



Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones

ISSN: 1576-5962

revistas_copm@cop.es

Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid
España

Miralles, Cibeles; Navarro, José
Relaciones asimétricas entre atribuciones y afecto en el trabajo
Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 32, núm. 1, abril, 2016,
pp. 55-65
Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid
Madrid, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231344974007>

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

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto



Relaciones asimétricas entre atribuciones y afecto en el trabajo



Cibeles Miralles* y José Navarro

Universidad de Barcelona, España

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo:

Recibido el 23 de marzo de 2015

Aceptado el 24 de noviembre de 2015

On-line el 10 de febrero de 2016

Palabras clave:

Teoría de los eventos afectivos

Afecto

Valoración cognitiva

Análisis multinivel

Estudio de diario

R E S U M E N

En la presente investigación se estudia el afecto generado por las valoraciones cognitivas de los trabajadores sobre los eventos laborales. En esta relación se evalúan dos moderadores, la importancia atribuida a los eventos y el estilo explicativo del trabajador. Setenta y tres trabajadores contestaron un cuestionario de estilos explicativos (nivel inter-sujeto) y un cuestionario diario durante 10 días (nivel intra-sujeto) sobre la valoración cognitiva de eventos y el afecto asociado ($N = 730$ observaciones). Los resultados del análisis multinivel indican que la influencia de los moderadores en la relación valoración cognitiva-afecto es asimétrica para el afecto positivo y negativo. A nivel intra-sujeto hay una moderación de la importancia atribuida a los sucesos laborales en el afecto negativo, pero no en el positivo. En la misma línea, pero con una influencia inter-nivel, el estilo explicativo tiene efecto moderador para el afecto negativo cuando la importancia es atribuida al evento; pero no así para el afecto positivo. Este estudio aporta elementos para el estudio multinivel de terceras variables en la dinámica diaria de la valoración cognitiva de eventos laborales y del afecto.

© 2015 Publicado por Elsevier España, S.L.U. en nombre de Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.

Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Asymmetric relationships between attributions and affect in the workplace

A B S T R A C T

The present study focuses on the affect generated by cognitive appraisals of work events in workers' daily life. In this relationship, two moderators have been tested, relevance of the event and explanatory style. Seventy-three workers answered an attributional style questionnaire once (between-level data) and also a daily questionnaire (within-level data) about work events and affect for ten days ($N = 730$ observations). Multilevel analysis results showed that the influence of moderators in the relationship of appraisal-affect is asymmetric for positive and negative affect. At within-level there is a moderation of the importance attributed to the event for negative affect, but not for positive affect. In the same line, but in an inter-level relationship, the explanatory style has a moderator effect for negative affect when the event is appraised as important. Nevertheless, such an influence is not found for positive affect. The study provides new elements for a multilevel study of third variables in the daily dynamics of appraisal and affect.

© 2015 Published by Elsevier España, S.L.U. on behalf of Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. This

is an open access article under the CC BY-NC-ND license

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

El presente estudio busca profundizar en el proceso de generación de afecto que parte de la valoración cognitiva (*appraisal*) que suscita un evento en el trabajo (Lazarus, 1991, 1993). Se busca explorar el rol mediador de dos características individuales en la

relación valoración cognitiva-afecto: la importancia dada al evento y el estilo explicativo de la persona. Un enfoque multinivel nos permite evaluar en dicha relación la influencia moderadora del estilo explicativo optimista, que es una variable relativamente estable en el tiempo, así como la influencia moderadora de la importancia atribuida a los eventos, que es una variable momentánea y fluctuante.

Siguiendo la recomendación de la teoría de los eventos afectivos (TEA; Weiss y Cropanzano, 1996) nos centramos en el afecto momentáneo, considerándolo un estado transitorio y de corta

* Autor para correspondencia: Departamento de Psicología Social. Universidad de Barcelona. Paseo Vall d'Hebron 171. 08035 Barcelona, España.

Correos electrónicos: c.miralles@ub.edu, cibelesm@gmail.com (C. Miralles).

duración en el tiempo. Este tema es relevante dado que la mayoría de los estudios sobre características individuales y afecto pasan por alto las fluctuaciones del afecto (Weiss y Brief, 2001; Weiss y Kurek, 2003). A continuación, exponemos la relevancia de las variables estudiadas y las teorías centrales base de nuestro estudio.

Relevancia del afecto en el trabajo

El estudio de las emociones y el afecto en el ámbito organizacional tiene una larga historia (Weiss y Brief, 2001), en la que tiene un lugar relevante la teoría de los eventos afectivos como modelo para entender los antecedentes y las consecuencias de las experiencias afectivas en el trabajo (Weiss y Cropanzano, 1996). Este modelo tiene los méritos de haberse planteado a partir de una revisión de las tendencias en la investigación del afecto en las últimas dos décadas y haber hecho una propuesta sobre las causas y consecuencias de los eventos afectivos en el trabajo (Brief y Weiss, 2002). Desde su aparición, el interés en esta teoría no ha disminuido; al contrario, continúa siendo un modelo para entender cómo se genera el afecto y qué efectos tiene en las actitudes y comportamientos de las personas en contextos organizativos.

En nuestra opinión, la importancia de la TEA radica en dos aspectos fundamentales para el estudio de afecto. Primero, conceptualiza los estados emocionales como el núcleo central del proceso de formación de actitudes y comportamientos organizacionales. Segundo, identifica claramente las características del ambiente y las diferencias individuales como dos aspectos clave que influyen en la vida afectiva de los trabajadores. Es particularmente importante la identificación de estos dos aspectos porque la tendencia que se daba en la investigación era centrarse exclusivamente en uno de ellos (Brief y Weiss, 2002). La teoría nos explica además que a partir de estas dos influencias (las características ambientales y las diferencias individuales) surgen en los trabajadores valoraciones o interpretaciones sobre los eventos, las cuales a su vez influyen en cómo se sienten y en cómo reaccionan (Weiss y Cropanzano, 1996). Consideramos, por tanto, que vale la pena considerar las valoraciones cognitivas diarias de los eventos como antecedentes fundamentales de las actitudes y comportamientos organizacionales.

Otro aspecto destacable es que la TEA apuesta de manera contundente por la naturaleza del afecto como estado. A pesar de ello la investigación posterior mayoritariamente no ha medido el afecto en el trabajo como estado inmediato; en su lugar, gran parte de los estudios que se han desarrollado basados en la TEA han utilizado diseños de investigación transversales que, por la consideración que hacen de la dimensión temporal, lógicamente no pueden captar el proceso del afecto. Por otro lado, también ha sido frecuente la generación de medidas afectivas agregadas en aplicaciones longitudinales (Weiss y Kurek, 2003) obviando con ello la información temporal que, de nuevo, es la que permite considerar el afecto como estado. También podemos ver que frecuentemente se ha considerado al afecto directamente como una variable rasgo, por ejemplo al hablar de la afectividad (Weiss y Brief, 2001). Por último, también ha habido investigaciones que no han clarificado si el afecto estaba siendo considerado como estado o como rasgo (Brief y Weiss, 2002). Por todo lo anterior, resumiendo, son necesarias aplicaciones de la TEA que en coherencia con la misma consideren el afecto en su naturaleza de estado.

Lo anterior no quiere decir que la TEA no considere aspectos más estables, como es el caso de algunas variables disposicionales. Al contrario, propone que las características individuales (e.g., personalidad) influyen en el afecto inmediato que, a su vez, influye en actitudes y comportamientos organizacionales. No obstante, son escasas las investigaciones que han aplicado la TEA considerando algunas de estas variables disposicionales (Brief y Weiss, 2002).

Weiss y Kurek (2003) señalan entre otras barreras para este tipo de estudios el hecho de que se ha tomado el afecto como un rasgo y no como un estado transitorio y cambiante en la mayoría de las investigaciones, cuando la personalidad, por ejemplo, es una característica relativamente estable en una persona y el afecto, al contrario, es más bien fluctuante y de corta duración en el tiempo. En consecuencia, hacen falta investigaciones que estudien cómo se genera el afecto tomando en cuenta características individuales en las que se diferencie claramente cuándo se considera estable a una variable y cuando se la considera transitoria. Por último, cabe destacar que un concepto mayormente incluido dentro de la etiqueta de “características individuales” son los rasgos de personalidad. No obstante, también podrían incluirse bajo esta etiqueta otros elementos como los procesos cognitivos que preceden al afecto y lo originan (dimensiones valorativas, atribuciones, etc.).

Un motivo que puede haber contribuido a la escasez de investigación en este punto (influencias de las características individuales en el afecto) es el referido a la necesidad de considerar diseños multinivel que sólo han comenzado a usarse ampliamente en la investigación más reciente. Por ejemplo, la cuestión relativa a que el afecto y la personalidad se sitúan en dos niveles distintos (estado y rasgo) tiene implicaciones en la recogida de datos y en los análisis en donde se hace preciso el uso de diseños multinivel. A pesar de la clara diferencia conceptual entre rasgos de personalidad, que son más permanentes, y afecto, que es fluctuante, a menudo no se ha tomado en cuenta esta diferencia en los análisis. Hoy en día se ha avanzado mucho con las metodologías de estudio de diario y el desarrollo de software que facilitan el análisis multinivel (Nezlek, Vansteelandt, Van Mechelen y Kuppens, 2008; Ohly, Sonnentag, Niessen y Zapf, 2010).

Los estados afectivos son elementos de interés para el comportamiento organizacional, puesto que la investigación los ha relacionado con resultados organizacionales deseables en los entornos de trabajo. Por ejemplo, diferentes teorías proximales de la motivación, como la teoría del control de la acción (Kuhl, 1985) y la teoría del establecimiento de metas (Locke, 1960), señalan que las experiencias afectivas tienen una relación directa en el desempeño inmediato de un trabajador (e.g., Fisher y Noble, 2000). Se han encontrado también evidencias de la influencia del afecto en el desempeño y otras conductas organizacionales. Por ejemplo, la investigación ha constatado que por un lado el afecto positivo favorece la creatividad, la apertura a repertorios de acción y al pensamiento nuevo, la iniciativa, la satisfacción de los clientes y el clima laboral (Fredrickson, 2001; Goetz, Frenzel, Stoeger, y Hall, 2010). Por otro lado, el afecto negativo favorece la agilidad en la toma de decisiones y en el análisis de alternativas más preciso (Fredrickson, 1998); también el afecto negativo está asociado a conductas negativas, tales como agresión en el trabajo y rotación, entre otras (Staw y Barsade, 1993). Sin embargo, estos efectos son uniformes y dependen de una variedad de características personales y del contexto (Rafaeli, Semmer y Tschann, en prensa).

Enfoque cognitivo del afecto en el trabajo

Un aspecto menos estudiado es el proceso de generación del afecto en el trabajo. Además de que su estado transitorio no facilita su medición, ha sido difícil de entender, al ser producto de la compleja interacción entre la vida interna del sujeto y el ambiente. Tanto la TEA como la teoría de la valoración cognitiva de las emociones señalan que el proceso del afecto se inicia a partir de los eventos cotidianos y que el factor que determina las reacciones afectivas son las valoraciones cognitivas que hace la persona sobre estos eventos (Lazarus, 1991, 1993; Weiss y Cropanzano, 1996). Este *appraisal* se considera como el constructo central de la comprensión cognitiva del afecto (Lazarus, 1991).

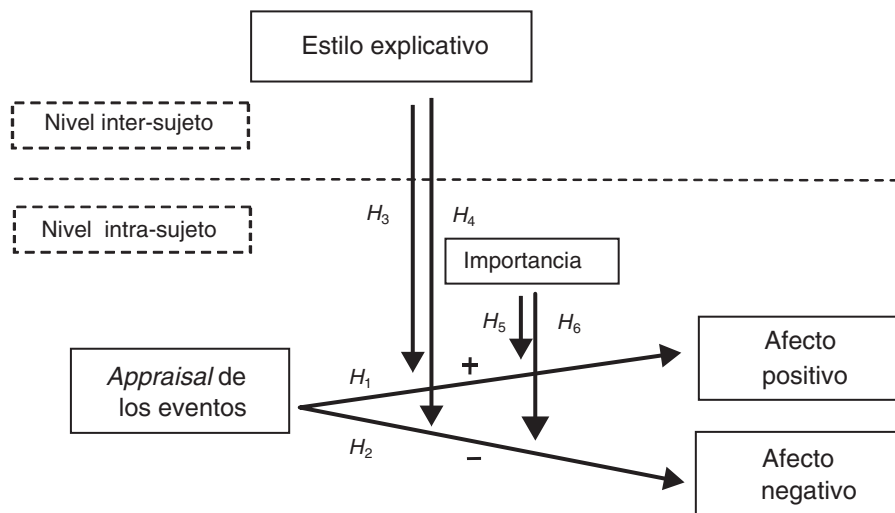


Figura 1. Modelo de investigación.

Según las teorías mencionadas, la secuencia de generación del afecto se inicia al darse un suceso relevante para la persona. Luego se produce un *appraisal* del evento relevante que genera una respuesta afectiva, que a su vez influirá en las conductas o actitudes de la persona. Además, autores clásicos de esta teoría plantean que la persona valora los sucesos y objetos estímulo genéricamente como positivos o negativos (Lazarus, 1993; Weiss y Cropanzano, 1996), de manera que después de la valoración viene la experiencia de agrado o desagrado. Por ejemplo, cuando un trabajador evalúe un suceso en el trabajo como un éxito, el afecto que se generará en él será positivo y cuando lo evalúe como menos exitoso (fracaso), el trabajador experimentará afecto negativo.

La mayoría de los estudios organizacionales que abordan el proceso del *appraisal* y su influencia en el afecto aplican diseños transversales y usan viñetas predeterminadas para recabar las valoraciones cognitivas (Nezlek et al., 2008). A nuestro juicio este enfoque implica una limitación importante, al no lograr captar el *appraisal* como un fenómeno transitorio e íntimamente ligado a los eventos diarios relevantes. Primero, porque la medición de las valoraciones cognitivas con viñetas predeterminadas carece de la inmediatez y relevancia de los eventos reales (Nezlek et al., 2008) y, segundo, porque en los estudios transversales es probable que el participante haya promediado su experiencia y sus registros se hayan visto influidos por algún recuerdo concreto (e.g., el más relevante, el último que ha sucedido). Por tanto, consideramos que estas no son buenas vías para representar lo que sucede con el trabajador en su relación cotidiana con el trabajo (Nezlek et al., 2008). Dada la naturaleza transitoria de ambas variables se hacen necesarios, pues, diseños longitudinales y la aplicación de técnicas como el muestreo de experiencias que capten datos en el lugar donde se den los sucesos laborales.

Además de este cambio en el enfoque en la forma de considerar el *appraisal* y el afecto como fluctuantes y transitorios, consideramos que es necesario también identificar la influencia de posibles moderadores de la relación *appraisal*-afecto, siguiendo la línea de Nezlek et al. (2008), quienes recientemente, a través de un estudio de muestreo por experiencias, han presentado evidencia empírica acerca de la relación entre el *appraisal* momentáneo y ciertas emociones. Nezlek y colegas comprueban que existen cambios en la intensidad de las relaciones entre *appraisal* y emociones en la misma persona, sugiriendo que habría que explorar las características individuales que pueden influir en estas variaciones. Esta sugerencia coincide con uno de los postulados de la TEA, que dice que las características individuales influyen en el afecto como

moderadores de la relación entre el *appraisal* de los eventos laborales y el afecto. No obstante, hay pocos estudios que aborden este rol moderador de las características individuales (Weiss y Kurek, 2003). Mayormente, la investigación ha abordado el tema estudiando la relación directa de las características de personalidad con el afecto. Por ejemplo, se ha demostrado que la extraversión y el neuroticismo están relacionadas con el afecto positivo y negativo respectivamente (Rusting y Larsen, 1997).

Harían falta estudios que analizaran la relación de moderación de una variable disposicional (e.g., rasgos de personalidad, estilos cognitivos, etc.) en la relación *appraisal*-afecto, dónde se considere el afecto como estado transitorio en el tiempo, tal y como lo proponen Weiss y Cropanzano (1996). Por lo tanto, en este trabajo estudiaremos la posible influencia moderadora de la relación *appraisal*-afecto de dos características individuales, una relativamente estable en la persona (estilo explicativo) y otra característica momentánea, como es la importancia atribuida a los eventos. Presentamos en la figura 1 el modelo que guiará nuestro estudio y a continuación justificamos la elección de las dos variables moderadoras elegidas: la importancia atribuida a los eventos y los estilos explicativos.

La importancia atribuida a los eventos como moderador de la relación *appraisal*-afecto

La teoría de la valoración cognitiva de las emociones (Lazarus, 1993; Weiss y Cropanzano, 1996) sostiene que en el mecanismo *appraisal*-afecto habrá algunas dimensiones valorativas que jugarán un papel importante en la determinación del tipo de afecto que se genere en la persona. Una de ellas es la relevancia o importancia atribuida a los eventos afectivos. La AET apunta que no todo lo que le sucede a un trabajador es un evento afectivo: para que así sea debe ser un evento relevante para su bienestar y sus metas. Esta relevancia es lo primero que se evalúa en el proceso de *appraisal* de un evento y a partir de ahí se determina la valencia e intensidad del afecto, lo cual podría indicar que la importancia que se le otorga al evento ejercería influencia en el tipo de afecto que la persona experimenta. Consideramos la importancia atribuida a un evento como una característica individual, como proceso cognitivo interno del individuo. Sería un concepto intra-individual que cambia y fluctúa de acuerdo al contexto y la persona, de manera similar al *appraisal*.

Tanto la teoría del *appraisal* como la teoría de la atribución coinciden en señalar a la importancia del evento como una dimensión valorativa relevante para determinar la valencia del afecto. Esta

apreciación coincide con la teoría de la atribución (Martinko, 1995; Weiner, 1985), que apunta específicamente a que los mecanismos cognitivos de búsqueda causal se activan sólo ante eventos importantes, inesperados y desagradables. Por tanto, consideramos que la importancia atribuida a los eventos forma parte de los elementos cognitivos que influyen en el afecto. En este sentido, creemos oportuno postular que la importancia atribuida a un evento puede ser un elemento moderador en la relación del *appraisal* y el afecto generado (positivo o negativo).

Estilos explicativos como moderador en la relación *appraisal*-afecto

El concepto del estilo explicativo (EE), o estilo atribucional, es bastante conocido en la literatura psicosocial y se refiere a la tendencia específica a partir de la cual las personas atribuyen a causas específicas (e.g., internas o externas, estables o inestables) lo que les sucede en la vida. El concepto se enmarca en la teoría del optimismo aprendido desarrollado por Seligman (1990, 2002). Concretamente, el concepto nace antes en la teoría atribucional de la indefensión aprendida propuesta por Seligman y colegas (Abramson, Seligman, y Teasdale, 1978).

Seligman y colaboradores (Buchanan y Seligman, 1995; Seligman, 1990) proponen que los estilos explicativos determinarán tanto las expectativas sobre los resultados futuros como los estados afectivos de las personas (e.g., Peterson, 1988). La teoría propone una distinción entre estilo atribucional positivo y negativo (Seligman, Abramson, Semmel y von Baeyer, 1979). Quienes tienen un EE positivo tenderán a atribuir eventos positivos a causas internas, estables y globales, mientras que ante eventos negativos realizarán atribuciones a causas externas, inestables y específicas. Por el contrario, quienes tienen un EE negativo muestran el patrón opuesto de atribuciones: ante eventos positivos las atribuciones se harán a causas externas, inestables y específicas y para eventos negativos las causas se considerarán internas, estables y globales.

En el estudio de los EE la investigación empírica ha sido asimétrica, existiendo más investigación sobre el estilo negativo que sobre el estilo positivo (Seligman et al., 1979). Específicamente, en la investigación sobre la influencia de los EE en el afecto gran cantidad de estudios indican que la presencia de EE negativo facilita que se experimente afecto negativo (Sanjuán, Pérez, Rueda y Ruiz, 2008). Las relaciones más claras entre EE y afecto negativo se han evidenciado con el estilo explicativo pesimista, que surge cuando se atribuyen causas internas, estables y globales ante eventos negativos. Las personas con EE pesimista, al encontrarse con obstáculos para su desempeño serán más propensas a tener déficits motivacionales, afecto negativo y sintomatología de depresión (Peterson, 1988).

En la última década, a causa de la influencia de la psicología positiva, se ha ampliado a las investigaciones sobre las fortalezas psicológicas, como el optimismo y el bienestar subjetivos (Luthans, 2002; Seligman y Csikszentmihalyi, 2000). Así también en el estudio del EE el foco de estudio ha pasado del estilo explicativo negativo, la indefensión, depresión y pesimismo a la relación entre el estilo explicativo positivo, la felicidad, bienestar y salud mental (Seligman, 2002). Los estudios sobre el EE positivo han sido menos frecuentes. Sin embargo, recientemente el EE optimista, que surge cuando ante eventos positivos se atribuyen causas internas, estables y globales, está siendo explorado en relación con el bienestar psicológico. Hay estudios que aportan indicios de que quienes tienen un EE optimista serán más persistentes (i.e., estarán más motivados), resilientes y propensos a experimentar afecto positivo (Cheng y Furnham, 2001, 2003; Gardner, Rozell, Walumbwa, 2004). Por ejemplo, Cheng y Furnham (2001) en su estudio analizan la influencia del EE optimista en la salud mental

y la felicidad, encontrando resultados en los que el EE optimista es un predictor de la felicidad. Estas relaciones, sin embargo, no son tan claras en otros estudios y habría que seguir ahondando en ellas (Sanjuán et al., 2008).

Hasta donde conocemos, no existen estudios sobre los EE y el afecto con un enfoque multinivel, ni que hayan analizado la influencia de EE en el afecto diario, ya que en la mayor parte de dichos estudios se consideran ambos fenómenos como relativamente estables. Un ejemplo de la forma tradicional de analizar el tema es considerar tanto al EE como al afecto como características disposicionales de la persona, lo que implica que ambas son procesos relativamente estables en el tiempo. Por ejemplo, Gardner et al. (2004) estudiaron la relación entre disposición afectiva y estilos explicativos y comprobaron que existe una relación entre ellos. La disposición hacia el afecto positivo va a influir en que la persona presente un estilo explicativo optimista y la disposición hacia el afecto negativo predispondrá a un estilo explicativo menos optimista. Este enfoque influye en el momento de conceptualizar el análisis del problema, ya que considera que se trata de una dinámica de variables inter-sujeto.

Un enfoque multinivel nos permitiría hacer un análisis más refinado de la relación entre estas dos variables. En efecto, permitiría tratar el EE como disposición (que es la consideración mayoritaria que se da en la literatura) y los estados afectivos como experiencias en progreso, es decir, estados transitorios (en concordancia con los planteamientos teóricos como los de la TEA), lo que implica que el EE es una variable que varía a nivel de la persona y el afecto otra que fluctúa a nivel intra-sujeto. Esta diferencia tiene también implicaciones teóricas. Por ejemplo, es distinto plantearse que una persona con una tendencia de afecto positivo va a ser más optimista, como en el caso del estudio de Gardner et al. (2004), que plantearse que si la persona tiene un EE optimista tiene más posibilidades de experimentar (esa misma persona) estados de afecto positivo más frecuentemente que si tuviera un EE pesimista.

Hipótesis de trabajo

Basándonos en la investigación previamente expuesta planteamos las siguientes hipótesis de trabajo:

El *appraisal* de los eventos se relacionará con el afecto. En concreto, el *appraisal* –en términos de éxito– se relacionará positivamente con el afecto positivo (H1) y negativamente con el afecto negativo (H2). El estilo explicativo va a moderar la relación entre el *appraisal* de los eventos y el afecto. En concreto, ante valores elevados de estilo explicativo optimista la relación entre *appraisal* y afecto positivo será más fuerte (H3) y ante valores elevados de estilo explicativo optimista la relación entre *appraisal* y afecto negativo será menos fuerte (H4).

La importancia va a moderar la relación entre el *appraisal* de los eventos y el afecto. En concreto, ante valores elevados de importancia la relación entre *appraisal* y afecto positivo será más fuerte (H5) y ante valores elevados de la importancia la relación entre *appraisal* y afecto negativo será más fuerte (H6).

Método

Participantes

Los participantes fueron 73 trabajadores pertenecientes a diferentes organizaciones, que contestaron diariamente un cuestionario durante 10 días ($N = 730$ observaciones). El 59% de la muestra fueron mujeres, con una edad promedio de 31 años ($SD = 8.44$). El 80% tenían un empleo a tiempo completo. El 21% de los participantes tenían una antigüedad en la empresa de más de 5 años, el 37% la tenía de 5 a 3 años y el 26% de 2 a 1 año. Respecto a la antigüedad

de los participantes en su cargo, el 10% llevaba más de 5 años en el puesto, el 55% llevaba de 1 a 5 años y el 25% menos de 1 año. La mayoría (un 78%) no tenía subordinados. Finalmente, las organizaciones involucradas en el estudio fueron un total de 66, del sector servicios.

Procedimiento

A través de un muestreo por conveniencia se estableció contacto con trabajadores de organizaciones del sector terciario (sector servicios). Se eligió este sector porque en él las capacidades psicológicas y cognitivas de los trabajadores se hacen especialmente importantes para su desempeño (Luthans, 2002). Como primer paso se enviaron invitaciones, a través de correo electrónico, a trabajadores de diferentes organizaciones para participar en un estudio sobre el bienestar laboral. En la invitación se explicaba en qué consistiría su participación, la duración del estudio y el procedimiento para contestar los cuestionarios. Se envió junto con la invitación un cuestionario en línea para recabar los datos demográficos de las personas que aceptaran participar. A través de un segundo correo electrónico se envió una explicación de los principales conceptos del cuestionario diario, instrucciones para acceder a él y explicaciones sobre qué era lo que se esperaba de su participación. Como segundo paso, se envió diariamente durante diez días un cuestionario en línea a un horario acordado con el participante, además de enviarse también diariamente un recordatorio vía mensaje al teléfono móvil o al correo electrónico. Este cuestionario se completaba una vez al día al final de la jornada laboral; en él se evaluaba la valoración cognitiva (*appraisal*) de eventos laborales, la importancia atribuida al evento y el afecto generado. Este tipo de cuestionario diario presenta tres ventajas principales: permite verificar que los participantes han respondido cada día en el horario indicado, permite disminuir sesgos de memoria (e.g., el recuerdo retrospectivo; Ohly et al., 2010) y los datos son captados en el mismo entorno de trabajo donde se producen los eventos, las cogniciones y afectos que se describen. Finalmente, transcurridos los 10 días se envió el último cuestionario en línea para evaluar los estilos explicativos de los participantes. En él se les pidió que registraran las causas a las que atribuían los eventos laborales positivos y negativos del pasado laboral reciente. Una vez hubieron completado todos los cuestionarios, se envió a los participantes un último correo electrónico de agradecimiento por su participación y se les ofreció información sobre los resultados del estudio.

Instrumentos

Se usó una serie de instrumentos para medir las variables incluidas en el modelo de investigación. La mayoría de estas medidas se tomaron diariamente (datos a nivel intra-sujeto) mientras que los estilos explicativos se tomaron una sola vez (datos a nivel inter-sujeto), siguiendo el nivel de análisis en el que se sitúa cada constructo según las definiciones previamente manejadas.

Medidas intra-sujeto

Appraisal de eventos. Se pidió a los trabajadores que registraran un hecho o evento relevante que les hubiera ocurrido desde el comienzo de su día de trabajo, con una pregunta abierta (“Describe brevemente un hecho que ocurrió en el trabajo hoy día, durante su jornada de trabajo. Haga un comentario sobre lo que usted hizo y cuál fue el resultado”). Después de esto, se pedía a los participantes que calificaran en qué medida el evento había resultado ser un éxito o un fracaso, con una escala Likert de 7 puntos (rango 1 = fracaso a 7 = éxito).

Importancia atribuida al evento. Se solicitó a los participantes que los eventos registrados fueran sucesos relevantes para ellos, con lo

que todos los eventos tendrían algún grado de relevancia. Luego, para medir el grado de importancia que se atribuía a cada evento, se solicitó a los sujetos que puntuaran dicha importancia en una escala Likert (rango 1 = poco importante a 7 = muy importante).

Afecto. Utilizamos una escala de “sentimientos en el trabajo” (Warr y Clapperton, 2010) para medir el afecto positivo y el afecto negativo. La escala comprendía 12 ítems, seis para medir afecto positivo (p. ej., “excitado” y “relajado”) y otros seis para medir afecto negativo (p. ej., “tenso” y “ansioso”). Se pidió a los participantes que registraran los estados emocionales que habían sentido acerca del evento. La pregunta era: “¿Cómo se sintió con este evento?” y ellos podían escoger entre doce estados afectivos. Las calificaciones del afecto positivo (6 emociones) y el afecto negativo (6 emociones) fueron creadas sumando todas las emociones escogidas (rango de respuesta de 0 a 6). Los coeficientes alfa de Cronbach fueron .69 para el afecto positivo y .73 para el afecto negativo.

Medida inter-sujeto

Estilo explicativo. Aplicamos el ASQ (Attributional Style Questionnaire; Peterson et al., 1982; Sanjuán y Magallares, 2005) por ser el instrumento más ampliamente usado y validado en psicología organizacional. Se implementó una variante en la que los eventos se registraron a partir de preguntas abiertas. Se solicitó a los participantes que registraran los eventos más importantes sucedidos en el trabajo en los últimos meses. Debían registrar 4 eventos positivos y 4 negativos (“Describe brevemente un hecho positivo que te haya ocurrido en tu trabajo en los últimos meses”). Luego se pidió los sujetos que calificaran con una escala tipo Likert, rango de 7 puntos, en qué grado creía que la causa del evento era debido a factores internos (1 = completamente debido a otros/a las circunstancias a 7 = completamente debido a mí) y estables (1 = variable en el tiempo a 7 = estable en el tiempo). Con estos ítems se pueden obtener varias puntuaciones de interés: las dimensiones atribucionales de internabilidad y estabilidad, dos puntuaciones globales CoPos y CoNeg sumando las puntuaciones de las dimensiones atribucionales de los eventos positivos –CoPos– y las de los eventos negativos –CoNeg. Los índices alfa de Cronbach de las puntuaciones globales CoPos y de CoNeg fueron .71 y .75 respectivamente. Finalmente, calculamos el estilo explicativo optimista –CPCN– a partir de la operación CoPos menos CoNeg, que será la medida que utilizemos en este estudio. Puntajes altos en el CPCN indican un más alto estilo explicativo optimista.

Análisis

Debido a la estructura multinivel de nuestros datos utilizamos un enfoque de modelado lineal jerárquico (Bliese y Ployhart, 2002). Los datos a nivel intra-sujeto son: el *appraisal*, el afecto positivo, el afecto negativo y la importancia atribuida al evento; el dato a nivel inter-sujeto es el estilo explicativo. Los datos del diario incluyen 10 medidas repetidas ($N = 730$ observaciones) anidadas en personas ($N = 73$ participantes). Estamos ante un modelo inter-nivel cuando se pone a prueba la relación de moderación del estilo explicativo y ante un modelo intra-nivel cuando se pone a prueba la relación de moderación de la importancia atribuida al evento. Para estudiar ambas moderaciones se pusieron a prueba varios modelos, incluyendo la posible moderación de las medidas CoPos y CoNeg, pero no se encontró un modelo que explicara más varianza de la ya explicada con el uso de la medida de síntesis CPCN. Siguiendo las recomendaciones de Ohly et al. (2010) sobre los métodos de centrado de datos, los datos a nivel intra-sujeto (*appraisal*, importancia atribuida, afecto) se centraron con el método *person-mean* (o *group-mean*) y los datos a nivel inter-sujeto se centraron usando el método *grand-mean*. Se utilizó el software estadístico R para efectuar todos los análisis.

Tabla 1

Valores mínimos, máximos, promedios, desviaciones estándar y correlaciones de las variables estudiadas

	N	M	SD	Min	Max	Evaluación de los eventos	Afecto positivo	Afecto negativo	Importancia	Estilo explicativo
Evaluación de los eventos	730	4.88	1.91	1	7		.50**	-.49**	.33**	–
Afecto positivo	730	1.33	1.18	0	6	.22*		-.51**	.23**	–
Afecto negativo	730	0.68	1.01	0	6	-.48**	.001 ns		.05 ns	–
Importancia	730	5.35	1.47	1	7	.30**	.16 ns	.28**		–
Estilo explicativo	730	1.54	1.47	-3.25	4.75	.16 ns	.13 ns	.01 ns	.03 ns	

Nota. Las correlaciones en el nivel intra-sujeto están ubicadas en el lado superior derecho de la diagonal y las correlaciones en el nivel inter-sujeto están ubicadas en el lado inferior izquierdo.

* $p < .05$, ** $p < .01$.

Resultados

Como primer paso se calculó el coeficiente de correlación intra-clase (ICC por sus siglas en inglés) de las variables dependientes, el afecto positivo y afecto negativo ($ICC_{AP} = .215$ y $ICC_{AN} = .193$ respectivamente) para respaldar el uso del modelado multinivel. Ambos valores nos indican que hay porcentaje muy bajo de varianza explicada atribuible a los participantes; por tanto, es útil el uso de un modelo multinivel.

Estadísticos descriptivos

En la [tabla 1](#) se reportan los valores de medias, desviaciones estándar y correlaciones entre las variables del estudio. En general, los patrones de correlaciones siguen la dirección esperada.

Evaluación de las hipótesis

Para poner a prueba las hipótesis de moderación seguimos la técnica conocida como *growth modeling*, que consiste en una técnica estadística semiparamétrica usada específicamente para analizar datos longitudinales (Muthén y Curran, 1997). Esta técnica se usa cuando los datos siguen un patrón de cambio en el que difiere participante a participante, tanto la intensidad como la dirección de la relación entre la variable independiente y dependiente, como es nuestro caso. Específicamente, para realizar los análisis seguimos el enfoque de Bliese y Ployhart (2002).

A continuación abordamos las hipótesis $H1$ y $H2$, en las que se planteaba que el *appraisal* de los eventos estará relacionado positivamente con el afecto positivo y negativamente con el afecto negativo. En primer lugar se procedió al análisis respecto al afecto positivo como variable dependiente. En la [tabla 2](#), se comparan tres modelos anidados que pusimos a prueba. Estudiamos primero un modelo (modelo nulo) que no incluye ningún predictor y que servirá para la comparación posterior con otros modelos. En el modelo 1 incluimos, a nivel intra-sujeto, la variable

registro (o tiempo) como variable control. En el modelo 2 añadimos el predictor *appraisal*, también a nivel intra-sujeto. Finalmente, en el modelo 3 añadimos los moderadores importancia atribuida al evento y estilo explicativo. Añadimos también en este último modelo la posibilidad de doble moderación recogida en la interacción *appraisal*-importancia-estilo explicativo.

En la [tabla 2](#) en el modelo 2 vemos que la relación positiva entre el *appraisal* y el afecto positivo es significativa, confirmando de esta manera la hipótesis 1 ($\beta = .3430$, $p < .001$). Seguimos con los resultados de las hipótesis $H3$ y $H5$ de moderación, que plantean que el EE optimista y la importancia atribuida a los eventos van a moderar la relación *appraisal*-afecto positivo. Para $H3$ sosteníamos que ante valores altos de EE optimista la relación entre *appraisal*-afecto positivo sería más fuerte. Y para $H5$ que ante valores altos de importancia la relación *appraisal*-afecto positivo sería más fuerte. En la [tabla 2](#) apreciamos que el modelo 3, que incluye los moderadores, tiene un mejor ajuste que el modelo 2. No obstante los moderadores propuestos no muestran valores significativos (*appraisal* x importancia, $\beta = .0064$, ns, *appraisal* x estilo explicativo, $\beta = .0344$, ns, y *appraisal* x estilo explicativo x importancia atribuida, $\beta = .0053$, ns). Evidenciamos así que la $H3$ y $H5$ no se confirman.

Respecto al análisis de las influencias en el afecto negativo, primero planteamos la $H2$ en la que se plantea una relación entre el *appraisal* y el afecto negativo. Vemos en la [tabla 3](#) el modelo 2, donde se introduce la variable independiente *appraisal*, que ésta hipótesis se confirma con una relación significativa entre las dos variables ($\beta = -.2534$, $p < .001$). Continuamos con los resultados de las hipótesis $H4$ y $H6$ de moderación que plantean que el EE optimista y la importancia van a moderar la relación *appraisal*-afecto negativo. Para $H4$ sosteníamos que ante valores altos de EE optimista la relación entre *appraisal*-afecto negativo sería menos fuerte y, de la misma manera, para $H6$ ante valores altos de importancia la relación *appraisal*-afecto negativo sería más fuerte. En la [tabla 3](#) se muestran los tres modelos anidados que se pusieron a prueba. Se siguió el mismo orden de introducción de variables

Tabla 2Análisis multinivel de la moderación del estilo explicativo y de la importancia atribuida al evento en la relación entre *appraisal* de los eventos y afecto positivo

Modelo	Intercepto	Beta	p	p comparación entre modelos
Modelo 0	Intercepto	1.3315	.001	
Modelo 1	Intercepto	1.3315	.04	
	Registro	0.0107	ns	.013
Modelo 2	Intercepto	1.3313	.001	
	Registro	0.0046	ns	
	<i>Appraisal</i>	0.3430	.001	.001
Modelo 3	Intercepto	1.3246	.001	
	Registro	0.0072	ns	
	<i>Appraisal</i>	0.3384	.001	
	<i>Appraisal</i> x importancia	0.0064	ns	
	<i>Appraisal</i> x EE	0.0344	ns	
	<i>Appraisal</i> x EE x importancia	0.0053	ns	.001

Nota. Los índices en "p comparación entre modelos" se refieren a la comparación de un modelo con el anterior.

Modelo 0 = modelo nulo, Modelo 1 = se introduce la variable tiempo, Modelo 2 = se introduce la variable independiente, Modelo 3 = se introducen las variables moderadoras.

Tabla 3Análisis multinivel de la moderación del estilo explicativo y la importancia atribuida al evento en la relación entre *appraisal* de los eventos y afecto negativo

Modelo	Intercepto	Beta	p	p comparación entre modelos
Modelo 0	Intercepto	0.6794	.001	
Modelo 1	Intercepto	0.6794	.001	
	Registro	−0.0137	ns	.017
Modelo 2	Intercepto	0.6801	.001	
	Registro	−0.0093	ns	
	<i>Appraisal</i>	−0.2534	.001	.001
Modelo 3	Intercepto	0.6974	.001	
	Registro	−0.0060	ns	
	<i>Appraisal</i>	−0.2380	.001	
	<i>Appraisal</i> x importancia	−0.0366	.016	
	<i>Appraisal</i> x EE	−0.0129	ns	
	<i>Appraisal</i> x EE x importancia	0.0247	.001	.001

Nota. Los índices en “p comparación entre modelos” se refieren a la comparación de un modelo con el anterior. Modelo 0 = modelo nulo, Modelo 1 = se introduce la variable tiempo, Modelo 2 = se introduce la variable independiente, Modelo 3 = se introducen las variables moderadoras.

que en el análisis anterior respecto al afecto positivo. Podemos apreciar que el modelo con mejores índices de ajuste es el modelo 3. En este modelo la interacción de *appraisal*-importancia atribuida es significativa ($\beta = -.0366$, $p < .05$), cumpliéndose la H6. Lo mismo sucede para la triple interacción de *appraisal*-estilo explicativo-importancia atribuida ($\beta = .0247$, $p < .001$). Sin embargo vemos que la interacción de *appraisal*-estilo explicativo no es significativa ($\beta = -.0129$, ns), por lo que no se confirma la H4. En resumen, a diferencia del análisis para el afecto positivo, en el análisis del afecto negativo, sí se encontraron relaciones significativas para las interacciones *appraisal* e importancia atribuida y *appraisal*, estilo explicativo e importancia atribuida.

Discusión

Los resultados del presente estudio muestran la existencia de una asimetría en la influencia de terceras variables entre el *appraisal* de los sucesos en el trabajo y el afecto de los trabajadores. Se ha encontrado que la importancia atribuida a un evento laboral tiene un efecto moderador entre el *appraisal* y el afecto negativo, pero tal efecto no aparece para el caso del afecto positivo. Así también, el estilo explicativo tiene un efecto de moderación en las relaciones propuestas sólo para el caso del afecto negativo y cuando se produce una triple interacción con el *appraisal* y la importancia del evento. Por último, nuestros resultados también apuntan a que las valoraciones cognitivas están ligadas al tipo de afecto que sentirán los trabajadores. Comprobamos que ante eventos laborales evaluados como exitosos el trabajador sentirá afecto positivo en su día a día y ante eventos evaluados como fracaso el trabajador experimentará afecto negativo. A continuación discutimos los resultados y sus implicaciones teóricas y prácticas.

Primero, la evidencia empírica de nuestro estudio muestra que a nivel intra-sujeto existe una relación significativa entre la valoración de los sucesos en el trabajo (en términos de éxito o de fracaso) y el afecto diario positivo y negativo. Ello supone una base para seguir explorando la dinámica transitoria de la interpretación de los sucesos del trabajo y el tipo de afecto que surgirá en la persona. Esta evidencia se vuelve especialmente relevante en el contexto actual. Vemos que los estudios que respaldan el marco teórico de la teoría de la valoración cognitiva de las emociones mayormente no se han enfocado en el afecto como estado transitorio e inmediato. En este sentido, existen pocos estudios intra-sujeto en contextos naturales (i.e., en el contexto laboral) que analicen las fluctuaciones de la valoración cognitiva y el afecto. Así, nuestros resultados concuerdan con los estudios previos de Goetz et al. (2010), Nezlek et al. (2008) y Miralles, Navarro y Unger (2015) que analizan las fluctuaciones intra-sujeto del *appraisal* y las emociones o afecto. Suponen también una base para seguir explorando la dinámica transitoria de la interpretación de los sucesos del trabajo y el tipo de afecto

que surgirá en la persona. La evidencia aportada que respalda la relación positiva entre el *appraisal* de un suceso como exitoso y el afecto positivo resulta especialmente importante para el sector de empresas de servicio, ya que se ha comprobado que en este sector la presencia del afecto positivo en los trabajadores puede tener un impacto positivo en resultados organizacionales deseables como la calidad del servicio y la fidelización del cliente (Kiffin-Petersen, Murphy y Soutar, 2012). Por tanto, será deseable fomentar este tipo de estados afectivos en las organizaciones.

Por otro lado, hemos comprobado que cuando se evalúa un suceso en el trabajo como exitoso la persona experimenta menos afecto negativo, lo que nos lleva a reflexionar acerca de la importancia de conocer las configuraciones de la valoración cognitiva en el día a día. Dado que la valoración cognitiva genera un tipo de afecto u otro, poder modificar la valoración de los trabajadores significaría poder cambiar, por ejemplo, el clima laboral o la satisfacción de los clientes internos y externos.

Segundo, respecto a los moderadores explorados en la relación entre *appraisal* y afecto, según los resultados encontrados, la importancia que se atribuya a un evento influye en que la persona experimente un estado de afecto negativo pero no un estado de afecto positivo. Hay una asimetría, de interés, en este punto. Una posible explicación podríamos inferirla del postulado de Fernández-Dols y Carrera (2009), según el cual las emociones positivas son difíciles de explicar desde la teoría del *appraisal*. Argumentan que la función de las atribuciones se hace más clara en el escenario del funcionamiento de la emoción negativa, que se configura como el resultado de una evaluación del entorno que exige una acción inmediata. Esto implica que esta demanda genera una activación considerable, cuyo funcionamiento podría ser más claro de apreciar que el mecanismo de las emociones positivas. Efectivamente, puede comprobarse que en la literatura que ha utilizado el concepto de *appraisal* éste se ha vinculado con mayor frecuencia a emociones negativas (el ejemplo paradigmático es el caso del estrés) que a positivas. En esta misma línea, la teoría de la atribución sostiene que el mecanismo de las atribuciones se pondrá en marcha cuando un evento es importante, inesperado y negativo (Weiner, 1985), con lo que podríamos respaldar que en la dinámica *appraisal*-afecto la importancia atribuida al evento tendrá una influencia clara en el caso del afecto negativo, pero no para el afecto positivo.

En este tema, la cuestión de la intensidad de las emociones puede también jugar un papel relevante. Ante una situación negativa hay una activación para una acción inmediata, por lo que la intensidad de las emociones negativas puede ser notable. Justamente en la investigación del afecto como estado transitorio se evidencia que hay diferencia de intensidad entre el afecto negativo y el afecto positivo. Recientes estudios indican que el afecto positivo en el día a día no es precisamente intenso sino que más bien se caracteriza por tener valores medios de intensidad (e.g., Rafaeli, Semmer y Tschann,

en prensa). Algunos estudios han comprobado precisamente que los beneficios del afecto positivo a largo plazo no se dan por la intensidad de este afecto sino por la frecuencia con la que se experimenta (Lyubomirsky, King y Diener, 2005). El funcionamiento de las emociones positivas va dirigido a consecuencias a largo plazo, tales como la conservación y obtención de recursos sociales y cognitivos y la ampliación de posibilidades de pensamiento y acción (Fredrickson, 2001). Justamente por esta característica de intensidad moderada de las emociones positivas podría justificarse que la importancia atribuida al evento no sea una variable que influya en el proceso de influencia evaluado de *appraisal*-afecto positivo.

Lo que se ha evidenciado es que la importancia atribuida a un suceso laboral va a influir en que se genere con más facilidad un afecto negativo. Esta relación concuerda con una de las dimensiones atribucionales en la que coinciden varios autores de la teoría del *appraisal*: la dimensión de la congruencia con la meta o relevancia de la meta (e.g., Moors, Ellsworth, Scherer y Frijda, 2013). La lógica propuesta es similar a la encontrada en este estudio: si el suceso se evalúa como desfavorable para las metas o el bienestar individual se va a generar afecto negativo. Relacionamos la importancia del evento con la congruencia de las metas, ya que cuanto más conectado esté un evento a no conseguir una metas del trabajador –o a perder algo deseado– mayor será la relevancia que éste otorgue al evento. Por tanto, una explicación para que nuestros resultados muestren el rol moderador de la importancia en el caso del afecto negativo sería que si un evento representa la no consecución de una meta podría ser catalogado como relevante por la amenaza que representa de no conseguir la meta o bien la pérdida que representa. Relacionando esto con nuestros resultados entendemos que cuando un evento no exitoso se relaciona con el afecto negativo la importancia del evento incrementa esta influencia dada la amenaza o pérdida que el evento puede implicar.

Tercero, la otra variable analizada como moderadora en la relación entre el *appraisal* y afecto fue el estilo explicativo. De manera similar a los resultados previos (importancia atribuida al evento como moderador), el estilo explicativo tiene un efecto de moderación sólo para el afecto negativo. Sin embargo, esta relación es menos clara, ya que sólo existe cuando hay una triple interacción entre *appraisal*, importancia del evento y estilo explicativo. El motivo de que la influencia se aprecie en el afecto negativo y no en el positivo puede deberse a que el estilo explicativo es un concepto desarrollado en el marco del estudio de la indefensión aprendida. La mayor parte de su estudio está basado en su influencia en emociones o conductas negativas, tales como estados depresivos o agresivos, comportamientos organizacionales contra-productivos, rotación, etc. Por tanto, sería un concepto más relacionado con el afecto negativo que con el afecto positivo.

Hemos constatado que cuando el trabajador evalúa un evento como fracaso se genera afecto negativo y si el evento es importante la anterior relación es aún más fuerte. El EE no influye ni en el afecto negativo ni en el positivo si el evento no es calificado como relevante para la persona. Sin embargo, evidenciamos que la influencia de la importancia del evento en el afecto negativo es más clara. Podríamos inferir de esto que la característica individual evaluada (EE) no es tan influyente como otros elementos que se ponen en juego en el momento de interpretar los sucesos laborales, tales como la importancia del evento. Si bien la TEA hace hincapié en que las características individuales son muy relevantes para determinar el afecto, nuestros resultados apuntan a que una de esas características, como es el estilo atribucional, no sería relevante de manera aislada. Este resultado coincide con el trabajo de Moors et al. (2013), que destacan la relevancia de entender las configuraciones momentáneas de atribuciones que construyen el *appraisal* para lograr captar el proceso que determina las emociones de las personas.

Fortalezas del estudio

Creemos que como fortaleza de este estudio puede destacarse su naturaleza longitudinal, que de manera diaria buscó captar la naturaleza transitoria y dependiente del contexto del *appraisal*. Recientes estudios han demostrado que los mecanismos de valoración cognitiva pueden fluctuar en el mismo sujeto, así como también entre sujetos (Goetz et al., 2010; Nezlek et al., 2008), lo que ha supuesto abrir una brecha no cubierta de investigación para los estudios intra-sujeto que analizan las fluctuaciones de la evaluación de emociones en contextos laborales. Adicionalmente, a nuestro juicio, es meritorio en la presente investigación que lleve a cabo una aproximación al contexto real de los trabajadores para captar una parte de esta dinámica (aumentando con ello la validez ecológica), así como que diferencie en el análisis las variables estables (estilo explicativo) de las variables transitorias (*appraisal*, afecto, importancia atribuida al evento). Las técnicas de análisis multinivel nos permiten trabajar con esta diferenciación considerando a la vez influencias situacionales y disposicionales.

Limitaciones e investigación futura

A pesar de la contribución de este estudio a la comprensión de las relaciones asimétricas de terceras variables en la relación entre el *appraisal* y el afecto en las organizaciones, no por ello está exento de limitaciones. Primero, el tamaño total de la muestra de observaciones ($N = 730$) es adecuado para hacer los análisis estadísticos empleados, aunque el número total de participantes ($n = 73$) no sea elevado, lo que por otra parte es común en estudios con uso de diarios.

Segundo, el uso de técnicas de investigación cuantitativas quizás no ha alcanzado para captar la complejidad del proceso de influencia de terceras variables en la relación entre el *appraisal* y el afecto. Por un lado, el estudio de las influencias *appraisal*-afecto conlleva la dificultad de que existe una estrecha interrelación entre la cognición y la emoción (Izard, 2009); por otro lado, en el estudio de estilos explicativos no es fácil para las personas identificar las razones (explicaciones causales) que las llevan a sentirse de cierta manera. Por lo tanto, en futuras investigaciones se podría usar metodologías cualitativas que ayuden a sobrellevar estas dificultades para identificar las experiencias intra-individuales.

Tercero, en este estudio no se hacen inferencias de causalidad en las relaciones de las variables propuestas, debido a que entre afecto, atribuciones y valoraciones cognitivas pueden darse efectos de influencia recíprocos. En la investigación futura cabría emplear diseños experimentales que pudieran captar la direccionalidad de las relaciones.

Cuarto, la forma de medición del afecto positivo y negativo podría constituir una limitación, porque sólo medimos presencia o ausencia de la emoción y no intensidad. A pesar de que ésta sea una forma común de medir el afecto en las organizaciones, recomendamos que en futuros estudios se considere la medición de la intensidad de las emociones para dar cuenta de la activación que genera la evaluación cognitiva de los eventos laborales (Warr y Clapperton, 2010).

Por último, otra limitación podría ser haber considerado sólo la dimensión de más o menos éxito en la medición de la variable de la evaluación cognitiva del evento. En futuras investigaciones se podría considerar también las metas de los trabajadores a la luz de las cuales están haciendo esa evaluación e incluso se podría considerar la jerarquía de esas metas para el trabajador. De esta manera se ampliaría la comprensión del significado de las evaluaciones cognitivas y la relevancia personal que dan los trabajadores a los eventos.

En futuras investigaciones recomendaríamos incluir la posible influencia de las dimensiones (internabilidad, estabilidad, logro,

etc.) que configuran las atribuciones causales. Hacen falta en especial estudios longitudinales que tengan en cuenta la variabilidad intra-sujeto de los datos, ya que la mayor parte de la investigación que ha abordado las dimensiones atribucionales es transversal y toma en consideración la variabilidad de los datos a nivel inter-sujeto (Moors et al., 2013).

Invitaríamos también a que se amplíen los estudios sobre los antecedentes del afecto positivo para compensar la asimetría que encontramos al compararlo con el estudio del afecto negativo (Luthans, 2002). Sería interesante, por ejemplo, explorar qué tipo de cognición es la que nos permite sentir un afecto positivo ante eventos o cuál la que nos permite pasar de un afecto negativo a uno positivo.

Finalmente, señalamos que el estudio de las fluctuaciones de la relación *appraisal*-afecto se hace especialmente relevante en ámbitos específicos en los que las relaciones inter-personales son clave para el desempeño (e.g., atención al cliente, relaciones jefe-empleados, cliente-trabajador). Recomendamos, por tanto, que futuras investigaciones sobre el afecto en estos ámbitos incluyan como variable de estudio una valoración cognitiva como la importancia otorgada por el trabajador, ya que es clave para entender las reacciones afectivas de los trabajadores (Kiffin-Petersen et al., 2012).

Extended Summary

The Affective Events Theory (AET; Weiss y Cropanzano, 1996) is a well-recognized theory to explain how the affective life of workers has a meaningful impact on organizations. This theory argues that affective states are central in the process of building attitudes and behaviors in organizations. Both Appraisal Theory (Lazarus, 1991, 1993) and AET consider cognitive appraisal as a key construct to understand the cognitive process of affect; workers' appraisals are expected to affect how workers feel and react to organizational events (Weiss y Cropanzano, 1996). There has been a limitation in traditional research on appraisal and affect: both constructs have been considered as relatively stable variables (Brief y Weiss, 2002). This is exactly the opposite of what AET states: AET authors emphasized that the transient nature of affect should be considered when measuring it (Weiss y Cropanzano, 1996). Recent studies have demonstrated that appraisals are also transient and fluctuating phenomena (Goetz, Frenzel, Stoeger, & Hall, 2010; Nezlek, Vansteelandt, Van Mechelen, & Kuppens, 2008) and that appraisal is related to emotions at the workplace. Nevertheless, more research to consolidate the relationships between transient appraisal and affect is needed. Therefore we state that,

Events appraisal of workers is going to be related to affect. Specifically, event appraisal – in terms of success – is going to be positively related to positive affect (H1) and negatively related to negative affect (H2).

Another important claim of AET is that individual characteristics (e.g., personality traits) have a moderator role between work events and immediate affect. Research about personality and affect as an immediate state is scarce. Most research about personality and affect has overlooked the transient nature of affect, because most research studies aggregate affect measures, treat it as a trait variable, or do not clarify if it is addressed as a trait or state variable (Weiss & Kureck, 2003). Consequently, more research is needed to clarify the influence of individual characteristics on transient affect. As far as we know, there is no study which tests the moderator influence of a dispositional variable (e.g., personality trait, cognitive style) between events appraisal and affect, with affect being considered as a transient variable. Then, we propose our next hypotheses:

Explanatory style moderates the relationship between events appraisal and affect. Specifically, when optimistic explanatory style

values are high, the relationship between appraisal and positive affect is going to be higher (H3); when optimistic explanatory style values are high the relationship between appraisal and negative affect is going to be lower (H4).

Although a well-known concept, as personality traits are included as an “individual characteristic”, elements of the cognitive process could be also included under this label. The Appraisal Theory states that cognitive processes (e.g., attributional dimensions, attribution) are intra-individual elements that influence events appraisal and originate affect (Lazarus, 1991); therefore, attributional dimensions might be considered as individual characteristics.

The cognitive process of affect has been described by appraisal theorists as follows: first, a relevant event takes place in the work context and then the person appraises the event in terms of beneficial or adverse consequences for his or her well-being or goals. Then, these appraisals translate into positive or negative affect, and in turn this affect influences workers' attitudes and behavior (Lazarus, 1993; Weiss y Cropanzano, 1996). The Appraisal Theory states that the importance of the event is an appraisal dimension relevant to determine the affect's valence. This statement concurs with the Attributional Theory (Martinko, 1995; Weiner, 1985), which states that the causal search mechanism is a cognitive process activated by important, unexpected, and unpleasant events. Thus, we consider that the importance attributed to the events might be a momentary individual characteristic which might moderate the effect of event appraisal on affect. As a consequence, we propose our last hypotheses:

Importance attributed to events moderates the relationship between events appraisal and affect. Specifically, when importance values are high, the relationship between appraisal and positive affect is going to be higher (H5); when importance values are high, the relationship between appraisal and negative affect is going to be higher (H6).

With this study we attempt to identify key factors in the process that generates immediate affect. This is to be achieved by testing two individual characteristics as mediators in the relationship between event appraisal and positive and negative affect. Specifically, we propose a multilevel approach, which considers a relatively stable individual characteristic, i.e., explanatory style, and a transient individual characteristic, i.e., the importance attributed to an event.

Method

Participants

The participants of the study were 73 workers of different organizations in the service sector. They answered a daily questionnaire during 10 days ($N = 730$ observations); 59% were women, the average age was 31 years ($SD = 8.44$ years), and the 80% had a full-time job. The total number of organizations that participated in the study was 66 organizations from the service sector.

Measures and Procedure

The measurements we used for the intra-individual data were: appraisal of the events in terms of success-failure (one-single item), the importance attributed to the events (one-single item), and for positive and negative affect the Feelings-at-Work Scale (Warr y Clapperton, 2010). Cronbach's alpha coefficients were .69 for the positive affect index and .73 for negative affect index. For the inter-individual data, explanatory style, we used an adaptation of the Attributional Style Questionnaire (ASQ; Peterson et al., 1982; Sanjuán y Magallares, 2005). Cronbach's alpha was .71 for the CoPos index and .75 for the CoNeg index.

We used a convenience sample of workers. Employees of different organizations were contacted by email and received an invitation to participate in an employees' well-being study. People who accepted received another email with explanations of the study and what was expected from them if they participated. Participants answered the daily questionnaire during ten days (intra-individual data) and another one-time questionnaire (inter-individual data). R statistical package was used for all the analyses. Intra-individual data was centered at the person-mean and the inter-individual data at the grand-mean, following the recommendation by Ohly, Sonnentag, Niessen, and Zapf (2010). The intra-class correlation coefficients of the dependent variables, positive and negative affect ($ICC_{AP} = .215$ and $ICC_{AN} = .193$), indicated data can be approached with a multilevel model.

Analysis and Results

Results of the hierarchical linear modeling (Bliese y Ployhart, 2002) showed that the influence of the tested moderators in the relationship of appraisal-affect is asymmetric for positive and negative affect. Results indicate that those daily appraisals are related to workers' affective experience, as we proposed. In the following lines, we describe analyses, results, and also the effect of the proposed moderators is discussed.

Following the Growth Modeling Technique (Muthén y Curran, 1997), we tested different nested models to test our hypotheses (Table 2 and Table 3). In the first model, no predictor is included (null model). In model 1, at an intra-individual level, we included the variable time as control variable. In model 2 we introduced the independent variable appraisal. And finally, in model 3 we added the moderators (importance and optimistic explanatory style) and also the interaction of appraisal-importance-explanatory style, which comprises the possibility of a double moderation. The same procedure was performed for both dependent variables, positive as well as for negative affect.

In hypotheses 1 and 2 we stated that events appraisal of workers is going to be related to affect, specifically positively related to positive affect (H1) and negatively related to negative affect (H2). Our results showed that the relationship between daily appraisal and affect is significant. Specifically, there is a positive relationship between event appraisal and positive affect (Table 2, model 2, $\beta = .3430$, $p < .001$) and a negative relationship between event appraisal and negative affect variables (Table 3, model 2, $\beta = -.2534$, $p < .001$). Thus, hypotheses 1 and 2 were confirmed.

This finding concurs with other studies which analyzed fluctuations in appraisal and affect in organizations (Goetz et al., 2010; Miralles, Navarro, & Unger, 2015; Nezlek et al., 2008) and indicate that daily appraisals are key elements that influence workers' state affect. When workers appraised events as successful, the positive affect would emerge; inversely, when they evaluated an event as less successful, negative affect would emerge. The results of this study confirm that an employee's appraisal in daily life has an impact on their affective states.

As for the moderation effect, we stated that explanatory style moderates the relationship between event appraisal and affect. Specifically, when optimistic explanatory style values are high, the relationship between appraisal and positive affect is going to be higher (H3); when optimistic explanatory style values are high, the relationship between appraisal and negative affect is going to be lower (H4). The results in our study do not show such a moderation effect of explanatory style neither in the relationship between appraisal-positive affect (Table 2, model 3, $\beta = .0344$, *ns*), nor in the appraisal-negative affect relationship (Table 3, model 3, $\beta = -.0129$, *ns*). Thus, hypotheses H3 and H4 were not confirmed. Although, we identify a moderator effect for explanatory style in the relations-

hip appraisal-negative affect when there is a triple interaction between appraised-importance, appraisal-explanatory style, and appraisal-explanatory style-importance (Table 3, model 3, $\beta = .0247$, $p < .001$).

The fact that results do not indicate a moderation effect of optimistic explanatory style in the relationship between appraisal and affect, neither positive nor negative affect, seems to indicate that an individual characteristic such as explanatory style is not as influencing as other transient characteristics, such as cognitive characteristics (attributions like importance of the event). Maybe a potential difficulty to identify the mentioned influence lies in the trans-level character of the relationship we tested. Another potential obstacle to finding a relationship between the explanatory style and positive affect might be that the concept of explanatory style was developed in the framework of the Learned Helplessness Theory and it is thus not well designed to be associated with positive affect.

Regarding the moderator effect of the importance of the event, we stated that the importance attributed to events moderates the relationship between events appraisal and affect. Specifically, when importance values are high, the relationship between appraisal and positive affect is going to be higher (H5); when importance values are high, the relationship between appraisal and negative affect is going to be higher (H6). Results showed that there is a significant relationship of the moderator effect in the relationship between appraisal and negative affect, but not for the relationship of appraisal and positive affect. In model 3 of Tables 3 and 2 we can see that this model is significant for negative affect ($\beta = -.0366$, $p < .05$) but this is not the case for positive affect ($\beta = .0064$, *ns*). Thus, H6 is confirmed but H5 is not confirmed.

Results indicate that the importance of the event is a relevant attributional dimension which moderates the relationship between appraisal and negative affect. When importance of the event is high, the mentioned relationship is stronger. This finding concurs with a similar attributional dimension which the Appraisal Theory identified as "congruence of the goal" or "relevance of the goal" (Moors et al., 2013); theory states that if an event is appraised as hindering workers' goals or their well-being, workers are going to experience negative affect. We consider importance attributed to an event and 'congruence with goal' similar because the more connected an event is with not reaching one's goal or losing something valuable, the bigger is the importance attributed to the event. Therefore, this moderator effect could be interpreted like this: when an event is appraised as hindering desired goals, it might be considered important because of the threat that represents not reaching the goal or the loss of something valuable. Under the light of this finding we point out that it is relevant for organizations to identify the attributions of the events that workers experience in their work setting in terms of importance, because they can influence organizational output such as affective climate.

Future research might address the study of daily fluctuation of appraisal and affect and identify which are the personal and contextual conditions that explain appraisals that boost positive or negative affect in the workplace. Also it would be advisable to expand the research of the antecedents of positive affect in order to compensate for the asymmetry we found compared with negative affect.

Financiación

Parte de esta investigación fue financiada por una beca de la universidad de Barcelona (APIF). JN agradece el soporte financiero recibido del Gobierno de España (Ministerio de Economía y Competitividad, proyecto número PSI2013-44854-R).

Conflicto de intereses

Los autores de este artículo declaran que no tienen ningún conflicto de intereses.

Agradecimientos

Deseamos agradecer a los trabajadores que participaron en la investigación contestando diariamente a los cuestionarios.

Referencias

- Abramson, L. Y., Seligman, M. E. P. y Teasdale, J. D. (1978). Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87, 49–74. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-843x.87.1.49>
- Bliese, P. D. y Ployhart, R. E. (2002). Growth Modeling Using Random Coefficient Models: Model Building, Testing, and Illustrations. *Organizational Research Methods*, 5, 362–387. <http://dx.doi.org/10.1177/109442802237116>
- Brief, A. P. y Weiss, H. M. (2002). Organizational Behavior: Affect in the Workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279–307. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135156>
- Buchanan, G. Mc. y Seligman, M. E. P. (1995). *Explanatory Style*. New York, NY: Routledge.
- Cheng, H. y Furnham, A. (2001). Attributional style and personality as predictors of happiness and mental health. *Journal of Happiness Studies*, 2, 307–327. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1011824616061>
- Cheng, H. y Furnham, A. (2003). Attributional style and self-esteem as predictors of psychological well being. *Counselling Psychology Quarterly*, 16, 121–130. <http://dx.doi.org/10.1080/09515070302752>
- Fernández-Dols, J. M. y Carrera, P. (2009). La complejidad de las emociones positivas. En C. Vázquez y G. Hervás (Eds.), *La ciencia del bienestar. Fundamentos de la psicología positiva* (pp. 47–74). Madrid: Alianza Editorial.
- Fisher, C. D. y Noble, C. S. (2000). Affect and Performance: A within person analysis. *Academy of Management Proceedings*, 2000(1), C1–C6. <http://dx.doi.org/10.5465/apb.2000.5535153>
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2, 300–319. <http://dx.doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.300>
- Fredrickson, B. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218–226. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Gardner, W. L., Rozell, E. J. y Walumbwa, F. O. (2004). Positive and negative affect and explanatory style as predictors of work attitudes. En M. J. Martinko (Ed.), *Attribution Theory in the Organizational Sciences: Theoretical and Empirical Contributions* (pp. 49–82). Charlotte, NC: Information Age Publishing Inc.
- Goetz, T., Frenzel, A. C., Stoeger, H. y Hall, N. C. (2010). Antecedents of everyday positive emotions: An experience sampling analysis. *Motivation and Emotion*, 34, 49–62. <http://dx.doi.org/10.1007/s11031-009-9152-2>
- Izard, C. E. (2009). Emotion Theory and Research: Highlights, Unanswered Questions, and Emerging Issues. *Annual Review of Psychology*, 60, 1–25. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163539>
- Kiffin-Petersen, S., Murphy, S. A. y Soutar, G. (2012). The problem-solving service worker: Appraisal mechanisms and positive affective experiences during customer interactions. *Human Relations*, 65, 1179–1206. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726712451762>
- Kuhl, J. (1985). From Cognition to Behavior: Perspectives for Future Research on Action Control. En J. Kuhl y J. Beckmann (Eds.), *Action Control* (pp. 267–275). doi:10.1007/978-3-642-69746-3_12
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. New York, NY: Oxford University Press.
- Lazarus, R. S. (1993). Coping theory and research: past, present, and future. *Psychosomatic Medicine*, 55, 234–247. <http://dx.doi.org/10.1097/00006842-199305000-00002>
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, 157–189. [http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(68\)90004-4](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(68)90004-4)
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57–72. <http://dx.doi.org/10.5465/ame.2002.6640181>
- Lyubomirsky, S., King, L. y Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803–855. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Martinko, M. J. (Ed.). (1995). *Attribution theory: An organizational perspective*. Delray Beach, FL: St. Lucie Press.
- Miralles, C., Navarro, J. y Unger, D. (2015). Daily work events and state work engagement: the mediating role of affect [Eventos diarios y work engagement: el rol mediador del afecto]. *Revista de Psicología Social*, 30, 264–294. <http://dx.doi.org/10.1080/21711976.2015.1016755>
- Moors, A., Ellsworth, P. C., Scherer, K. R. y Frijda, N. H. (2013). Appraisal Theories of Emotion: State of the Art and Future Development. *Emotion Review*, 5, 119–124. <http://dx.doi.org/10.1177/1754073912468165>
- Muthén, B. O. y Curran, P. J. (1997). General longitudinal modeling of individual differences in experimental designs: A latent variable framework for analysis and power estimation. *Psychological Methods*, 2, 371–402. <http://dx.doi.org/10.1037/1082-989x.2.4.371>
- Nezlek, J. B., Vansteelandt, K., Van Mechelen, I. y Kuppens, P. (2008). Appraisal-emotion relationships in daily life. *Emotion*, 18, 145–150. <http://dx.doi.org/10.1037/1528-3542.8.1.145>
- Ohly, S., Sonntag, S., Niessen, C. y Zapf, D. (2010). Diary Studies in Organizational Research. *Journal of Personnel Psychology*, 9, 79–93. <http://dx.doi.org/10.1027/1866-5888/a000009>
- Peterson, C., Semmel, A., von Baeyer, C., Abramson, L. Y., Metalsky, G. I. y Seligman, M. E. P. (1982). The attributional Style Questionnaire. *Cognitive Therapy and Research*, 6, 287–299. <http://dx.doi.org/10.1007/bf01173577>
- Peterson, C. (1988). Explanatory style as a risk factor for illness. *Cognitive Therapy and Research*, 12, 119–132. <http://dx.doi.org/10.1007/bf01204926>
- Rafaeli, A., Semmer, N. y Tschann, F. (en prensa). Emotions in Work Settings. Recuperado de <http://ie.technion.ac.il/Home/Users/anatr/Rafaeli-Semmer-Tschann-Emotions-at-Work.OxfordComp.pdf>
- Rusting, C. L. y Larsen, R. J. (1997). Extraversion, neuroticism, and susceptibility to positive and negative affect: A test of two theoretical models. *Personality and Individual Differences*, 22, 607–612. [http://dx.doi.org/10.1016/S191-8869\(96\)00246-2](http://dx.doi.org/10.1016/S191-8869(96)00246-2)
- Sanjuán, P. y Magallares, A. (2005). *Spanish adaptation of the Attributional Style Questionnaire: Psychometric properties*. Trabajo presentado en la 8th European Conference of Psychological Assessment. Budapest, 31 de agosto–4 de septiembre (Actas del Congreso, p. 142).
- Sanjuán, P., Pérez, A., Rueda, B. y Ruiz, A. (2008). Interactive effects of attributional styles for positive and negative events on psychological distress. *Personality and Individual Differences*, 45, 187–190. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2008.03.004>
- Seligman, M. E., Abramson, L. Y., Semmel, A. y von Baeyer, C. (1979). Depressive attributional style. *Journal of Abnormal Psychology*, 88, 242–247. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-843x.88.3.242>
- Seligman, M. E. P. (1990). *Learned optimism*. New York, NY: Pocket Books.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York, NY: Free Press.
- Seligman, M. E. P. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Staw, B. M. y Barsade, S. G. (1993). Affect and managerial performance: A test of the sadder-but-wiser vs. happier-and-smarter hypotheses. *Administrative Science Quarterly*, 38, 304–331. <http://dx.doi.org/10.2307/2393415>
- Warr, P. B. y Clapperton, G. (2010). *The joy of work? Jobs, happiness and you*. New York, NY: Psychology Press.
- Weiner, B. (1985). An Attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92, 548–573. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-295X.92.4.548>
- Weiss, H. M. y Brief, A. P. (2001). Affect at work: a historical perspective. En R. L. Payne y C. L. Cooper (Eds.), *Emotions at work: theory, research and applications for management* (pp. 133–171). Chichester, UK: John Wiley & Sons Ltd.
- 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 y L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews* (Vol. 18, pp. 1–74). Greenwich, CT: JAI Press.
- Weiss, H. M. y Kurek, K. E. (2003). Dispositional Influences on Affective Experiences at Work. En M. Barrick y A. M. Ryan (Eds.), *Personality and Work: Reconsidering the Role of Personality in Organizations* (pp. 121–149). San Francisco, CA: Jossey-Bass.