Diefendorff, J. M. (2009). Different fits satisfy different needs: Linking person–environment fit to employee commitment and performance using self-determination theory. *The Journal of Applied Psychology*, 94(2), 465-477.

Gronn, P. (2002). Distributed leadership as a unit of analysis. *The Leadership Quarterly*, 13(4), 423-451.

Grossman, R. J. (2008). Religion at work. *HR Magazine*, 53(12), 26-34.

Grote, D. (2002). The Performance Appraisal Question and Answer Book: a Survival Guide for Managers. New York: American Management Association.

Guillén, M., Ferrero, I., Hoffman, M. (2014). Neglected Ethical and Spiritual Motivations in the Workplace. *Journal of Business Ethics,* 128(4), 803-816.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Gul, G. A., Doh, J. (2004). The transmutation of the organization: Toward a more spiritual workplace. *Journal of Management Inquiry*, 13(2), 128-139.

Gunter, B., Nicholas, D., Huntington, P., Williams, P. (2002). Online versus offline research: Implications for evaluating digital media. *Aslib Proceedings*, 54(4), 229-239.

Guthrie, J. P., Spell, C. S., Nyamori, R. O. (2002). Correlates and Consequences of High Involvement Work Practices: the Role of Competitive Strategy. *International Journal of Human Resource Management*, 13(1), 183-197.

Gutiérrez, A. (1997). *Acción social no gubernamental. Análisis y reflexiones sobre las relaciones voluntarias.* Valencia: Tirant lo Blanch.

Guzzo, R. A., Noonan, K. A. (1994). Human resource practices as communications and the psychological contract. *Human Resource Management*, 33(3), 447–462.

Guzzo, R. A., Yost, P. R., Campbell, R. J., Shea, G. P. (1993). Potency in groups: Articulating a construct. *British Journal of Social Psychology*, 32(1), 87–106.

Hackman J. R., Oldham G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.

Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1980). *Work redesign. Reading*, MA: Addison-Wesley.

Hair, J. F. (1999). Análisis multivariante. Madrid: Prentice Hall.

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R.L., Black, W.C. (1998). Multivariate data analysis with readings. New Jersy: Prentice Hall.

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., Black, W. C. (2004). *Análisis multivariante.* Madrid: Pearson Prentice Hall.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay *engaged*: The moderating role of job resources. *European Journal of Oral Sciences*, 113(6), 479-487.

Hakanen, J., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *The Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to *work engagement*, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 78-91.

Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with engagement, demands, resources and consequences. En A. B. Bakker y M. P. Leiter (eds.). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 102-117. New York: Psychology Press.

Halbesleben, J. R. B., Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of engagement; investigating the English translation of the Oldenburg Engagement Inventory. *Work and Stress*, 19(3), 208-220.

Hallberg, U. E., Schaufeli, W. B. (2006). ¿Igual pero diferente? Puede funcionar la participación debe distinguirse entre implicación con el trabajo y el compromiso organizacional? *European Psychologist*, 11, 119-127.

Han J., Han, J. (2009). Network-based recruiting and applicant attraction in China: Insights from both organizational and individual perspectives. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(11), 2228–2249.

Harding, R., Mackenzie, M. (2014). U.S. jobs data puncture recovery hopes. *FinancialTimes*. Documento electrónico disponible en http://www.ft.com/cms/s/0/e9a9f980-79fc-11e3-a3e600144feabdc0, (02/10/2016).

Harrison, D. A. (2007). Pitching fits in applied psychological research: Making fit methods fit theory. In C. Ostroff y T. A. Judge (eds.). *Perspectives on organizational fit*, 389-416. New York: Lawrence Erlbaum Associates.

Harrison, M. O., Koenig, H. G., Hays, J. C., Eme-Akwari, A. G., Pargament, K. I. (2001). The epidemiology of religious coping: A review of recent literature. *International Review of Psychiatry*, 13(3), 86–93.

Harrison, D. A., Newman, D. A., Roth, P. L. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal*, 49(2), 305–325.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Harter, J. K., Schmidt, F. L., Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee *engagement*, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.

Haslam, A. (2004). *Psychology in organizations. The social identity approach.* Londres: Sage.

Haslam, A., Jetten J, O'Brien, A., Jacobs, E. (2004). Social identity, social influence and reactions to potentially stressful tasks: support for the self-categorization model of stress. *Stress y Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 20(1), 3-9.

Haslam, A., Powell, C., Turner, J.C. (2000). Social identity, self-categorization and Work motivation: Rethinking the contribution of the group to positive and sustainable organisational outcomes. *Applied Psychology: An International Review*, 49(3), 319-339.

Hecht, T. D., Boies, K. (2009). Structure and correlates of spillover from nonwork to work: An examination of nonwork activities, well-being, and work outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 414-426.

Henderson, A., Brown, S., Pancer, S., Ellis-Hale, K. (2007). Mandated community service in high school and subsequent civic *engagement*: The case of the 'double cohort' in Ontario, Canada. *Journal of Youth and Adolescence*, 36(7), 849-860.

Hermanas de la Caridad de Santa Ana (2016). Información general. Documento electrónico disponible en http://www.chcsa.org/congregacion/index.asp (24/10/2016).

Hermanos de la Salle (2016). Información general. Documento electrónico disponible en http://www.lasallebga.edu (24/10/2016).

Hermanos Maristas (2016). Información general. Documento electrónico disponible en http://www.maristasnorandina.org (2/11/2016).

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Herzberg, F. (1954). *Work of the nature of man*. Cleveland: The World of Publishing Company.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.

Hicks, D. A. (2002). Spiritual and Religious Diversity in the Workplace: Implications for Leadership. *The Leadership Quarterly*, 13(4), 379-396.

Hicks, D. A. (2003). *Religion and the Workplace Pluralism, Spirituality, Leadership*. Cambridge: Cambridge University Press.

Hijas de la Caridad (2016). Información general. Documento electrónico disponible en http://www.hijasdelacaridad.net (2/11/2016).

Hijas del Patrocinio de María (2016). Información general. Documento electrónico disponible en http://www.patrociniodemaria.com (2/11/2016).

Hijas María Auxiliadora (2016). Información general. Documento electrónico disponible en http://www.salesianasleon.org/Contenidos/ (10/11/2016).

Hills, P., Argyle, M. (1998). Positive moods derived from leisure and their relationship to happiness and personality. *Personality and Individual Differences*, 25(3), 523–535.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.

Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-421.

Hobfoll, S. E. (2002). Los recursos sociales y psicológicos y de adaptación. *Revisión del General Psicología*, 6, 307-324.

Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and social Psychology*, 84(3), 632-643.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Hodge, D. R. (2001). Spirituality assessment: A review of major qualitative methods and a new framework for assessing spirituality. *Social Work,* 46(3), 203-214.

Hodge, D. R. (2004). Who we are, where we come from, and some of our perceptions: comparison of social workers and the general population. *Social Work*, 49(2), 261-268.

Hoever, I. J., Van Knippenberg, D., Van Ginkel, W. P., Barkema, H. G. (2012). Fostering team creativity: Perspective taking as key to unlocking diversity's potential. *The Journal of Applied Psychology*, 97(5), 982-996.

Hofmann, D. A., Morgeson, F. P. (1999). Safety-related behavior as a social exchange: The role of perceived organizational support and leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology*, 84(2), 286-296.

Holt, C. (2012). Social, Religious and Spiritual Capital and Physical/Emotional Functioning in a National Sample of African Americans. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 22(4), 346-362.

Hontangas, P., Peiró, J. M. (1996). Ajuste persona-trabajo. En Peiró, J. M. y Prieto, F. (eds.). *Tratado de Psicología del Trabajo,* 2, 251-281. Madrid: Síntesis Psicología.

Hornung, S., Rousseau, D., Glaser, J., Angerer, P., Weigl, M. (2010). Beyond top down and bottom-up work redesign: Customizing job content through idiosyncratic deals. *Journal of Organizational Behavior,* 31(2-3), 187– 215.

Hui, C. H., Wai Ng, E. C., Ying Mok, D. S., Ying Lau, E.,., Cheung, S. F. (2011). Faith Maturity Scale for Chinese: a revision and construct validation. *International Journal for the Psychology of Religion*, 21(4), 308-322.

Human Capital Trends (2016). *The new organization: different by design.* Deloitte University Press.

Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology,* 92(5), 1332-1356.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635–672.

Huxley, P., Evans, S., Gately, C., Webber, M., Mears, A., Pajak, S., Kendall, T., Eedina, J., Katona, C. (2005). Stress and pressure in mental health social work: The worker speaks. *British Journal of Social Work*, 35(7), 1063-1079.

Infestas A. (1991). *Sociología de la empresa.* Salamanca: Amarú.

James, W. (1902). The Varieties of Religious Experience: A Study in Human Nature. Being the Gifford Lectures on Natural Delivered at Edinburgh. *Oxford University Press*, 13(1), 147-151.

Jerez P., Céspedes, J., Valle R. (2005). Organizational learning capability: a proposal of measurement. *Journal of Business Research*, 58(6), 715-725.

Jimenez-Jimenez, D., y Sanz-Valle, R. (2005). Innovation and human resource management fit: an empirical study. *International Journal of Manpower*, 26(4), 364-381.

Juan XXIII, Lalande, J., Feltin, C. M. (1963). Pacem in terris

Juan Pablo II, (1979). Ex. Ap. Catechesi tradendae, 16 octubre 1979, AAS 71 (1979), 66, 1331.

Juan Pablo II (1981a). Discurso al clero de Roma sobre Enseñanza de la Religión y Catequesis: ministerios distintos y complementarios, 5 marzo 1981, Insegnamenti di Giovanni Paolo II, 1981, IV, 1(3), 630.

Juan Pablo II (1981b). Ex. Ap. Familiaris consortio, 22 noviembre 1981, AAS 74 (1982), 36, 126.

Juan Pablo II (1987). Encíclica Sollicitudo rei sociales.

Juan Pablo II (1991). Discurso al I Convenio Nacional de la Escuela Católica en Italia. *L'Osservatore Romano*, 4.

Juan Pablo II (1994). Carta Apostólica. *Tertio millennio adveniente*, 58.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Judge, T. A., Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluation traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability with job satisfaction and performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.

Judge, T. A., Van Vianen, A. E. M., De Pater, I. (2004). Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Human Performance*, 17(3), 325-346.

Judge, W. Q., Douglas, T. J. (2013). Entrepreneurship as a leap of faith. *Journal of Management, Spirituality, and Religion*, 10(1), 37–65.

Jurkiewicz, C., Giacalone, R. (2004). Values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of Business Ethics*, 49(2), 129-142.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal *engagement* and dis*engagement* at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.

Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45(4), 321–349.

Kaiseler, M., Passos, F., Queirós, C., Sousa, P. (2014). Stress appraisal, coping, and work engagement among police recruits: An exploratory study. *Psychological reports*, 114(2), 635-646.

Kalleberg, A. L. (2001). Organizing flexibility: the flexible firm in a new century. British *Journal of Industrial Relations*, 39(4), 479-504.

Kalton, M. (2000). Green spirituality: Horizontal transcendence. En P. Young-Eisendrath y M. E. Miller (eds.). The psychology of mature spirituality: Integrity, wisdom, transcendence, 187–200. London: Routledge.

Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of applied psychology*, 67(3), 341.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Kanten, P. (2014). The antecedents of job crafting: Perceived organizational support, job characteristics and self-efficacy. *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(5), 113-128.

Kaskie, B., Imhof, S., Cavanaugh, J., Culp, K. (2008). Civic *engagement* as a retirement role for aging Americans. *The Gerontologist*, 48(3), 368-377.

Kelly, J. R., Barsade, S. G. (2001). Mood and emotions in small groups and work teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 99–130.

King, P. E. (2003). Religion and identity: The role of ideological, social, and spiritual contexts. *Applied Developmental Science*, 7(3), 197–204.

Klein, K. J., Kozlowski, S. W. J. (2000). From micro to meso: Critical steps in conceptualizing and conducting multilevel research. *Organizational Research Methods*, 3(3), 211–236.

Koyuncu, M., Burke, R. J., Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: potential antecedents and consequences. *Equal Opportunities International*, 25(4), 299-310.

Krishnakumar, S., Neck, C. (2002). The what, why and how of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 153-164.

Kristof, A. L. (1996). Person–organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.

Kristof-Brown, A. L., Guay, R. P. (2011). Person-environment fit. En S. Zedeck (eds.). *APA handbook of industrial and organizational psychology*, 3, 3-50. Washington: American Psychological Association.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.

Kofman, F., Senge, P. M. (1993). Communities of commitment: The heart of learning organizations. *Organizational dynamics*, 22(2), 5-23.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Küster-Boluda, I. (2012). El docente universitario y sus efectos en el estudiante. *Estudios sobre Educación*, 23, 157-182.

La Salle Bilbao (2016). Información general. Documento electrónico disponible en http://www.lasallebilbao.com (24/10/2016).

Laghi, P. (1997). La Escuela Católica en los Umbrales del Tercer Milenio. Roma: Congregación para la Educación Católica.

Langelaan, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Van Rhenen, W., Van Doornen, L. J. P. (2006). Do burned-out and work-*engaged* employees differ in the functioning of the hypothalamic-pituitary-adrenal axis? *Scandinavian Journal of Work, Environment, and Health*, 32, 339-348.

Langelaan, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Van Rhenen, W., Van Doornen, L. J. P. (2007). Is burnout related to allostatic load? *International Journal of Behavioral Medicine*, 14(4), 213-221.

Larson, M., Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(1), *45-62.*

Laschinger, H. K., Finegan, J. (2008). Situational and dispositional predictors of nurse manager burnout: a time lagged analysis. *Journal of Nursing* Management, 16(5), 601-607.

Laschinger, H. K. S., Wong, C. A., Greco, P. (2006). The impact of staff nurse empowerment on person job fit and work engagement/burnout. *Nursing Administration Quarterly*, 30(4), 358-367.

Latack, J. C., Havlovic, S. J. (1992). Coping with job stress: a conceptual evaluation framework for coping measures. *Journal of Organizational Behavior*, 13(5), 479–508.

Laursen, K., Foss, N. J. (2003). New human resource management practices, complementarities and the impact on innovation performance. *Cambridge Journal of Economics*, 27(2), 243-263.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Lavigne, G. L., Forest, J., Crevier-Braud, L. (2012). Passion at work and burnout: A two-study test of the mediating role of flow experiences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(4), 518-546.

Lawler, E. (1986). *La retribución. Su impacto en la eficacia y en el desarrollo de las organizaciones.* Barcelona: Editorial Hispano Europea.

Leal, A., Román, M., De Prado, A., Rodriguez, L. (1999). *El factor humano en las relaciones laborales.* Madrid: Pirámide.

Leana, C., Appelbaum, E., Shevchuk, I. (2009). Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Academy of Management Journal*, 52(6), 1169-1192.

Lee, R. T., Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123-133.

Leiter, M. P., Maslach, C. (2009). Building *engagement: The design and evaluation of interventions*. New York: Psychology Press.

Leithwood, K. A., Begley, P., Cousins, J. B. (1990). The nature, causes and consequences of principals' practices: an agenda for future research. *Journal of Educational Administration*, 28(4), 5-31.

Leonard-Barton, D. (1992). Core capabilities and core rigidities: a paradox in managing new product development. *Strategic Management Journal*, 13(1), 363-380.

Lepak, D. P., Snell, S. A. (2002). The human resource architecture: toward a theory of human capital allocation and development. *Academy of Management Review*, 24(1), 31–48.

Lepak, D. P., Taylor, M. S., Tekleab, A. G., Marrone, J. A., Cohen, D. J. (2007). An examination of the use of high-investiment human resource systems for core and support employees. *Human Resource Management*, 46(2), 223–246.

Lerner, R. M., Alberts, A. E., Anderson, P. M., Dowling, E. M. (2006). *On making humans human: Spirituality and the promotion of positive youth developmen*t. The

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

handbook of spiritual development in childhood and adolescence, 60–72. Thousand Oaks: Sage.

Levinson, H., Price, C. R, Munden, K. J. Mandl, H. J., Solley, C. M. (1962). *Men, Management and Mental Health*. Boston: Harvard University Press.

Lewig, K., Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Dollard, M., Metzer, J. (2007). Engagement and connectedness among Australian volunteers: A test of the Job Demands-Resources model. *Journal of Vocational Behavior,* 71(3), 429-445.

Li, F., Wang, G., Li, Y., Zhou, R. (2017). Job demands and driving anger: The roles of emotional exhaustion and work engagement. *Accident Analysis y Prevention,* 98, 198-205.

Liao, H., Toya, K., Lepak, D., Hong, Y. (2009). Do they see eye to eye? Management and employee perspectives of high performance work systems and influence processes on service quality. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 371–391.

Lisbona, A., Morales, J. F., Palací, F. J. (2009). El engagement como resultado de la socialización organizacional. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy,* 9(1), 89-100.

Llorens, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W., Salanova, M. (2006). Testing the robustness of the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management,* 13(3), 378-391.

Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A., Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and *engagement* exist? *Computer in Human Behavior*, 23(1), 825-841.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. D., Dunnette, L. M., Hough. *Handbook of industrial and organizational psychology (1990),* 1319-1328. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

López Sintas, J. (1996). Los recursos intangibles en la competitividad de las empresas: un análisis desde la teoría de los recursos. *Economía Industrial*, (307), 25-35.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

López, J. E. N., Martínez, P. A., Riveros, P. H. (2004). La diversificación desde la Teoría de Recursos y Capacidades. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, (14), 87-104.

López-Araújo, B., Osca, A., Rodríguez-Muñoz, M. F. (2008). Estrés de rol, implicación con el trabajo y burnout en soldados profesionales españoles. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 40(2), 293-304.

Lorente, L., Vera, M. (2010). Las organizaciones saludables: El *engagement* en el trabajo. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 73, 16-20.

Louart, P. (1994). *Gestión de los recursos humanos*. Gestión 2000. Barcelona.

Louis, M. R., Posner, B. Z., Powell, G. N. (1983). The availability and helpfulness of socialization practices. *Personnel Psychology*, 36(4), 857-866.

Lu, C. Q., Wang, H. J., Lu, J. J., Du, D. Y., Bakker, A. B. (2014). Does work engagement increase person–job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 142-152.

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41 -67.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.

Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.

Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29 (2), 219-238.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Luthans, F., Youssef, C., Avolio, B. J. (2007*). Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford: Oxford University Press.

Lyubomirsky, S., Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46(2), 137-155.

Mael, F., Ashforth, B. (1992). Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.

Mael, F., Ashforth, B. (2001). Identifications in work, war, sports, and religion: contrasting the benefits and risks. *Journal for the Theory of Social Behavior*, 31(2), 197-222.

Mahoney, J. T., Pandian, J. R. (1992). The resource-based view within the conversation of strategic management. *Strategic Management Journal*, 13(5), 363-380.

Mainou y Abad, V., Lozoya Meza, E. (2012). *Gigantes de la psicología humanista. Para una educación integral*. México: Compañía Editorial Impresora y Distribuidora.

Mäkikangas, A., Aunola, K., Seppälä, P., Hakanen, J. (2016). Work engagement–team performance relationship: shared job crafting as a moderator. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(4), 772-790.

Malloch, T. R. (2010). Spiritual Capital and Practical Wisdom. *Journal of Management Development* 29(7-8), 755-759.

Maltby, J. (1999). The internal structure of a derived, revised and amended measure of the Religious Orientation Scale: The Age-Universal I-E Scale-12. *Social Behavior* and Personality, 27(4), 407–412.

Manzano, G. (2002). Burnout y engagement. Relación con el desempeño, madurez profesional y tendencia al abandono de los estudiantes. *Revista de Psicología Social*, 17(3), 237-249.

Marques, J. (2005a). HR's crucial role in the establishment of spirituality in the workplace. *The Journal of American Academy of Business*, 7(2), 27-31.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Marques, J. (2005b). Yearning for a more spiritual workplace. *The Journal of American Academy of Business*, 7(2), 149-153.

Marques, J. (2008). Spirituality at work: internal growth with potential external Challenges. *The Journal For Quality And Participation*, 31(3), 24-27.

Marques, J. (2010). Workplace spirituality versus workplace politics: what's wrong with becoming a NON? *Human Resource Management International Digest*, 18(4), 3.

Marsh, B. (2007). The role of spiritual capital in economic behavior. En V. Nee y R. Swedberg (eds.). *On capitalism*, 175–189. Palo Alto: Stanford University Press.

Marsh, H. W., Vallerand, R. J., Lafrenière, M. A. K., Parker, P., Morin, A. J. S., Carbonneau, N., Guay, F. (2013). Passion: Does one scale fit all? Construct validity of two factor passion scale and psychometric invariance over different activities and languages. *Psychological Assessment*, 25(3), 796-812.

Martínez, A. (1984). El perfeccionamiento de la función didáctica como vía de disminución de tensiones en el docente. En J. M., Esteve. *Profesores en conflicto*, 183- 204. Madrid: Narcea.

Martínez, J. (2003). La espiritualidad del comunicador cristiano. *Teología y vida*, 44(1), 68-101.

Martínez, I. M., Salanova M. (2003). Niveles de burnout y engagement en estudiantes universitarios: relación con el desempeño y desarrollo profesional. *Revista de Educación*, (330), 361-371.

Martínez, I., Salanova, M. (2005). *Obstáculos y facilitadores organizacionales y su relación con el Burnout docente.* Castellón: Universitat Jaume I,

Martinson, M., Minkler, M. (2006). Civic engagement and older adults: A critical perspective. *The Gerontologist*, 46(3), 318-324.

Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behaviour*, 5(9), 16-22.

Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. En: W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (eds.). *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, 19–32. Washington: Taylor y Francis.

Maslach, C., Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.

Maslach, C., Jackson, S. E. (1986). *The Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P. (1997). Maslach burnout inventory. *Evaluating stress: A book of resources*, 3, 191-218.

Maslach, C., Leiter, M. P. (1997). *The truth about Burnout.* San Francisco: Jossey-Bass.

Maslach, C., Leiter, M. P. (2008). Los primeros predictores de agotamiento por el trabajo y el compromiso. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.

Maslow, A. H. (1954). *Motivación y personalida*d. Barcelona: Sagitario.

Mauno, S., Kinnunen, U., Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work *engagement*: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 149-171.

McCormick, D. W. (1994). Spirituality in management. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 5-8.

McGill, M. E., Slocum, J. W. (1993). Unlearning the organization. Organizational dynamics, 22(2), 67-79.

Medina Tornero, M. E. (1999). La gestión de la calidad y el marketing en los servicios sociales. La cristalera. *Revista de Asuntos Sociales*, 8, 13-26.

Meek, K. R., McMinn, M. R., Brower, C. M., Burnett, T. D., McRay, B. W., Ramey, M. L., Villa, D. D. (2003). Maintaining personal resiliency: Lessons learned from evangelical protestant clergy. *Journal of Psychology and Theology*, 31, 339–347.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Meglino, B. M., Ravlin, E. C. (1998). Individual values in organizations: Concepts, controversies, and research. *Journal of Management*, 24(3), 351-389.

Meglino, B. M., Ravlin, E. C., Adkins, C. L. (1989). A work values approach to corporate culture: Afield test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes. *The Journal of Applied Psychology*, 74(3), 424-432.

Meijman, T. F., Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. En P. J. D. Drenth y H. Thierry (eds.). *Handbook of work and organizational psychology*, *Work* psychology, 5-33. Hove: Psychology Press.

Meliá, J. L., Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5(2), 59-74.

Merino, E. (2009). *Burnout* en el profesorado: Un estudio comparativo entre profesores de primaria y secundaria. International Journal of Developmental and Educational Psychology. *Revista de Psicología y Sociedad: siglo XXI competencias relacionadas*, 4, 153-160.

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2016). Sistema Educativo Lomce. Documento electrónico disponible en http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/areas-educacion/sistema-educativo.html (12/10/16).

Miles, M. B., Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Thousand Oaks: Sage.

Miles, R. H., Perreault, W. D. (1976). Organizational role conflict: its antecedents and consequences. *Organizational Behavior and Human Performance*, 17(1), 19-44.

Milkovich, G. T., Boudreau, J. W. (1993). *Dirección y Administración de Recursos Humanos*. New York: Addison Wesley.

Millán-Astray, J. (1996). El valor de la formación. *Economistas*. 14(71), 6-8.

Minguez, A. (2000). *Dirección práctica de recursos humanos*. ESIC. Madrid.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Mira, J. L. (2001): El nuevo marco político de la Formación Continua en la futura Ley de Formación Profesional y Cualificaciones. *Políticas y prácticas de la Formación Continua en el marco europeo,* 199-209. Madrid: Forcem.

Mitroff, I. I. (2003). Do not promote religion under the guise of spirituality. *Organization*, 10(2), 375-382.

Mitroff, I. I., Denton, E. (1999). A Study of Spirituality in the Workplace. *Sloan Management Review*, 40(4), 83-92.

Mohamed, A., Hassan, A., Wisnieski, J. (2001). Spirituality in the Workplace: a Literature Review. *Global Competitiveness*, 9(1), 644-651.

Mohamed, A., Wisnieski, J., Askar, M., Syed, I. (2004). Towards a theory of spirituality in the workplace. *Competitiveness Review*, 14(1-2), 102-107.

Montemaggi, F. E. S. (2010). Misunderstanding Faith: when capital does not fit the spiritual. *International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 5(5), 179-191.

Moreno, B., Garrosa, E., González, J. L. (2000). El desgaste profesional de enfermería. Desarrollo y validación factorial del CDPE. *Archivos prevención de riesgos laborales*, 3, 18-28.

Moriana, J. A., Herruzo, J. (2004). Estrés y *Burnout* en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621.

Morrow-Howell, N., Hinterlong, J., Rozario, P. A., Tang, F. (2003). Efectos de trabajar como voluntario en el bienestar de los adultos mayores. *Journals of Gerontology: Serie B: Ciencias de la Psicología y Ciencias Sociales*, 58(3), 1079-5014.

Mostert, K., Rothmann, S. (2006). Work-related well-being in the South African police service. *Journal of Criminal Justice*, 34(5), 479-491.

Moura, D., Orgambídez-Ramos, A., Gonçalves, G. (2014). Role stress and work engagement as antecedents of job satisfaction: Results from Portugal. *Europe´s Journal of Psychology*, 10(2), 291-300.

Muñoz de Priego, J. (2015). *En defensa de la libertad de enseñanza*. Madrid: Fere-Ceca.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Musick, M. A., Herzog, A. R., House, J. S. (1999). El voluntariado y la mortalidad entre los adultos mayores: resultados de una muestra nacional. *Journals of Gerontology: Psychological Sciences y Ciencias Sociales,* 54(3), 173-180.

Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., Hofmann, D. A. (2011). Safety at work: a meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology,* 96(1), 71-94.

Nash, L. (2003). A spiritual audit of business: from tipping point to tripping point. En O. F. Williams (eds.). *Business, Religion, and Spirituality*. *A New Synthesis*, 53-78. Notre Dame: University of Notre Dame Press.

Navas, J. E., Guerras, L. A. (2002). *La dirección estratégica de la empresa*. *Teoría y aplicaciones.* Madrid: Civitas.

Neal, J. (1997). Spirituality in management educational: a guide to resources. *Journal of Management Education,* 21(1), 121-140.

Nielsen, K., Randall, R., Yarker, J., Brenner, S. O. (2008). The effects of transformational leadership on followers' perceived work characteristics and psychological well-being: a longitudinal study. *Work y Stress,* 22(1), 16-32.

Nishii, L., Wright, P. (2008). Variability within organizations: implications for strategichuman resources management. En B. Smith (eds.). *The people make the place: dynamic linkages between individuals and organizations,* 225–248. Mahwah: Erlbaum.

Niven, D. (2011). *Los 100 secretos de la gente feliz*. Colombia: Norma.

Norman, G. (2010). Likert scales, levels of measurement and the 'laws' of statistics. *Advances in Health Sciences Education,* 15(5), 625–32.

Nunnally, J. C., Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. New York: Mc-Graw Hill.

Oates, W. (1968). On being a workaholic. *Pastoral Psychology,* 19(8), 16-20.

Obradovic, J. (2007). Developmental antecedents of young adult civic engagement. *Applied Developmental Science,* 11(1), 2-19.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Oldham, G., Hackman, J. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behaviour,* 31(2-3), 463-479.

Oltra, F. (2008). *Dirección de recursos humanos.* Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.

Oman, D., Thoresen, C. E. (2005). Do religion and spirituality influence health? En R. F. Paloutzian y C. L. Park (eds.). *Handbook of the psychology of religion and spirituality,* 435–459. New York, New York: Guilford Press.

Omoto, A. M., Snyder, M. (1995). Sostenida ayudar sin compromiso: la motivación, la longevidad de servicio, y la percepción de un cambio de actitud entre los voluntarios SIDA. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 671-686.

Ordiz, M. (2002). Prácticas de alto rendimiento en recursos humanos: concepto y factores que motivan su adopción. *Cuadernos de Economía y Dirección de Empresas,* (12), 247-265.

O'Reilly, C. A., Chatman, J., Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person–organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.

Orgambídez-Ramos, A., Borrego-Alés, Y., Mendoza-Sierra, M. I. (2014). Rol estress and work engagement as antecedents of job satisfaction in Spanish workers. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 7(1), 360–372.

Orgambídez-Ramos, A., Pérez-Moreno, P. J., Borrego-Alés, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2), 69-77.

Ortiz, J. (1980). *La libertad de enseñanza*. Málaga: Universidad de Málaga.

Ortiz, V. M. (1995). *Los riesgos de enseñar: la ansiedad de los profesores*. Salamanca: Amarú Ediciones.

Osca, A. (2012). Estrés laboral: modelos explicativos, nuevos riesgos psicosociales y consecuencias. En A. Osca (Ed.), *Psicología de las Organizaciones,* 237-265. Madrid: UNED.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Osca, A., González-Camino, G., Bardera, P., Peiró, J.M. (2003). Estrés de rol y su influencia sobre el bienestar psíquico y físico en soldados profesionales. *Psicothema*, 15(1), 54-57.

Paauwe, J., Boselie, P. (2005). HRM and performance: what next? *Human Resource Management Journal*, 15(4), 68–83.

Palomo, M. T. (2010). *Liderazgo y Motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC.

Pargament, K. I. (1997). *The psychology of religion and coping: Theory, research, practice*. New York: Guilford Press.

Pargament, K. I., Kennell, J., Hathaway, W., Grevengoed, N. (1988). Religion and the problem-solving process: Three styles of coping. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 27(1), 90–104.

Pargament, K. I., Tarakeshwar, N., Ellison, C. G., Wulff, K. M. (2001). Religious coping among the religious: The relationship between religious coping and well-being in a national sample of Presbyterian clergy, elders, and members. *Journal of the Scientific Study of Religion*, 40(3), 497-513.

Park, N., Peterson, C., Seligman, M. E. P. (2004). Strengths of character and wellbeing. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(5), 603–619.

Parker, S. K., Bindl, U. K., Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827-856.

Parker, S. K., Ohly, S. (2008). Designing motivating jobs. . En R. Kanfer, G. Chen y R. Pritchard (eds.). *Work motivation: Past, present, and future*, 233-284. New York: Routledge.

Pastor, M. I. (2001). Origen y evolución del concepto de educación no formal. *Revista Española de Pedagogía*, 49(220), 525-544.

Patel, S. P., Cunningham, C. J. L. (2012). Religion, resources, and work-family balance. *Mental Health, Religion y Culture*, 15(4), 389–401.

Paterson, J. M., Green, A., Cary, J. (2002). The measurement of organizational justice in organizational change programmes: A reliability, validity and context-sensitivity

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

assessment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), 393-408.

Peiró, J. M. (2001). Stressed teams in organizations. A multilevel approach to the study of stress in work units. En J. Pryce, C. Weilkert y E. Torkelson (eds.). *Occupational Health Psychology: Europe 200,* 9-13. Nottingham: I-WHO.

Peiró, J. M., Meliá, J. L., Torres, M. A., Zurriaga, R. (1986). La medida de la experiencia de la ambigüedad en el desempeño de roles: el cuestionario general de ambigüedad de rol en ambientes organizacionales. *Evaluación Psicológica*, 3, 27-53.

Peiró, J. M., Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo. Actividad Laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis.

Pena, M., Extremera, N. (2012). Inteligencia emocional percibida en el profesorado de primaria y su relación con los niveles de burnout e ilusión por el trabajo (engagement). *Revista de Educación*, 359, 604-627.

Peña, M. (1990). *Dirección de personal. Organización y técnicas*. Barcelona: Hispano Europea.

Penner, L.A. (2002). Influencias de disposición y organizativos sobre la permanencia del voluntariado: Una perspectiva interaccionista. *Diario de Asuntos Sociales*, 58(3), 447-467.

Pérez, C. (2004). Técnicas *de Análisis Multivariante de Datos. Aplicaciones con SPSS*. Madrid: Pearson Prentice Hall.

Pérez, J. A. (2007). Estudio exploratorio sobre el tema de la espiritualidad en el ambiente laboral. *Anales de Psicología*, 23(1), 137-146.

Pérez-Chuecos, R. R. (2016). Engagement, autoeficacia, optimismo y situación laboral en docentes de educación básica. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia*, 17, 45-60.

Peteraf, M. A. (1993). The cornerstones of competitive advantage: Aresource–based view. *Strategic Management Journal*, 14(3), 179-191.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Peters, L. H., O'Connor, E. J., Eulberg, J. R. (1985). Situational constraints: Sources, consequences, and future considerations. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 3, 79-114.

Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: a latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450.

Peterson, C., Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Washington: American Psychological Association.

Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work *engagement*. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120-1141.

Pfeffer, J. (1994). *Competitive advantage through people: unleashing the power of the work force.* Boston: Harvard Business School Press.

Philippe, F. L., Vallerand, R. J., Houlfort, N., Lavigne, G. L., Donahue, E. G. (2010). Passion for an activity and quality of interpersonal relationships: The mediating role of emotions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(6), 917-932.

Piccini, P., Robertazzi, M. (2009). La práctica del voluntariado: Experiencias en contextos de precariedad. *Anuario de Investigación*, 16, 267-276.

Piliavin, J. A. (2003). Hacer bien haciendo el bien: Beneficios para el Benefactor. En CLM Keyes y J. Haidt (eds.). *Floreciente: La personalidad positiva y la vida bien vivida.* Washington: Asociación Americana de Psicología.

Piliavin, J. A., Siegl, E. (2007). Beneficios para la salud de Voluntariado en el Estudio Longitudinal de Wisconsin. *Revista de Salud y Comportamiento Social*, 48(4), 450-464.

Pines, A., Maslach, C. (1980). Combatting staff burn-out in a day care center: A case study. *Child Care Quarterly*, 9(1), 5-16.

Planas, J. (2001). Algunas reflexiones finales a modo de conclusión. *En FORCEM, Políticas y prácticas de la Formación Continua en el marco europeo*, 255-258.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Podsakoff, N., LePine, J. A., LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover and with drawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology,* 92(2), 438-454.

Pont, B., Temperley, J., Moreno, G., Valencia, L. (2011). *Mejorar el liderazgo escolar. Herramientas de trabajo.* México DF*:* OCDE.

Prahalad, C., Hamel, G. (1990). The core corpetence of the corporation. *Harvard Business Review*, 68(3), 79-91.

Principios de la Educación Católica (2008). *Gravissimum educationis y compilación de documentos de la Congregación para la Educación Católica*. Madrid: Edebé

Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Díaz de Santos.

Pugh, S. D. (2001). Service with a smile: Emotional contagion in the service encounter. *Academy of Management Journal,* 44(5), 1018-1027.

Putnam, R. D. (1993). The Prosperous Community: Social Capital and Public Life. *American Prospect*, 4(13), 35-42.

Quick, J. C., Gavin, J. H. (2001). Four perspectives on conservation of resources theory: A commentary. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 392-400.

Quivy, R., Van Campenhoudt, L. (2000). *Manual de investigación en ciencias sociales*. México: Noriega.

Real Academia Española (2016). Diccionario de la Lengua Española. Documento electrónico disponible en http:/www.rae.es (22/12/2016).

Reave, L. (2005). Spiritual Values and Practices related to Leadership Effectiveness. *The Leadership Quarterly,* 16(6), 656-687.

Rey, L., Durán, A., Extremera, N. (2004). La inteligencia emocional percibida y su nivel de influencia sobre la satisfacción vital, la felicidad subjetiva y el engagement en trabajadores de centros para personas con discapacidad intelectual. *Ansiedad y Estrés,* 11(1), 63-73.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Rich, B. L., LePine, J. A., Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.

Richards, P. S., Bergin, A. E. (1997). *A spiritual strategy for counseling and psychotherapy*. Washington: American Counseling Association.

Rivas, F. (2005). *Terapia de las enfermedades espirituales*. Madrid: San Pablo.

Rivera, A. (2007). Medidas de afrontamiento religioso y espiritualidad en adultos mayores mexicanos. *Salud Mental*, 30(1), 39-47.

Rizzo, J. R., House, R. J., Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163.

Robbins, S. (2005). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Education.

Robinson, S. (1996). Trust and Breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41(4), 576-599.

Robinson, B. E. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88(1), 199-210.

Robles, E. (2011). Implicaciones de la espiritualidad en la administración de empresas. *Inter Metro Business Journal*, 7(1), 29-57.

Rodríguez, C. (1998). *La libertad de enseñanza en España*. Madrid: Tecnos.

Rodríguez-Muñoz, A., Bakker, A. B. (2013). El engagement en el trabajo. En B. Moreno-Jiménez y E. Garrosa Hernández (eds.). *Salud Laboral: Riesgos Laborales Psicosociales y Bienestar Laboral*, 437-452. Madrid: Pirámide.

Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., Bakker, A. B. (2013). *Engaged* at work and happy at home: A Spillover-Crossover model. *Journal of Happiness Studies*, 15(2), 271-283.

Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.

Roof, W. C. (1999). *Spiritual Marketplace. Baby Boomers and the Remaking of American Religion*. Princeton: Princeton University Press.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Rose, M. (2003). Good Deal, Bad Deal? Job Satisfaction in Occupations. *Work Employment and Society*, 17(3), 503-530.

Rothmann, S., Buys, C. (2011). Job demands and resources, psychological conditions, religious coping and work engagement of reformed church ministers. *Journal of Psychology in Africa*, 21(2), 173-183.

Rothmann, S., Storm, K. (2003). Work engagement in the South African Police Service. *11th European Congress of Work and Organizational Psychology*, 14(17).

Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139.

Rousseau, D. M. (1995). *Psichological contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements.* Thousand Oaks: Sage.

Rousseau, D. M., Greller, M. M. (1994). Human resource practices: administrative contract makers. *Human Resource Management*, 33(3), 385–401.

Rubin, H. J., Rubin, I. S. (1995). *Qualitative interviewing. The art of hearing data.* Thousand Oaks: Sage.

Ruiz, J. I. (2001). El sector no lucrativo de España. *Revista de Economía, Social y Cooperativa*, 37, 51-78.

Ruiz-Calzado, I. (2016). Burnout en docentes de educación especial de Córdoba (España). *Opción*, 32(12).

Russell, J. A., Carroll, J. M. (1999). On the bipolarity of positive and negative affect. *Psychological Bulletin*, 125(1), 3.

Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.

Sagrados Corazones (2016). Información general. Documento electrónico disponible en http://www.omp.es/OMP/misioneros/carimasmisioneros/archivo/Congregacionsagradoscorazones.htm (3/11/2016).

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Sagrada Congregación para la Educación Católica (1982). *El laico católico, testigo de la fe en la escuela.* Florida: Paulinas.

Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables: una perspectiva desde la Psicología Positiva. En C. Vázquez y G. Hervás (eds.). *Psicología Positiva Aplicada*, 403-128. Madrid: Descleé de Brouwer.

Salanova, M. (2009a). Organizaciones Saludables: Una aproximación desde la Psicología Positiva. En C. Vázquez y G. Hervás (eds.). *Psicología Positiva: Bases científicas del bienestar y la resiliencia*. Madrid: Alianza Editorial.

Salanova, M. (2009b). Organizaciones saludables, organizaciones resilientes. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 58, 18-23.

Salanova, M., Agut, S., Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work *engagement* to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217-1227.

Salanova, M., Bakker, A. B., Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies,* 7(1), 1-22.

Salanova, M., Carrero, V., Pinazo, D., Schaufeli, W.B. (2002). Job resources and proactive behavior: the mediating role of engagement. *25th International Conference on Applied Psycology,* 7-12. Singapur.

Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W., Fidalgo M. (2008). La adicción al trabajo: *Nota Técnica de Prevención*. Instituto Nacional de Seguridad, Higiene y Trabajo, 759, 22. Serie.

Salanova, M., Grau, R. (1999). Análisis de necesidades formativas y evaluación de la formación en contextos de cambio tecnológico. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 52(2-3), 329-350.

Salanova, M., Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del *Burnout*. *Papeles del Psicólogo,* 29(1), 59-67.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Salanova, M., Llorens, S. (2009). Exposure to information and communication technology and its relationship to work engagement. *Ciencia y Trabajo*, 32, 1-8.

Salanova, M., Llorens, S., Acosta, H., Torrente, P. (2013). Positive interventions in positive organizations. *Terapia Psicológica*, 31(1), 101-113.

Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Martínez, I. M. (2012). We need a HERO! Towards a validation of the Healthy and Resilient Organization (HERO) Model. *Group and Organization Management*, 37(6), 785-822.

Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Martínez, I., Schaufeli, W. B. (2003). Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups: An experimental study. *Small Groups Research*, 34(1), 43–73.

Salanova, M., Martínez, I., Bresó, E., Llorens, S., Grau, R. (2005). Bienestar psicológico en Estudiantes universitarios: facilitadores y obstaculizadores del Desempeño Académico. *Anales de Psicología*, 21(1), 170-180.

Salanova, M., Martínez, I. M., Llorens, S. (2005). Psicología organizacional positiva. En F. Palací (eds.). *Psicología de la Organización*, 349-376. Madrid: Pearson Prentice Hall.

Salanova, M., Martínez, I., Llorens, S. (2014). Una mirada más positiva a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WoNT. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 22-30.

Salanova, M., Schaufeli, W. B. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 261(62), 109-138.

Salanova, M., Schaufeli, W. B. (2004b*).* La Ilusión por El Trabajo (compromiso): ¿el Polo Opuesto al desgaste? En E. M. Martínez et al., (eds.). *Quemarse en el Trabajo (engagement): 11 Perspectivas del engagement.* Madrid: Elgido.

Salanova, M., Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116-131.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Salanova, M., Schaufeli, W.B. (2009a*). El engagement de los empleados. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial.

Salanova, M., Schaufeli, W. B. (2009b). *El engagement en el trabajo*. Madrid: Alianza Editorial.

Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M., Grau, R. (2000). Desde el Burnout al Engagement: ¿Una nueva perspectiva*? Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones,* 16(2), 117-134.

Salas, V. (1996). Economía y gestión de activos intangibles. *Economía Industrial*, 307, 17-24.

Salgado, J. F., Peiró, J.M. (2008). Psicología del Trabajo, las organizaciones y los recursos humanos en España. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 2-5.

Salguedo, M. (1997). *Libertad de cátedra y derechos de los centros educativos*. Barcelona: Ariel.

Sanchis, J., Campos, V. (2010). Las práctica de RR.HH. de alto rendimiento y su relación con el comportamiento estratégico y organizativo de la empresa. El caso de las entidades de crédito españolas. *Dirección y Organización*, 40, 67-77.

Sangster, C. (2003). Spirituality in the workplace: Finding the holistic happy medium. *Training Journal*, 16.

Saroglou, V. (2002). Religion and the five factors of personallity: A meta-analytic review. *Personality and Individual Differences*, 32(1), 15–25.

Sastre, M., Aguilar, E (2003). *Dirección de Recursos Humanos. Un enfoque estratégico*. Madrid: McGraw Hill.

Schachter, S. (1959). *The psychology of affiliation.* Stanford: Stanford University Press.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. (2001). Work and well-being: Towards a positive approach in Occupational Health Psychology. *Gedrag y Organisatie*, 14, 229-253.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2003). Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. *Occupational Health Psychology Unit*. Utrecht: Utrecht University.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Schaufeli, W. B., Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with *Burnout* and *Engagement*: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior,* 25(3), 293-315.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict *engagement*, work *engagement*, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior,* 30(7), 893-917.

Schaufeli, W. B., Enzmann, D. (1998). *The Burnout companion to study and research. A critical analysis*. London: Taylor and Francis.

Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students a cross-national study. *Journal of Cross-cultural Psychology,* 33(5), 464-481.

Schaufeli, W. B., Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: *Burnout* and work *Engagement*, and their relationship with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, and Coping*, 20(2), 177–196.

Schaufeli, W. B., Salanova, M. (2008). Enhancing work *engagement* through the management of human resources. En K. Näswall, M. Sverke y J. Hellgren (eds.*). The individual in the changing working life*, 380-404. Cambridge: Cambrigde University Press.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Roma, V., Bakker, A.B. (2002). The measurement of *Burnout* and *Engagement*: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.

Schaufeli, W. B., Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. En G. Bauer y O. Hämmig (eds.). *Bridging occupational, organizational and public health,* 43-68. Amsterdam: Springer Netherlands.

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work *engagement* and workaholism. En R. Burke (eds.). *Work hours and work addiction,* 193-252. Northampton: Edward Elgar.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well being? *Applied Psychology*, 57(2), 173-203.

Schein, E. (1980). *Organizational psychology*. Oxford: Prentice-Hall.

Schein, E. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 45(2), 109–119.

Schein, E. (1999). *The corporate culture survival guide – sense and nonsense about culture change*. San Francisco: Jossey-Bass

Schmidt-Wilk, J., Heaton, D. P., Steingard, D. (2000). Higher Education for higher Consciousness: Maharishi University of Management as a Model for Spirituality in Management Education. *Journal of Management Education*, 24(5), 580-611.

Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453.

Schultz, D. P. (1985). *Psicología Industrial*. México: Interamericana

Schultz, D. P. (1991). *Psicología Industrial.* México: Mc-Graw Hill.

Schwartz, C. E., Keyl, P. M., Marcum, J. P., Bode, R. (2009). Ayudar a los demás muestra beneficios diferenciales sobre la salud y el bienestar de los adolescentes masculinos y femeninos. *Journal of Happiness Studies*, 10(4), 431-448.

Seibert, S. E., Silver, S. R., Randolph, W. A. (2004). Taking empowerment to the next level: A multiple level model of empowerment, performance, and satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47(3), 332-349.

Seligman, M. E. P. (1992). *Learned optimism*. Nueva York: Simon y Schuster Inc.

Seligman, M. E. P. (1998). Positive Social Science. *The APA Monitor Online*, 29(4).

Seligman, M. E. P. (2006). *La auténtica felicidad*. Buenos Aires: Vegara.

Seligman, M., Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Seligman, M., Steen, T. A., Park, N., Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist,* 60(5), 410-421.

Senge, P. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Currency Doubleday.

Sergiovanni, T. J. (1984). Leadership and excellence in schooling. *Educational Leadership,* 41(5), 4-13.

Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Taris, T. W. (2010). How does workaholism affect worker health and performance? The mediating role of coping. *International Journal of Behavioral Medicine,* 17(2), 154-160.

Shirom, A. (2003). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. En D. Ganster y P. L. Perrewé (eds.). *Research in organizational Stress and Well-being,* 135-165. Greenwich: JAI Press.

Siervas del Evangelio (2016). Información general. Documento electrónico disponible en http://santamariadebenquerencia.org/apostolado/siervasevangelio.aspx (3/11/2016).

Silva, Y. F., Carena, M., Canuto, M. F. (2013). Niveles de engagement y burnout en voluntarios universitarios. Un estudio exploratorio y descriptivo. *Boletín de Psicología*, 108(7), 37-57.

Sirmon, D. G., Hitt, M. A., Ireland, R. D. (2007). Managing firm resources in dynamic environments to create value: Looking inside the black box. *Academy of Management Review,* 32(1), 273-292.

Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry,* 13(4), 249-276.

Snyder, C. R., López, S. J. (2002). The future of positive psychology. A declaration of independence. En C. R Snyder y S. Lopez. (eds.). *The handbook of positive psychology,* 751-767. Oxford: Oxford University Press.

Snyder, C. R., López, S. J. (2009). *The Oxford handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement and proactive behavior: a new look at the interface between non-work and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518-528.

Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., Scholl, A. (2008). Being *engaged* at work and detached at home: A week-level study on work *engagement*, psychological detachment, and affect. *Work and Stress*, 22(3), 257-276.

Sonnentag, S. Mojza, E. J. Demerouti, E., Bakker, A. B. (2012). Reciprocal relations between recovery and work engagement: The moderating role of job stressors. *The Journal of Applied Psychology*, 97(4), 842-853.

Spencer, J. T., Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178.

Spillane, J. P. (2006). *Distributed Leadership*. London: Jossey-Bass.

Stajkovic, A. D., Luthans, E. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.

Sthapit, A. (2010). Employee misfits: An emerging issue in HR acquisition. *Touchstone*, 5(1), 68-70.

Stirpe, L., Revilla, A. J. (2013). Efectos de la contratación temporal sobre los resultados de los sistemas de trabajo de alto rendimiento. *Universia Business Review*, (39), 14-31.

Sullins, E. S. (1991). Emotional contagion revisited: Effects of social comparison and expressive style on mood convergence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(2), 166–174.

Takeuchi, R., Lepak, D.P., Wang, H., Takeuchi, K. (2007). An empirical examination of the mechanisms mediating between high-performance work systems and the performance of Japanese organizations. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1069-1083.

Takeuchi, R., Marinova, S. V., Lepak, D. (2004). Justice climate as a missing link for the relationship between high investment HRM systems and OCBS. *Academy of Management proceedings*, 1, D1-D2.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Tang, C., Au, W., Schwarzer, R., Schmitz, G. (2001). Mental health outcomes of job stress among Chinese teachers: role of stress resource factors and *Burnout*. *Journal of Organizational Behavior*, 22(8), 887-901.

Tang, T. W., Tang, Y. (2012). Promoting service-oriented organizational citizenship behaviors in hotels: the role of high-performance human resource practices and organizational social climates. *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), 885-895.

Taormina, R. J. (1994). The Organizational Socialization Inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 2(3), 133–145.

Taormina, R. J. (1997) Organizational socialization: a multidomain, continuous process model. *International Journal of Selection and Assessment*, 5(1), 29-47.

Taormina, R. J. (2004). Convergent validation of two measures of organizational socialization. *International Journal of Human Resource Management*, 15(1), 76-94

Tavazza, L. (1995). *El nuevo rol del voluntariado social.* Madrid: Lumen.

Ten Brummelhuis, L. L., Bakker, A. B., Hetland, J., Keulemans, L. (2012). Do new ways of working foster *engagement*? *Psicothema*, 24(1), 113-120.

Tena, G. (2002). El contrato psicológico: relación laboral empresa-trabajador. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 15, 85-107.

Tepedino, A. M. (2005). Espiritualidad de la esperanza: La existencia de Dios en tiempos difíciles. *Theológica Xaveriana*, 154, 253-266.

Terciarios (2016). Información general. Documento electrónico disponible en http://www.terciarioscapuchinossanjose.org/historia.php (3/11/2016).

Thoits, P. A., Hewitt, L.N. (2001). El trabajo voluntario y el bienestar. *Revista de Salud y Comportamiento Social*, 42(2), 115-131.

Tickle-Degnen, L., Rosenthal, R. (1987). Group rapport and nonverbal behavior. En C. Hendrick et al., (eds.). *Group processes and intergroup relations: Review of Personality and Social Psychology*, 9, 113-136. Beverly Hills: Sage.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Timperley, H. (2005). Distributed leadership: developing theory from practice. *Journal of Curriculum Studies*, 37(4), 395-420.

Tims, M., Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *South African Journal of Industrial Psychology,* 36(2), 1–9.

Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186.

Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology,* 18(2), 230-240.

Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D., Van Rhenen, W. (2013). Job crafting at the team and individual level: Implications for work engagement and performance. *Group y Organization Management*, 38(4), 427–454.

Tims, M., Bakker, A. B., Xanthopoulou, D. (2011). Do transformational leaders enhance their followers´ daily work *engagement*? *The Leadership Quarterly*, 22(1), 121-131.

Tischler, L., Biberman, J., McKeage, R. (2002). Linking emotional intelli-gence, spirituality and workplace performance. *Journal of Managerial Psychology,* 17(3), 203-218.

Topa, G., Palací, F. (2005). Proactividad e identidad organizacional: un análisis multigrupo. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 58(4), 495-504.

Torrente, P., Salanova, M., Llorens, S., Schaufeli, W. B. (2012). Teams make it work: How team work engagement mediates between social resources and performance in teams. *Psicothema,* 24(1), 106-112.

Trógolo, M. A., Pereyra, A. P., Sponton, C. (2013). Impacto de diferentes estilos de liderazgo sobre el *engagement* y *burnout*: Evidencia en una Muestra de Trabajadores Argentinos. *Ciencia y Salud*, 15(48), 152-157.

Trougakos, J. P., Beal, D. J., Green, S. G., Weiss, H. M. (2008). Making the break count: An episodic examination of recovery activities, emotional experiences, and positive affect displays. *Academy of Management Journal*, 51(1), 131-146.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Truss, C., Gratton, L., Hope-Hailey, V., McGovern, P., Stiles, P. (1997). Soft and hard models of human resource management: a reappraisal. *Journal of Management Studies*, 34(1), 53-73.

Turcotte, P. R. (1986). *Calidad de vida en el trabajo. Antiestrés y creatividad*. México: Trillas.

Tziner, A., Tanami, M. (2013). Examining the links between attachment, perfectionism, and job motivation potential with job *engagement* and workaholism. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(2), 66-74.

Vacharkulksemsuk, T., Fredrickson, B. L. (2013). Looking Back and Glimpsing Forward: The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions as Applied to Organizations. En A. B. Bakker (eds.). *Advances in Positive Organizational Psychology*, 1, 45-60. Bingley: Emerald.

Valle, R. (1995): La gestión estratégica de los recursos humanos. *Addison Wesley Iberoamericana.* Delaware: Vilmington.

Valle, R. (2004). *La gestión estratégica de los recursos humanos*. Madrid: Pearson.

Valle, R., López, A. (2015). La gestión de recursos humanos como línea de investigación en ACEDE. En García Echevarría, S. y Durán Herrera, J. J. (eds.). *ACEDE XXV años de historia. Evolución de la Investigación en Economía y Dirección de la Empresa en España*, 51-61. Madrid: ACEDE.

Valle, R., Sánchez, R. (2002). Enfoque universalista de recursos humanos. Estudio empírico de sus efectos sobre los resultados de la empresa. *Revista Europea de Economía y Dirección de Empresas* 11(1), 163-182.

Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756-767.

Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., Charest, J. (2010). On the role of passion for work and burnout: A process model. *Journal of Personality*, 78(1), 289-312.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Vallerand, R. J., Filion, J. V. (2013). Making people's life most worth living: On the importance of passion for positive psychology. *Terapia Psicológica*, 31(1), 35-48.

Van Beek, I., Taris, T. W., Schaufeli, W. (2011). Workaholic and work *engaged* employees: Dead ringers or world apart? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 468-482.

Van Knippenberg, D., Ellemers, N. (2004). Social Identity and Group Performance. Identification as the Key to Group-Oriented Effort. En A. Haslam, D. V. Knippenberg, M. J. Platow y N. Ellemers (eds.). *Social Identity at work. Developing theory for organizational practices,* 29-59. New York: Psychology Press.

Van Knippenberg, D., Van Schie, E.C. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 137-147.

Van Maanen, J., Schein, E. H. (1979). Towards a theory of organizational socialization. En B. M. Staw (eds.). *Research in organizational behavior,* 1, 209-264. Greenwich: JAI Press.

Van Sell, M., Brief, A. P., Schuler, R. S. (1981). Role conflict and role ambiguity: Integration of the literature and directions for future research. *Human Relations,* 34(1), 43-71.

Vandenberghe, R., Huberman, A. M. (1999). *Understanding and Preventing Teacher Burnout: A Sourcebook of International Research and Practice*. Cambridge: Cambridge University Press.

Vecina, M. L., Chacón, F. (1999). Motivaciones y burnout en el voluntariado. *Intervención Psicosocial*, 8(1), 31-42.

Vecina, M. L., Chacón, F. (2013). ¿Es el compromiso diferente de la Satisfacción y del Compromiso organizacional? Relaciones Con La Intención de permanencia, el Bienestar psicológico y la Salud Física percibida en Voluntarios. *Anales de Piscología*, 29(1), 225-232.

Vecina, M. L., Chacón F., Sueiro, M., Barrón, A. (2011). Volunteer *engagement*: Does *engagement* predict the degree of satisfaction among new volunteers and the

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

commitment of those who have been active longer. *Applied Psychology: An International Review,* 61(1), 130-148.

Vecina, M. L., Chacón, F., Sueiro, M., Barrón, A. (2012). Voluntarios de compromiso: El compromiso de predecir el grado de satisfacción de los nuevos voluntarios y el compromiso de los que han estado más tiempo activo. *Psicología Aplicada: Una Revisión Internacional*, 61(1), 130-148.

Ventura, J. (1996). *Análisis dinámico de la estrategia empresarial: Un ensayo interdisciplinar*. Oviedo: Universidad de Oviedo.

Vera, B. (2006). Psicología positiva: Una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del Psicólogo*, 27(1), 3-5.

Vogel, R., Rodell, J. B., Lynch, J. (2016). Engaged and productive misfits: How job crafting and leisure activity mitigate the negative effects of value incongruence. *Academy of Management Journal*, 59(5), 1561-1584.

Walumbwa, F. O., Lawler, J. J., Avolio, B. J., Wang, P., Shi, K. (2005). Transformational leadership and work-related attitudes: the moderating effects of collective and selfefficacy across cultures. *Journal of Leadership and Organizational Studies,* 11(3), 2-16.

Wanous, J. P. (1992). *Organizational entry: Recruitment, selection, orientation and socialization newcomers*. Reading: Addison-Wesley.

Way, S.A. (2002). High Performance Work Systems and Intermediate Indicators of Firm Performance within the US Small Business Sector. *Journal of Management,* 28(6), 765-785.

Weaver, G. R., Agle, B. R. (2002). Religiosity and ethical behavior in organizations: A symbolic interactionist perspective. *Academy of Management Review*, 27(1), 77–97.

Wefald, A. J., Mills, M. J., Smith, M. R., Downey, R. G. (2012). Una comparación de tres acoplamientos Ment medidas: el examen de su validez factorial y de criterio. *Psicología Aplicada: Salud y Bienestar,* 4(1), 67-90.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Weigl, M., Hornung, S., Parker, S. K., Petru, R., Glaser, J., Angerer, P. (2010). Work engagement accumulation of task, social, personal resources: A three-wave structural equation model. *Journal of Vocational Behavior,* 77(1), 140–153.

Weisberg, J., Sagie, A. (1999). Teachers' Physical, Mental and Emotional *Burnout*: Impact on Teachers' Physical, Mental and Emotional Burnout: Impact on Intention to Quit. *The Journal of Psychology*, 133(3), 333-339.

Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 5(2), 171-180.

Williams, K. D. (1997). Social ostracism. In R. M. Kowalski (eds.). *Aversive interpersonal behaviors*, 133-170. New York: Plenum Press.

Wilson, J. (2000). Trabajar como voluntario. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 215-240.

Wilson, M. G., DeJoy, D. M., Vandenberg, R. J., Richardson, H. A., McGrath, A.L. (2004). Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(4), 565 –588.

Wong, C. S., Hui, C., Law, K. S. (1998). A longitudinal study of the job perception job satisfaction relationship: A test of the three alternative specifications. *Journal of Occupational and Organizational Psychology,* 71(2), 127-146.

Wortham, T. R. (2007). Spiritual Capital and the Good Life. *Sociological Spectrum* 27(4), 439-452.

Wright, P. M., Boswell, W. R. (2002). Desegregating HRM: a review and synthesis of micro and macro human resource management. *Journal of Management*, 28(3), 248–276.

Wright, T. A., Doherty, E. M. (1998). Organizational behavior rediscovers the role of emotional well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 19(5), 481-485.

Wright, P. M., McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of management*, 18(2), 295-320.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Wright, P., McMahan, G., McWilliams, A. (1994). Human resources and sustained competitive advantage: a resource-based perspective. *International Journal of Human Resource Management*. 5(2), 301-26

Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201.

Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., Berg, J. M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. En A. B. Bakker (eds.*). Advances in positive organizational psychology*, 1, 281-302. London: Emerald.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., Schaufeli, W. B. (2007a). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work *engagement*. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235-244.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., Schaufeli, W. B. (2009b). Work *engagement* and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183-200.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Dollard, M. F., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Schreurs, P. J. G. (2007). When do job demands particularly predict *engagement*? The moderating role of job resources. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 766-786.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Heuven, E., Demerouti, E., Schaufeli, W. B. (2008). Working in the sky: A diary study on work *engagement* among flight attendants. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 345-356.

Young, F. W., Glasgow, N. (1998). Participación social voluntaria y la salud. *Investigación sobre el Envejecimiento*, 20(3), 339-362.

Youssef, C. M., Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The Impact of hope, optimism and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Zapf, D., Dormann, C., Frese, M. (1996). Longitudinal studies in organizational stress research: A review of the literature with reference to methodological issues. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(2), 145-169.

Zárate, B. (2002). El compromiso del educador laico católico. *Revista Javeriana.*

Zayas Agüero, P. M. (2010). Los fundamentos teórico metodológicos de la selección de personal. Documento electrónico disponible en http:// www.eumed.net/libros/2010e/826/

Zhang, X., Bartol, K. (2010). The Influence of Creative Process *Engagement* on Employee Creative Performance and Overall Job Performance: A Curvilinear Assessment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 862–873.

Zhu, W., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. (2009). Moderating role of follower characteristics with transformational leadership and follower work engagement. *Group y Organization Management*, 34(5), 590-619.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

ANEXOS

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA