

Màster de Gestió i Desenvolupament de Persones i Equips a les Organitzacions

**Teoría de los Eventos Afectivos:  
Revisión de su Impacto y Desarrollo en el  
Estudio del Afecto en las Organizaciones**

Manuel Velasco Nuño

Septiembre, 2015

Tutor:

José Navarro Cid



**Abstract**

The importance of emotions in the field of organizations is the starter engine of this work to which we focus our efforts on one of the most influential proposals in the literature of affect at work; the Affective Events Theory, published in 1996 by Howard M. Weiss and Russell Cropanzano. Since its publication date it has been having increasing impact on the study of emotions and moods at work. Clinging to the proposed model that explains how certain events, influenced by the environment, can cause emotional responses that would determine both behavior and attitudes in the workplace, this paper reviews all those articles that have cited this theory and have been found in the PsycINFO database. On one hand we hope to collect relevant descriptive information to understand the impact of this theory on the literature field, but above all the interest lies in reviewing those articles that have tested one or more of the relationships proposed in the model and thus see how is the empirical field in which it has been unfolding, for ultimately provide guidance for future research.

**Key Words:** affective events theory, emotions, moods, work events, work attitudes.

Aunque no era realmente su intención inicial, en 1996 Weiss y Cropanzano redactaron lo que a día de hoy muchos autores consideran uno de los textos de mayor influencia para el entendimiento del papel que juegan las experiencias afectivas en las organizaciones (Ashton-James & Ashkanasy, 2005). Se trata de la *Teoría de los Eventos Afectivos* (Affective Events Theory: **AET**). La idea original de los autores era escribir un artículo crítico sobre *satisfacción laboral* (SL) dirigido a replantear el paradigma tradicional que guiaba la investigación sobre el tema ya que, según ellos, el componente subjetivo y fluctuante de las experiencias afectivas no estaba recibiendo la atención necesaria. Sin embargo, el resultado final fue la presentación un profuso marco de trabajo para el estudio del afecto en la vida laboral, una guía para orientar la investigación mediante la integración de los estudios y teorías de aquel momento y la identificación de los puntos clave y directrices para la comprensión y análisis de los estados afectivos en el trabajo (Weiss & Beal, 2005).

La importancia del estudio del afecto en el contexto de las organizaciones así como su aplicabilidad, es prácticamente incuestionable. Afirmación que puede contrastarse en la abundancia de publicaciones que brotan en torno al tema. Entonces ¿qué es tan especial y relevante en la AET? Lo que Weiss y Cropanzano (1996) plasmaron en su trabajo es mucho más que un modelo simplificado de componentes y procesos para explicar la afectividad en la vida laboral ya que, casi en su totalidad, las bases teóricas de esta propuesta suponen un cambio de enfoque y en muchos casos un quiebre respecto a los paradigmas que predominaban al momento de su publicación, tanto a nivel metodológico como conceptual.

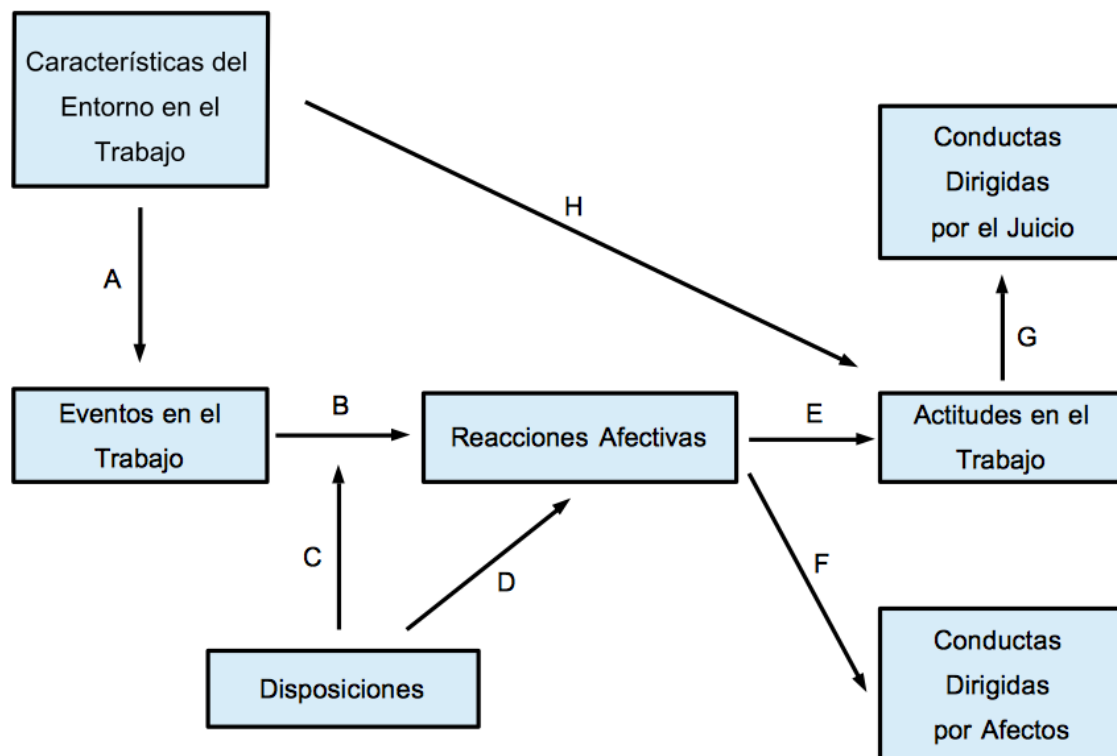
En concreto, la AET pone en evidencia la necesidad de ahondar más en las estructuras y procesos subyacentes a las experiencias afectivas en contextos organizacionales enfatizando en la naturaleza cambiante y dinámica de las mismas a la vez que en su efecto sobre las conductas derivadas del proceso (Weiss & Beal, 2005). ¿Cómo se vive la experiencia personal del trabajo desde la perspectiva en primera persona?, ¿cómo ve y siente el trabajador su actividad laboral? y ¿qué sentido tiene todo este proceso para cada individuo? En esta línea de pensamiento, como punto de partida y sobre todo como guía, el trabajo de estos autores desde su publicación hasta la fecha, se ha convertido en material fundamental para un gran número de investigaciones y se le puede encontrar citado en gran cantidad de artículos y ensayos.

Por todo ello creemos que es importante realizar una revisión exhaustiva del material engendrado a razón de la publicación de la AET, con especial interés en cómo ha sido utilizada en el estudio de la conducta organizacional, qué tipo de soporte empírico ha recibido y finalmente cuáles serán las rutas para futuras investigaciones que utilicen la AET como guía. Estos serán los objetivos del trabajo que aquí se presenta.

A continuación presentaremos los principales aspectos teóricos de la AET comentando algunos de los componentes de mayor peso y que guiarán al lector hacia la comprensión de las líneas argumentales que fundamentan esta propuesta. Seguidamente, tras definir la forma de proceder para la obtención de la muestra y su posterior análisis, expondremos los resultados destacando aquellos aspectos que permitan obtener información relevante en función de nuestros objetivos. A partir de aquí, discutiremos los puntos críticos de la realidad empírica que ha acompañado a la AET desde su publicación hasta la actualidad así como su aplicabilidad en el terreno organizacional.

### El Modelo

Figura 1. *AET: Macroestructura*



**Fuente:** Adaptado de Weiss y Cropanzano (1996)

Uno de los elementos más concretos que se desprenden de la AET es un modelo que resume los elementos, la estructura y los procesos implicados en la teoría. Este modelo, apreciable en la Figura 1, tiene la utilidad de una herramienta para comprender organizadamente el desglose de aportaciones teóricas, ideas y estudios empíricos que progresivamente van dando forma y contenido a la AET. Las letras que hemos decidido incluir de manera complementaria servirán luego en el apartado de resultados para analizar con mayor facilidad las relaciones del modelo que han recibido soporte empírico.

### **El Afecto en el Trabajo: Reacciones Afectivas**

En el corazón del modelo se ubican todos aquellos elementos y procesos afectivos que surgen a consecuencia de algún acontecimiento específico dentro del contexto del trabajo. No se trata entonces de cualquier tipo de afecto sino en concreto de aquellos estados más o menos intensos, específicos y duraderos que se originan como reacción a uno o más eventos laborales. La AET organiza conceptualmente estas reacciones distinguiendo dos formas esenciales; las *emociones* (*emotions*) y los *estados de ánimo* (*moods*). Ambas comparten cualidades suficientes como para inscribirse dentro del mismo espacio dentro del modelo, pero a la vez poseen características diferenciadas que se deben tener en cuenta a la hora de ser estudiadas.

#### *Emociones*

Una de las mayores dificultades para encontrar una definición radica en que las emociones no están compuestas de una sola y simple reacción sino más bien de una compleja constelación de reacciones vinculadas entre sí. Frente a ello y como una primera aproximación la AET propone enfatizar sobre cuatro puntos de enlace tomados de Frijda (1993), que más allá de conseguir una definición unívoca y final sugieren una guía para la correcta comprensión del fenómeno;

1- componente experiencial, 2- evaluación del evento elicitante, 3- cambios corporales y 4- disposición para la acción. Para la AET, en la aceptación e integración conceptual de esta estructuración teórica estarían implícitas las ideas de que las emociones surgen como una respuesta ante un evento por lo que este tipo de afecto no puede entenderse como un rasgo estable y por ello lo fundamental es la experiencia.

Remarcando la certeza insoslayable de la complejidad y multidimensionalidad que caracteriza a las emociones, los autores centran su atención en todos aquellos puntos en común que se pueden rescatar al revisar las diversas líneas de investigación y aproximaciones teóricas que van en mayor consonancia con la AET. En primer lugar, un importante número de investigaciones han arrojado evidencia a favor de que las emociones suelen agruparse en familias o categorías. Una lista breve de estas familias incluiría al menos la *ira*, el *disgusto*, la *alegría*, el *miedo* y la *tristeza*. En segundo lugar, también hay acuerdo en que algunas emociones pueden ser más específicas que otras lo que implica que las conductas derivadas de emociones pueden variar en función de su especificidad. ¿Cómo se comportará una persona triste en su trabajo? Para la AET ello dependerá de la variedad específica de tristeza que está siendo vivida. Finalmente, una última afirmación consensuada respecto de las emociones es que para casi todas las teorías sobre el afecto, las emociones más específicas surgen de la acción de un proceso de evaluación cognitivo que suele incluir un evento central en torno al que se producirá dicha actividad evaluativa.

### Estados de Ánimo

La AET aborda los estados de ánimo (EA) desde la comparación con las emociones, es decir enumerando y describiendo sus características funcionales y estructurales siempre en relación a aquellos puntos de cruce entre estas dos formas de experiencia afectiva. Basándose en los trabajos de Frijda (1993) y Morris (1989), la AET destaca la comparación más común entre EA y emociones que suele hacerse en base a tres características: *intensidad*, *duración* y *especificidad en relación a un objeto*. En este sentido los EA, si se comparan con las emociones, suelen ser más duraderos, menos intensos y más bien difusos respecto a un objeto en particular. No obstante, si bien es cierto que por lo general es posible percibir estas diferencias comparativas, en estricto rigor las dos primeras características son poco generalizables y a menudo pueden ser de cuestionada utilidad ya que se ha visto que los EA, en algunos casos, varían considerablemente en cuanto a su duración así como en intensidad. No es infrecuente observar casos en contextos experimentales de manipulación de los EA en donde éstos son intencionada y controladamente provocados, alcanzando mayor intensidad de lo normal a la vez que una duración de tan sólo unos pocos minutos y aun así tener los efectos atribuidos a la experiencia real de un EA. Esta última observación, nos deja sólo una característica que realmente permite diferenciar EA de emociones; *especificidad*.

Un interesante matiz a considerar en relación a esta diferenciación entre emociones y EA es que dicha falta de especificidad no figura sólo como antecedente del proceso sino que además existe en términos de las respuestas elicitadas de modo que los EA, más que las emociones, influyen una gran variedad de respuestas cognitivas y comportamentales que no estarían conectadas con la fuente original de dicho EA. Sin embargo, este detalle en la comparación entre ambas experiencias afectivas desde el grado de conexión con el objeto causal no debe llevarse al extremo ya que en determinados casos las emociones también pueden presentar efectos conductuales menos específicos que pueden estar mediados por los niveles de activación.

Para la comprensión de la estructura de los EA en el ámbito de las organizaciones, la AET repasa dos conocidas propuestas, ambas organizadas en torno a dos dimensiones. La primera estructuración, muy frecuentemente adoptada en las ciencias organizacionales, conceptualiza los EA en términos de *afectividad positiva* (AP) como una de las dimensiones y *afectividad negativa* (AN) como la otra y no sólo comprende el EA como estado sino que también como rasgo (Watson & Clark, 1984). La segunda propuesta revisada por los autores comprende un modelo alternativo en el que una dimensión es el *tono hedónico*, con AP y AN como polos de un mismo continuo y la otra dimensión es la *intensidad* (Larsen & Deiner, 1992; Russell, 1979 citado en Weiss & Cropanzano, 1996).

### **Eventos con Significación Afectiva**

Siendo un punto clave para su propuesta teórica los eventos estudiados y analizados en la AET son aquellos que, dentro del contexto organizacional, tienen algún grado de significación afectiva. Los autores enfatizan en la idea de que dichos eventos son causas proximales de las reacciones emocionales que se dan en el trabajo a la vez que causas distales de comportamientos y actitudes actuando en este caso como mediadores afectivos (entre los eventos y el comportamiento). Se entiende por ello que los eventos con significación afectiva generan cambios en las emociones y en los EA por lo que el foco principal deberá estar centrado sobre dichos cambios. Esta última afirmación esclarece el por qué la AET remarca la diferencia entre características del entorno y eventos. Y es que en el caso de las características del entorno, al ser relativamente más estables, no son adecuadas para explicar estos cambios emocionales.

La fundamentación que utiliza la AET para explicar el proceso por el cual ciertos eventos pueden llegar a generar cambios en el afecto se corresponde con la base de la gran mayoría de teorías de corte cognitivo que intentan comprender la relación de los eventos y la generación de experiencias afectivas (e.g., Lazarus, 1991a; Ortony, Clore, & Collins, 1988; Roseman, 1984; Smith & Ellsworth, 1987; Stein, Tribasso, & Liwang, 1993 citado en Weiss & Cropanzano, 1996) y que coinciden en que existe un proceso compuesto por dos fases de evaluación del evento. Un evento elicitor es inicialmente evaluado en función de su relevancia para el bienestar en términos de positivo o negativo. En esta fase también se incluye una evaluación de la importancia que a su vez influye en la intensidad de la reacción emocional. Esta evaluación inicial o primaria es seguida de una segunda fase de evaluación más específica y centrada en las consecuencias y atribuciones. Según la teoría es en este segundo nivel de evaluación donde se experimentan las emociones discretas como la rabia, pena o alegría.

### *Evaluación Primaria o Inicial*

A la base de esta evaluación se sitúa la *relevancia del bienestar* (Frijda, 1993) y está relacionada estrechamente con las metas y los valores de cada uno. Lazarus (1991a) propone que en esta fase primaria hay una evaluación sobre la relevancia de las metas en función de si el evento está vinculado o no a las preocupaciones o deseos personales. También incluye un proceso evaluativo sobre la congruencia de las metas en cuanto a si es *consistente* (beneficia) o *inconsistente* (daña) con esos deseos o preocupaciones. La literatura a favor de esta idea sostiene que la intensidad de las emociones está directamente correlacionada con la importancia o deseabilidad de la meta. Ortony, Clore y Collins (1988) proponen atender también a otras variables que influyen la intensidad, tales como la *imprevisibilidad* así como también el *nivel de activación*. Si bien todas las metas y preocupaciones son relevantes en los procesos de evaluación emocional, varios autores de tendencia cognitivista (Lazarus, 1991a; Ortony, Clore & Collins, 1988; Stein, Trabasso, & Liwag, 1993; Cropanzano et al, 1993, citado en Weiss y Cropanzano, 1996) asumen cierto orden jerárquico en la estructuración de las metas; metas generales o distales que conviven con submetas proximales de carácter instrumental que sirven para acceder a estos objetivos de mayor nivel.



### Evaluación secundaria

La evaluación secundaria sigue al proceso de evaluación primaria a modo de análisis interpretativo del sentido en relación al evento elicitante. En esta fase, claves específicas del entorno y la persona son evaluadas y luego respuestas emocionales discretas son elicitadas, por lo que es posible sostener que este nivel hace referencia a las emociones específicas involucradas (Smith & Pope, 1992).

### **Actitudes**

Como ya se comentó anteriormente, la idea de los autores era la de escribir sobre la *satisfacción laboral* (SL) abordándola como una de las actitudes que mayor atención recibe en el mundo de las organizaciones. Si bien, el resultado final fue la redacción de un marco de trabajo para el estudio de las emociones en el mundo laboral, gran parte del contenido de la AET incluye referencias hacia la SL siendo continuamente citada y sobretodo utilizada cuando se hace alusión a la actitudes en el ámbito del trabajo.

Una de las premisas de la AET es que las experiencias afectivas en el trabajo influyen las actitudes, tales como los juicios sobre la satisfacción o el bienestar, y lo hacen independientemente de futuras evaluaciones. Esta distinción es fundamental a la hora de estudiar las actitudes ya que por una parte su componente emocional refleja el recuerdo de episodios afectivos en el trabajo mientras que el componente de creencias representa evaluaciones del trabajo en términos de sus características. No obstante, para cuando se redactaba la AET, la visión más clásica de las actitudes las comprendía como evaluaciones estables y persistentes y por ello se asumía que si un sujeto era interrogado sobre sus actitudes sobre un objeto (trabajo, jefe o compañero) el mecanismo subyacente implicaba simplemente que dicho sujeto “abriría el archivo mental” que contenía esa evaluación específica. Frente a ello, fundamentándose en diversos autores (Hastie & Parke, 1986; Wilson & Hodges, 1992; Fazio, 1986 citado en Weiss y Cropanzano, 1996) la AET propone un cambio de perspectiva así como la inclusión de más factores al momento de intentar estudiarlas.

En concreto, uno de los puntos de partida para los autores se sitúa en el trabajo de Wilson y Hodges (1992) quienes proponen una visión alternativa postulando que las personas a menudo suelen

construir sus actitudes al momento en que éstas son requeridas. Al construirlas, la persona consulta en su base de datos toda la larga lista de información relevante, presumiblemente experiencias afectivas con el objeto actitudinal así como información basada en sus creencias. Ahora bien, nunca se usa toda la información de la base de datos sino que la persona genera sus actitudes a partir de un subconjunto de la base de datos que a su vez también posiblemente sea influenciado por factores contextuales. Por ello, las actitudes pueden ser bastante inestables ya que los factores situacionales también van a determinar parte de la información que será utilizada. Sumado a ello, los EA también figuran como un potencial factor de influencia a la hora de realizar un reporte sobre actitudes al momento de ser evaluadas, independiente de la historia de afectos o del sistema de creencias. Los autores agregan que no todas las actitudes se construyen al momento de ser evaluadas sino que también las hay que han sido guardadas previamente para luego ser recuperadas.

El denominador común acuñado por la AET se encuentra en el argumento que contempla las actitudes como evaluaciones generales que están influenciadas tanto por las experiencias afectivas con el objeto como por el conjunto de creencias más o menos abstractas en relación a dicho objeto. Los autores citan el trabajo de Breckler y Wiggins (1989) para remarcar la noción de que debido a que los procesos cognitivos son una parte importante de las reacciones afectivas, es mejor hacer la distinción entre las influencias que representan experiencias emocionales con el objeto, de aquellas influencias que se relacionan con el conjunto de creencias acerca de las características del objeto.

### **Conductas Dirigidas por el Afecto y Conductas Dirigidas por el Juicio o las Actitudes**

La teoría sugiere que para comprender la relación entre el nivel de afecto y las conductas que se dan en el marco del trabajo, habría que incluir la distinción entre *conductas dirigidas por el afecto* (CDA) y aquellas *conductas dirigidas por el juicio o las actitudes* (CDJ). Las primeras son conductas que se dan en el trabajo como respuesta directa a experiencias emocionales siendo en estos casos cuando el patrón particular de respuestas afectivas puede tener importantes efectos, por ejemplo en el desempeño laboral, sin que exista mediación en la relación entre las experiencias afectivas y las actitudes, por ello para las CDA se podría esperar una relación directa entre el afecto y las respuestas conductuales en el trabajo. En este sentido, las reacciones emocionales tienen lo que Frijda (1993) refiere como *precedencia de control*. Esto se observa cuando la gente en un

estado emocional tiende a ser controlada por dicho estado y consecuentemente existirá una persistencia de conductas diseñadas para lidiar con la emoción en cuestión. La incidencia de las emociones en el desempeño dependerá del ajuste o desajuste entre las conductas generadas por emociones o bien por los recursos utilizados en el proceso de respuesta emocional y las conductas y recursos requeridos para la tarea. La AET remarca que los niveles de afectividad pueden fluctuar por lo que se podría esperar que estas CDA sean de corta duración y de gran variabilidad razón por la que cualquier relación será mejor captada mediante análisis que evalúen la congruencia de los patrones del afecto y del desempeño.

Los autores advierten que las reacciones emocionales a menudo suelen caracterizarse de disfuncionales, no obstante y en la línea de las aportaciones de Lazarus (1991a) el afecto dirige más que desorganiza las conductas en el trabajo y por ello lo interesante es examinar los efectos de esta respuesta de reorganización en relación a variables como por ejemplo el desempeño, tanto para experiencias afectivas negativas como positivas ya que ambas requieren recursos que podrían utilizarse.

Por otro lado, la AET reconoce otro tipo de conducta relevante en el trabajo que son las CDJ y están directamente influenciadas por la evaluación general del propio trabajo y por ello, cualquier relación entre los niveles de afecto y estas conductas sí será mediada por las actitudes que se tengan en relación al trabajo. Suelen ser conductas que derivan de decisiones bien consideradas, específicamente aquellas donde esa evaluación general del trabajo entra en dicha decisión.

### **Disposiciones**

En la antesala de la AET, previo a la presentación del modelo, los autores hacen un breve repaso por algunas aproximaciones teóricas sobre el concepto y definición de la SL. Una de ellas, la *aproximación disposicional*, que centra su interés en los componentes disposicionales de la SL, es puesta bajo la mirada crítica de los autores sirviendo al propósito de entregar las primeras claves sobre cómo abordar estos elementos de tipo disposicional como factores que inciden en la

experiencia afectiva y en las actitudes.

Para entonces gran parte de las investigaciones sobre personalidad y SL estaban centradas en los rasgos afectivos PA y NA ya que ambos permiten hacer predicciones de tendencias emocionales generales de las personas. Varios estudios (Levin & Stokes, 1989; Cropanzano, James & Konovsky, 1993; Watos & Slack, 1993 citado en Weiss & Cropanzano, 1996) mostraron que estos rasgos, tanto PA como NA, correlacionaban con las actitudes hacia el trabajo. Ahora bien, en su estructura las actitudes incluyen componentes de creencias a la vez que también existen elementos afectivos por lo que no es de extrañarse que diferencias en las tendencias afectivas se hayan mostrado asociadas a diferencias en la SL u otras actitudes medidas.

La AET, sin desmerecer estos esfuerzos, amplía esta idea agregando que realmente el papel que juegan las disposiciones es el de influenciar la forma en que los eventos producen reacciones afectivas, que a su vez influenciarán las actitudes como la SL. En este sentido, los rasgos afectivos o de personalidad figuran como predisposiciones latentes que ayudan a organizar el escenario a los individuos para que tengan más o menos intensos episodios emocionales. Estos rasgos son por tanto, sólo disposiciones afectivas y no la experiencia en sí misma, lo cual quiere decir que predisponen al individuo a responder con mayor o con menor intensidad a los eventos con significación afectiva.

### **Características del Entorno Laboral**

En la teoría se da soporte al planteamiento sobre los individuos como agentes activos que interactúan de forma dinámica con su entorno influenciando y dejándose influenciar por éste. De aquí que los autores hayan dedicado parte de su atención a cómo las características del entorno en el que los individuos trabajan, están asociadas a los niveles de afectividad experimentados. Los autores destacan el estudio llevado a cabo por Kohn y Schooler (1982) donde se encontró que los niveles de NA (estrés) eran acentuados por las condiciones de trabajo opresivas. Aunque altamente sugestivo este aporte, los autores alertan de la necesidad de un mayor volumen de estudios sobre la

relación entre el ambiente de trabajo y los niveles individuales de rasgos afectivos. Desde el prisma de la AET los rasgos del ambiente laboral pueden tener un efecto indirecto sobre las experiencias afectivas, aumentando o bien disminuyendo las probabilidades de que determinados eventos ocurran y consiguientemente que generen una reacción emocional. A la vez, las características del entorno también podrían ejercer un efecto directo sobre los componentes cognitivos de las actitudes. Sin embargo, ha de tenerse en cuenta que esta doble influencia está expresada en términos generales por lo que no hay que confundir esta idea con la de que cada característica del ambiente en el trabajo incluye siempre influencias directas e indirectas a la vez.

### **La Estructura Episódica de las Experiencias Emocionales**

A medida que avanzan en el desarrollo de su propuesta, los autores reflexionan en mayor profundidad sobre la idea que caracteriza las emociones como reacciones discretas precipitadas por un evento específico. Frijda (1993) advierte que la descripción que una persona otorga sobre su experiencia emocional, por lo general no se limita a reportar una sola emoción generada por un único evento. En cambio reportan una serie de transacciones emocionales con el entorno, todas coherentemente organizadas alrededor de un tema subyacente. Se refiere a ello como *episodio emocional* en donde un solo evento con significación afectiva deriva en el despliegue de una serie de subeventos, también con significación emocional pudiendo cada uno de estos subeventos producir diversas e incluso opuestas respuestas emocionales, pero el episodio completo es movilizado por lo que Lazarus (1991a) denomina el *tema relacional central*. Durante este episodio la persona se mantiene en un estado de *compromiso emocional continuo*, caracterizado por un nivel aumentado de la activación y la atención (Frijda, 1993). Siguiendo esta línea de reflexión la AET sugiere que la atención de la persona durante este episodio está centrada en asuntos relacionados con el tema subyacente, posiblemente dejando menos recursos para su productividad y otros logros en el trabajo. También sugiere que pequeños eventos pueden adquirir una mayor e injustificada significación emocional o bien que las personas reaccionen desmesuradamente frente a eventos emocionales no relacionados con el tema central ya que el aumento del nivel de activación produce malas interpretaciones de la significación del evento emocional. Desde esta línea argumental, la AET pone énfasis en el interés por el estudio de las estructuras episódicas de las experiencias

afectivas y de la vida en general, en concreto los comienzos y finales subjetivos de los estados (EA y en general) y las actividades.

Y todo ello sobre la base de que la vida, y no sólo la vida emocional o laboral, está estructurada episódicamente (Weiss & Beal, 2005). En este sentido, la clave del concepto de episodio emocional es que éste representa el flujo y reflujo de la experiencia afectiva a través del tiempo. Así, mientras cada uno de los eventos durante el episodio puede ser descrito en términos discretos, éste en sí mismo posee una coherencia y un conjunto de características que sugieren que debe ser tratado como una unidad de análisis.

Los episodios de la experiencia emocional exhiben una estructura en la que se incluyen momentos pico, rastros persistentes y recurrencias por lo que representarlos mediante una simple agregación de experiencias en el tiempo dista de ser apropiado (Beal & Weiss, 2003). El afecto para la AET, tanto como variable dependiente así como independiente, requiere la consideración total de la fluctuación de sus niveles a través del tiempo (Weiss & Rupp, 2011). En esta misma línea, los autores también siguieron dos niveles de descripción para los estados afectivos. Un primer nivel, de carácter más general o primario que describe el estado afectivo inmediato en términos de positivo o negativo así como en función de su intensidad. En cambio, cuando dicho estado incluye emociones específicas, entonces es recomendable utilizar dos niveles para su descripción, por un lado uno más general que tome en cuenta valencia e intensidad (idea que se corresponde con la evaluación primaria en la generación de emociones de Lazarus, 1991b citado en Weiss y Cropanzano, 1996) y luego un nivel secundario que hace referencia a las emociones específicas involucradas.

La AET advierte que la precisión en la descripción de los estados afectivos actúa de base para la comprensión de los cambios y fluctuaciones de estos estados a lo largo del tiempo y a la vez permite observar las diversas tendencias o patrones coexistentes. Dichos patrones pueden ser examinados en términos de componentes endógenos representados por los ciclos en los estados afectivos o en las disposiciones afectivas y situacionales, o bien en términos de componentes exógenos que estarían representados por las desviaciones de los mencionados ciclos y

corresponderían a los eventos con significación afectiva que generan cambios en los patrones.

## Objetivos

Habiendo descrito los elementos más relevantes de la AET, los objetivos que organizan y dirigen el presente trabajo son:

- 1- Revisión exhaustiva y sistemática de artículos científicos que hayan utilizado la AET como base y guía para su desarrollo.
- 2- Revisión de aquellos trabajos que ponen a prueba los componentes y relaciones del modelo de la AET (expuesto en la Figura 1).
- 3- Presentar nuevas propuestas de investigación en consonancia con las directrices teóricas y metodológicas que define la AET.

## Método

### Muestra y Procedimiento

Nuestra materia prima para la realización de esta revisión está compuesta de los artículos publicados en las diversas revistas específicas que han citado la AET y que hemos obtenido a través de la base de datos especializada PsycINFO, de la American Psychological Association (APA). La publicación original figura de la siguiente manera; **Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work**, de Howard M. Weiss y Russell Cropanzano (1996). Desde aquí, sólo bastó con desplegar en el motor de búsqueda la opción *cited by* (citado por) para dar con todos aquellos artículos que hayan citado la AET desde su publicación. El período de tiempo en el que se realizó este proceso de búsqueda

comprende los meses de octubre y noviembre de 2014. Se obtuvieron un total de 187 artículos.

Tras la búsqueda general se realizó una primera depuración centrada en los *abstracts* (resúmenes), los *keywords* (conceptos clave) y que además incluyeran el sistema *peer-reviewed* (revisión por pares). Hemos optado además, por dejar fuera las tesis doctorales y los textos académicos completos (e.g., libros) centrándonos exclusivamente en trabajos que hayan sido publicados en revistas especializadas.

Tras la primera depuración decidimos incluir de forma complementaria algunos trabajos referenciados por Weiss y Beal (2005) así como algunos que fueron encontrados en el transcurso de la revisión de los artículos, específicamente aquellos de corte empírico que exhiben resultados que dan soporte a elementos o procesos del modelo, pero que no figuraban en los resultados arrojados por el motor de búsqueda de PsycINFO tras los criterios de búsqueda iniciales. Esta parte de la muestra constituye el 15,6% del total final tras todo el proceso de depuración.

Para disminuir la arbitrariedad y facilitar el análisis, se optó por organizar la información de cada artículo en fichas de contenido. Seguidamente, hemos realizado un segundo proceso de depuración dejando fuera aquellos trabajos que sólo hayan citado la AET como soporte específico de algún argumento teórico, pero sin que realmente dicho trabajo haya estado centrado o basado en ella, de forma que sólo quedaron aquellas publicaciones que explícitamente hayan utilizado la AET como marco de trabajo principal. Finalmente y desde los criterios descritos, se redujo la muestra a 32 artículos.

### Análisis

Con la información ya organizada se realizó un análisis de contenido para todos los artículos sobre los siguientes aspectos; *autor, año de publicación, revista o fuente, institución, país, variables estudiadas*. Además, de forma específica para aquellos artículos de corte empírico se analizó el tipo de *diseño* empleado, las *herramientas de medida*, los *elementos y relaciones* que hayan sido incluidas en alguna de las hipótesis o preguntas de investigación así como las *nuevas propuestas* o propuestas alternativas, pero vinculadas al modelo original. En consonancia con las intenciones

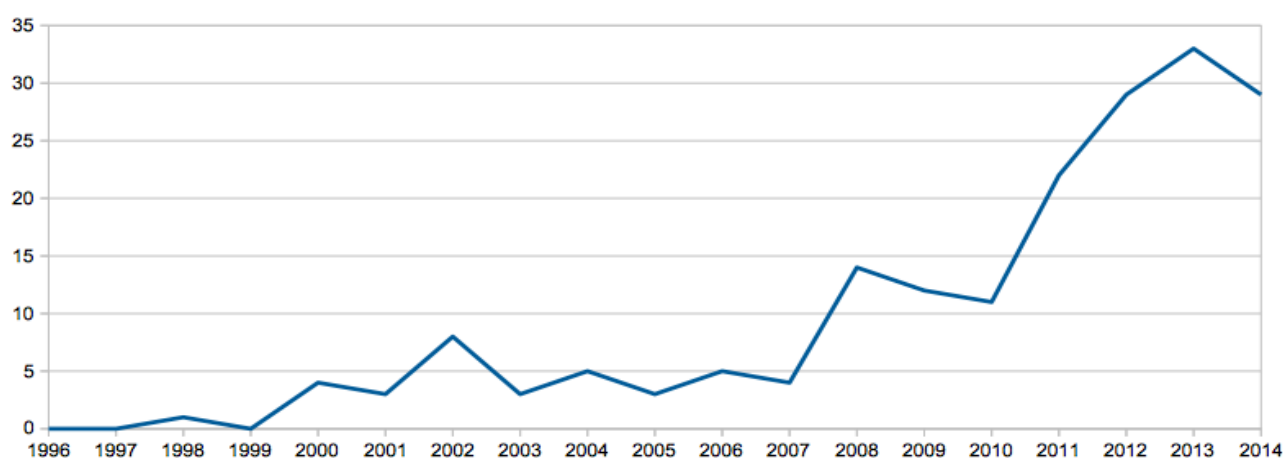


manifestadas en nuestros objetivos, hemos decidido enfatizar el análisis en aquellos artículos que o bien pongan a prueba alguna parte o relación del modelo de la AET o bien que, utilizando éste como guía o base, propongan nuevas relaciones o elementos.

## Resultados

Como anticipábamos el total de artículos encontrados en la base de datos PsycINFO que citan la AET desde su publicación hasta la fecha fue de 187. En la Figura 2 se puede apreciar cómo ha ido evolucionando su presencia en la literatura especializada, pudiendo observarse que en general la tendencia ha sido al alza, de forma gradual desde su publicación hasta finales del 2014 salvo en los últimos seis años donde el aumento del número de publicaciones que citan la AET comenzó a darse de forma más pronunciada. Hasta el año 1999 sólo fue citada una vez. En 2002 se registra un pico moderado ( $n=8$ ) que acaba en 2003 ( $n=3$ ) donde vuelve a caer y se mantiene sin sobrepasar las cinco publicaciones. En 2008 ( $n=14$ ) se registra un destacado aumento y a partir de ahí la tendencia se vuelca claramente al alza. En el 2011 ( $n=22$ ) se duplican las citas registradas respecto al año anterior, alcanzando el máximo en el 2013 ( $n=33$ ).

Figura 2. *Evolución temporal del número de artículos que han citado la AET (Base de datos PsycINFO)*



Tras la depuración de las publicaciones encontradas, el total de la muestra quedó en 32 artículos los que a su vez pueden diferenciarse entre aquellos de corte empírico, incluyendo en esta categoría dos

dos meta-análisis y los de orientación teórica referidos a revisiones, ensayos o comentarios. Estos últimos suman nueve mientras que los trabajos empíricos 23.

Al revisar la autoría de las publicaciones, los resultados expuestos en la Tabla 1 muestran el número de publicaciones por autor considerando sólo aquellos que han publicado o colaborado en más de un trabajo dentro de los 32 artículos de la muestra. No existen grandes diferencias ya que como se aprecia sólo Neal M. Ashkanasy supera las dos publicaciones ( $n=3$ ). Asimismo, se observa que dentro de los autores destacados la tendencia la marcan las publicaciones empíricas salvo Arthur P. Brief quien sólo aporta revisiones teóricas.

**Tabla 1:** Autores destacados

<b>Autor</b>	<b>Nº de artículos empíricos</b>	<b>Nº de artículos teóricos</b>
Neal M. Ashkanasy	1	2
Dan Ispas	2	
Edward L. Levine	2	
Cynthia D. Fisher	2	
James M. LeBreton	2	
John F. Binning	2	
Christian Scheltt	2	
René Ziegler	2	
Arthur P. Brief		2
Charmine E. J. Härtel	2	

En cuanto a las fuentes de publicación, se puede constatar en la Tabla 2 que de las 22 fuentes que componen el total, la gran mayoría no supera las dos publicaciones salvo la Journal of Applied Psychology ( $n=4$ ) que además es la que exhibe el factor de impacto más elevado (4,799). Puede resultar de interés la información en términos de relevancia e impacto para matizar los resultados observables en relación a las fuentes de publicación ya que permite hacernos una idea de la importancia del tema dentro de la literatura organizacional, pese a la poca cantidad de publicaciones por revista o fuente. En este sentido, vemos que la mayoría de las recogidas en la Tabla 2 se

inscriben en el primer cuartil.

**Tabla 2:** Fuentes destacadas

<b>Revista</b>	<b>N° de artículos</b>	<b>Q</b>	<b>Factor de impacto</b>
Journal of Applied Psychology	4	q1	4,799
Human Performance	2	q2	1,273
Australian Journal of Management	2	q3	0,983
Journal of Vocational Behavior	2	q1	2,588
Human Relations	2	q1	2,398
Organizational Behavior and Human Decision Processes	2	q1	2,201
Motivation and Emotion	2	q2	1,744
Journal of Personnel Psychology	2	q3	0,805

Los resultados expuestos resumidamente en la Tabla 3 no revelan grandes diferencias en cuanto a la cantidad de publicaciones desde las diversas instituciones. El máximo es para Illinois State University (n=4), luego le sigue la University of South Florida (n=3) y el resto no sobrepasa las dos, encontrándose que una amplia mayoría sólo ha participado en una publicación.

**Tabla 3:** Instituciones destacadas

<b>Institución</b>	<b>N° publicaciones</b>
Illinois State University	4
University of Queensland	3
University of South Florida	2
The DeGarmo Group	2
Tulane University	2
Bond University	2

**Tabla 4:** Países destacados

<b>País</b>	<b>N° publicaciones</b>
EEUU	18
Australia	9
Alemania	4
Inglaterra	2

No obstante si se presta atención a cómo ha sido la contribución en las publicaciones por países, expuestos en la Tabla 4, de estos resultados sí que es posible apreciar algunas diferencias

importantes. Destaca EEUU (n=18) siendo el país donde mayor cantidad de publicaciones han surgido con el doble de publicaciones que Australia (n=9) que le sigue en segundo lugar. Ambos llevan una considerable ventaja respecto al resto de los países los que, salvo el caso de Alemania (n=4) e Inglaterra (n=2), sólo cuentan con una participación.

Otro aspecto relevante desplegado del análisis de los artículos se encuentra en las diversas variables que han sido operacionalizadas y estudiadas. Durante el análisis de las mismas hemos advertido que en los estudios revisados existe un bajo grado de consenso sobre las etiquetas utilizadas para referirse a muchas de las variables que hemos contabilizado. Un ejemplo de ello se encuentra en las etiquetas para la *emociones*. En algunos casos se les ha llamado *emociones discretas*, en otros se ha optado por llamarlas simplemente *emociones en el trabajo* y en otras se han separado en *emociones positivas y negativas*. Frente a esta ambigüedad y solapamiento de las variables se ha optado por mantener las etiquetas que en cada caso se hayan utilizado. Los resultados presentados en aquí constituyen la cantidad de veces que las diversas etiquetas han sido contabilizadas en los estudios revisados los que en la mayoría de los casos incluyen más de una de estas variables.

Desde su etiquetado se han contabilizado un total de 83 variables, no obstante sólo las más destacadas se encuentran expuestas en la Tabla 5. Se puede constatar que en consonancia con el motor inicial que motivó la redacción de la AET, la mayor frecuencia recae sobre la SL (13). Luego, dentro de las variables destacadas figuran la AN ( $f=10$ ) y la AP ( $f=9$ ), que por lo general cuando se ha medido la afectividad como rasgo o a nivel disposicional, si bien ambas estaban presentes, han sido medidas separadamente lo que explicaría que la diferencia sea tan pequeña .

Un ejemplo tipo de esta observación se encuentra en Grandey, Tam, y Brauburger (2002) donde una misma hipótesis se divide en dos sub-hipótesis midiéndose por una banda la relación entre AN y emociones negativas y por la otra, entre AP y emociones positivas. Este ejemplo sirve también para ilustrar que lo mismo puede ocurrir con las emociones, aunque para esta variable la diferencia es a favor de las emociones positivas ( $f=8$ ) frente a las emociones negativas ( $f=7$ ). También han destacado los EA ( $f=8$ ) y junto a éstos, con igual frecuencia, las variables de comportamientos de ciudadanía organizacional (CCO;  $f=8$ ).

**Tabla 5:** Frecuencia de variables presentes en los artículos

<b>Variable</b>	<b><i>f</i></b>
Satisfacción Laboral	13
Afectividad Negativa	10
Afectividad Positiva	9
Estados de Ánimo	8
Comportamientos de Ciudadanía Organizacional	8
Emociones Positivas	8
Emociones Negativas	7
Disposiciones Afectivas de Personalidad (Los 5 Grandes)	6
Emociones Discretas	5
Rendimiento en el Trabajo	5
Evaluación de los Eventos en el Trabajo	5
Comportamientos Contraproducentes en el Trabajo	4
Compromiso Organizacional	4
Justicia Organizacional	3
Desempeño de Tareas	3
Dedicación al Trabajo	3
Absentismo	2
Eventos Afectivos	2
Intención de Abandono	2
Cogniciones en el Trabajo	2
Afecto Específico en el Trabajo	2
Conductas de Abandono	2
Entorno Laboral	2

*Nota,-* N° total de etiquetas = 83

### Artículos Empíricos

En esta sección se considerarán sólo aquellos trabajos de corte empírico (n=23), que en su mayoría utilizan diseños de tipo transversal, principalmente con medidas entre-sujetos, sin embargo se puede destacar que un 39,1% sí han incluido medidas intra-sujeto.

Nos encontramos con una amplia variedad de herramientas aplicadas para la medición de las variables y constructos, sin embargo al contabilizar su frecuencia de uso, hemos constatado que la gran mayoría sólo fue utilizada en no más de un estudio. No obstante puede destacarse el uso de cuatro herramientas que han sido utilizadas en al menos dos trabajos.

En primer lugar *The Positive and Negative Affect Schedule* (PANAS; Watson, Clark, & Tellegen, 1988), utilizado comúnmente para medir la AP y la AN en el trabajo, fue aplicado en nueve estudios dentro de los que se incluyen también algunos casos en los que se aplicó la versión extendida PANAS-X (Watson & Clark, 1994). Luego, para la medición de emociones específicas en el ámbito laboral, se aplicó en cuatro estudios la *Job Emotion Scale* (JES; Fisher, 1997).

Si analizamos el uso que se le ha dado a estas herramientas específicas para la medición del afecto, en función de si éste ha sido operacionalizado como *rasgo* o bien como *estado*, los resultados indican que para el primero, es decir cuando el afecto se ha considerado como elemento estable, el 77,8% de las veces se utilizó el PANAS sin que en ninguna de las 22,2% restantes destaque alguna otra herramienta en particular. Mientras que para el afecto como estado la gran mayoría de las mediciones (70%) se realizaron con herramientas distintas al JES (que se utilizó en un 20% de los estudios) y al PANAS (utilizado en el 10% de los estudios).

Por otro lado, con tres aplicaciones contabilizadas, figura la *Job Satisfaction Subscale of the Michigan Organizational Assessment Questionnaire* (MOAQ-JSS; Cammann, Fichman, Jenkins, y Klesh, 1983) para medir SL. Y finalmente se puede destacar el uso de la *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES; Schaufeli et al., 2002) que fue aplicada en dos estudios en los que se midieron los niveles de dedicación al trabajo.

En muchos casos, las herramientas utilizadas fueron construidas *ad hoc*, por lo general basándose en otras herramientas validadas más conocidas, como en Rothbard & Wilk (2011) donde para medir el afecto específico para el comienzo de la jornada laboral de los empleados, crearon una herramienta a modo de guía y ajustada al contexto para la realización de reportes diarios, derivada de algunos ítems positivos y negativos del PANAS (Watson, Clark, & Tellegen, 1988).

El Modelo Puesto a Prueba: Componentes

Tal y como ha sido descrito anteriormente, la AET puede sintetizarse en un macromodelo (Figura 1) que permite comprender cómo están relacionados cada uno de los elementos de la teoría. A modo general, la Tabla 6 permite observar que la casilla del modelo que mayor atención ha recibido es el de las *reacciones afectivas* (85,4%). Ubicada al centro del esquema propuesto por la AET, se configura principalmente alrededor de variables como las emociones discretas, los EA, el afecto específico en el trabajo y cualquier variable que haya sido operacionalizada y medida como un estado afectivo específico del contexto laboral, derivado de algún evento o serie de eventos en particular. Otro elemento destacado es el de las *actitudes* (48,8%), las que igualmente están representadas por un amplio y variado abanico de variables, aunque como ya se ha podido constatar en los resultados descritos previamente, con diferencia ha sido la SL la más estudiada. Un ejemplo interesante se encuentra en Ziegler, Schlett, Casel, y Diehl (2012) en donde la SL ha sido el foco central así como la base de su trabajo ilustrando el papel de las actitudes como mediadoras de la relación entre el afecto vivido en el trabajo y las CCO. Por otro lado, el componente del modelo que menor atención ha recibido en la literatura empírica es el *entorno laboral* (4,9%) que contiene todos aquellos aspectos y elementos contextuales de mayor estabilidad. En general esta parte del modelo no ha sido específicamente estudiada o en su defecto, ha sido tratada como variable de control. Fischer (2002) es una de estas pocas excepciones donde, entre otras cosas, se estudió la relación que hay entre las características del ambiente, específicamente aquellas que enriquecen el trabajo (e.g., autonomía, tareas significativas), y la SL.

**Tabla 6:** Componentes del modelo

<b>Componente</b>	<b><i>f</i></b>	<b>%</b>
Características del Entorno en el Trabajo	2	4,9
Eventos en el Trabajo	11	26,8
Reacciones Afectivas	35	85,4
Actitudes en el Trabajo	20	48,8
Conductas Dirigidas por el Afecto	7	17,1
Conductas Dirigidas por el Juicio	6	14,6
Disposiciones	10	24,4
<i>Total</i>	41	100

### El Modelo Puesto a Prueba: Las Relaciones

Desde el discurso de la AET se entiende que, más que las partes aisladas del modelo, lo que adquiere mayor relevancia son las relaciones y procesos subyacentes. En esta línea, en la Tabla 7 es posible apreciar que la mayoría de los esfuerzos se concentran en torno a la relación entre las *reacciones afectivas* y las *actitudes* (línea E; 19,5%). Estudios como el Ilies y Judge (2002) que miden la relación entre el EA, tanto positivo como negativo, con actitudes como la SL son los más representativos aunque también son interesantes aquellos que para estudiar esta relación dan un paso más en complejidad, expandiendo la simple dicotomía positivo-negativo, desglosando el afecto en emociones discretas como en Levine et al. (2011) quienes observaron diferencias en los resultados en función de las emociones específicas. La relación entre *eventos afectivos* y *reacciones afectivas* también ha destacado dentro de la literatura (línea B; 17,1%). Quizás uno de los ejemplos más interesantes se encuentra en Zohar, Tzischinski y Epstein (2003) quienes se han centrado en los eventos que ocurren día a día en la vida del trabajador encontrando que éstos pueden actuar como causas o estímulos proximales para la evocación de reacciones emocionales discretas. Otra relación con destacada presencia en los estudios es la que hay entre las *reacciones afectivas* y las *CDA* (línea F; 17,1%). En su estudio transnacional, Levine et al. (2011) no sólo demostraron esta relación sino que además pudieron comprobar que variaba en función del tipo de emoción así como del tipo de conducta que se estuviese midiendo. La relación entre las *disposiciones* y las *reacciones afectivas* también ha destacado en presencia en esta muestra de artículos (línea D; 12,9%) y profundizar sobre ésta era uno de los objetivos del trabajo realizado por Grandey, Tam, y Brauburger (2002) quienes investigaron el tipo de vínculo que hay entre las disposiciones afectivas AP y AN y las reacciones emocionales específicas del mismo tono hedónico que se dan en el trabajo.

La relación entre el *entorno laboral* y los *eventos afectivos* (línea A) es la única que no ha sido puesto a prueba en ningún estudio. En este orden, le sigue la relación entre *entorno laboral* y las *actitudes* en el trabajo (línea H; 2,4%) que como ya se ha mencionado antes, sólo fue revisada en el trabajo de Fischer (2002).



**Tabla 7:** Relaciones probadas

Relaciones	<i>f</i>	%	soporte	sin soporte	parcial
A	0	0,0			
B	7	17,1	8		
C	2	4,9	1		
D	5	12,2	5		2
E	8	19,5	9	1	3
F	7	17,1	10	1	1
G	4	9,8	4		
H	1	2,4	1		
B-F	1	2,4			1
B-E	2	4,9	3		
E-G	1	2,4	1		
D-E	2	4,9	3		1
D-E-G	1	2,4			1
<i>Total</i>	41	100			

*Nota:* La relación representada por las letras puede verse en la Figura 1

Si bien gran parte de los estudios someten a prueba más de una relación propuesta por la AET, en general esto se ha hecho de forma parcelada sin ir más allá de la relación entre dos elementos del modelo (ej; eventos / reacciones afectivas). Frente a ello, adquieren particular interés las pocas excepciones que en suma sólo aportan el 17% y que han sometido a prueba segmentos más extensos del modelo. En este sentido, con dos artículos de respaldo, destaca la relación que pone a prueba la mediación de las *reacciones afectivas* en la relación entre los *eventos* y las *actitudes* (B-E ) ya que ha sido la única de más de dos elementos que no sólo se ha puesto a prueba en dos estudios diferentes sino que además en ambos casos los resultados han sido significativos en todas las pruebas. Un ejemplo se encuentra en el trabajo realizado por Miralles, Navarro y Unger (2015) donde se demostró el rol mediador del afecto, tanto positivo como negativo, entre la evaluación de los eventos en el trabajo y la dedicación al trabajo. La cadena de relaciones que comienza en los elementos *disposicionales* y acaba en las *actitudes* (D-E) también cuenta con dos artículos de

respaldo. Uno de ellos es el estudio realizado por Schlett y Ziegler (2014) en el que se pudo comprobar que la necesidad de afecto de los sujetos era un determinante en la relación entre las emociones en el trabajo y la SL. Otro estudio interesante se encuentra en Dawn, Suzanne, Dwayne, Kacmar y Ferguson (2011), ya que se pone a prueba toda la cadena de relaciones que va desde las *disposiciones* hasta las *CDJ* (D-E-G) haciendo de este estudio el único que propone alguna hipótesis que incluya tres relaciones. Dawn y sus colegas fueron capaces de demostrar que la relación entre ciertos aspectos disposicionales vinculados al entorno familiar de los sujetos estaba mediado por las emociones en el trabajo y por la SL.

Por lo general, en los trabajos revisados, la gran mayoría de ensayos realizados para poner a prueba las relaciones del modelo han obtenido resultados significativos salvo en unos pocos casos donde alguna hipótesis no obtuvo soporte o bien sólo soporte parcial (ver Tabla 7)

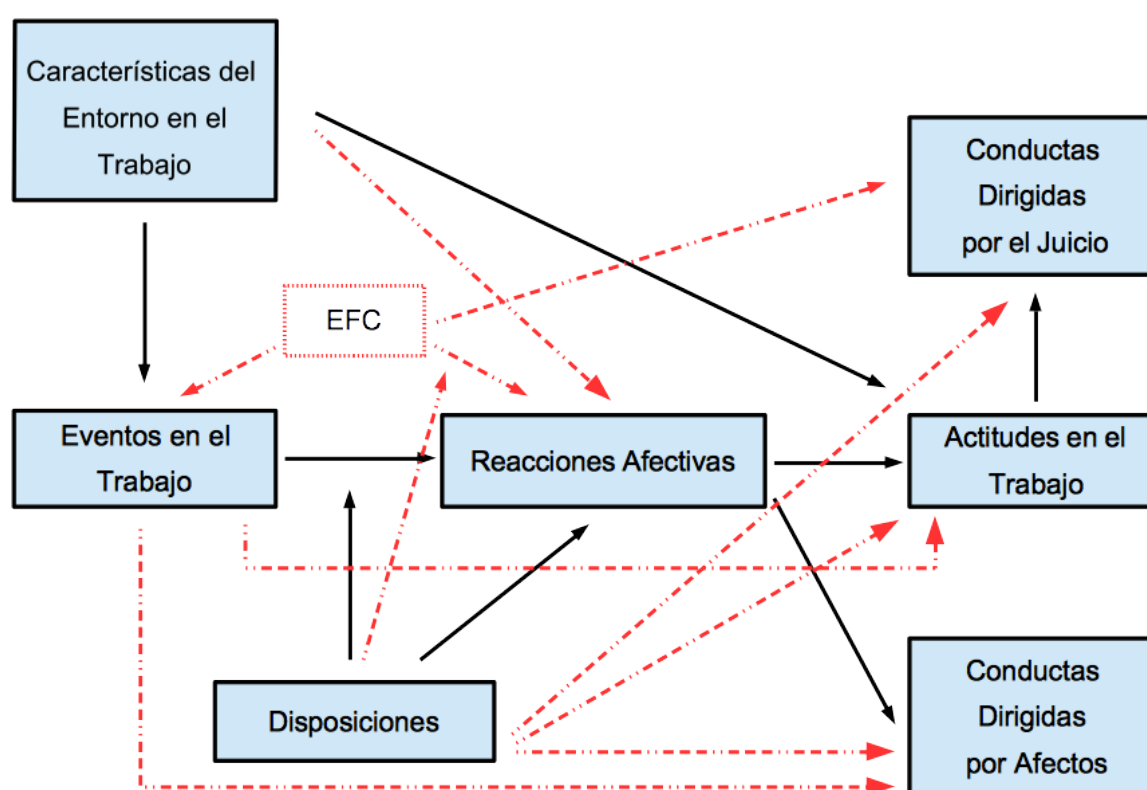
### Rutas Alternativas

De los 23 artículos de corte empírico que hemos revisado, 21 de ellos incluyen alguna hipótesis o pregunta de investigación que de forma directa pone a prueba alguna relación o conjunto de relaciones propuestas en el macromodelo original de la AET. Las dos excepciones encontradas en Binning, Bradshaw, LeBreton y Scherer (2010) y en Gooty, Gavin, Ashkanasy y Thomas (2014) si bien siguen utilizando la AET como marco de trabajo fundamental, no ponen realmente a prueba el modelo o partes de éste sino en cambio presentan versiones alternativas aunque ligadas al modelo original. Esto no indica que los otros 21 artículos se hayan ceñido únicamente a lo expuesto en el modelo ya que hemos encontrado que un importante número de éstos también incluyen propuestas complementarias. En suma, estas nuevas propuestas pueden observarse en la Figura 3.

El 52,1% de los estudios empíricos revisados integran propuestas alternativas con las originales del modelo. En esta línea, la relación más destacada ha sido entre las *disposiciones* y las *actitudes* ya que se puso a prueba en tres estudios. Un caso se encuentra en Lebreton, Binning, Adorno, y Melcher (2004), quienes estudiaron la predictibilidad de tres de los *cinco grandes* (extraversión, responsabilidad y afabilidad) en relación a las actitudes negativas que se dan en el trabajo. Una interesante propuesta complementaria al modelo es la de Gooty et al. (2014) quienes adhieren un

“nuevo” elemento sobre el que se articulan nuevas relaciones, sin alejarse de los fundamentos de la AET, sino por el contrario, utilizándolo objetivamente como marco de trabajo. Apreciable en la Figura 3, este “nuevo” componente en realidad es un concepto ampliamente abordado en psicología y en especial en el estudio del estrés. Se trata de las *estrategias de afrontamiento* (Emotional Focused Coping; EFC), concepto acuñado por Lazarus & Folkman (1984) y que Gooty y sus colegas han incorporado al modelo original.

Figura 3. *Nuevas propuestas*



## Discusión

Hemos repasado el conjunto de estudios en los que la AET figura como elemento medular, tanto para aquellos artículos de corte teórico como para los empíricos, revisando los principales aspectos bajo una mirada esencialmente comparativa centrada en la descripción de ciertos elementos compartidos y susceptibles de analizar de forma conjunta. Los primeros pasos estuvieron dirigidos a entregar resultados sobre elementos más bien descriptivos y han permitido constatar el creciente

interés por la teoría aunque aún no se pueden apreciar tendencias concretas en relación a los autores, fuentes o instituciones lo que induce a pensar que, si bien desde los últimos siete años el volumen de publicaciones ha aumentado significativamente, todavía no se define una línea de acción concreta y específica a su favor.

Tras la información obtenida en la primera parte de los resultados pasamos a un nivel de mayor complejidad en el que centrándonos exclusivamente en los artículos de corte empírico, repasando cada componente del modelo, sus relaciones y procesos subyacentes, hemos podido dar un poco más de luz sobre qué y cómo se ha puesto a prueba realmente esta teoría, especialmente en qué partes, relaciones y cadenas de relaciones han recibido mayor atención en la literatura y cómo se ajusta la propuesta inicial a la realidad empírica.

En general, los resultados están en sintonía con lo que cabría esperar desde la mirada amplia de la AET. Salvo unas pocas y aisladas excepciones, los objetivos de las investigaciones que han propuesto alguna revisión de modelo, obtuvieron resultados en la dirección esperada y sin alejarse demasiado de los aspectos que exhiben más valor implícito en los argumentos y en el discurso general de Weiss y Cropanzao (1996). No obstante, si forzamos un poco más el análisis de ciertos vínculos entre los resultados obtenidos y el material teórico que se desprende de la AET, entonces saltan a la vista algunos aspectos interesantes y en algunos casos disonantes que sugieren que entre la teoría y la práctica aún hay cosas que deben esclarecerse.

### *Nuevos Avances en la AET*

Ya se ha dicho que la AET más que una teoría o un modelo para poner a prueba es una guía que pretende orientar el estudio del afecto en las organizaciones (Weiss & Beal, 2005) por lo que no ha de extrañarse que en esta revisión de artículos surjan nuevas propuestas que abarcan nuevos elementos y relaciones. Tal y como ya quedó expuesto en los resultados, una parte importante de los trabajos empíricos no se ha ceñido únicamente a la postura del modelo original sino que además han integrado las aportaciones conceptuales de la AET con otras teorías relacionadas generando así propuestas alternativas que complementan el modelo (ver Figura 3). Nuevas rutas, moderaciones y mediaciones son el resultado de ir un poco más adentro hacia la complejidad que define al afecto en

el trabajo.

Sobre todo hemos observado relaciones que se suman sin interrupción a las originales, como en Iverson y Deery (2001) quienes además de demostrar que la SL es predictor de ciertas conductas de absentismo, encontraron que las disposiciones afectivas de los individuos también se vinculaban a dichas conductas e influían en la frecuencia de aparición de las mismas. En este caso, las categorías de componentes no difieren con las de la AET ya que se trata de AP y AN (disposiciones) y las conductas de absentismo (CDJ/CDA) por lo que la novedad se encuentra específicamente en la relación que se propone entre ambas ya que no se encuentra contemplada en el modelo original.

Casos como el señalado fueron frecuentes de encontrar. Con la virtud de no alterar en profundidad la estructura original, pero a la vez sumando nuevas relaciones entre los elementos, lo más visto han sido investigaciones con aportaciones complementarias de esta índole, No obstante una de estas propuestas alternativas va un paso más allá, exhibiéndose como una de las más interesantes y se encuentra en Gooty et al. (2014) quienes básicamente, tal y como se aprecia en la Figura 3, lo que han aportado, además de nuevas relaciones, es la intervención del EFC como un elemento más dentro del modelo sumando así más contenido, específicamente sobre la fase general de evaluación que ocurre entre cómo se vive el evento y su reacción posterior. Estudiaron con éxito el efecto de moderación de la inteligencia emocional conceptualizada como una habilidad (ability-based emotional intelligence; ABEI; Mayer et al., 1999 citado en Gooty et al., 2014), sobre la relación entre el EFC y ciertas emociones específicas en el trabajo, y lo hicieron utilizando gran parte del contenido teórico que se expone en la AET con especial interés en aportaciones que fundamentan el proceso de evaluación de los eventos. En definitiva, el resultado apreciable ha sido el de un poderoso nuevo ingrediente para complementar el modelo original y con ello se abre una amplia ventana a futuras investigaciones para la inclusión de otros nuevos elementos o componentes.

La relevancia de atender a estas alternativas complementarias se encuentra en su aporte para evidenciar la flexibilidad del modelo, lo que a su vez sugiere nuevas rutas de investigación que sin desvincularse de la propuesta original, puedan aportar un valor añadido a la literatura. Por contraparte, esto también pone de manifiesto la necesidad de concretar con mayor solidez un modelo que según como se mire, puede resultar extremadamente básico y ambiguo, que desde hace

casi 20 años pareciera que no ha seguido madurando. Sea cual fuera el ojo crítico con que se mire, a fin de cuentas, hay que volver a recordar que este modelo es sólo una guía, sin otra ambición más que orientar el estudio del afecto en las organizaciones.

### La Afectividad Rasgo / Estado

Desde la mirada de la AET, eventos, reacciones, disposiciones, actitudes, conductas y todo el entorno laboral contingente están vinculados por la afectividad siendo este vínculo el que ha dado origen a una propuesta en forma de modelo que ayuda a la comprensión del papel que cumple el afecto en las organizaciones.

No obstante, la simpleza que ofrece este modelo no ha de tomarse a la ligera ya que puede ocultar la verdadera dificultad que existe tras la compleja trama de factores que se vinculan al estudio de la afectividad en el trabajo. A las diversas formas que envuelven el contenido afectivo que se presenta en el contexto del trabajo le siguen diferentes maneras de ser estudiadas y, por ello, al analizar los componentes afectivos del modelo y sus relaciones, un punto clave que ha de tenerse en consideración es la distinción entre *rasgos* afectivos y *estados* afectivos los que pueden ser conceptualizados en dos categorías generales para el afecto. Cuando se habla de *estado* se incluyen todas aquellas respuestas emocionales a los eventos con significación afectiva que se dan en el trabajo y por ello se trata de un componente íntegramente afectivo en el que su base está formada por las emociones discretas y específicas así como por los diversos estados de ánimo concurrentes. Cuando se hace referencia a un *rasgo* entonces estaremos frente a una categoría para el afecto encuadrables dentro de las disposiciones del individuo las que en este caso son más estables y por ello se inscriben en esta categoría de elementos más bien disposicionales estrechamente vinculados a la personalidad y que afectan a las respuestas afectivas en el trabajo y que además pueden actuar como moderadores de la relación entre éstas y los eventos que las generan. Dicho esto, al revisar los artículos empíricos, adquieren mayor presencia algunos datos extraídos de los resultados que nos hacen cuestionar si es que esta distinción siempre fue considerada con la meticulosidad que hubieran querido Weiss y Copranzano.

Por un lado las lecturas de las diversas hipótesis o preguntas de investigación que ponían a prueba

los elementos dispocionales de las afectividad y sus diferentes relaciones con los otros componentes del modelo encajan armónicamente con las formas en que se operacionalizaron y midieron las variables pertinentes. Con el PANAS como herramienta principal, la metodología aplicada en el estudio de aquella parte del modelo no presenta divergencias teóricas ni metodológicas importantes con la propuesta de la AET. Mientras que al hacer una revisión similar, pero para las reacciones afectivas, es decir el afecto como estado, entonces sí que fueron apareciendo algunas incongruencias que vale la pena mencionar. De las propias palabras de Weiss (2011) un estado se caracteriza por la propiedad de fluctuar a través del tiempo y por ello, para estudiar íntegramente un estado afectivo es necesario considerar esta cualidad definida por el cambio y que en último término determina la estructura episódica no sólo del afecto del individuo sino de todos los aspectos de su vida en el trabajo. De esta premisa cabría esperar encontrarse con diseños en los que se considerasen las fluctuaciones de las reacciones afectivas que incluyan diseños de tipo longitudinal acentuando así la importancia de todos aquellos datos que se expliquen por la varianza intra-sujeto. Sorprendentemente, la realidad que nos hemos encontrado es que sólo un 39,1% de los estudios revisados han incluido y considerado estas cuestiones y paradójicamente la mayoría de los estudios (85,4%) supuestamente han puesto a prueba alguna relación vinculada a las reacciones afectivas, es decir al afecto como estado.

No es infrecuente en la literatura la presencia estudios que miden los niveles de los EA, pero sin especificar el rango de tiempo y aunque, si bien es cierto que los EA pueden durar bastante (horas o días) también es cierto que pueden ser de corta duración con fluctuaciones importantes a lo largo de un sólo día (Breif & Weiss, 2000). La simpleza de la separación conceptual entre el afecto como estado y el afecto como rasgo se contrapone a la complejidad metodológica de llevar esta distinción al plano empírico al punto que ha sido desconsiderada en una parte importante de los estudios revisados. No basta con etiquetar una variable de *emoción discreta*, *estado de ánimo*, *afecto específico del trabajo* o de cualquier otra forma que tenga pretensiones de ubicarse dentro de la categoría de reacción afectiva para luego aplicar transversalmente herramientas como el PANAS o el JES a los sujetos investigados y sacar conclusiones amparadas en la AET, ya que sus autores han sido muy claros en subrayar la necesidad de distinguir correctamente cuándo se trabaja con variables estables de cuándo se hace con variables que fluctúan en el tiempo.

### El Problema de las Etiquetas

Otro punto de reflexión vinculado al anterior, se desprende del análisis sobre la forma en que han sido definidas, operacionalizadas y etiquetadas las variables a lo largo de los trabajos analizados. Cada componente del modelo es en sí mismo una categoría con criterios de inclusión relativamente flexibles lo que explica en parte la gran cantidad de etiquetas para referirse a variables que dentro del contexto de la AET, equivalen a la misma categoría y aunque el modelo sólo consta de siete componentes se han contabilizado 83 etiquetas diferentes. Así, frente a las bondades de la flexibilidad se contraponen este exceso de permeabilidad para encajar las distintas variables en cada uno de los componentes lo que a su vez dificulta la extracción de conclusiones que apunten a determinar con exactitud qué partes o qué relaciones del modelo se han puesto a prueba en cada una de las investigaciones.

Antes ya discutimos lo importante que puede llegar a ser el proceso de decisiones sobre cómo se deben tratar las variables relacionadas con el afecto en sus dimensiones de *rasgo* y de *estado* para asegurar un mínimo aceptable de coherencia entre la manera de operacionalizarlas, definir las y sobre todo a la hora de medirlas. Algo similar ocurre con el resto de las variables contempladas en los estudios revisados y queda expuesto a la hora de etiquetarlas en función de las directrices que propone la AET, siendo el síntoma más evidente de este desajuste la desproporcionada diferencia entre el total de componentes del modelo y el total de etiquetas registradas.

Ahora bien, hay que matizar que el punto de discusión no se debe centrar en la flexibilidad o apertura del modelo ya que esta cualidad en sí misma no es negativa. Más bien, el punto de inflexión ha de enfocarse sobre la rigurosidad que tiene cada estudio a la hora de adecuarse a la estructura del esquema AET, sobre todo considerando que no será igual para todos los casos, ya que la sensibilidad del vínculo entre las variables y las partes del modelo no es siempre la misma y dependerá de cada caso en concreto. Por ejemplo, muy pocas dificultades nos hemos encontrado derivadas de la comunión entre las partes del modelo definidas con una mayor estabilidad como las *disposiciones* o el *entorno laboral* que, por más que se trate de categorías muy abiertas, en general ha existido sólida coherencia entre el encaje de las variables utilizadas y estos dos componentes más bien contextuales. Las dificultades aparecieron con mayor ahínco (además de las distinciones rasgo/



estado previamente comentadas) a la hora de intentar cuadrar las variables conductuales en las categorías de CDA y CDJ. Curiosamente la AET en este aspecto es muy clara por lo que a priori no se hubiera esperado esta dificultad. Recordemos que las CDA están directamente influenciadas por las reacciones afectivas sin mediación de las actitudes mientras que las CDJ son conductas más elaboradas, menos espontáneas ya que sí están mediadas por las actitudes. En apariencia, esta clara diferenciación debería resistirse a las ambigüedades conceptuales y de etiquetado de variables, pero en la práctica hubo ciertas conductas en el trabajo que fueron estudiadas y que al momento de intentar colocarlas en algún casilla para poder analizarla, ya sea CDA o CDJ, nos encontrábamos con que encajaban tan bien en una como en otra y en último término la única manera de hacerlo era guiándose por las intenciones u objetivos de cada investigación. Ello generó que en algunos casos una misma variable cuadrara con CDA mientras que en otros, la misma encajara dentro de las CDJ.

Al igual como ocurre con el afecto cuando se pretende discriminar entre rasgo y estado, para poder diferenciar correctamente entre CDJ y CDA habrá que considerar varias cuestiones metodológicas y de diseño siendo para este caso lo más relevante, la identificación de la mediación o no mediación de componentes actitudinales, razón por la que no se podrá definir de antemano si una variable encuadra en CDJ o CDA sin antes confirmar la incidencia o no de esta mediación. Esta dificultad se hizo recurrente cuando analizábamos las variables de CCT y las de CCO. Al tratarse también de categorías relativamente abiertas no era tarea fácil encajar las intenciones de los investigadores que midieron estas variables conductuales con las premisas de la AET.

Un caso que ilustra muy bien esta dificultad se encuentra en Ziegler et al. (2012) quienes en un mismo estudio, buscaron demostrar la relación entre las emociones específicas del trabajo con las CCO, y a la vez probar la relación entre la SL y las CCO. Cabría preguntarse entonces; ¿estas CCO medidas representan CDJ o CDA? A primera vista la respuesta parece simple, ya que en consonancia con la AET, para la relación con SL estaremos frente a CDJ ya que existe la intervención de las actitudes, mientras que para la relación con las emociones, podremos hablar de CDA ya que no hay mediación alguna de la SL u otras actitudes. Ahora surge una segunda pregunta; ¿se han medido diferenciadamente estas CCO para probar por una banda su relación con la SL y por otra con las emociones en el trabajo? La respuesta es no, por lo tanto un mismo dato se ha utilizado para representar dos relaciones conceptualmente diferenciadas, lo que desde el marco teórico de la

AET, implicaría que una parte importante de estos resultados se han obtenido de forma arbitraria.

Para hacer el análisis y obtener resultados vinculados al marco argumental de la AET nos hemos visto en la necesidad de resolver este problema en función de los objetivos de cada investigación ya que ni desde la definición de las conductas, ni desde su operacionalización o medición era posible de realizar. Sin embargo, en estricto rigor, esta ambigüedad no fue realmente solventada ya que sólo podremos saber qué tipo de conducta era si identificamos la mediación de alguna actitud en todo el proceso desde que se produjo el evento hasta la generación de la conducta, por lo que a fin de cuentas, hemos acabado en el mismo callejón de pocas salidas y sólo hemos podido enfrentarnos a ello cayendo en la misma falta de rigurosidad que venimos comentando.

### **Aplicaciones Prácticas**

#### *La Cadena “Eventos - Afecto”*

Desde los resultados obtenidos podemos afirmar que la importancia de la relación entre el afecto y las conductas en el ámbito del trabajo es un hecho incuestionable y por tanto cabría esperar que su aplicación práctica en el terreno de las organizaciones sea igualmente relevante. Los resultados obtenidos en esta revisión pueden ser de mucha utilidad aplicada a mejorar la calidad de vida de los miembros de una organización ya sea para los empleados en general así como para los puestos de mayor responsabilidad y con ello mejorar las probabilidades de conseguir un mejor desempeño y aumentar los niveles de productividad.

Ya hemos constatado que las emociones negativas discretas como la rabia, la angustia o la frustración pueden derivar en conductas indeseadas o poco adaptativas en el contexto del trabajo tales como el absentismo, la apatía o la hostilidad entre compañeros y a la vez hemos comprobado las relaciones que hay entre los eventos y el afecto en el trabajo, por lo que una primera área de intervención podría estar enfocada a disminuir los eventos con significación emocional negativa y consecuentemente las emociones que le siguen. Un aportación práctica de gran utilidad la encontramos en Basch & Fischer (1998) donde se ha construido una matriz en la que quedan expuestas las emociones negativas y positivas vinculadas a eventos específicos y que puede

utilizarse como herramienta para la aplicación de intervenciones en las organizaciones. Por ejemplo, el *reconocimiento* y la *participación* abarcan áreas en la que fácilmente pueden realizarse cambios para aumentar la incidencia de emociones y eventos positivos (Basch & Fischer, 1998). Igualmente útiles pueden resultar las intervenciones en las interacciones interpersonales en el trabajo, por ejemplo se ha visto que las conductas de los clientes en los puestos de servicio y atención al usuario, que son percibidas como eventos negativos por los empleados, pueden ocasionar fácilmente emociones como miedo, ansiedad y rabia desencadenando conductas inapropiadas pudiendo incluso darse respuestas hostiles hacia el cliente (Fischer, 2002).

Luego en Gooty et al. (2014) se ha visto la importancia de las EFC para afrontar los posibles eventos negativos por lo que una propuesta más concreta estaría dirigida a asegurar que los diseños de los planes de formación para sectores como, por ejemplo los de atención al cliente incluyan algún tipo de entrenamiento en EFC, no sólo a los empleados sino que además a los jefes o encargados de estas áreas también dotarlos de herramientas aplicables para facultarlos con los conocimientos y habilidades pertinentes para una gestión más efectiva.

El afecto positivo es también un objetivo clave en intervenciones de esta línea ya que, al igual que el negativo, al tratarse de un estado puede ser influenciado (Ouweneel et al, 2012). Por ejemplo, emociones positivas pueden ser inducidas eficazmente con intervenciones de *mindfulness* (Fredrickson et al., 2008) o incluso de forma simple mediante la expresión de agradecimiento y la visualización de una autoimagen positiva (Sheldon & Lyubomirsky, 2006). De forma complementaria pueden sumarse iniciativas para reorientar y mejorar el comportamiento del cliente ya que las conductas positivas de estos hacia los empleados son causa emociones positivas y están vinculadas a un mejor servicio y a una menor posibilidad de *burnout* (Basch & Fischer, 1998).

### *El Rol de los Encargados*

Quienes tengan gente a su cargo deben ser capaces de anticipar el efecto de sus decisiones y acciones y buscar la forma de gestionar correctamente las experiencias negativas de sus empleados tales como no ser considerado para una promoción, problemas entre compañeros o presiones inherentes al entorno organizacional. La posibilidad de eliminar totalmente los eventos negativos es

casi nula, por lo que jefes o encargados deben ser capaces de anticipar y manejar estratégicamente la interpretación de ciertos eventos a fin de mantener un ambiente de emociones y actitudes positivas incluso en los tiempos difíciles que pueden transcurrir en una organización (Ziegler et al., 2012). El conocimiento de las características más estables de los empleados tales como las predisposiciones afectivas, así como la comprensión y entendimiento de los puntos álgidos y potencialmente conflictivos dentro de la organización, serán útiles herramientas que servirán al propósito de anticipar las posibles reacciones a los eventos (Iverson & Deery, 2001). Por ejemplo, frente a individuos que se muestren más inseguros y con predisposición hacia emociones negativas, los jefes pueden incentivarlos a la realización de tareas que impliquen la creación de soluciones que los involucren en decisiones importantes para la organización fortaleciendo así los vínculos y encajando sus percepciones con la realidad organizacional generando finalmente una sensación de compromiso y consiguientemente de emociones y actitudes positivas (Donnelly & Quirin, 2006).

### La Organización

Hemos visto la importancia de la manera en que el empleado interpreta los eventos que ocurren en su contexto laboral y no sólo cuando se trata de eventos con significación afectiva de tono negativo sino que, además, la incidencia de estas interpretaciones cuando se encuadran en estados de ánimo positivos pueden aumentar conductas y actitudes en plena sintonía con los objetivos y valores de la organización. En esta línea, algunas variables que se han propuesto para contribuir al bienestar en las organizaciones se hacen más relevantes frente a este propósito. En este sentido, tomando en consideración el valor del afecto positivo, las organizaciones deberían buscar la forma de inducirlos. No es una tarea fácil ya que muchos factores entran en juego, sin embargo varios autores en la línea de la AET han esbozado algunas ideas al respecto tales como cuidar el trato con los empleados en donde prevalezca la cortesía, el respeto y la dignidad (Basch & Fischer, 2000), construir trabajos de manera enriquecida (Humphrey, Nahrgang, & Morgeson, 2007), otorgar reconocimiento a los logros de los empleados (Basch & Fischer, 2000), inducir una cultura del trabajo cooperativa (Isen & Baron, 1991), ofrecer un lugar de trabajo físicamente confortable y seguro (Shockley et al., 2012) asegurar claridad en los requisitos y perspectivas lo que implica que el empleado está al tanto de lo que se espera de su desempeño en relación a las tareas y demandas, tanto para el momento presente como para el futuro dentro de la organización (Warr & Clapperton,

2010). Todas estas acciones serían útiles para la mejora del bienestar laboral.

Por último, cabría recordar que la AET pone de manifiesto la importancia del entorno laboral como clave para la ocurrencia de eventos, por lo que podría esperarse que un trabajo relativamente enriquecido pueda propiciar mayores probabilidades de que eventos de índole positiva puedan ocurrir (Miralles et al., 2015). A fin de cuentas, la idea principal se resume en que todas estas características del trabajo pueden ayudar significativamente a mejorar la proporción de eventos positivos en relación a los negativos y a la vez potenciar las evaluaciones positivas de los eventos y con ello la sensación de éxito dentro de la organización.

### **Comentarios Finales**

Al repasar los puntos clave de la AET es posible caer en cuenta de la complejidad que engloba el fenómeno del afecto en el trabajo. La propuesta de Weiss y Cropanzano va dirigida a revisar los elementos y procesos de mayor peso, para lo cual se presenta un modelo para facilitar su comprensión. La profundidad y amplitud de los contenidos que se abordan en el redactado hacen de éste un texto con cualidades para guiar y esclarecer conceptos más que una teoría o modelo específico para poner a prueba y donde constantemente se hace un llamado a reorientar varias de las perspectivas teóricas así como de ciertas tendencias metodológicas que hasta ese entonces predominaban en la literatura. No obstante esta afirmación, hemos constatado que la propuesta de modelo, por más general que pueda resultarnos, ha ido recibiendo cada vez mayor atención en la literatura especializada lo que ha engendrado una cantidad no desestimable de trabajos empíricos, guiados por las directrices trazadas en la AET, de los que hemos podido extraer información de valor para el estudio de los elementos y procesos afectivos inscritos en el mundo laboral.

En general los trabajos revisados aportan resultados en consonancia con lo esperado, aunque como ya hemos comentado en la discusión, aún hay varios ajustes que deben considerarse a la hora de llevar una propuesta como la AET al terreno empírico. Esto, sin embargo no ha impedido que el interés por esta teoría haya visto un considerable aumento reflejado en la cantidad de artículos que la citan, por ello esperamos que dicho aumento se refleje en un mayor número de trabajos empíricos no sólo para ponerla a prueba sino que además para que puedan ir afinando el modelo propuesto y

lograr así un mayor consenso teórico y metodológico.

### Referencias

- Ashkanasy, N. M., Ayoko, O. B. y Jehn K. A. (2014). Understanding the physical environment of work and employee behavior: An affective events perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 1169–1184. doi:10.1002/job.1973
- Ashkanasy, N. M., y Humphrey, R. H. (2011). Current emotion research in organizational behavior. *Emotion Review*, 3, 214–224. doi:10.1177/1754073910391684
- Ashkanasy, N. M., Härtel, C. E. J., y Daus, C. S. (2002). Diversity and emotion: The new frontiers in organizational behavior research. *Journal of Management*, 28, 307-338. doi: 10.1177/014920630202800304
- Ashton-James, C. E., y Ashkanasy, N. M. (2005). What lies beneath? A deconstructive analysis of affective events theory. In N. M. Ashkanasy, W. J. Zerbe y C. E. J. Härtel (Eds.), *Research on emotion in organizations* (Vol. 1, pp. 23–50). Oxford, UK: Elsevier/JAI Press. doi: 10.1016/S1746-9791(05)01102-8
- Ayoko, O. B., Callan, V. J., y Härtel, C. E. J. (2003). Workplace conflict, bullying and counterproductive behaviors. *The International Journal of Organizational Analysis*, 11, 283-301. doi: 10.1108/eb028976
- Basch, J. y Fisher, C., (1998). Affective events - emotions matrix: a classification of work events and associated emotions. *School of Business Discussion Papers*. Paper 65.
- Beal, D. J., y Weiss, H. M. (2003). Methods of ecological momentary assessment in organizational research. *Organizational Research Methods*, 6(4), 440-464. doi: 10.1037/0021-9010.93.5.945

- Becker, T., Ullrich, J. y Van Dick, R. (2013). Within-person variation in affective commitment to teams: Where it comes from and why it matters. *Human Resource Management*, 23(2), 131-147. doi: 10.1016/j.hrmr.2012.07.006
- Binning, J., Bradshaw, A. y LeBreton J. (2010, April). *Understanding turnover propensity via job-specific and identity-based emotional beliefs*. Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta GA.
- Brief, A. P. (2001). Organizational behavior and the study of affect: Keep your eyes on the organization. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 131-139. doi: 10.1006/obhd.2001.2975
- Brief, A. y Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307. doi: 10.1146/annurev.psych.53.100901.135156
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G. D. y Klesh, J. (1983). Michigan Organizational Assessment Questionnaire. En S. E. Seashore, E. E. Lawler, P. H. Mirvis y C.Cammann (Eds.), *Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices* (pp. 71-138). New York: Wiley-Interscience.
- Carlson, D., Kacmar, M., Zivnuska, S., Ferguson, M. y Whitten, D. (2011). Work-family enrichment and job performance: A constructive replication of affective events theory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 297-312. doi: 10.1037/a0022880
- Dalal, R. y Credé, M. (2013). Job satisfaction and other job attitudes. En K. F. Geisinger (Ed) *APA Handbook of Testing and Assessment in Psychology: Vol. 1. Test Theory and Testing and Assessment in Industrial and Organizational Psychology* (pp. 675-691), Washinton D.C: American Psychological Association. doi: 10.1037/14047-037
- Donnelly, D. P. y Quirin, J. J. (2006). An extension of Lee and Mitchell's unfolding model of voluntary turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 59-77. doi: 10.1002/job.367

- Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organizational Behavior*, *21*, 185-202. doi:10.1002 (SICI)1099-1379(200003)21:2<185::AID-JOB34>3.0.CO;2-M
- Fisher, C. D. (2002). Real time affect at work: A neglected phenomenon in organisational behaviour. *Australian Journal of Management*, *27*, 1-10.
- Fredrickson, B. L., Tugade, M. M., Waugh, C. E., & Larkin, G. R. (2003). What good are positive emotions in crisis? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001. *Journal of Personality and Social Psychology*, *84*, 365. doi: 10.1037/0022-3514.84.2.365
- Frijda, N. H. (1993). Moods, emotion episodes and emotions. En M. Lewis y J.M Haviland (Eds.), *Handbook of Emotions* (pp. 381-403). New York: Guilford Press.
- Grandey, A. A., Tam, A. P., y Brauburger, A. L. (2002). Affective states and traits in the workplace: Diary and survey data from young workers. *Motivation and Emotion*, *26*, 31-55. doi: 10.1023/A:1015142124306
- Gooty, J., Gavin, M. B., Ashkanasy, N. M., y Thomas, J. S. (2014). The wisdom of letting go and performance: The moderating role of emotional intelligence and discrete emotions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *87*, 392-413. doi:10.1111/joop.12053
- Gross, S., Semmer, N. K., Meier, L. L., Kälin, W., Jacobshagen, N., & Tschann, F. (2011). The effect of positive events at work on after-work fatigue: They matter most in face of adversity. *Journal of Applied Psychology*, *96*, 654-664. doi:10.1037/a0022992
- Holtom, B. C., Burton, J. P., y Crossley, C. D. (2012). How negative affectivity moderates the relationship between shocks, embeddedness and worker behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, *80*, 434-443. doi:10.1016/j.jvb.2011.12.006



- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., y 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*, 1332-1356. doi: 10.1037/0021-9010.92.5.1332
- Hu, X. y Kaplan, S. (2014). Is “feeling good” good enough? Differentiating discrete positive emotions at work. *Journal of Organizational Behavior, 36*, 39-58. doi: <http://dx.doi.org.sire.ub.edu/10.1002/job.1941>
- Ilies, R., y Judge, T. A. (2002). Understanding the dynamic relationships among personality, mood and job satisfaction: A field experience sampling study. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 89*, 1119-1139. doi:10.1016/S0749-5978(02)00018-3
- Isen, A. M. y Baron, R. A. (1991). Positive affect as a factor in organizational behavior. En C. Hendrick (Ed.), *Close relationships* (pp. 1–53). Greenwich, CT: JAI Press.
- Iverson, R. y Deery, S. (2001). Understanding the "Personological" basis of employee withdrawal: The influence of affective disposition on employee tardiness, early departure, and absenteeism. *Journal of Applied Psychology, 86*, 856-866. doi:10.1037/0021-9010.86.5.856
- Kozlowski, S. W. J. (Ed.) (2012). *The Oxford Handbook of Organizational Psychology* (2 vols). New York, NY: Oxford University Press.
- Lazarus, R.S. (1991). *Emotion and adaptation*. New York: Oxford University Press.
- Lee, K. y Allen, N. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology, 87*, 131-142. doi: 10.1037/0021-9010.87.1.131
- LeBreton, J., Binning, J., Adorno, A. y Melcher, K.. (2004). Importance of personality and job-specific affect for predicting job attitudes and withdrawal behavior. *Organizational Research Methods, 7*, 300-325. doi:10.1177/1094428104266015

- Levine, E., Xu, X., Yang, L., Ispas, D., Pitariu, H., Bian, R., Ding, D., Capotescu, R., Che, H. y Musat, S. (2011). Cross-national explorations of the impact of affect at work using the state-trait emotion measure: A coordinated series of studies in the United States, China, and Romania. *Human Performance*, *24*, 405-442. doi:10.1080/08959285.2011.614302.
- Lindebaum, D. y Jordan, P. (2014). When it can be good to feel bad and bad to feel good: Exploring asymmetries in workplace emotional outcomes. *Human Relations*, *67*, 1037-1050. doi: 10.1177/0018726714535824
- Miralles, C., Navarro, J. y Unger, D. (2015) Daily work events and state work engagement: the mediating role of affect. *Revista Psicología Social*, *30*, 264-294. doi: 10.1080/21711976.2015.1016755.
- Morris, W. N., & Schnurr, P. P. (1989). *Springer series in social psychology. Mood: The frame of mind*. New York: Springer-Verlag Publishing.
- Ouweneel, E., Le Blanc, P., Schaufeli, W. y van Wijhe, C. (2012). Good morning, good day: A diary study on positive emotions, hope, and work engagement. *Human Relations*, *65*, 1129-1154. doi:10.1177/0018726711429382.
- Ortony, A., Clore, G.L. y Collins, A. (1998). *The cognitive structure of emotions*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Paterson, J. y Cary, J. (2002). Organizational justice, change anxiety, and acceptance of downsizing: Preliminary tests of an AET-based model. *Motivation and Emotion*, *26*, 83-103. doi:10.1023/A:1015146225215
- Rothbard, N. y Wilk, S. (2011). Waking up on the right or wrong side of the bed: Start-of-workday mood, work events, employee affect, and performance. *Academy of Management Journal*, *54*, 959-980. doi:10.5465/amj.2007.0056.

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. doi:10.1023/A:1015630930326
- Sheldon, K. M. y Lyubomirsky, S. (2006). How to increase and sustain positive emotion: The effect of expressing gratitude and visualizing best possible selves. *Journal of Positive Psychology*, 1, 73-82. doi:10.1080/17439760500510676
- Schlett, C. y Ziegler, R. (2013). Job emotions and job cognitions as determinants of job satisfaction: The moderating, role of individual differences in need for affect. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 74-89. doi:10.1016/j.jvb.2013.11.005
- Shockley, K., Ispas, D., Rossi, M. y Levine, E. (2012). A meta-analytic investigation of the relationship between state affect, discrete emotions, and job performance. *Human Performance*, 25, 377-411. doi:10.1080/08959285.2012.721832
- Smith, C. A., y Pope, L. K. (1992). Appraisal and emotion: The interactional contributions of dispositional and situational factors. In M. S. Clark (Ed.), *Review of personality and social psychology*, Vol. 14. *Emotion and social behavior* (pp. 32-62). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Totterdell, P. y Niven K. (2014). *Workplace moods and emotions: A review of research*. Charleston, SC: Createspace Independent Publishing, 31.
- Warr, P., & Clapperton, G. (2010). *The joy of work? Jobs, happiness, and you*. New York: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Watson, D & Clark, L. A- (1984). Negative affectivity: This disposition to experience negative emotional states. *Psychological Bulletin*, 96, 465-490
- Watson, D. y Clark, L. A. (1994/1999). *The PANAS-X: Manual for the positive and negative affect schedule – Expanded Form*. Iowa City: University of Iowa.

- Watson, D., Clark, L. A. y Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*, 1063-1070. doi:10.1037/0022-3514.54.6.1063
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review, 12*, 173-194.  
doi:10.1016/S1053-4822(02)00045-1
- Weiss, H. M. (2013). Working as Human Nature. En Ford, J. K. (Ed) *The nature of work: Advances in psychological theory, methods, and practice* (pp. 35-47) Washington, D. C: American Psychological Association. doi: 10.1037/14259-003
- Weiss, H. M. y Beal D. J. (2005). Reflections on affective events theory. *Research on Emotion in Organizations, 1*, 1-21. doi: 10.1016/S1746-9791(05)01101-6
- Weiss, H. M., y Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. En B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews, Vol. 18*, (pp. 1-74). Elsevier Science/JAI Press.
- Weiss, H. M. y Rupp, D. E. (2011). Experiencing work: An essay on a person-centric work psychology. *Industrial and Organizational Psychology, 4*, 83-97.  
doi:10.1111/j.1754-9434.2010.01302.x
- Wilson, T. D. y Hodges, S. D. (1992). Attitudes as temporary constructions. En L. Martin y A. Tesser (Eds.), *The construction of social judgments* (pp. 37-65). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Zaho, H., Wayne, S., Glibkowski, B. y Bravo, J. (2007). The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: a meta-analysis. *Personnel Psychology, 60*, 647-680. doi: 10.1111/j.1744-6570.2007.00087.x

- Ziegler, R., Schlett, C., Casel, K. y Diehl, M. (2012). The role of job satisfaction, job ambivalence, and emotions at work in predicting organizational citizenship behavior. *Journal of Personnel Psychology*, 11(4), 176-190. doi:10.1027/1866-5888/a000071
- Zohar, D., Tzischinski, O. y Epstein, R. (2003). Effects of energy availability on immediate and delayed emotional reactions to work events. *Journal of Applied Psychology*, 88, 1082-1093. doi:10.1037/0021-9010.88.6.1082