

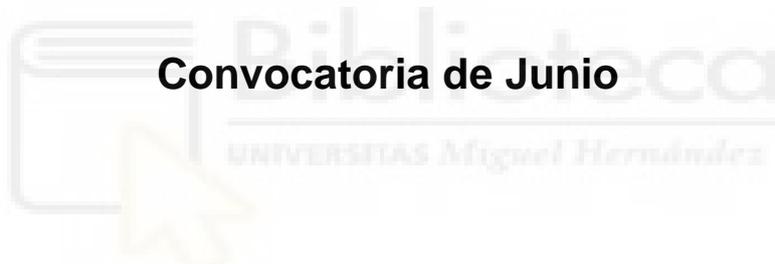


Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones

Trabajo de Fin de Máster

Curso 2022/2023

Convocatoria de Junio



Orientación: Experimental

Título: Estudio de la relación entre contrato psicológico, burnout y engagement

Estudiante: María Morant Soler

Tutor: Adrián García Selva

Código OIR: TFM.MGR.AGS.MMS.221215

Elche, a 6 de junio de 2023

ÍNDICE

RESUMEN	3
INTRODUCCIÓN	4
METODOLOGÍA	9
RESULTADOS	11
CONCLUSIONES	15
REFERENCIAS	18



RESUMEN

En la actualidad, el síndrome de burnout en el trabajo está presente en diversos puestos laborales como consecuencia de numerosos factores, lo que incide en el comportamiento del trabajador hacia la organización. El siguiente estudio tiene como objetivos analizar las relaciones del burnout con los constructos de contrato psicológico y engagement. La hipótesis planteada es que, a medida que aumenten los niveles de burnout, se ven disminuidos los niveles de contrato psicológico y de engagement. Para llevar a cabo el estudio se ha hecho servir una muestra de 65 sujetos en estado activo y mayores de edad, de los cuales 30 (46.2%) son mujeres, 34 (52.3%) hombres. Los resultados indicaron que sí que existen relaciones significativas entre los conceptos, viéndose que el burnout correlaciona negativamente con el contrato psicológico y con el engagement. Además, en los ANOVA efectuados, se demostró una influencia del contrato psicológico y el engagement sobre el burnout. En conclusión, se puede ver la gran importancia que tiene para el funcionamiento adecuado de una organización el bienestar de sus trabajadores, siendo conveniente centrarse más en promover las buenas prácticas entre las empresas para que los trabajadores se sientan con niveles elevados de motivación, ganas por aprender, y trabajar.

Palabras clave: contrato psicológico, engagement, burnout, salud ocupacional.

ABSTRACT

Nowadays, burnout syndrome at work is present in several job positions as a consequence of numerous factors, which affects the employee's behavior towards the organization. The following study aims to analyze the relationship between burnout and the constructs of psychological contract and engagement. The hypothesis put forward is that, as burnout levels increase, psychological contract and engagement levels decrease. To carry out the study, a sample of 65 active and elderly subjects was used, of whom 30 (46.2%) were women and 34 (52.3%) men. The results indicated that there are significant relationships between the concepts, showing that burnout correlates negatively with the psychological contract and with engagement. Furthermore, in the ANOVAs performed, an influence of the psychological contract and engagement on burnout was demonstrated. In conclusion, we can see the great importance for the proper functioning of an organization of the well-being of its workers, being convenient to focus more on promoting good practices among companies so that workers feel high levels of motivation, willingness to learn and work.

Key words: psychological contract, engagement, burnout, occupational health.

INTRODUCCIÓN

En primer lugar, cabe decir que el pensamiento económico actual se encuentra caracterizado por la idea usual de sistema económico (determinado por la producción y el continuo crecimiento) y privilegiando las panaceas del mercado (frente al Estado), de la gestión y planificación empresarial (frente a la estatal) o del liberalismo (frente al intervencionismo) (Naredo, 2023).

Además, es de gran importancia añadir que el estrés interfiere en la relación de satisfacción y placer que el individuo tiene con el trabajo y con la calidad de vida (Sarafis et al., 2016), ya que su percepción cambia de acuerdo con los momentos vividos, y contiene aspectos subjetivos e individuales (Fleck et al., 2018). De este modo, los altos niveles de estrés y la baja calidad de vida pueden constituirse en factores de riesgo para el desarrollo del síndrome del *burnout* (Bragard et al., 2015). Mantenerse a lo largo del tiempo bajo factores de estrés laboral y ante la ausencia de mecanismos externos e internos que ayuden a adaptarse a situaciones en el trabajo, producen como resultado un desgaste que se vuelve crónico y, a su vez, susceptible de causar enfermedad en el trabajador (Fradelos et al., 2014).

A día de hoy, las organizaciones se han visto amenazadas por diferentes factores y de diversas fuentes, como la globalización, la desregulación, los cambios ambientales, o los cambios tecnológicos, lo que ha hecho que las empresas gestionen su pensamiento y creatividad a través de la innovación para que puedan mantener su participación en el mercado y obtener un crecimiento económico. Ante esta situación, las organizaciones necesitan estrategias ambiciosas y sostenidas, ya que el contexto social de las empresas está en constante cambio, con el objetivo de alcanzar una ventaja competitiva (Soloducho-Pelc y Sulich, 2020).

Con el fin de que las empresas sean más competitivas en un ambiente tan inestable, las organizaciones deben adaptarse y buscar fórmulas flexibles (en sus estructuras, procesos y formas de relación) que permitan retener el talento y asegurar el compromiso de sus trabajadores. Todos estos aspectos refuerzan la importancia de gestionar de manera adecuada el contrato psicológico.

El término **contrato psicológico** aparece en la literatura de las ciencias sociales hacia finales de los años 50 y principios de la década de los 60. Los primeros autores en utilizarlo fueron Argyris (1960), Levinson et al. (1962) y Schein (1965). En la actualidad, este concepto está reconocido con gran importancia en el análisis y comprensión de las relaciones de trabajo dentro de las organizaciones (Coyle-Shapiro y Kessler, 2006; Tena, 2002).

El contrato psicológico hace referencia al conjunto de creencias y expectativas acerca de los compromisos y obligaciones percibidas en una relación laboral, más allá de los acuerdos formales

manifiestos (Vesga, 2007). Es decir, a la serie de compromisos implícitos que se generan entre las diferentes partes de la relación laboral y a las expectativas referidas a la relación, más allá de lo explicitado en el contrato jurídico. La investigadora y pionera de más relevancia en este tema fue Rousseau, quien definió el contrato psicológico como el conjunto de creencias y expectativas (basadas en promesas explícitas o implícitas) intercambiadas entre una persona y la organización a la que pertenece (Rousseau, 2004).

El contrato psicológico ha seguido un proceso evolutivo desde que surgió hasta la actualidad (Argyris, 1960). En este proceso se ha pasado de un contrato relacional (basado en una relación laboral larga y estable) a un contrato transaccional (hace referencia a contratos temporales y con tendencia a patrones de trabajo flexibles).

No obstante, cabe decir que la literatura ha prestado más atención a la ruptura del contrato psicológico, y a las consecuencias negativas que ello conlleva, que a los beneficios asociados a su óptima gestión (Reyes y Martínez, 2004).

Además, en la literatura se han empleado los términos ruptura y violación del contrato psicológico de modo equivalente y, en ocasiones, confuso. En principio, Rousseau dice que la ruptura es una de las formas básicas de la violación del contrato, mientras que más adelante se establece una distinción conceptual entre el componente cognitivo -la ruptura- y el componente afectivo o emocional -la violación- que constituyen la experiencia global de incumplimiento percibido del contrato psicológico.

La ruptura percibida del contrato psicológico se refiere a la percepción de una de las partes respecto a que la otra ha fallado en el adecuado cumplimiento de las promesas efectuadas (Morrison y Robinson, 1997; Robinson, 1996). Cuando se alcanza esta percepción de ruptura del contrato psicológico, se producen efectos negativos que van más allá del simple incumplimiento de expectativas, afectando a la confianza en la organización o a la justicia interaccional.

Respecto al concepto de **burnout**, este término fue acuñado en el año 1974 por Freudenberger. Este autor introdujo el *burnout* cuando observó cómo los voluntarios que trabajaban con toxicómanos, tras un tiempo en su puesto de trabajo sufrían una pérdida de energía, para luego llegar al agotamiento y desmotivación por su labor. Conceptualizó el *burnout* como la sensación de agotamiento, decepción y pérdida de interés por la actividad laboral, que surge especialmente en aquellos que se dedican a profesiones de servicio como consecuencia del contacto diario con su trabajo (Gil-Monte, 2002).

Seguidamente, Maslach y Jackson (1986) utilizaron el término *burnout* para describir el proceso de pérdida gradual de responsabilidad y desinterés entre los compañeros de trabajo en el campo de la psicología social. Es decir, una sensación de cansancio emocional que conlleva a una pérdida de motivación y que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso (García, 1995; Maslach et al., 2001).

El *burnout* ha sido conceptualizado como un síndrome que se compone de tres dimensiones: (1) agotamiento o cansancio emocional definido como el cansancio y fatiga que puede manifestarse física y/o psíquicamente; (2) despersonalización como desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas; y (3) la baja realización personal o logro que se caracteriza por una dolorosa desilusión para dar sentido a la propia vida y hacia los logros personales con sentimientos de fracaso y baja autoestima (Maslach et al., 2001).

A pesar de que no existe una claridad y precisión conceptual sobre el *burnout*, se pueden reconocer una serie de características comunes en distintas definiciones revisadas: predominancia de síntomas disfóricos y sobre todo, agotamiento emocional, alteraciones de conducta (despersonalización de la relación con el cliente), síntomas físicos (cansancio hasta el agotamiento, malestar general, técnicas paliativas reductoras de la ansiedad residual, etc.), menor rendimiento laboral, presencia de vivencias de baja realización personal, de insuficiencia e ineficacia laboral, desmotivación y retirada organizacional (Mingote, 1998).

Finalmente, frente al estudio del *burnout*, y en cierta medida, gracias a éste, desde la perspectiva de la psicología positiva surgió el concepto de **engagement**, el cual hace referencia al grado de vinculación con el trabajo (Maslach y Leiter, 1997; Schaufeli et al, 2002).

El estudio del **engagement** es consecuencia de un creciente interés en la psicología de la salud organizacional por los aspectos positivos que favorecen la promoción y el mantenimiento de la salud de los miembros de las organizaciones (Bakker y Schaufeli, 2008; Bakker et al., 2012; Nelson y Simmons, 2003; Turner et al., 2002). Pese a que el foco de la psicología se ha centrado en los aspectos negativos de las personas durante mucho tiempo (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000), esta visión ha influenciado en la dinámica de las organizaciones actualmente.

En una de las definiciones de *engagement*, este término se describe como “un estado de la mente positivo relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción” (Schaufeli et al., 2002). Estas tres dimensiones componen la estructura del constructo. En primer lugar, el “vigor” hace referencia a los altos niveles de energía y fuerza mental mientras se trabaja, con la voluntad de invertir esfuerzo en lo que se está haciendo y persistir ante las dificultades. En

segundo lugar, la “dedicación” hace referencia a estar fuertemente involucrado en la actividad que se está llevando a cabo. Y, por último, la “absorción” se caracteriza por estar plenamente concentrado y dejándose llevar por la tarea, percibiendo que el tiempo transcurre rápidamente (Schaufeli et al., 2002).

Además, ya que las organizaciones cuentan con un serio problema de permanencia de sus miembros, es importante conocer qué elementos hacen que la vinculación de los trabajadores de una organización aumente (Lewig et al., 2007), viéndose la importancia que juega la satisfacción con la actividad, las variables personales y la presencia de emociones positivas (González et al., 2004; Vecina et al., 2012; Vecina y Chacón, 2005).

Ahora que se tiene una mejor aproximación sobre los conceptos de interés, es conveniente saber cómo se relaciona el *burnout* con el contrato psicológico. Como se ha mencionado anteriormente, el contrato psicológico es un conjunto de percepciones individuales que la persona tiene acerca de los términos de intercambio recíproco en el marco de una relación con otra parte, como puede ser un socio o un empleador (Rousseau, 2004). De modo que estas percepciones se fundamentan en un conjunto de promesas, implícitas o explícitas, y de informaciones que ambas partes intercambian en las primeras etapas de su relación.

La investigación empírica ha puesto de relieve un amplio abanico de resultados indeseables, tanto a nivel personal como organizacional, que van asociados a la percepción de ruptura del contrato psicológico. Entre los resultados actitudinales se destaca el descenso en la satisfacción laboral (Robinson y Morrison, 2000) o la reducción del compromiso con la organización (Sapienza et al., 1997); mientras que entre los comportamentales se encuentra el incremento de la intención de abandono o la reducción de las conductas de ciudadanía organizacional (Coyle-Shapiro y Kessler, 2002).

Se ha estudiado en numerosas ocasiones que una de las posibles causas del *burnout* es la ruptura del contrato psicológico. Por ejemplo, Topa et al. (2005), en un estudio realizado en equipos de intervención en emergencias y catástrofes, se encontró que la ruptura del contrato psicológico influía sobre el *burnout*. Es decir, la falta de cumplimiento de las promesas efectuadas por parte de la organización podría afectar la relación con los trabajadores. De esta forma, si los trabajadores perciben que su esfuerzo no es compensado se rompe la norma de reciprocidad, y seguidamente, se pueden generar en ellos actitudes y comportamientos que podrían resultar nocivos para su bienestar psicológico.

Otro estudio que tiene como objetivo mostrar la relación entre la ruptura del contrato psicológico y el *burnout* se llevó a cabo en centros de atención a personas con discapacidad intelectual. Dicho trabajo exploró si la ruptura del contrato psicológico estaba relacionada positivamente con las dimensiones del *burnout* (agotamiento emocional y cinismo). Los resultados indicaron que la ruptura del contrato psicológico se relaciona con las dimensiones del *burnout*, confirmándose la hipótesis de este trabajo. Más concretamente, la ruptura del contrato psicológico se correlacionó de forma significativa tanto con el agotamiento como con el cinismo. Por tanto, dentro de ese entorno laboral, la ruptura del contrato psicológico podría ser una cuestión clave para predecir y controlar los niveles de *burnout* en sus dos dimensiones: agotamiento y cinismo (Ospina et al., 2012).

Otras argumentaciones previas van en línea con lo expuesto anteriormente, las cuales consideran que la ruptura del contrato psicológico podría considerarse como un factor nocivo para el bienestar psicológico y la seguridad laboral de los profesionales. Es decir, cuando un profesional percibe una ruptura del contrato psicológico (que la organización para la que trabaja no ha cumplido con sus promesas y obligaciones), la norma de reciprocidad se rompe. De esta manera, estos resultados se suman a los numerosos estudios que han encontrado una relación positiva entre la ruptura del contrato psicológico y diversos indicadores de malestar laboral como la insatisfacción con el trabajo y el agotamiento emocional (Gakovic y Tetrick, 2003), la aparición de consecuencias negativas físicas y psicológicas en el empleado (Topa et al., 2005), la insatisfacción con la vida, molestias psicológicas, y un mayor conflicto trabajo- familia de los empleados (Gracia et al., 2006).

En relación con la relación del *engagement* con el *burnout*, como era de esperar, numerosos estudios nos indican la relación negativa que se presenta entre ambas variables, ya que se trata de dos términos opuestos. De acuerdo con Maslach y Leiter (1997) el “*engagement*” se caracteriza por energía, implicación y eficacia, que son los opuestos directos a las tres dimensiones del “*burnout*”: agotamiento, cinismo y eficacia profesional. En un estudio realizado en una muestra de 514 trabajadores con puestos de trabajo expuestos a las tecnologías de la información, se señaló que los trabajadores que presentaban altos niveles de *burnout*, mostraban niveles muy bajos en *engagement* (Salanova et al., 2001).

Respecto a los objetivos del siguiente estudio, se pretende constatar cómo se relaciona la variable *burnout* con las siguientes dimensiones: contrato psicológico (conjunto de creencias y expectativas, basadas en promesas explícitas o implícitas, intercambiadas entre una persona y la organización) y con *engagement* (nivel de compromiso, entusiasmo y lealtad que se tiene hacia la organización).

METODOLOGÍA

PARTICIPANTES DEL ESTUDIO

En el presente trabajo participaron 65 sujetos, de los cuales 30 (46.2%) son mujeres, 34 (52.3%) hombres, y un sujeto (1.5%) ha preferido no especificar el sexo.

Respecto a la edad, se han encontrado 17 sujetos (26.2%) en la franja de edad de 18-24 años, 17 sujetos (26.2%) entre 25-34 años, 10 sujetos (15.4%) entre 35-45 años, 12 sujetos (18.5%) 45-55 años, y 8 sujetos (12.3%) de más de 55 años.

Respecto al nivel de puesto que ocupan los sujetos, 46 (70.8%) ocupan el puesto de “trabajador”, 14 sujetos (21.5%) el de “mando intermedio”, y 5 sujetos (7.7%) el mando de “directivo”.

Otro aspecto interesante que destacar es el sector que ocupan los participantes. Encontramos 14 sujetos (21.5%) en el sector servicios, 22 sujetos (33.8%) en el sector industrial, 7 sujetos (10.8%) en el sector de la educación, 5 sujetos (7.7%) en la administración pública, 12 sujetos (18.5%) en el sector comercio, y 5 sujetos (7.7%) en el sector sanidad.

Por último, en función del nivel de estudio de los participantes encontramos 9 sujetos (13.8%) con niveles de estudios primarios, 20 sujetos (30.8%) con niveles de estudio secundarios, 22 sujetos (33.8%) con niveles de grado o licenciatura, 11 sujetos (16.9%) con niveles de formación profesional, y 3 sujetos (4.6%) con nivel de máster.

VARIABLES E INSTRUMENTOS

La primera variable es “contrato psicológico”. Este concepto hace referencia a las obligaciones mutuas y las expectativas recíprocas de carácter implícito que se desarrollan entre las partes implicadas en las relaciones laborales. Para su evaluación se utilizó el cuestionario elaborado por el equipo de investigación PSYCONES (Silla et al., 2005), basado en los trabajos de Alcover (2002), Anderson y Schalk (1998) y Thomas y Anderson (1998). El instrumento posee un formato de respuesta tipo Likert con un rango que oscila de 1 a 5. El cuestionario contiene las siguientes escalas: escala de cumplimiento de las promesas de la organización (15 ítems con un alfa de Cronbach de .95), emociones respecto al cumplimiento (6 ítems con un alfa de Cronbach de .82), cumplimiento de las promesas del empleado (17 ítems con un alfa de Cronbach de .90) y grado de justicia y confianza percibidas (7 ítems).

La segunda variable es “engagement”. Esta variable se caracteriza por el nivel de energía, implicación y eficacia, que son los opuestos directos de las tres dimensiones del burnout. Los trabajadores con niveles altos se presentan con elevados niveles de compromiso y una alta energía con el trabajo, percibiéndose a sí mismos como capaces de afrontar eficazmente las demandas de sus trabajos. Las dimensiones que comprenden esta variable son: vigor, dedicación y absorción.

Para medir esta variable se ha utilizado el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale -UWES- en su versión de 17 ítems (Salanova et al., 2000), teniendo un formato de respuesta tipo Likert de 6 alternativas: (0) nunca, (1) casi nunca, (2) algunas veces, (3) regularmente, (4) bastantes veces, (5) casi siempre y (6) siempre. Con respecto a la consistencia interna, autores como Salanova et al. (2000), encontraron coeficientes alfas de .80 (vigor), .92 (dedicación) y .75 (absorción).

La tercera variable es “burnout”, esta variable es considerada en la actualidad como uno de los daños laborales de carácter psicosocial más importantes. Es un proceso que surge como consecuencia del estrés laboral crónico en el cual se combinan variables de carácter individual, social y organizacional. Para medir esta variable se ha utilizado el MBI-GS (General Survey) (Schaufeli et al., 1996). La versión española y adaptada la realizó Gil-Monte (2002). Las tres dimensiones que componen este instrumento son agotamiento, cinismo y eficacia profesional. Este instrumento está formado por 15 ítems con una escala de respuesta tipo Likert de 6 alternativas, que van de “0” (nunca) a “6” (siempre). Altas puntuaciones en las dimensiones agotamiento y cinismo unidas a bajas puntuaciones en la dimensión eficacia profesional serán indicadoras de burnout. Los valores del alfa de Cronbach obtenidos por Gil-Monte (2002) fueron de .85, de .83 y de .74 para las escalas de eficacia profesional, agotamiento y cinismo, respectivamente.

PROCEDIMIENTO

Una vez creado el documento de Google Forms a partir de los tres instrumentos descritos en el apartado anterior, se siguió el trámite con la Oficina de Investigación Responsable (OIR) de nuestra universidad, para que comprobaran que el cuestionario era válido y se podía administrar. Posteriormente, una vez hecha la validación de nuestro cuestionario, se llevó a cabo el proceso de distribución del instrumento. Como quería que en los resultados se vieran plasmados diferentes sectores (sanitario, industrial, educativo, etc.), se distribuyeron en diferentes organizaciones. Previamente, se pidió consentimiento a las personas responsables de los equipos para que se pudiera facilitar el enlace a los trabajadores de las diferentes empresas.

ANÁLISIS DE DATOS

Los análisis que se han realizado a partir de las respuestas de los participantes han sido, en primer lugar, la obtención de los estadísticos descriptivos de los datos sociodemográficos. A continuación, se realizó una prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, con corrección de Lilliefors. Seguidamente, se ha procedido a realizar la correlación de Spearman. Finalmente, se ha efectuado un ANOVA, debido a su robustez frente a la no normalidad de los datos (Blanca et al., 2017; Schmider et al., 2010), con su correspondiente prueba post hoc de Scheffé.

RESULTADOS

En primer lugar, se ha procedido a calcular la prueba de Kolmogórov-Smirnov para determinar si las variables de Burnout, Contrato Psicológico y Engagement siguen una distribución normal. Al ver los resultados de la tabla 1, se puede observar que casi todas las significaciones son menores de .05 de modo que se descarta la hipótesis nula de que la variable sigue una distribución normal y se acepta la hipótesis alternativa de que las variables de burnout, engagement y contrato psicológico siguen una distribución no normal.

Tabla 1

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para todas las variables del estudio

Variables	M	DE	K-S	p
Contrato- Promesas de la empresa	4.344	1.026	.151	.003
Contrato- Emociones	4.017	1.052	-.241	.000
Contrato- Promesas trabajador	4.652	1.111	.227	.000
Contrato- Justicia y confianza	3.491	1.009	.151	.003
Agotamiento emocional	2.157	1.529	.211	.000
Cinismo	2.592	1.115	.195	.000
Eficacia profesional	2.259	1.138	.141	.003
Vigor	3.374	1.468	.143	.002
Dedicación	3.538	1.626	.120	.022
Absorción	3.562	1.582	.148	.001

De este modo, se procederá a realizar la prueba de correlación de Spearman para ver cómo se correlacionan las dimensiones de burnout, engagement y contrato psicológico.

Tabla 2

Correlaciones de Spearman

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Contrato - Promesas empresa	1									
2. Contrato - Emociones	.76**	1								
3. Contrato - Promesas trabajador	.79**	.80**	1							

4. Contrato - Justicia y confianza	.85**	.87**	.88**	1						
5. Agotamiento emocional	-.63**	-.62**	-.71**	-.72**	1					
6. Cinismo	-.26*	-.34*	-.33*	-.37**	.59**	1				
7. Eficacia profesional	-.53**	-.46**	-.45**	-.51**	.22	-.10	1			
8. Vigor	.82**	.81**	.83**	.86**	-.69**	-.31*	-.55**	1		
9. Dedicación	.77**	.82**	.85**	.83**	-.67**	-.38**	-.61**	.91**	1	
10. Absorción	.76**	.78**	.81**	.80**	-.68**	-.35**	-.57**	.96**	-.93**	1

Nota: **p < .01; *p < .05.

Respecto a la correlación de la variable contrato psicológico con la variable burnout, se puede observar que todas las dimensiones de ambas variables correlacionan negativa y significativamente. De modo que, cuando aumentan los niveles de contrato psicológico, disminuyen los niveles de burnout. Más específicamente, si analizamos las relaciones de cada una de las dimensiones del contrato psicológico (promesas de la empresa, emociones, promesas trabajador y, justicia y confianza) con las dimensiones del burnout (agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional), encontramos que la dimensión contrato-promesas de la empresa correlaciona de forma negativa y alta con agotamiento emocional (-.63**) y con eficacia profesional (-.53**), mostrando correlaciones inferiores con la dimensión de cinismo (-.27*). La dimensión contrato-emociones también se correlaciona más altamente con la variable agotamiento emocional de burnout (-.62**), mostrando correlaciones de -.34* para la variable cinismo, y de -.46** para la variable de eficacia profesional. En tercer lugar, la dimensión contrato-promesas del trabajador tiene correlaciones bajas con la dimensión de cinismo (-.33*), eficacia profesional (-.45**) y mantiene una correlación negativa alta con la dimensión agotamiento emocional (-.71**). Por último, la dimensión de contrato-justicia y confianza percibidas también muestra una correlación negativa alta con las variables agotamiento emocional (-.72**) y eficacia profesional (-.51**), y más baja con la variable cinismo (-.37**).

Centrándonos ahora en la relación entre la variable contrato psicológico y engagement, estas correlacionan de manera significativa y positiva, siendo altas las puntuaciones en la mayoría de los casos. Se puede ver que la dimensión de contrato-promesas de la empresa muestra puntuaciones altas con las variables de engagement cd dedicación (.77**), absorción (.77**) y vigor (.82**). La dimensión contrato-emociones correlaciona con vigor (.81**), con dedicación (.81**) y con absorción (.78**). Además, la dimensión contrato-promesas del trabajador muestra correlaciones significativas de .833** con la variable vigor, .85** con la variable dedicación, y .81** con la variable absorción.

Por último, la dimensión contrato-justicia y confianza es la dimensión que más correlaciona con la variable engagement, mostrando las siguientes correlaciones con vigor (.86**), con dedicación (.82**) y con absorción (.83**).

De forma previa a la realización del ANOVA se han utilizado las dimensiones del burnout de agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional para establecer agrupaciones y tratar de averiguar si existen diferencias significativas entre las puntuaciones del contrato psicológico y el engagement en función de esas agrupaciones. Para la dimensión de agotamiento emocional, los puntos de corte nos han permitido establecer tres grupos equilibrados (bajo, medio y alto) los cuales se verán en la tabla 3. Posteriormente, para el cinismo sólo se han podido obtener dos grupos equilibrados (bajo-medio cinismo y alto cinismo), estos serán mostrados en la tabla 4. Por el contrario, para la eficacia profesional no se han podido hacer grupos, ya que todos los sujetos (o casi todos) tenían puntuaciones normales.

Tabla 3

Variable de agrupación: Agotamiento emocional (bajo, medio y alto), ANOVA y Scheffé

VARIABLES	F	AAE-BAE	AAE-MAE	MAE-BAE	ω^2
Contrato-Promesas empresa	15.495†	-1.541*	-0.960*	-0.580	.34
Contrato-Emociones	35.211†	-1.883*	-1.593*	-0.291	.55
Contrato-Promesas trabajador	27.656†	-1.93*	.1455*	-0.475	.49
Contrato-Justicia y confianza	35.079†	-1.875*	-1.246*	-0.629*	.55
Vigor	33.794†	-2.654*	-1.265*	-1.389*	.50
Dedicación	31.355†	-2.913*	-1.549*	-1.364*	.48
Absorción	29.294†	-2.752*	.1272*	-1.48*	.46

Nota: †p < .001; **p < .01; *p < .05. AAE: alto agotamiento emocional; BAE: bajo agotamiento emocional; MAE: medio agotamiento emocional.

En relación con la probabilidad asociada correspondiente a los valores de F, como todas son menores de .05, se descarta la hipótesis nula de que las diferencias observadas se deben al azar y aceptamos la hipótesis alternativa de que esas diferencias se deben al factor de agrupación, que en este caso es tener puntuaciones bajas, medias o altas en la dimensión de Agotamiento del Burnout.

Seguidamente, como hay tres grupos y se necesita saber entre qué grupos se producen las diferencias, se ha empleado la prueba post hoc de Scheffé, la cual tiene como función informar entre qué grupos se establecen las diferencias significativas.

Se puede observar que en las dimensiones de contrato psicológico (contrato-promesas de la empresa, contrato-emociones, contrato-promesas del trabajador y contrato- justicia y confianza percibidas) se establecen diferencias significativas entre los grupos de alto agotamiento emocional con bajo agotamiento emocional, y alto agotamiento emocional con medio agotamiento emocional, dejando absente de diferencias significativas entre los grupos de medio agotamiento emocional con bajo agotamiento emocional en las tres primeras dimensiones (contrato- promesas de la empresa, contrato- emociones y contrato- promesas trabajador). Sin embargo, en la dimensión contrato-justicia y confianzas percibidas también se establecen diferencias significativas entre los grupos de medio agotamiento emocional con bajo agotamiento emocional. Además, cabe decir que, como se vio anteriormente en el análisis de correlación de Spearman, todas las correlaciones son negativas.

Siguiendo con las dimensiones de la variable de engagement (vigor, dedicación y absorción) se puede ver que existen diferencias significativas entre todas las combinaciones de grupos. Como en el resto de variables, se observa que todas las correlaciones son negativas, de modo que el engagement disminuye en función que aumenta el burnout. Además, se puede ver que en las tres dimensiones se han observado diferencias más altas entre los grupos de alto agotamiento emocional y bajo agotamiento emocional, siendo mayor la diferencia para la dimensión de dedicación (-2.913), seguida de la de absorción (-2.752) y de vigor (-2.654).

Respecto al índice ω^2 , teniendo como variable de agrupación el agotamiento emocional (bajo-medio y alto) se puede ver que todas las variables tienen un tamaño del efecto grande, ya que los valores son mayores a .14 (Cohen, 1977).

Tabla 4
ANOVA. Variable de agrupación: Cinismo (Bajo-medio cinismo vs Alto cinismo)

Variabes	F	B-MC - AC	ω^2
Contrato- Promesas de la empresa	3.659	.519	
Contrato- Emociones	8.812†	.790	.12
Contrato- Promesas trabajador	5.054†	.653	.06
Contrato- Justicia y confianza	4.199†	.544	.05
Vigor	2.789	.603	

Dedicación	5.703†	.935	.02
Absorción	3.704	.744	

Nota: †p < .001; **p < .01; *p < .05. B-MC: bajo-medio cinismo; AC: alto cinismo.

Para continuar con el análisis de los resultados, posteriormente se han reagrupado los grupos en bajo, medio cinismo y alto cinismo.

En relación con las significaciones, se puede observar que las dimensiones contrato-promesas de la empresa, vigor y dedicación presentan significaciones mayores de .05, por lo que se acepta la hipótesis nula de que las diferencias observadas se deben al azar. Por otro lado, las dimensiones contrato-emociones, contrato-promesas del trabajador, contrato-justicia y confianzas percibidas y dedicación presentan significaciones menores de .05, de modo que se acepta la hipótesis alternativa de que estas diferencias se deben al factor de agrupación, que en este caso es la puntuación en la dimensión de cinismo.

La segunda columna “B-MC - AC” nos informa acerca de la diferencia de medias entre Bajo-medio cinismo y Alto cinismo respecto a las diferentes dimensiones del contrato psicológico y del engagement. Respecto al índice ω^2 , teniendo como variable de agrupación el cinismo (bajo-medio cinismo vs alto cinismo) se puede ver que la variable contrato-justicia y confianza percibidas tiene un omega pequeño ya que su valor está entre .01 y .06. Seguidamente, las variables “contrato-emociones”, “contrato- promesas trabajador” y “dedicación” tienen un omega mediano, ya que sus valores son superiores a .06 e inferiores a .14 (Cohen, 1977).

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Hoy en día, es evidente que para que una organización tenga éxito debe tener como uno de los objetivos principales promover el bienestar positivo de las personas, agrupaciones y sociedades.

Si se parte de la idea de que el trabajo incide en los empleados, y los empleados influyen en el trabajo, es decir, que el bienestar del trabajador y la eficacia organizacional se superponen (Barret, 1970; Lawler, 1982; Pfeiffer, 1987), las organizaciones deben fomentar el bienestar físico y psicológico de sus empleados mediante la reducción de algunas características que inciden en el impacto negativo (discriminación, estrés, etc.). También mediante la creación de un entorno organizacional en el que las personas puedan desarrollarse y crecer, y todo esto desde la gestión de la diversidad. Con ello, el bienestar del trabajador y la eficacia organizacional pueden ser

potenciadas por un conjunto común de características de diseño del puesto de trabajo y de la organización (Murphy, 1999).

Ya que, las organizaciones no son nada sin las personas que las forman. Es por ello que el comportamiento del individuo, su actitud, su compromiso y su satisfacción son elementos clave para el éxito de una organización. Es por ello por lo que no es suficiente tener una visión más restrictiva centrada principalmente en la mejora del entorno físico del trabajo, sino que es conveniente una perspectiva amplia sobre las necesidades y motivaciones de las personas en su trabajo.

De este modo, vista la gran importancia que tiene el bienestar de los trabajadores en los resultados de una organización, se tiene como objetivo analizar las relaciones entre tres conceptos de interés que inciden de manera directa en el comportamiento de los trabajadores: burnout, contrato psicológico y engagement. A continuación, se procederá a hacer una discusión sobre los aspectos más relevantes.

Se pudo ver que la variable contrato psicológico se correlaciona de forma negativa y significativa con la variable burnout, de modo que cuando aumentan los niveles de burnout disminuye la percepción de contrato psicológico. Esto se encuentra ligado con estudios empíricos que afirmaron que la percepción de ruptura del contrato psicológico se relaciona con el descenso en la satisfacción laboral (Robinson y Morrinson, 2000) y con la reducción del compromiso con la organización (Sapienza et al., 1997). Una vez analizadas estas correlaciones, se puede concluir que esto es lo que se esperaba encontrar, ya que los resultados obtenidos se encuentran en la misma línea que los expuestos en la introducción respecto a la bibliografía obtenida. Es decir, a medida que aumente el contrato psicológico, se verá una disminución del burnout y un incremento del engagement.

Seguidamente, respecto a la relación de la variable engagement con la variable burnout, también se presentó una correlación negativa y significativa. Por tanto, cuando aumenten los niveles de burnout, se verá disminuida la percepción de engagement. Además, en la prueba de ANOVA se agruparon por niveles las diferentes dimensiones de engagement (vigor, dedicación y absorción) y se pudo observar que existen diferencias entre todas las combinaciones de grupos. Numerosos estudios se encuentran ligados con los resultados obtenidos, por ejemplo, un estudio llevado a cabo en estudiantes de Ciencias de la Salud de la Universidad de Almería. La muestra estuvo compuesta por 63 alumnos que cursaban titulaciones superiores de ciencias de la salud. Los resultados mostraron que los alumnos que presentan puntuaciones más altas en burnout presentaban niveles bajos en engagement. El burnout se denominaba burnout académico, el cual se encontraba presente en aquellos estudiantes que tenían altos niveles de cansancio emocional o agotamiento y de cinismo hacia los estudios y, presentaban una baja eficacia respecto a las actividades del ámbito

académico (Bresó et al., 2011). Por otra parte, el engagement o compromiso académico se aproximaba con una sensación de bienestar del alumno ante un desafío académico, es decir, a la calidad del esfuerzo que el estudiante realiza para alcanzar resultados académicos positivos (Cavazos y Encinas, 2016).

Siguiendo la misma línea de investigación que lo anterior, se encuentra un amplio abanico de estudios. A continuación, nos centramos con un estudio que se realizó en Costa Rica, el cual tenía como propósito estudiar la relación de burnout y engagement en profesionales del sistema penitenciario costarricense. Este estudio se llevó a cabo en una muestra de 180 profesionales. Las técnicas de recogida de datos fueron la encuesta y el muestreo por conveniencia. Los resultados mostraron una relación negativa y estadísticamente significativa entre el burnout y el engagement. No obstante, cabe decir que los resultados indicaron la presencia de un bajo nivel de Burnout y un alto nivel de engagement (Molina y Moreno, 2012).

Por tanto, una vez llevados a cabo todos los procedimientos (creación de la prueba, administración a los participantes y posterior evaluación de los resultados), se ha podido ver que se ha cumplido la hipótesis de este trabajo. La hipótesis era que a medida que se aumentaran los niveles de burnout, se vieran disminuidos los niveles de contrato psicológico y de engagement. Esto se ha obtenido a partir del análisis de los dos objetivos principales del presente trabajo: la relación del burnout con el contrato psicológico y con el engagement.

Dando un sentido práctico a nivel profesional de los resultados obtenidos, lo que más relevancia ha tenido en este estudio ha sido el agotamiento emocional (burnout). Es decir, lo que se ha visto es que el burnout es la variable que más influencia tiene sobre el engagement y sobre el contrato psicológico. Siguiendo esta línea, son numerosos los estudios que tienen como objetivo analizar la relación entre burnout y contrato psicológico. Por ejemplo, un estudio realizado en equipos de intervención en emergencias y catástrofes, los resultados del cual indicaron que el burnout muestra correlaciones positivas con la ruptura del contrato psicológico (Topa et al., 2005). Otro estudio relevante es el realizado en una muestra de funcionarios de prisiones españolas. Este tenía como objetivo explorar las relaciones entre el síndrome de burnout, sus consecuencias físicas y psicológicas y la ruptura percibida de contrato psicológico. Los resultados afirman que la percepción de ruptura del contrato psicológico es un predictor del burnout y de sus correlatos físicos y psicológicos (Morales y Topa, 2005). De este modo, se puede ver que la dimensión de burnout es muy peligrosa para los trabajadores porque hace ver que el contrato psicológico se vea bastante perjudicado. Por todo esto, es de gran importancia invertir recursos para evitar que se desarrollen los niveles de agotamiento emocional en los miembros de una organización.

Como profesional de los recursos humanos, soy consciente que el engagement es bueno para los trabajadores, que el contrato psicológico también es muy favorable, y que el burnout es algo negativo y que influye negativamente con las dos variables anteriores. Además, se ha visto que una de las posibles causas del burnout es la ruptura del contrato psicológico (Topa et al., 2005). De este modo, mi objetivo es visualizar la importancia de estos conceptos e intentar promover las buenas prácticas entre las empresas para que aumente el engagement y el contrato psicológico entre los trabajadores y la organización.

Ya que, como se ha podido ver a partir de los resultados obtenidos y de los estudios citados, a medida que aumenta el burnout se ven disminuidos los niveles de contrato psicológico y de engagement. Y seguidamente, esto tiene consecuencia a nivel organizacional, ya que las conductas de los trabajadores se ven modificadas: disminución de la motivación de los trabajadores, falta de energía, aumento del estrés, etc.

Así que, si invertimos nuestro foco de atención y no nos centramos solo en los resultados finales de la organización, sino que nos focalizamos en brindar unas condiciones buenas de trabajo, que los empleados estén motivados, que tengan posibilidades de ascenso, que se sientan valorados, etc. Consecutivamente se verá influido en término de buenos resultados y en lograr los resultados obtenidos.

REFERENCIAS

- Alcover, C. M. (2002). *El contrato psicológico. El componente implícito de las relaciones laborales*. Ediciones Aljibe.
- Anderson, N., & Schalk, R. (1998). The psychological contract in retrospect and prospect. *Journal of Organizational Behavior*, 19(1), 637–647. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(1998\)19:1+%3C637::AID-JOB986%3E3.0.CO;2-H](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(1998)19:1+%3C637::AID-JOB986%3E3.0.CO;2-H)
- Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behavior*. Dorsey.
- Bakker, A. B., Rodriguez-Muñoz, A., y Derks, D. (2012). La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24(1), 66-72.
- Bakker, A. B., y Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147-154.
- Barrett, J. (1970). *Individual goals and organizational objectives: A study of integration mechanisms*. Center for Research on Utilization of Scientific Knowledge
- Blanca, M. J., Alarcón, R., Arnau, J., Bono, R., & Bendayan, R. (2017). Non-normal data: Is ANOVA still a valid option? *Psicothema*, 29(4), 552–557. <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.383>

- Bragard I, Dupuis G, Fleet R. Quality of work life, burnout, and stress in emergency department physicians: a qualitative review. *Eur J Emerg Med* [Internet]. 2015 [cited 2018 Mar 13];22(4):227-34. Available from: <https://doi.org/10.1097/MEJ.000000000000194>
- Brenes, M., & Salas, M. M. (2013). Síndrome del burnout y engagement en profesionales del sistema penitenciario costarricense. *Revista de ciencias sociales*, 0(137). <https://doi.org/10.15517/rcs.v0i137.8419>
- Bresó, E., Schaufeli, W. B. y Salanova, M. (2011). Can a self-efficacy-based intervention decrease burnout, increase engagement, and enhance performance? A quasi-experimental study. *Higher Education*, 61(4), 339-355. <http://dx.doi.org/10.1007/s10734-010-9334-6>
- Cavazos, J., y Encinas, F.C. (2016). Influencia del engagement académico en la lealtad de estudiantes de posgrado: un abordaje a través de un modelo de ecuaciones estructurales. *Estudios Gerenciales*, 32(140), 228-238. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.07.001>
- Cohen, J. (1977). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Academy Press.
- Coyle-Shapiro, J., y Kessler, I. (2002). Exploring reciprocity through the lens of the psychological contract: Employee and employer perspectives. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 69-86.
- Coyle-Shapiro, J. y Kessler, I. (2006). Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A large scale survey. *Journal of Management Studies*, 37(7), 903-930. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00210>
- Fleck, M. P., Louzada, S., Xavier, M., Chachamovich, E., Vieira, G., Santos, L., & Pinzon, V. (2000). Application of the Portuguese version of the abbreviated instrument of quality life WHOQOL-bref] *Revista de saude publica*, 34(2), 178–183. <https://doi.org/10.1590/s0034-89102000000200012>
- Fradelos, E., Tzitzikos, G., Giannouli, V., Argyrou, P., Vassilopoulou, C., & Theofilou, P. (2014). Assessment of Burn-Out and Quality of Life in Nursing Professionals: The Contribution of Perceived Social Support. *Health psychology research*, 2(1), 984. <https://doi.org/10.4081/hpr.2014.984>
- Gakovic, A. y Tetrick, LE (2003). Incumplimiento del contrato psicológico como una fuente de tensión para los empleados. *Revista de Negocios y Psicología*, 18, 235-246.
- García, M. (1995). Evaluación del burnout: estudio de la fiabilidad, estructura empírica y validez de la escala EPB. *Ansiedad y Estrés*, 2-3, 219-229.
- Gil-Monte, P. R. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud Pública de México*, 44(1), 33-40.

- González, L., Leiva Y., Sepúlveda, A., y Vega C. (2004). Factores psicológicos asociados a la permanencia y compromiso del voluntariado. *Revista de Psicología*, 13(2), 21-41.
- Gracia, F., Silla, I., & Peiró, J. M. (2006). El estado del contrato psicológico y su relación con la salud psicológica de los empleados. *Psicothema*, 18, 256-262.
- Lawler, E.E. (1982). Increasing worker involvement to enhance organizational effectiveness. En P. Goodman and Associates (eds.), *Change in Organizations* (pp. 280-315). Jossey-Bass Publishers.
- Levinson, H., Price, C. R, Munden, K. J. Mandl, H. J., y Solley, C. M. (1962). *Men, Management and Mental Health*. Harvard University Press.
- Lewig, K. A., Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Dollard, M. F., y Metzger, J. C. (2007). Burnout and connectedness among Australian volunteers: A test of the job demands-resources model. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 429-445
- Maslach, C. y Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Consulting Psychology Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. y Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 59, 379-422.
- Mingote, J. C. (1998). Síndrome burnout o síndrome de desgaste profesional. *Formación Médica Continua*, 8, 493-508
- Murphy, L. R. (1999). Organizaciones laborales saludables: agenda de investigación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15(2), 223-235.
- Naredo, J.M. (2015). *La economía en evolución. Historia y perspectivas de las categorías básicas del pensamiento económico*. Siglo XXI.
- Nelson, D. L., y Simmons, B. L. (2003). Health psychology and work stress: A more positive approach. En J. Campbell Quick, y L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*, 1st ed, (pp. 97-119). American Psychological Association.
- Ospina, J., Grau, E. G., Cantos, C. M., Molina, A., & Tur, V. M. (2012). Relaciones entre ruptura del contrato psicológico y burnout: un estudio en trabajadores de atención a personas con discapacidad intelectual. *Siglo Cero: Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 43(244), 21-30.
- Pfeiffer, G. J. (1987). Corporate health can improve if firms take organizational approach. *Occupational Health & Safety*, 96-99
- Reyes, Y., & Martínez, I. (2004). *Los contratos psicológicos: sus efectos en los resultados de las organizaciones*. Universidad Politécnica de Cartagena.

- Robinson, S. L., & Morrison, E. W. (2000). The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 545-259.
- Rousseau, D. (2004). Research edge: Psychological contracts in the workplace: Understanding the ties that motivate. *The Academy of Management Executive*, 18, 120-127.
- Salanova, M., Schaufeli, W.B., Llorens, S., Peiró, J.M., y Grau, R. (2000). Desde el 'burnout' al 'engagement': ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16(2), 117-134.
- Sapienza, H. J., Korsgaard, M. A., & Schweiger, D. M. (1997). Procedural Justice and changes in psychological contracts: a longitudinal study of reengineering planning. *Academy of Management Proceedings*, 354-358.
- Sarafis, P., Rousaki E., Tsounis, A., Malliarou, M., Lahana, L., Bamidis. P, et al. The impact of occupational stress on nurses' caring behaviors and their health related quality of life. *BMC Nurs*, 15(56). <http://dx.doi.org/10.1186/s12912-016-0178-y>
- Schein, E.H. (1965). *Organizational psychology*. Prentice-Hall.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A.B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies* 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schmider, E., Ziegler, M., Danay, E., Beyer, L., & Bühner, M. (2010). Is it really robust? Reinvestigating the robustness of ANOVA against violations of the normal distribution assumption. *Methodology: European Journal of Research Methods for the Behavioral and Social Sciences*, 6(4), 147–151. <https://doi.org/10.1027/1614-2241/a000016>
- Seligman, M. E. P., y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14.
- Silla, I., Gracia, F.J. & Peiró, J.M. (2005). Diferencias en el contenido del contrato psicológico en función del tipo de contrato y de la gestión empresarial pública o privada. *Revista de Psicología Social*, 20(1), 61–72. <https://doi.org/10.1174/0213474052871097>
- Sołoducho, L., & Sulich, A. (2020). Between Sustainable and Temporary Competitive Advantages in the Unstable Business Environment. *Sustainability* 12(21), 8832. <https://doi.org/10.3390/su12218832>
- Tena, G. (2002). El contrato psicológico: relación laboral empresa-trabajador. Recuperado el 25 de febrero, 2006, de: [http://wzar.unizar.es/acad/fac/eues/REVISTA_AIS/15_AIS/AIS_15\(06\).pdf](http://wzar.unizar.es/acad/fac/eues/REVISTA_AIS/15_AIS/AIS_15(06).pdf)
- Thomas, H. D. C., & Anderson N. (1998). Changes in newcomers' psychological contracts during organizational socialization: A study of recruits entering the British Army. *Journal of Organizational Behavior*, 19(1), 745-767. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(1998\)19:1+%3C745::AID-JOB967%3E3.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(1998)19:1+%3C745::AID-JOB967%3E3.0.CO;2-I)

- TOPA CANTISANO, G., & MORALES DOMÍNGUEZ, F. (2005). El síndrome de Burnout y sus efectos en la salud: El papel de la ruptura de contrato psicológico en una muestra de funcionarios de prisiones Españolas. *Revista Mexicana de Psicología*, 22(2), 481-490.
- Topa, G., & Domínguez, Y. F. M. (2005). El síndrome de burnout y sus efectos en la salud: el papel de la ruptura de contrato psicológico en una muestra de funcionarios de prisiones españolas. *Revista Mexicana De Psicología*, 22(2), 481-490. <http://www.redalyc.org/pdf/2430/243020634011.pdf>
- Topa, G., Sedano, I. F., & Bañuelos, A. L. (2005). Ruptura de contrato psicológico y burnout en equipos de intervención en emergencias y catástrofes. *Ansiedad y Estrés*, 11(2), 267-279.
- Turner, N., Barling, J., y Zacharatos, A. (2002). Positive psychology at work. En C.R Snyder y S. López. (Eds.), *The handbook of positive psychology* (pp. 715-730). Oxford: Oxford University Press.
- Vecina, M. L., y Chacón, F. (2005). Positive Emotions in Volunteerism. *The Spanish Journal of Psychology*, 8(1), 30-35.
- Vecina, M. L., Chacón, F., Sueiro, M. y Barrón, A. (2012). Volunteer Engagement: Does Engagement Predict the Degree of Satisfaction among New Volunteers and the Commitment of Those who have been Active Longer? *Applied Psychology*, 61(1), 130–148.
- Vesga, J. J. (2007). Contenido del contrato psicológico percibido en distintas modalidades de trabajo. *Perspectivas en Psicología*, 10, 79-99.