

REVISTA PRISMA SOCIAL N° 26

**HUMANISMO DIGITAL:
FRONTERAS Y VÍAS LIBRES
ENTRE LA TECNOLOGÍA
Y LA CONCIENCIA**

3º TRIMESTRE, JULIO 2019 | SECCIÓN ABIERTA | PP. 131-158

RECIBIDO: 30/4/2019 — ACEPTADO: 23/6/2019

**ASPECTOS PSICOSOCIALES
Y CALIDAD DE VIDA
LABORAL EN LOS/AS
PROFESIONALES DE LA
INTERVENCIÓN SOCIAL**

**PSYCHOSOCIAL ISSUES AND
QUALITY OF WORKING LIFE IN SOCIAL
INTERVENTION PROFESSIONALS**

ALEIX MORILLA-LUCHENA / ALEIX.MORILLA@DSTSO.UHU.ES

UNIVERSIDAD DE HUELVA, ESPAÑA

YOLANDA BORREGO-ALÉS / YBORREGO@UHU.ES

UNIVERSIDAD DE HUELVA, ESPAÑA

ALEJANDRO ORGAMBÍDEZ-RAMOS / AORGAMBIDEZ@UMA.ES

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA, ESPAÑA

OCTAVIO VÁZQUEZ-AGUADO / OCTAVIO@DSTSO.UHU.ES

UNIVERSIDAD DE HUELVA, ESPAÑA



**prisma
social**
revista
de ciencias
sociales

RESUMEN

En este artículo se analizan una serie de variables psicosociales y su relación, en una muestra de 488 trabajadores/as del ámbito social. La investigación, realizada bajo la perspectiva de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva, se integra en una línea de investigación que se activa desde la Universidad de Huelva con el objetivo principal de analizar la salud laboral de Trabajadores/as Sociales, Psicólogos/as, Educadores/as, y otros/as profesionales en diferentes sectores de intervención, siendo el estudio de la salud laboral en profesionales de este ámbito escaso en España.

Para la recogida de información se administró un cuestionario de forma individual, voluntaria y anónima, que permite abordar los objetivos del estudio, consistentes en el análisis de las variables *burnout*, *engagement*, compromiso organizacional, *empowerment* y pasión por el trabajo en la muestra seleccionada. Los datos fueron analizados mediante SPSS 22.0, realizando estadísticos descriptivos, correlaciones bivariadas, pruebas T para muestras independientes y ANOVAS.

Las conclusiones obtenidas permitieron establecer un perfil de profesionales que destacan por mostrar índices más altos de entusiasmo y dedicación al trabajo que los vinculados a rasgos negativos asociados al *burnout*. Sin embargo, ello no debe impedir que se desarrollen estrategias que potencien los aspectos positivos que muestran estos/as profesionales.

PALABRAS CLAVE

Salud Laboral; Intervención Social; aspectos psicosociales; *engagement*; *burnout*; pasión por el trabajo; compromiso organizacional; *empowerment*.

ABSTRACT

This article analyzes a set of psychosocial variables, and the relationship between them, in a sample of 488 workers in the social field. The research, carried out under the perspective of Positive Occupational Health Psychology, is integrated into a line of research that is activated from the University of Huelva with the main objective of analyzing the occupational health of Social Workers, Psychologists, Educators, and other professionals in different intervention areas, being the study of occupational health in this field scarce in Spain.

For the collection of information, a questionnaire was administrated on an individual, voluntary and anonymous basis, which allows to approach the objectives of the study, consisting of the analysis of the variables *burnout*, *engagement*, organizational commitment, *empowerment* and passion for the work in the selected sample. The data were analyzed through SPSS 22.0, making descriptive statistics, bivariate correlations, T tests for independent samples and ANOVAS.

The conclusions obtained made it possible to establish a profile of professionals who stand out for showing higher rates of enthusiasm and dedication to work than those linked to negative traits linked to *burnout*. However, this should not prevent the development of strategies that enhance the positive aspects shown by these professionals.

KEYWORDS

Occupational Health; Social Intervention; psychosocial aspects; *engagement*; *burnout*; passion for work; organizational commitment; *empowerment*.

1. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo, bajo la denominación «ámbito social», se agrupa a dos colectivos profesionales diferentes: el primero de ellos está constituido por trabajadores/as de entidades privadas, el llamado Tercer Sector Social, que a partir de lo recogido en el informe *Radiografía del Tercer Sector Social en España* (Fundación PricewaterhouseCoopers [PwC], 2018), se define como «el conjunto de entidades privadas, formalmente organizadas y sin ánimo de lucro cuyo objetivo es impulsar el reconocimiento y el ejercicio de los derechos sociales individuales y colectivos y lograr la cohesión y la inclusión social» (p. 16). Entre estas entidades privadas se encuentran las Organizaciones No Gubernamentales (ONG), Fundaciones, residencias para colectivos en riesgo de exclusión, asociaciones de utilidad pública, entidades de cooperación internacional y de medio ambiente, entre otras. No se incluyen dentro del Tercer Sector Social colegios e instituciones educativas, sindicatos, residencias para la tercera edad, Iglesias o asociaciones empresariales y profesionales.

El segundo grupo está conformado por profesionales que desarrollan su labor en el sistema público de Servicios Sociales, articulado en dos niveles de atención: el nivel primario (servicios sociales comunitarios o de base) y el nivel especializado (servicios sociales especializados), estos últimos para dar respuesta a situaciones y necesidades que requieren una intervención más específica (personas con adicciones, personas con discapacidad, mujeres en situación de violencia machista y sus hijos, niños/as en riesgo de exclusión, etc.). En síntesis, puede denominarse ámbito social al conjunto de estas entidades públicas y privadas que habitualmente se encuentran imbricadas, ya que las entidades de titularidad privada reciben gran parte de su financiación del sector público y son frecuentes las colaboraciones y sinergias entre ambas.

Los/as profesionales que desarrollan su actividad en dicho ámbito son numerosos y de diversas titulaciones. El citado informe sobre el Tercer Sector Social en 2018 (Ibíd.) habla de unas 30.000 entidades activas en las que trabajan más de 2 millones de personas, y eso sin contar aquellas de titularidad y gestión estrictamente pública. El perfil profesional lo componen trabajadores/as sociales, educadores/as sociales, psicólogos/as, personal jurídico, orientadores/as laborales, entre muchos otros. No obstante, se reconoce un papel de centralidad para el Trabajo Social, presente en la mayoría de estas entidades, de ahí que se tome como referente a esta profesión en la presente investigación y se comparta la siguiente definición de la misma (Federación Internacional de Trabajo Social [IFSW] y Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social [IASSW], 2014):

Una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respaldada por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar.

Esta definición supone una amplitud de miras que permite que comiencen a aparecer nuevas formas de proceder e investigar, así como una apertura hacia nuevos campos en los que hasta ahora la presencia del trabajo social venía siendo inexistente o marginal. Al amparo de esta

definición, la búsqueda del cambio y el desarrollo social, así como el empoderamiento de personas, grupos y comunidades forman parte del ADN de la intervención profesional.

La Declaración de Principios de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1948, define la salud como el «estado de bienestar total que incluye el bienestar físico, mental y social, y no la mera ausencia de enfermedad o trastorno». De esta forma, el Trabajo Social y la Psicología y, en general, las profesiones de la intervención social, parecen llamadas a caminar de la mano respecto al cuidado del bienestar mental y social, dos de los tres elementos que integran el concepto de salud. En la citada Declaración se reconoce la salud como uno de los derechos fundamentales de los seres humanos y se insta a la cooperación de individuos y naciones en la búsqueda del máximo nivel de bienestar aplicando medidas sociales y sanitarias. La salud física (más visible), suele centrar gran parte de los esfuerzos tanto de gobiernos como de investigadores, pero asumiendo este concepto, no se podría hablar de una «buena salud» sin gozar de bienestar psíquico y social.

En 1977, la propia OMS en su 30ª Asamblea Mundial aporta otra perspectiva al concepto de salud estableciendo como meta que «todos los ciudadanos alcancen un grado de salud que les permita llevar una vida social y económicamente productiva» (p. 496).

En ese sentido, la Salud Laboral se define en Ley General de Salud Pública en España (Ley 33/2011, en Igartua, 2018, p. 60), como aquella que «tiene por objeto conseguir el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en relación con las características y riesgos derivados del lugar de trabajo, el ambiente laboral y la influencia de este en su entorno». Podemos añadir que la práctica profesional de la salud laboral debe basarse en un «conocimiento riguroso de las condiciones de trabajo y salud y las interrelaciones entre ambas. La investigación en esta materia proporciona la base científica para planificar y llevar a cabo las intervenciones necesarias para la protección y promoción de la salud de los trabajadores» (Benavides, García y Ruiz-Frutos, 2014, p. 34). Esto supone un interesante punto de partida para el estudio de la salud laboral en los/as profesionales del ámbito de la intervención social.

Una de las novedades que aporta el trabajo que se presenta es su encuadre dentro de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (PSOP, en adelante), ya que desde la Psicología de la Salud Ocupacional, y desde la Psicología en general, se han estudiado tradicionalmente los aspectos negativos de la conducta de las personas, bajo una lógica de pensamiento más centrada en la enfermedad o patología, relegando a un segundo plano el cuidado de la salud desde la prevención de los aspectos adversos y potenciación de los positivos.

La PSOP, como corriente de la psicología positiva aplicada al contexto de la psicología del trabajo y las organizaciones, viene a centrarse en las condiciones positivas y en las fortalezas humanas que se relacionan con el bienestar de los miembros de una organización (Schaufeli, 2004).

Para hablar de PSOP es necesario hacer referencia a organizaciones saludables, que son definidas por Salanova y Schaufeli (2009) como «aquéllas que realizan esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para mejorar la salud de los empleados desarrollando buenas prácticas relacionadas con la mejora de las tareas, el ambiente social y de la organización». Estos esfuerzos para mejorar la salud de los empleados, parten del estudio científico de la PSOP.

Puede afirmarse que una organización es saludable cuando existe una forma de estructurar y gestionar los procesos de trabajo que garantizan la adaptación de todos/as los/as empleados/as, lo que permite un mayor beneficio no solamente para estos/as empleados/as, sino también para empleadores/as, beneficiarios del servicio y la sociedad en general (Wilson, DeJoy, Vandenberg, Richardson y McGrath, 2004). De esta forma es fácil vislumbrar la importancia respecto a que las entidades públicas y privadas que configuran el ámbito social sean también organizaciones saludables, aún con sus particularidades y características propias, suponiendo esto una mejora notable tanto para los propios trabajadores/as como para las personas beneficiarias de los servicios, y en última instancia, para la sociedad en general.

En este contexto, se plantea como punto de partida el estudio de la salud laboral de los/as trabajadores/as de este ámbito, a fin de poder elaborar estrategias que supongan una mejora significativa en las condiciones de la práctica profesional y, por tanto, una mejora también de la eficacia y calidad de las intervenciones que se realizan con las personas que demandan apoyo de estas organizaciones, en la línea que apuntan los resultados obtenidos en un reciente estudio de Borrego-Alés, Vázquez-Aguado y Orgambidez-Ramos (2019).

Los factores psicosociales se definen en la NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación (Martín y Pérez, 1997, p. 1) como aquellas condiciones presentes en una situación laboral y que están «directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo». Dichos factores psicosociales pueden ser desfavorables o favorables, estando estos últimos relacionados con la aparición de conductas y actitudes adecuadas en el desarrollo del trabajo y con consecuencias beneficiosas para la salud y para el bienestar de las personas.

Cuando estos factores tienen consecuencias perniciosas para la seguridad, salud o el bienestar de los trabajadores/as, puede hablarse de factores de riesgo psicosocial, existiendo numerosos estudios que han concluido que los riesgos psicosociales tienen el potencial de causar daño psicológico, físico o social a las personas y son capaces de deteriorar su salud, tanto durante el desempeño de su trabajo como fuera de él (Carrasco, Corte y León, 2010).

La exposición a factores psicosociales desfavorables es una de las causas más relevantes de absentismo laboral por motivos de salud, y puede relacionarse con enfermedades cardiovasculares, trastornos de la salud mental y musculoesqueléticos, y con otros muchos trastornos de salud (alteraciones gastrointestinales, dermatológicas, conductas como fumar, consumo de alcohol y drogas, sedentarismo, entre otras) (Moncada y Llorens, 2014).

Cinco son los factores psicosociales que son objeto de análisis en esta investigación y que permitirían tener una comprensión cabal acerca de los aspectos que inciden en la calidad de vida laboral de estos/as profesionales. Entre ellos, se encuentra el engagement, que a partir de Salanova y Schaufeli (2009) puede entenderse como un conjunto de aspectos que ayudan a los y las trabajadores/as a mostrar entusiasmo en el desarrollo de su labor. El opuesto al mismo sería el *burnout*, caracterizado por el agotamiento y una sensación de escasa o nula motivación ante el trabajo (Salanova y Llorens, 2008). La pasión por el trabajo sería otro factor psicosocial positivo que facilita la consideración del trabajo como un elemento importante en la vida de las personas por lo que hay que invertir tiempo y energía (Vallerand *et al.*, 2003). Los

dos últimos factores objeto de estudio lo constituyen el compromiso organizacional orientado a la permanencia en el puesto de trabajo bien por deseo, necesidad u obligación (Meyer y Allen, 1991) y el *empowerment* estructural vinculado, de acuerdo con Kanter (1977, en Hackett, Bycio y Hausdorf, 1994), al acceso que los/as trabajadores/as tienen a los recursos, la información, el apoyo y las oportunidades en el lugar de trabajo.

La literatura disponible parece evidenciar que el estudio de los factores psicosociales ha sido más frecuente en relación a profesiones del ámbito sanitario (especialmente, enfermería), entre los que podemos citar los desarrollados por Orgambídez-Ramos, Borrego-Alés, Vázquez-Aguado y March-Amegual (2017), Navarro-Abal, López-López y Climent-Rodríguez (2018) o más recientemente Orgambídez-Ramos, Borrego-Alés y Vázquez-Aguado (2019) y en el ámbito educativo (docentes universitarios, maestros/as...) por ejemplo Ilaia y Reyes (2016), Malander (2016) o Guerrero-Barona, del Amo, Moreno-Manso y Guerrero-Molina (2018), siendo minoritarios los que se centran específicamente en el estudio de los factores psicosociales en el ámbito social, o lo hacen en comparación con profesiones de los ámbitos anteriormente mencionados. No obstante, se aborda aquí una breve revisión de estudios previos en relación a los factores psicosociales cuyo análisis respecto al ámbito social constituye el objeto del presente trabajo.

Como se viene comentando, tradicionalmente los estudios han venido a centrarse en los aspectos negativos de la conducta de las personas, y en referencia a los/as profesionales que desarrollan su actividad en la intervención social, pueden encontrarse más investigaciones centradas en el *burnout* que en el resto de variables psicosociales. Una de las investigaciones más potentes en relación a este factor es la de Salanova (2006) con una muestra de 1.963 trabajadores/as españoles/as de diversas ocupaciones, de la que obtuvo que los mayores porcentajes de esta variable se sitúan en profesionales de cuidados de salud (33%), profesorado (27%), profesionales de los servicios sociales (7%), puestos directivos (4%) y abogados/as (3%). Por tanto, los/as profesionales de los servicios sociales constituyen el tercero de los grupos de riesgo en relación al *burnout*, lo que fundamenta el objetivo del presente trabajo de analizar en profundidad la salud laboral de estos profesionales.

Otro estudio de interés respecto a esta variable es el de Barría (2003), que estudió el *burnout* en una muestra de 65 trabajadores/as sociales del Servicio Nacional de Menores de la Región Metropolitana de Chile, obteniendo un perfil de profesionales con las siguientes características: en su mayoría mujeres, pero con presencia también significativa de hombres. De 26 a 35 años de edad, casada/o, con uno o dos hijos/as, con menos de 9 años de ejercicio de la profesión, y menos de tres años de permanencia en la institución y contratos de tipo fijo, entre otras variables que no guardan relación con el presente estudio. Este autor, apoyándose en evidencias empíricas, evidencia que los/as trabajadores/as sociales presentan niveles medios y altos de *burnout*, pero que porcentualmente es menor que los que se obtienen en población de enfermeras/os y otros/as profesionales de la salud.

Esta idea se refuerza en Aragón (2006), que obtiene también un agotamiento emocional inferior al personal de enfermería, aunque similar al de docentes y superior al observado para la Policía Local y un nivel de despersonalización bajo, en una muestra de 1.161 profesionales de distintos ámbitos de los Servicios Sociales de la provincia de Valencia. Este estudio encuentra

que los mayores niveles de *burnout* se dan en los/as profesionales que desarrollan su actividad en los Centros Municipales de Servicios Sociales y en las Residencias de la Tercera Edad, siendo el personal del Servicio de Ayuda a Domicilio el que presenta los valores más reducidos. Asimismo, este autor afirma que se debe tener en cuenta en este tipo de estudios el hecho de que entre los/as profesionales de los Servicios Sociales cabe esperar una tendencia más acentuada a evaluarse negativamente que en los ámbitos educativo y sanitario.

El estudio realizado por De la Fuente y Sánchez (2012), en una muestra de 100 trabajadores/as sociales de la Comunidad de Madrid, concluye que existe una tendencia a sufrir *burnout* en los/as trabajadores/as sociales. Un 25,3% de los profesionales estudiados padecen *burnout* y más de la mitad de los/as profesionales presentan alguna de las tres dimensiones que componen el fenómeno, encontrando una fuerte asociación entre el *burnout* y el malestar psíquico de los/as profesionales, lo que pone de manifiesto la vulnerabilidad de estos/as profesionales a experimentar trastornos vinculados a su actividad profesional y la necesidad de desarrollar programas preventivos tanto a nivel individual como organizacional.

Esta idea se refuerza en estudios como el de Facal-Fondo (2002), Jenaro, Flores y González (2006, Abdallah (2009) o Soto y González (2018). Facal-Fondo concluye que el 66,7% de los/as trabajadores/as sociales de los servicios sociales comunitarios de la Comarca de Santiago (15 personas estudiadas de un total de 18) presentaba grados elevados de *burnout* en alguna de sus tres dimensiones, siendo la dimensión que predomina el agotamiento emocional. Jenaro, Flores y González, en una muestra de 64 profesionales de acogimiento residencial de menores que trabajaban en diversas provincias españolas, obtienen una elevada tasa de *burnout* en la muestra estudiada y obtienen correlaciones positivas entre variables como el género, la edad, la antigüedad en el puesto y las dimensiones del *burnout*. Y en la misma línea, Abdallah explora el *burnout* en 180 trabajadores/as sociales palestinos, obteniendo que un 20%, un 46,7% y un 53,3% experimentaban altos niveles en las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y falta de eficacia, respectivamente. Asimismo, identificó la edad como un importante predictor del *burnout*, experimentando los/as trabajadores/as de mayor edad menores niveles que los más jóvenes respecto a esta variable. También Soto y González observan valores por encima de la media para la despersonalización, aunque por debajo de la media para el agotamiento emocional en un grupo de 194 profesionales que atienden a la infancia (trabajadores/as sociales, maestros/as, psicólogos/as, psicopedagogos/as y otros/as).

Ramiro (2014) también estudia el *burnout* en una muestra de 45 trabajadores/as sociales de Castilla la Mancha, obteniendo un nivel medio en agotamiento emocional y un alto nivel de despersonalización. Lo interesante es que incluye también la variable engagement en el estudio, obteniendo un nivel medio en sus tres componentes (vigor, dedicación y absorción, y encontrando que tanto la despersonalización como el agotamiento emocional correlacionan negativamente con las dimensiones de engagement, especialmente con el vigor y la dedicación.

Centrado únicamente en el engagement destaca la investigación de Durán y Manteca (2012), que estudiaron una muestra de 106 profesionales de entidades públicas y privadas de intervención social en la provincia de Málaga, obteniendo un alto nivel de engagement para el campo de la acción social, con niveles altos en vigor y absorción y unos niveles moderados en la dedicación. Asimismo, construyen un perfil de los/as profesionales que trabajan en la acción

social, destacando profesionales más jóvenes y con menor antigüedad en las asociaciones (entidades privadas) y una mayor presencia de contratos de tipo indefinido que los de tipo temporal, con una alta rotación derivada de la inestabilidad que supone ver las formas de financiación renovarse año a año, lo que hace que estos/as profesionales frecuentemente busquen su futuro fuera de este sector de intervención social. Respecto a esta variable, también cabe mencionar la investigación de Vecina y Chacón (2013), que estudian el engagement del personal voluntario de las entidades (mayoritariamente del ámbito social), en una muestra de 257 voluntarios/as, obteniendo niveles muy elevados de esta variable, poniendo de manifiesto la correlación entre el engagement y el compromiso organizacional.

Para el resto de variables psicosociales objeto de este trabajo apenas pueden encontrarse investigaciones previas en referencia a profesionales de la intervención social. Únicamente cabe citar a Carreón-Guillén (2014) que corrobora la hipótesis de multidimensionalidad del compromiso organizacional en una muestra 125 profesionales del trabajo social en el sector salud, y aporta entre sus conclusiones que el ajuste a las normas y políticas de una organización prevalece sobre los objetivos personales, interpersonales, colaborativos y familiares y, más recientemente, un estudio de Orgambidez-Ramos y Borrego-Alés (2019), que se centra en las variables *empowerment* organizacional y pasión por el trabajo en una muestra de 138 trabajadores/as sociales de Andalucía, obteniendo entre sus resultados que el acceso a recursos y la pasión armoniosa tuvieron un impacto directo sobre el *burnout*, mientras que el acceso a oportunidades y el acceso a apoyo influyeron indirectamente, a través de la pasión por el trabajo, sobre la experiencia de *burnout* en los trabajadores/as sociales.

Puede observarse un conjunto de investigaciones afines a nuestro objeto de investigación que se ocupan, sobre todo, aunque no exclusivamente, del estudio del *burnout* en diferentes colectivos profesionales. Como se ha señalado, el propósito es el de profundizar en este trabajo sobre todo en aquellos factores psicosociales positivos (engagement, pasión por el trabajo, compromiso organizacional y *empowerment* estructural) con el afán de poner en valor aspectos determinantes en la calidad de vida laboral que no solo influyen positivamente en las personas trabajadoras sino, también, en la prestación de un mejor servicio.

OBJETIVO GENERAL

Evaluar algunas variables psicosociales (engagement, *burnout*, pasión por el trabajo, compromiso organizacional y *empowerment* estructural) y la relación entre ellas, en una muestra de trabajadores/as del ámbito de la intervención social.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Evaluar el nivel de cada una de las variables psicosociales objeto de estudio en los/as participantes que componen la muestra.

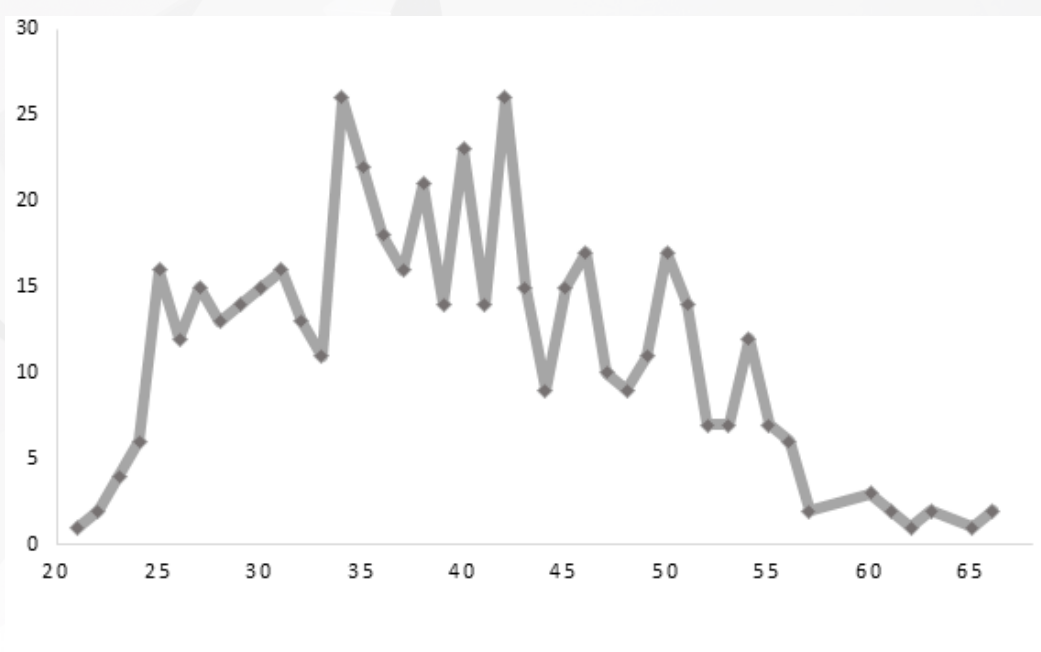
Describir las variables analizadas en función de variables sociodemográficas (género, edad, estado civil, número de hijos/as, antigüedad en la organización, tipo de entidad, tipo de contrato, tipo de trabajo, titulación y puesto de responsabilidad).

Analizar las relaciones entre cada una de las variables psicosociales objeto de estudio.

2. DISEÑO Y MÉTODO

La población de estudio está constituida por 488 trabajadores/as del ámbito social en España que cumplen el siguiente requisito: llevar al menos un año desempeñando el mismo puesto de trabajo y en la misma empresa. Respecto a la variable sexo/género, la muestra estuvo formada por 77 hombres (15,77%) y 408 mujeres (83,60%). Tres participantes optaron por no indicar su sexo/género. La media de edad de los sujetos encuestados se situó alrededor de los 40 años ($M: 39,31$; $DT: 9,32$) con una edad mínima de 21 años y máxima de 66 años. La Figura 1 recoge la distribución de esta variable.

Figura 1. Distribución de la muestra en función de la edad



Fuente: Elaboración propia

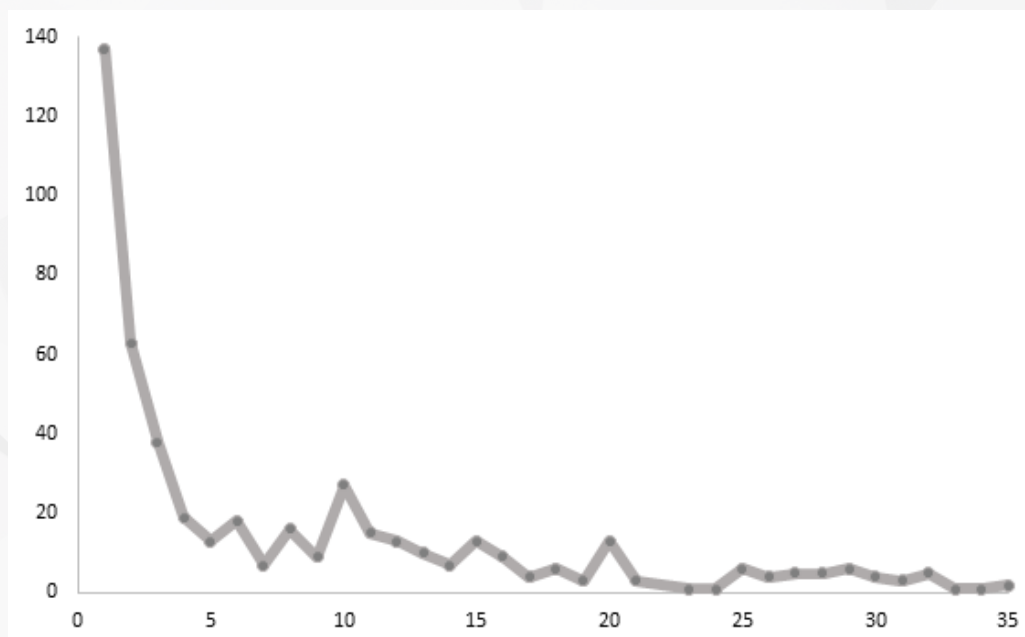
Dado que casi el 100% de la muestra tiene estudios superiores se decidió no contemplar esta variable en los análisis realizados. Sí se tuvo en cuenta la variable titulación. Se obtiene una gran presencia de las personas pertenecientes a la titulación de trabajo social (293, un 60%), seguida de otras titulaciones (educación social, psicología, etc.) y una última categoría («varias») que agrupa titulaciones diversas (técnicos/as de grado medio, pedagogía, marketing, educación infantil, etc.). De cara al análisis se distinguen dos grandes categorías: trabajo social (por su papel de centralidad dentro de estas entidades públicas y privadas de intervención social) y otras titulaciones (englobando al resto, 194 casos, un 39,8%).

Respecto a la variable estado civil, la muestra se divide principalmente entre personas casadas o en relación de pareja de hecho (234, un 48%) y personas solteras (215, un 44,1%), siendo minoritarias las personas divorciadas o separadas (38, un 7,8%).

El número de hijos de media es 0,82, con un alto porcentaje de participantes (algo más de la mitad de la muestra) que no tienen ningún hijo/a (245, un 50,2%). De los que sí tienen algún hijo/a, el 18,9% (92) tienen solo uno/a, 24,8% (121) tienen dos, y únicamente un 3,9% (19) tienen tres o más.

El tiempo medio de antigüedad en la organización de los sujetos encuestados es cercano a los 8 años ($M: 7,92$; $DT: 8,53$) con un tiempo mínimo de 1 año y máximo de 35 años. En la Figura 2 podemos observar la distribución de esta variable, obteniendo que buena parte de la muestra (137, un 28,1%) lleva vinculada a la misma más de un año y menos de dos, siendo también un número considerable el de personas llevan entre 2 y 3 años (63, un 12,9%).

Figura 2. Distribución de la muestra en función de la antigüedad en la organización



Fuente: Elaboración propia

Para la variable tipo de entidad se obtiene que un 66,2% (323) de las personas participantes en el estudio pertenecen a organizaciones del ámbito privado, por un 33,2% (162) que pertenecen a organizaciones públicas. En cuanto al tipo de contrato la muestra se reparte entre las dos modalidades contractuales, con 48,6% (237) de las personas con contrato de tipo temporal o por obra y servicio, y un 46,7% (228) que tienen contrato indefinido.

Para la pregunta sobre tipo de ocupación se toma como referente el ítem 24 de la versión española del cuestionario internacional VSM 94 Módulo de encuesta sobre valores 1994 (Hofstede, 1994), y se agruparon las categorías «manual» y «oficina», así como las de «mando» y «director», en una única categoría respectivamente, reduciendo el número de tipologías de ocupación de 7 a 4: un 4,3% (21) indica que desempeña trabajos de tipo manual y oficina, un 21,5% (105) identifica su trabajo de tipo vocacional, un 48% (234) se corresponde a trabajo con formación superior sin subordinados a su cargo y por su parte, el 24,8% (121) a trabajos de tipo mando y director (con subordinados a cargo).

Puede añadirse que un 57,6% (281) de las personas participantes en el estudio no ocupaba cargo de responsabilidad dentro de su organización, por un 41,8% (204) que sí ocupaba este tipo de cargo. No debe confundirse el ocupar un cargo de responsabilidad con el tipo de trabajo de mando o de tipo director, ya que en las organizaciones pueden existir personas que

no tienen subordinados a su cargo, pero ocupan un puesto de responsabilidad y decisión (por ejemplo, a través de la Junta Directiva de las asociaciones privadas).

Para realizar el estudio se elaboró una encuesta empleando los siguientes instrumentos: cuestionario de variables sociodemográficas e instrumentos específicos para engagement, *burnout*, pasión por el trabajo, *empowerment* estructural y compromiso organizacional. Se ha utilizado la versión en castellano de todas las escalas, y han sido sometidas a un análisis factorial confirmatorio.

Las variables sociodemográficas permiten conocer el género, la edad, estado civil, número de hijos/as, antigüedad en la organización, tipo de entidad, tipo de contrato, tipo de trabajo que están desempeñando en la actualidad, titulación y si ocupa o no un puesto de responsabilidad.

Para evaluar el engagement, el instrumento utilizado fue la escala UWES (*Work and Well-Being-Survey*) (Schaufeli, Bakker y Salanova, 2006). En el caso el *burnout*, se empleó el MBI (*Maslach Burnout Inventory*) (Maslach y Jackson, 1986), compuesto por 22 ítems que permiten conocer sentimientos personales o actitudes respecto a las personas para quienes el encuestado/a presta atención o servicios. Para la pasión por el trabajo, se utilizó la versión española de la Escala de Pasión (Vallerand *et al.*, 2003, adaptada al español por Orgambidez-Ramos, Borrego-Alés y Gonçalves, 2014) compuesta por 14 ítems. Respecto al compromiso organizacional, se aplicó la escala propuesta por Allen y Meyer (1991, en De Frutos, Ruiz y San Martín, 1998), compuesta por 22 ítems mediante los cuales la persona puede manifestar su acuerdo o desacuerdo respecto a una serie de afirmaciones relacionadas con su organización. Finalmente, en relación al *empowerment* estructural se empleó la adaptación al español (Mendoza-Sierra, Orgambidez-Ramos, Borrego-Alés, Gonçalves y Santos, 2014) de la escala *Conditions for Work Effectiveness Questionnaire (CWEQ-II)* de Laschinger, Finegan, Shamian y Wilk (2001). Se presenta en la siguiente tabla (Tabla I) la fiabilidad de los instrumentos con respecto a nuestra muestra de estudio, obtenida a través de la prueba Alfa de Cronbach, y obteniendo un nivel de fiabilidad por encima del criterio de ,70 recomendado por Nunnally y Bernstein (1994) para la mayoría de los distintos instrumentos empleados.

TABLA I: ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD

TABLA I: ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD	
	Alfa de Cronbach
ENGAGEMENT	,894
Vigor	,839
Dedicación	,615
Absorción	,822
BURNOUT	,696
Agotamiento Emocional	,735
Despersonalización	,399
Falta de eficacia	,691
PASIÓN ARMONIOSA	,935
PASIÓN OBSESIVA	,911
COMPROMISO AFECTIVO	,610
COMPROMISO NORMATIVO	,677
COMPROMISO CALCULADO	,728
EMPOWERMENT ESTRUCTURAL	,917
E.E. - Oportunidades	,862
E.E. - Información	,921
E.E. - Apoyo	,918
E.E. - Recursos	,830

Fuente: Elaboración propia

3. TRABAJO DE CAMPO Y ANÁLISIS DE DATOS

La recogida de datos se hizo de manera online y se establecieron estrategias adecuadas para garantizar que se comprendía la finalidad de la investigación (texto explicativo y posibilidad de contactar con los/as investigadores/as para resolver dudas y aclaraciones), así como los mecanismos que garantizaban el anonimato y la confidencialidad durante todo el proceso.

El trabajo de campo se desarrolló desde septiembre a noviembre de 2018, fecha en la cual se contaba con 387 participantes. Posteriormente se realizó una nueva fase de trabajo de campo que duró hasta marzo de 2019, alcanzando un total de 488 participantes para el presente estudio. Para el análisis de los datos se utilizó el software informático SPSS 22.0.

Se llevaron a cabo análisis de varianza de un factor (ANOVA), pruebas t para muestras independientes y análisis de correlación mediante el cálculo del coeficiente de Pearson en función

de la escala de medida de las variables. Cuando se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el test de ANOVA, se aplicó la prueba post hoc de *Scheffé*, para identificar que pares de medias diferían significativamente.

También se realizaron cálculos de correlación de Pearson para conocer si existía relación, y el sentido de esta (positiva o inversa) entre las diferentes variables psicosociales analizadas y aquellas variables sociodemográficas de tipo continuo (edad, antigüedad en la organización, número de hijos/as...).

4. RESULTADOS

En este apartado se exponen los principales resultados siguiendo la secuencia de los objetivos formulados en este trabajo, incluyendo la discusión de los mismos.

Se presenta en primer lugar el análisis de los estadísticos descriptivos para las variables *engagement*, *burnout* (y las dimensiones de ambas), pasión por el trabajo (armoniosa y obsesiva), compromiso organizacional (afectivo, normativo y calculado) y *empowerment* estructural (oportunidades, información, apoyo y recursos).

En segundo lugar, se realiza una descripción de las variables mencionadas anteriormente en relación a las variables sociodemográficas (género, edad, estado civil, número de hijos/as, antigüedad en la organización, tipo de entidad, tipo de contrato, tipo de trabajo, titulación y puesto de responsabilidad), indicando las diferencias de medias estadísticamente significativas mediante la prueba *Scheffé* y las correlaciones mediante el cálculo del coeficiente de Pearson.

Para finalizar este apartado, se muestran los resultados referentes a las correlaciones bivariadas entre las distintas variables psicosociales y sus dimensiones.

ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LAS VARIABLES PSICOSOCIALES ANALIZADAS

Los resultados indican que la puntuación media en *engagement* fue superior a la media de la escala ($M: 3,96$; $DT: 1,12$). En cuanto a las tres dimensiones de esta variable, los resultados mostraron una mayor puntuación en dedicación, seguida del vigor y, por último, la absorción.

Respecto al *burnout*, se obtuvo una puntuación también superior a la media de la escala ($M: 3,76$; $DT: ,51$). Los resultados reflejaron una mayor puntuación en falta de eficacia, seguida de la despersonalización, y encontrando la puntuación más baja en la dimensión de agotamiento emocional.

De esta forma, encontramos para el ámbito social empleados/as más *engaged* que quemados/as en su puesto de trabajo (*burnout*). Un empleado/a *engaged* tiene un mayor compromiso, se siente más satisfecho/a con el trabajo, es más leal a la organización y presenta una menor intención de abandonar la misma, en comparación con aquellos/as empleados/as que presentan bajos niveles en *engagement* (Saks, 2006; Simpson, 2009; Trepanier, Fernet, Austin, Forest y Vallerand, 2014).

Respecto a las dimensiones del *engagement*, se observa que la media más alta se encuentra en la dedicación ($M: 4,25$; $DT: 1,29$). Aparece por tanto que los/as trabajadores/as del ámbito social presentan un elevado nivel de inspiración y orgullo respecto al trabajo desarrollado.

Esto es lo esperado en un ámbito tan vocacional como es el social, donde ese sentimiento de estar «ayudando a otras personas» es frecuente y se imbrica en la propia identidad de los/as trabajadores/as.

Asimismo, la media en vigor también es elevada ($M: 4,04$; $DT: 1,15$), presentando estos/as trabajadores/as una gran energía para seguir trabajando incluso cuando aparecen problemas. Esto podría estar relacionado con su gran dedicación, y con ese sentimiento recurrente de estar «trabajando para los demás» y no «para uno/a mismo/a», con una gran identificación en el puesto de trabajo, lo que aporta una importante fuerza de empuje a los/as empleados/as en este ámbito para esforzarse en su trabajo.

Se valora como positivo que la media más baja se encuentre en la absorción ($M: 3,63$; $DT: 1,20$), ya que dicha dimensión se relaciona con la adicción al trabajo. No se debe confundir a un empleado/a vinculado/a con alguien que presenta una adicción al trabajo: los/as empleados/as vinculados/as lo están porque su trabajo les motiva intrínsecamente, mientras que los/as adictos/as al trabajo lo están a causa de un estímulo interno que no pueden resistir (Castañeda y García, 2011). De esta forma, se detectan en el ámbito social empleados/as con una fuerte vinculación con su trabajo, pero sin que esto suponga un riesgo elevado de que puedan desarrollar actitudes de adicción al trabajo.

Es interesante encontrar una media de engagement superior a la de *burnout* dentro del ámbito social, ya que este último se ha considerado en las últimas décadas como uno de los riesgos psicosociales más importantes y relevantes, por su impacto tanto en las propias organizaciones como sobre los/as trabajadores/as (European Agency of Safety and Health for Work [EU-OSHA], 2014).

En cuanto a las dimensiones del *burnout*, sorprende que la media más baja se encuentre en el agotamiento emocional ($M: 2,39$; $DT: 1,33$) en comparación con la falta de eficacia ($M: 4,86$; $DT: 1,07$) y la despersonalización ($M: 4,62$; $DT: ,89$), ya que, para el ámbito social, fruto de las relaciones con las personas en riesgo de exclusión y con situaciones variadas y harto complejas, podría esperarse una importante fatiga por exceso de esfuerzo psicológico, siendo frecuentes las situaciones de transferencia entre profesional y beneficiarios/as del servicio. Por otra parte, que la media más alta se encuentre en la falta de eficacia, es consecuente con la ampliamente constatada burocratización en este ámbito (Guillén, 1993) que constriñe la actividad de los/as profesionales, y también por los recortes en el estado de bienestar que han provocado que un menor número de trabajadores/as tengan que atender las demandas de un mayor número de beneficiarios/as.

Sobre la variable pasión por el trabajo, los resultados reflejan una mayor pasión armoniosa ($M: 5,36$; $DT: 1,24$) que pasión obsesiva ($M: 2,73$; $DT: 1,36$). El hecho de encontrar para el ámbito social una pasión armoniosa muy elevada se considera positivo ya que dicha pasión se refiere al deseo de participar libremente en el trabajo, y es resultado de una internalización autónoma de la pasión en la identidad de la persona (Marsh *et al.*, 2013; Vallerand *et al.*, 2003). De esta forma puede hablarse de profesionales que consideran su trabajo como algo muy importante en sus vidas y con una alta motivación intrínseca.

Se valora a su vez como positivo el hecho de encontrar una pasión obsesiva con una media no muy elevada, ya que este tipo de pasión es la que puede asociarse a tendencias obsesivo-

compulsivas relacionadas con el exceso de trabajo y falta de satisfacción en otras áreas de la vida fundamentales para las personas (familia, salud, ocio, etc.) (Aziz, Uhrich, Wuensch y Swords, 2013).

Respecto a las tres dimensiones que conforman el compromiso organizacional, la puntuación más elevada se halla en el compromiso afectivo ($M: 4,43$; $DT: 1,35$), lo que es esperado cuando estudiamos un ámbito como el social, donde los lazos afectivos y vínculos que se establecen son fuertes, tanto con otros/as profesionales de la organización, como con los propios beneficiarios/as de los servicios, con los que la implicación suele ser fuerte. Además, el tipo de entidades que componen tercer sector de acción social suelen tener una misión y unos valores (tales como la justicia social o los Derechos Humanos) que propician que los/as profesionales que las integran se identifiquen con un propósito elevado que alienta el deseo de pertenecer y permanecer en dicha organización al considerarse su actividad como valiosa y necesaria.

Por debajo de la puntuación media de la escala se encuentra el compromiso calculado ($M: 3,67$; $DT: 1,20$), lo que podría estar relacionado, en primer lugar, con la situación de desempleo estructural existente en España (que provoca que sea más complicado encontrar otro empleo si se pierde el actual, y por tanto, refuerza el apego que se tiene al puesto de trabajo); situación que probablemente sea más notoria en el caso de las entidades públicas dentro del ámbito social (Servicios Sociales dependientes de los Ayuntamientos), ya que las vías de acceso requieren un mayor tiempo y esfuerzo que en el caso del sector privado. En segundo lugar, también podría estar relacionado con las propias características del sector (alta temporalidad, contratación proyectos, etc.) lo que podría potenciar un mayor vínculo con el puesto de trabajo en pos del deseo de estabilidad.

Por su parte, la puntuación más baja se obtiene para el compromiso normativo ($M: 3,52$; $DT: 1,20$), lo que podría evidenciar que los trabajadores/as de este ámbito se vinculan más por lazos afectivos con la organización que por una cuestión de lealtad o deber hacia la misma.

Finalmente, los resultados reflejan una puntuación elevada en el *empowerment* estructural ($M: 3,46$; $DT: ,90$), que se relaciona con trabajadores/as con una alta motivación, y que son capaces también de motivar al resto de compañeros/as de las organizaciones en las que se integran, lo que permite alcanzar de forma más eficaz las metas propuestas (Brown y Kanter, 1982).

También son elevadas las puntuaciones en los cuatro elementos del *empowerment* estructural (por encima de la media de la escala). Es destacable la elevada puntuación respecto a las oportunidades ($M: 4,07$; $DT: ,95$), a la que le siguen la información ($M: 3,43$; $DT: 1,22$), el apoyo ($M: 3,20$; $DT: 1,27$), y, por último, con la puntuación más baja de estos cuatro elementos, pero también por encima de la media, los recursos ($M: 3,12$; $DT: 1,07$).

Una puntuación elevada en estos cuatro elementos se valora de forma muy positiva, ya que los/as trabajadores/as que cuentan con los recursos y la información necesaria para el correcto desempeño de su trabajo, así como con suficiente apoyo y conocimientos (formales e informales) para desarrollar su actividad de forma eficaz, unido a la posibilidad de acceder a mejoras dentro del trabajo, suele repercutir en una mayor motivación por parte de los empleados/as de la organización (Hackman y Oldham, 1980, en Bakker y Demerouti, 2013).

DESCRIPCIÓN DE LOS ASPECTOS PSICOSOCIALES EN RELACIÓN A LAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

Engagement

Las diferencias entre las medias que se obtienen para cada una de las variables sociodemográficas, más o menos amplias, permiten elaborar un perfil descriptivo para el engagement y cada una de sus dimensiones. No obstante, únicamente aparecen diferencias de medias estadísticamente significativas ($p < ,05$) en el caso de la variable antigüedad en la organización (agrupada por tramos) y el tipo de ocupación.

Los cálculos post hoc realizados mediante la prueba *Scheffé* identificaron los grupos entre los que se dan estas diferencias estadísticamente significativas: para la escala global de engagement encontramos una diferencia de medias significativa en la variable antigüedad en la organización entre aquellos/as que llevan más de 15 años en la organización con las personas de menos de 3 años de antigüedad (Sig. = ,005; Diferencia de medias = -,48703), y con aquellos/as que llevan entre 3 y 15 años en la organización (Sig. = ,005; Diferencia de medias = -,49626).

También aparecen para este grupo (más de 15 años de antigüedad) diferencias estadísticamente significativas para las tres dimensiones del engagement: vigor (Sig. = ,005; Diferencia de medias = -,45493 con aquellos/as trabajadores/as que llevan menos de 3 años y Sig. = ,005; Diferencia de medias = -,47260 con el grupo de entre 3 y 15), dedicación (Sig. = ,005; Diferencia de medias = -,45316 con aquellos/as trabajadores/as que llevan menos de 3 años y Sig. = ,005; Diferencia de medias = -,44607 con el grupo de entre 3 y 15), y absorción (Sig. = ,005; Diferencia de medias = -,54679 con aquellos/as trabajadores/as que llevan menos de 3 años y Sig. = ,005; Diferencia de medias = -,56059 con el grupo de entre 3 y 15).

Esta misma variable tratada de forma continua (sin agrupar por tramos de edad) a través de análisis de correlación mediante el cálculo del coeficiente de Pearson mostró también una correlación significativa ($p < ,01$), obteniendo como resultados -,149 (Sig. = ,001) para el engagement, -,135 (Sig. = ,003) para el vigor, -,121 (Sig. = ,008) para la dedicación y -,159 (Sig. = ,000) para la absorción. El signo negativo de estas correlaciones indica que, a mayor antigüedad en la organización, menos engagement, o dicho de otro modo, el engagement va disminuyendo cuantos más años van pasando en la misma organización, y lo mismo para el vigor, la dedicación y la absorción.

Respecto al tipo de ocupación se halla para la escala global de engagement una diferencia de medias significativa entre los trabajos de tipo manual y oficina con los de tipo vocacional (Sig. = ,017; Diferencia de medias = -,83773), con personas con formación superior sin subordinados a cargo (Sig. = ,015; Diferencia de medias = -,80901) y especialmente con los puestos de mando y director (Sig. = ,000; Diferencia de medias = -1,20456).

También aparecen para este grupo (más de 15 años de antigüedad) diferencias estadísticamente significativas para las tres dimensiones del engagement: vigor (Sig. = ,005; Diferencia de medias = -,83773) con personas con formación superior sin subordinados y Sig. = ,005; Diferencia de medias = -,47260 con el grupo de entre 3 y 15), dedicación (Sig. = ,005; Diferencia de medias = -,45316 con aquellos/as trabajadores/as que llevan menos de 3 años y

Sig. = ,005; Diferencia de medias = -,44607 con el grupo de entre 3 y 15), y absorción (Sig. = ,005; Diferencia de medias = -,54679 con aquellos/as trabajadores/as que llevan menos de 3 años y Sig. = ,005; Diferencia de medias = -,56059 con el grupo de entre 3 y 15). También aparecen diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de personas con formación superior sin subordinados y los puestos de tipo mando y director (Sig. = ,017; Diferencia de medias = -,39556). No obstante, no hay diferencia estadísticamente significativa entre estos puestos de mando y director y aquellos/as que declaran trabajo vocacional.

Respecto al vigor, aparecen también diferencias estadísticamente significativas entre los puestos de mando y director y el resto de tipos de trabajo (Sig. = ,000; Diferencia de medias = 1,16078 con manual y oficina, Sig. = ,042; Diferencia de medias = ,43038 con vocacional y Sig. = ,008; Diferencia de medias = ,12572 con f. superior sin subordinados) y también entre el tipo manual y oficina y formación superior sin subordinados (Sig. = ,045; Diferencia de medias = -,72378).

Por su parte, para la dedicación hay diferencias estadísticamente significativas entre puestos manual y oficina y el resto de tipo de trabajos (Sig. = ,005; Diferencia de medias = -1,07578 con vocacional, Sig. = ,004; Diferencia de medias = -1,03722 con f. superior sin sub., y Sig. = ,000; Diferencia de medias = -1,46275 con mando y director), y también entre puestos de formación superior sin subordinados y los de mando y director (Sig. = ,028; Diferencia de medias = -,42552).

Por último, donde menos diferencias estadísticamente significativas se encuentran es en la absorción, dándose únicamente entre los puestos de tipo manual y oficina y los de mando y director (Sig. = ,004; Diferencia de medias = -1,02969).

Burnout

Las diferencias entre las medias que se obtienen para cada una de las variables sociodemográficas, más o menos amplias, permiten elaborar un perfil descriptivo para el *burnout* y cada una de sus dimensiones. No obstante, únicamente aparecen diferencias de medias estadísticamente significativas ($p < ,05$) en el caso de la variable edad (por tramos), número de hijos/as, antigüedad en la organización y tipo de ocupación.

Los cálculos post hoc realizados mediante la prueba *Scheffé* identificaron los grupos entre los que se dan estas diferencias estadísticamente significativas: respecto al agotamiento emocional encontramos una diferencia de medias significativa entre las personas más jóvenes (de 21 a 33 años) y las personas de 55 o más años (Sig. = ,018; Diferencia de medias = ,51978). Los/as trabajadores/as de entre 21 a 33 años también muestran una diferencia de medias estadísticamente significativa con aquellos de entre 34 y 49 años, en este caso respecto a la falta de eficacia (Sig. = ,040; Diferencia de medias = -,28551). No se reflejan diferencias significativas entre los grupos de edad ni para la escala global de *burnout* ni para la dimensión despersonalización.

Esta misma variable tratada de forma continua (sin agrupar por tramos de edad) a través de análisis de correlación mediante el cálculo del coeficiente de Pearson mostró también una correlación significativa ($p < ,05$), obteniendo como resultados -,111 (Sig. = ,014) para el agotamiento emocional y ,098 (Sig. = ,031) para la falta de eficacia. El signo negativo de la primera

correlación indica que a mayor edad se va reduciendo el agotamiento emocional, a diferencia de la falta de eficacia, cuyo signo positivo indica que a mayor edad aparecen trabajadores/as que señalan una mayor falta de eficacia en el desempeño de su trabajo.

En cuanto al número de hijos/as los resultados reflejan una diferencia de medias significativa en la escala global de *burnout* entre las personas sin hijos/as y las que ya han tenido su primer hijo/a (Diferencia de medias = ,18268; Sig. = ,040). No aparecen diferencias estadísticamente significativas para las distintas dimensiones.

En la variable antigüedad se encuentran diferencias estadísticamente significativas ($p < ,05$) para la escala global de *burnout* entre aquellos/as que llevan entre 3 y 15 años en la organización con las personas con menos de 3 años de antigüedad (Diferencia de medias = ,14307; Sig. = ,019) y con aquellos/as con antigüedad superior a 15 años (Diferencia de medias = ,23767; Sig. = ,002).

Este grupo de trabajadores/as que llevan entre 3 y 15 años en la organización también presenta una diferencia de medias estadísticamente significativa respecto a las personas que llevan menos de 3 años en la organización respecto al agotamiento emocional (Diferencia de medias = ,39402; Sig. = ,012), y con las personas que llevan más de 15 años en la organización respecto a la despersonalización (Diferencia de medias = ,32659; Sig. = ,019). No hay diferencias estadísticamente significativas para la dimensión falta de eficacia.

En cuanto al tipo de trabajo únicamente se observan diferencias de medias estadísticamente significativas ($p < ,05$) en la dimensión despersonalización, entre el grupo de trabajadores/as de tipo manual y oficina con el resto de tipologías (-,70221; Sig. = ,011, con trabajadores/as de tipo vocacional, -,71093; Sig. = ,005, con los de tipo superior sin subordinados a cargo, y -,72938; Sig. = ,006, respecto a los puestos de mando y director).

Pasión por el trabajo

Las diferencias entre las medias que se obtienen para cada una de las variables sociodemográficas, más o menos amplias, permiten elaborar un perfil descriptivo para la pasión por el trabajo (armoniosa y obsesiva). No obstante, únicamente aparecen diferencias de medias estadísticamente significativas ($p < ,05$) en el caso de la variable tipo de trabajo.

Los cálculos post hoc realizados mediante la prueba *Scheffé* identificaron los grupos entre los que se dan estas diferencias estadísticamente significativas: respecto a la pasión armoniosa se observa una diferencia de medias significativa entre los/as trabajadores/as de tipo manual y oficina y los demás tipos de trabajos (Diferencia de medias = -1,19079; Sig. = ,001 con los/as trabajadores/as de tipo vocacional; Diferencia de medias = -1,12630; Sig. = ,001 con el personal superior sin subordinados a cargo y diferencia de medias = -1,389005; Sig. = ,000 con los/as trabajadores/as de tipo mando y director). En cuanto a la pasión obsesiva, únicamente aparece una diferencia de medias significativa entre los trabajos de tipo manual y oficina y aquellos de tipo mando y director (Diferencia de medias = -1,08491; Sig. = ,009).

Compromiso organizacional

Las diferencias entre las medias que se obtienen para cada una de las variables sociodemográficas, más o menos amplias, permiten elaborar un perfil descriptivo para cada una de las

facetas del compromiso organizacional. No obstante, únicamente aparecen diferencias de medias estadísticamente significativas ($p < ,05$) en el caso de la variable edad (por tramos) y tipo de ocupación.

Los cálculos post hoc realizados mediante la prueba *Scheffé* identificaron los grupos entre los que se dan estas diferencias estadísticamente significativas: para el compromiso normativo existe una diferencia de medias significativa ($p < ,05$) respecto a la variable edad entre las personas con una edad de entre 21 a 33 años y aquellos/as de entre 34 a 49 (Diferencia de medias = ,37162; Sig. = ,013).

Respecto al número de hijos/as, el cálculo del coeficiente de Pearson mostró también una correlación significativa ($p < ,01$) en relación al número de hijos, con resultado ,123 (Sig. = ,007), es decir que a mayor número de hijos aparecen mayores niveles de compromiso de tipo afectivo en la organización.

También se obtiene una correlación significativa ($p < ,05$) entre la antigüedad en la organización y el compromiso calculado (Correlación de Pearson = ,101; Sig. = ,026), lo que muestra que, a mayor número de años en la organización, mayor es el compromiso calculado que se refleja.

Respecto al tipo de ocupación, se hallan diferencias estadísticamente significativas ($p < ,05$) en el compromiso afectivo de los puestos de mando y director tanto con los puestos de tipo manual y oficina (Diferencia de medias = 1,24376; Sig. = ,002) como con los de tipo vocacional (Diferencia de medias = ,53405; Sig. = ,031). En el compromiso normativo, estas diferencias se encuentran en los puestos de tipo manual y oficina, respecto a los de tipo superior sin subordinados (Diferencia de medias = -,76348; Sig. = ,049) y los de tipo mando y director (Diferencia de medias = -,99150; Sig. = ,007). En la dimensión de compromiso calculado la diferencia de medias significativa aparece únicamente entre los trabajos de tipo vocacional y los de mando y director (Diferencia de medias = ,52833; Sig. = ,013).

Empowerment estructural

Las diferencias entre las medias que se obtienen para cada una de las variables sociodemográficas, más o menos amplias, permiten elaborar un perfil descriptivo para cada uno de los componentes del *empowerment* estructural. No obstante, únicamente aparecen diferencias de medias estadísticamente significativas ($p < ,05$) en el caso de la variable tipo de ocupación.

La variable antigüedad tratada de forma continua (sin agrupar por tramos) muestra una correlación significativa ($p < ,05$) en el análisis de coeficiente de Pearson tanto con el acceso a oportunidades (Correlación de Pearson = -,101; Sig. = ,026) como en el acceso al apoyo (Correlación de Pearson = -,112; Sig. = ,014). Es decir, que, a más antigüedad en la organización, se observan puntuaciones más bajas tanto en las oportunidades como en el apoyo, sin que exista una relación significativa de esta variable con la información y los recursos.

Para el tipo de ocupación los resultados reflejan diferencias estadísticamente significativas ($p < ,05$) respecto a las oportunidades en los trabajadores/as de tipo manual y oficina, tanto con aquellos/as de tipo superior sin subordinados a cargo (Diferencia de medias = -,62464; Sig. = ,030), como con los de tipo mando y director (Diferencia de medias = -,89722; Sig. = ,001).

En la información también se observan diferencias estadísticamente significativas ($p < ,05$) entre los puestos de mando y director con el resto de tipologías, siendo la más amplia con los trabajos de tipo manual y oficina (Diferencia de medias = 1,06151; Sig. = ,003), seguida de los puestos de tipo superior sin subordinados (Diferencia de medias = ,59090; Sig. = ,000) y los de tipo vocacional (Diferencia de medias = ,57262; Sig. = ,005). No se observan diferencias significativas por tipo de ocupación respecto al apoyo y los recursos.

Correlaciones entre las variables psicosociales objeto de estudio

La Tabla II recoge las correlaciones bivariadas entre las variables y sus distintas dimensiones: engagement y sus dimensiones (vigor, dedicación y absorción), *burnout* y sus dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y falta de eficacia), pasión armoniosa y obsesiva (que configuran la pasión por el trabajo), compromiso organizacional (afectivo, normativo y calculado) y *empowerment* estructural (oportunidades, información, apoyo y recursos).

Tabla II: Relaciones entre las variables psicosociales objeto de estudio

Tabla II: Relaciones entre las variables psicosociales objeto de estudio																				
	M	DT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Engagement	3,96	1,12	1	,954**	,923**	,917**	,062	-,307**	,472**	,187**	,712**	,481**	,653**	,478**	-,076	,571**	,648**	,435**	,461**	,324**
Vigor	4,04	1,15		1	,856**	,810**	,066	-,318**	,491**	,198**	,655**	,427**	,618**	,450**	-,095*	,538**	,592**	,406**	,438**	,319**
Dedicación	4,25	1,29			1	,737**	,034	-,400**	,536**	,249**	,774**	,364**	,643**	,402**	-,166**	,638**	,727**	,463**	,514**	,387**
Absorción	3,63	1,20				1	,073	-,149**	,303**	,082	,572**	,544**	,564**	,478**	,039	,434**	,508**	,355**	,347**	,209**
Burnout	3,76	,51					1	,627**	,453**	,109*	-,026	,059	-,088	-,034	,079	-,132**	-,062	-,025	-,112*	-,240**
A.emocional	2,39	1,33						1	-,295**	-,511**	-,392**	-,030	-,365**	-,165**	,262**	-,466**	-,423**	-,263**	-,360**	-,485**
Despersonal.	4,62	,89							1	,281**	,460**	,135**	,336**	,184**	-,130**	,366**	,437**	,260**	,255**	,251**
Faltaeficacia	4,86	1,07								1	,202**	,014	,186**	,052	-,242**	,269**	,226**	,188**	,222**	,241**
P.armoniosa	5,36	1,24									1	,396**	,658**	,438**	-,064	,646**	,756**	,468**	,489**	,417**
P.obsesiva	2,73	1,36										1	,416**	,464**	,206**	,271**	,291**	,235**	,226**	,133**
C. Afectivo	4,43	1,35											1	,642**	,005	,642**	,573**	,535**	,543**	,426**
C. Normativo	3,52	1,20												1	,149*	,453**	,375**	,399**	,403**	,283**
C. Calculado	3,67	1,20													1	-,137**	-,144**	-,092*	-,139**	-,074
E. Estructural	3,46	,90														1	,731**	,824**	,884**	,761**
E.E.Oportun.	4,07	,95															1	,477**	,542**	,415**
E.E.Informac.	3,43	1,22																1	,657**	,456**
E.E.Apoyo	3,20	1,27																	1	,592**
E.E.Recursos	3,12	1,07																		1

Fuente: elaboración propia

**p < ,01

*p < ,05

■ = No existe relación estadísticamente significativa

La variable engagement (escala global) se correlaciona de forma negativa y estadísticamente significativa con la dimensión del *burnout* agotamiento emocional. Siguiendo con esta variable, con las dimensiones despersonalización y falta de eficacia la correlación es también estadísticamente significativa, pero en este caso es de signo positivo. Por tanto, las personas que puntúan más alto en la escala global de engagement muestran mayor despersonalización y falta de eficacia, pero aparecen con un menor agotamiento emocional. No se da una correlación significativa entre el engagement y el *burnout* en sus escalas globales.

Por su parte, los resultados reflejan también una correlación significativa y de signo positivo entre el engagement (escala global) y el resto de variables psicosociales analizadas, a excepción del compromiso calculado, con el cual no se da una relación estadísticamente significativa. Por tanto, a mayor engagement, aparecen mayores niveles de pasión armoniosa y obsesiva, de compromiso afectivo y normativo, y también será mayor tanto el *empowerment* estructural, como sus cuatro componentes: oportunidades, información, apoyo y recursos.

Por dimensiones del engagement, el vigor y la dedicación obtuvieron correlaciones negativas y estadísticamente significativas con el agotamiento emocional y el compromiso calculado, y con signo positivo para el resto de variables psicosociales, a excepción de la escala global de *burnout*, con la cual no se da una relación estadísticamente significativa. Por tanto, a mayor vigor y dedicación, menor será el agotamiento emocional y el compromiso calculado, si bien mayores el resto de variables. La dimensión de absorción también se relaciona con signo negativo con el agotamiento emocional, y con signo positivo con las demás variables, aunque en este caso, aunque no se correlaciona de forma significativa con la escala global de *burnout* (como en el caso del vigor y la dedicación), tampoco existe relación significativa ni con la falta de eficacia ni con el compromiso calculado.

Además de lo mencionado, para variable *burnout* (escala global) no se observa relación estadísticamente significativa ni con la pasión por el trabajo (armoniosa y obsesiva), ni con el compromiso organizacional (afectivo, normativo y calculado), ni tampoco con las oportunidades ni los recursos del *empowerment* estructural. Sin embargo, sí se encuentran relaciones estadísticamente significativas y de signo negativo tanto con el *empowerment* estructural (escala global), como con el apoyo y los recursos. Por tanto, puede decirse que el *burnout* no se relaciona con la mayoría de las variables psicosociales estudiadas, y únicamente se puede establecer una relación entre niveles altos de *burnout* con menores niveles de *empowerment* estructural y menos apoyo y recursos.

La dimensión agotamiento emocional obtuvo una correlación negativa y estadísticamente significativa con la pasión armoniosa, el compromiso afectivo y el normativo, y con el *empowerment* estructural y sus cuatro componentes. La única relación estadísticamente significativa y con signo positivo se da entre el agotamiento emocional y el compromiso calculado. No se observa una relación estadísticamente significativa entre esta dimensión y la pasión obsesiva. En síntesis, a mayor agotamiento emocional aparecen menores niveles en prácticamente la totalidad del resto de variables psicosociales, a excepción del compromiso calculado, que será mayor.

Por su parte, la despersonalización y la falta de eficacia se relacionan de forma estadísticamente significativa y con signo negativo con el compromiso calculado, por lo que, a mayores niveles en estas variables, se encuentra un menor compromiso calculado. No se observa rela-

ción estadísticamente significativa entre la falta de eficacia ni con la pasión obsesiva ni con el compromiso normativo. Para el resto de variables psicosociales analizadas, tanto la despersonalización como la falta de eficacia se correlacionan con signo positivo.

Abordando la pasión por el trabajo, existe una relación estadísticamente significativa y con signo positivo con el compromiso afectivo y normativo y con el *empowerment* estructural (con su escala global y sus cuatro componentes). La pasión obsesiva por su parte se correlaciona también con signo positivo tanto con el compromiso organizacional (afectivo, normativo y calculado), como con el *empowerment* estructural (escala global y sus cuatro componentes).

Tanto el compromiso afectivo como el normativo se correlacionan con signo positivo tanto con el *empowerment* estructural, como con sus componentes oportunidades, información, apoyo y recursos. Sin embargo, en el caso del compromiso calculado el signo de esta correlación es negativo con el *empowerment* estructural y con las oportunidades, información y apoyo, no encontrando una relación estadísticamente significativa entre compromiso calculado y los recursos.

Aunque para el presente trabajo, por su carácter exploratorio, no se han incluido hipótesis previas, sí puede constatar que las correlaciones obtenidas entre las distintas variables psicosociales analizadas en este apartado, tanto respecto a su grado de relación como al sentido de las mismas, van en línea de los resultados previamente obtenidos por el equipo de trabajo en otros estudios y con las investigaciones afines desarrolladas en la materia.

5. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

De la muestra analizada de profesionales del ámbito social, puede extraerse que se encuentran trabajadores/as más *engaged* que *burnout* dentro de dicho ámbito, aunque los niveles de ambas variables psicosociales son elevados.

En cuanto al engagement, la media más elevada aparece en la dimensión de dedicación, seguida del vigor, y situándose la más baja en la absorción, aunque todas ellas por encima de la media de la escala.

En el *burnout*, la media más elevada se encuentra en la falta de eficacia, encontrando también unos altos niveles de despersonalización. Sin embargo, es destacable la baja puntuación en agotamiento emocional, esta última dimensión por debajo de la media de la escala.

Respecto a la pasión por el trabajo, se obtiene una pasión armoniosa muy elevada, y una pasión obsesiva por debajo de la media de la escala.

Los resultados reflejan que el compromiso organizacional es principalmente de tipo afectivo. Para el compromiso normativo y el calculado se obtienen puntuaciones por debajo de la media de la escala.

Finalmente, se refleja también para los/as trabajadores del ámbito social un *empowerment* estructural elevado, tanto en la consideración de la escala global como en los cuatro componentes del mismo (oportunidades, información, apoyo y recursos), todos ellos con puntuaciones superiores a la media de la escala, aunque destaca especialmente un alto acceso a las oportunidades en este ámbito.

El *burnout* solo se correlaciona con el *empowerment* estructural, y únicamente con dos de sus cuatro dimensiones (acceso a apoyo y recursos), con signo negativo. Con el resto de variables (sin contar las propias dimensiones del *burnout*) no hay relación estadísticamente significativa.

El compromiso calculado es la segunda variable con más relaciones que no son estadísticamente significativas. No se correlaciona con el engagement (escala global y dimensión absorción), *burnout* (escala global), pasión armoniosa, compromiso afectivo, y acceso a los recursos.

Para el resto de variables psicosociales contempladas en el estudio se obtienen correlaciones estadísticamente significativas entre la mayoría de ellas.

6. REFERENCIAS

- Abdallah, T. (2009). Prevalence and predictors of *burnout* among Palestinian social workers. *International Social Work*, 52(2), 223-233.
- Aragón, J. L. (2006). El Síndrome de quemarse por el trabajo en diversos grupos profesionales de los Servicios Sociales de la provincia de Valencia. En P. Gil-Monte, M. Salanova, J. L. Aragón, y W. Schaufeli. (Eds.), *El síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales* (pp. 45-59). Valencia, España: Diputación de Valencia.
- Aziz, S., Uhrich, B., Wuensch, K. L., y Swords, B. (2013). The Workaholism Analysis Questionnaire: Emphasizing Work-Life Imbalance and Addiction in the Measurement of Workaholism. *Journal of Behavioral & Applied Management*, 14(2), 71-86.
- Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115.
- Barría, J. (2003). Síndrome de *burnout* en asistentes sociales del Servicio Nacional de Menores de la Región Metropolitana. *Psyche*, 12(1), 213-226.
- Benavides, F. G., García, A. M., y Ruiz-Frutos, C. (2014). La salud y sus determinantes. En C. Ruiz-Frutos, J. Delclós, A. M. García, E. Ronda, y F. G. Benavides. (Eds.), *Salud Laboral: Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales* (p. 34). Madrid, España: Editorial Elsevier.
- Borrego-Alés, Y., Vázquez-Aguado, O., y Orgambidez-Ramos, A. (2019). Analysis of the Occupational Health of a Group of Social Workers. En J. L. Sarasola, F. Maturo, y Š. Hošková-Mayerová (Eds.), *Qualitative and Quantitative Models in Socio-Economic Systems and Social Work* (pp. 63-72). Switzerland: Springer International Publishing
- Brown, J. C., y Kanter, R. M. (1982). *Empowerment: key to effectiveness*. Hospital Forum, 25(3), 6-12.
- Carrasco, A. M., Corte, C. M. D. L., y León, J. M. (2010). Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el *burnout* y estrés laboral. *Revista Digital de Prevención*, 1, 1-22.
- Carreón-Guillén, J. (2015). Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. *Contaduría y administración*, 60(1), 31-51.
- Castañeda, E., y García, J. E. (2011). Perspectivas actuales de la adicción al trabajo. *Psicología y Salud*, 21(1), 131-9.
- De Frutos, B., Ruiz, M., y San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. *Psicológica*, 19(3), 345-366.
- De La Fuente, I. N., y Sánchez, E. (2012). Trabajo social, síndrome de estar quemado por el trabajo y malestar psíquico: un estudio empírico en una muestra de trabajadores sociales de la Comunidad de Madrid. *Portularia: Revista de Trabajo Social*, 12, 121-130.

- Durán, M. A., y Manteca, A. J. (2012). Engagement en profesionales de la acción social. Diferencias entre Administración y Tercer Sector desde la perspectiva del modelo de demandas y recursos laborales. *Documentos de trabajo social: Revista de trabajo y acción social*, (51), 45-68.
- European Agency of Safety and Health for Work. (2014). *Healthy workplaces: Manage stress*. Recuperado de https://eguides.osha.europa.eu/stress/IE-EN/story_content/external_files/EU-OSHA%20Manage%20Stress%20campaign%20guide.pdf
- Facal-Fondo, T. (2012). Prevalencia del Síndrome de *Burnout* en trabajadores sociales de los servicios sociales comunitarios. *Portularia: Revista de Trabajo Social*, 12(1), 59-69.
- Federación Internacional de Trabajo Social y Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social. (2014). *Definición Internacional de Trabajo Social*. Recuperado de <https://www.cgtrabajosocial.es/DefinicionTrabajoSocial>
- Fundación PricewaterhouseCoopers. (2018). *Radiografía del Tercer Sector Social en España: retos y oportunidades en un entorno cambiante*. Recuperado de <http://www.plataformatercersector.es/sites/default/files/20180626%20estudio%20fundacion-pwc-tercer-sector-social-2018%20DEF.pdf>
- Guerrero-Barona, E., del Amo, R. G., Moreno-Manso, J. M., y Guerrero-Molina, M. (2018). Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado. Psychosocial risk factors, perceived stress and mental health in teachers. *Revista Clínica Contemporánea*, 9(e2), 1-12.
- Guillén, E. (1993). La burocratización del trabajo social en intervención social. *Cuadernos de Trabajo Social*, (6), 181-193.
- Hackett, R. D., Bycio, P., y Hausdorf, P. A. (1994). Further assessments of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment. *Journal of applied psychology*, 79(1), 15.
- Hofstede, G. (1994). *Values survey module 1994 manual*. Maastricht, The Netherlands: Institute for Research on Intercultural Cooperation.
- Igartua, M. T. (2018). La prevención de los riesgos psicosociales en España: avances y retos. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3º Reg., Belo Horizonte*, 64(97), 43-88.
- Ilaja, B., y Reyes, C. (2016). *Burnout* y estrategias de inteligencia emocional en profesores universitarios: implicaciones en la salud laboral educativa. *Psicología desde el Caribe*, 33(1), 31-46.
- Jenaro, C., Flores, N., y González, F. (2007). Síndrome de *burnout* y afrontamiento en trabajadores de acogimiento residencial de menores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(1), 107-121.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., Shamian, J., y Wilk, P. (2001). Impact of structural and psychological *empowerment* on jobstrain in nursing worksettings: expanding Kanter's model. *Journal of nursing Administration*, 31(5), 260-272.
- Malander, N. M. (2016). Síndrome de *burnout* y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario. *Ciencia & trabajo*, 18(57), 177-182.

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

Martín, F., y Pérez, J. (1997). *Factores psicosociales: metodología de evaluación* (NTP 443). Barcelona, España: INSHT.

Maslach, C., y Jackson, S. E. (1986). *The Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychology Press.

Mendoza-Sierra, M. I., Orgambidez-Ramos, A., Borrego-Alés, Y., Gonçalves, G., y Santos, J. (2014). Translate into Spanish of the Conditions for Work Effectiveness Questionnaire (CWEQ II). *Universitas Psychologica*, 13(3), 923-934.

Meyer, J. P., y Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.

Moncada, S., y Llorens, C. (2014). Factores psicosociales. En C. Ruiz-Frutos, J. Delclós, A. M. García, E. Ronda, y F. G. Benavides. (Eds.), *Salud Laboral: Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Madrid, España: Editorial Elsevier.

Navarro-Abal, Y., López-López, M. J., y Climent-Rodríguez, J. A. (2018). Engagement (compromiso), resiliencia y empatía en auxiliares de enfermería. *Enfermería Clínica*, 28(2), 103-110.

Nunnally, J., y Bernstein, I. (1994). *Psychometric Theory* (3 ed.). New York, U.S.A.: MacGraw-Hill.

Orgambidez-Ramos, A., Borrego-Alés, Y., y Vázquez-Aguado, O. (2019). Self-efficacy and organizational commitment among Spanish nurses: the role of work engagement. *International nursing review*, (00), 1-8. doi: 10.1111/inr.12526

Orgambidez-Ramos y Borrego-Alés (Noviembre de 2018). Pasión por el trabajo y empoderamiento organizacional: Prevención del *burnout* en trabajadores sociales. En E. Sobremonte (Presidencia). Comunicación presentada en el *III Congreso Internacional y XII Congreso de Facultades y Escuelas de Trabajo Social de las universidades españolas (CIFETS 2018)*, Bilbao, España.

Orgambidez-Ramos, A., Borrego-Alés, Y., Vázquez-Aguado, O., y March-Amegual, J. (2017). Structural *empowerment* and *burnout* among Portuguese nursing staff: An explicative model. *Journal of nursing management*, 25(8), 616-623.

Orgambidez-Ramos, A., Borrego-Alés, Y., y Gonçalves, G. (2014). Passionate Workers: A Spanish Adaptation of the Passion Scale. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30, 43-48.

Organización Mundial de la Salud. (1948). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*. Ginebra. Recuperado de https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf

Organización Mundial de la Salud. (1977). 30ª Asamblea Mundial de la Salud, Parte II. *Actas Oficiales de la Organización Mundial de la Salud*, (241), 496.

Ramiro, B. E. (2014). Una aproximación a la influencia de la Inteligencia Emocional Percibida en su relación con los niveles de *Burnout* y Engagement en el desempeño del Trabajo Social. *AZARBE, revista internacional de trabajo social y Bienestar*, (3), 123-131.

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.

Salanova, M. (2006). Medida y evaluación del *burnout*: nuevas perspectivas. En P. Gil-Monte, M. Salanova, J. L. Aragón, y W. Schaufeli. (Eds.), *El síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales* (pp. 27-43). Valencia, España: Diputación de Valencia.

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

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

Schaufeli, W. (2004). The Future of Occupational Health Psychology. *Applied Psychology: An International Review*, 53(4), 502-517.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., y Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.

Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. *International Journal of Nursing Studies*, 46(7), 1012-1024.

Soto, A., y González, S. (2018). Satisfacción laboral y desgaste profesional en trabajadores de servicios sociales de atención a la infancia. *Trabajo social global-Global Social Work: Revista de investigaciones en intervención social*, 8(14), 80-107

Trepanier, S., Fernet, C., Austin, S., Forest, J., y Vallerand, R. J. (2014). Linking job demands and resources to *burnout* and work engagement. *Motivation and Emotion*, 38(3), 353-366.

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

Vecina, M. L., y Chacón, F. (2013). Is engagement different from satisfaction and organizational commitment? Relations with intention to remain, psychological well-being and perceived physical health in volunteers. *Anales de psicología*, 29(1), 225-232.

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