

¿RUPTURA O CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO PSICOLÓGICO? UNA REVISIÓN META-ANALÍTICA DE LA INVESTIGACIÓN EMPÍRICA

¿PSYCHOLOGICAL CONTRACT, BREACH OR FULFILMENT? A META-ANALYTIC REVIEW OF EMPIRIC RESEARCH

GABRIELA TOPA Y FRANCISCO JOSÉ PALACÍ*

Departamento de Psicología Social y de las Organizaciones. Facultad de Psicología (UNED)

Resumen

La revisión de 96 estudios sobre el contrato psicológico arroja 41 estudios primarios que se incluyeron en una revisión meta-analítica usando 28 la ruptura percibida como predictor y 13 el cumplimiento. En este estudio, los procedimientos meta-analíticos se usan para examinar las relaciones entre la ruptura percibida del contrato psicológico o el cumplimiento y los resultados, tales como el compromiso organizacional, la satisfacción laboral o las conductas de ciudadanía organizacional. Todos muestran tamaños del efecto significativos, con la relación menor entre la ruptura percibida y el rendimiento. Se examinan las variables moderadoras pero explican sólo un porcentaje de la variabilidad de los estudios primarios. Los resultados se discuten en orden a proveer implicaciones teóricas y empíricas.

Abstract

A review of 96 studies on psychological contract yielded 41 primary studies included in a meta-analytic revision, 28 using perceived breach as a predictor and 13 using fulfillment. In this study, meta-analytic procedures were used to examine the relationship between psychological contract perceived breach or fulfillment and outcomes, such as organizational commitment, job satisfaction and organizational citizenship behaviors. All yielded significant effect sizes, with the smallest for the relationship the perceived breach of the psychological contract or its fulfillment and the outcomes of the variability in primary studies. Results are discussed in order to provide theoretical and empirical implications.

Palabras claves

Meta-análisis, contrato psicológico, ruptura, cumplimiento.

Keywords

Psychological contract, meta-analysis, fulfillment, perceived breach, outcomes.

* Correspondencia con los autores: Gabriela Topa Cantisano. UNED. Facultad de Psicología. C/Juan del Rosal, 10 Despacho 1.17, 28040. Madrid España gtopa@bec.uned.es

Introducción

En la última década, el contrato psicológico se ha manifestado como un modelo teórico amplio que contribuye a la explicación de las relaciones laborales complejas y cambiantes. Pero los estudios empíricos que lo aplican contienen resultados de gran variabilidad y hasta contradictorios, para cuya interpretación serían de utilidad las síntesis cuantitativas. El meta-análisis es una técnica que valora globalmente los hallazgos de un grupo de estudios relativos a una misma cuestión, poniendo así de manifiesto tendencias, más allá de los datos de una investigación empírica concreta (Sánchez, Olivares y Rosa, 1998).

El contrato psicológico: Ruptura vs Cumplimiento

El contrato psicológico es un conjunto de creencias individuales que la persona tiene acerca de las obligaciones y beneficios recíprocos establecidos en una relación de intercambio (Rousseau 1989; Porter, Pierce, Trípoli y Lewis 1998; Turnley y Feldman, 1999; 2000; Guglielmi, 2003). Aunque no existe un consenso absoluto en lo que respecta a su definición, la mayoría de los autores señalan que el contrato psicológico se centra en las promesas que las partes han intercambiado en las fases constitutivas de dicho contrato, por lo tanto se exigirá un equilibrio resultante de comparar qué se había prometido y qué se ha cumplido finalmente. A partir de estas definiciones teóricas, las operacionalizaciones de los diversos componentes del modelo han seguido dos grandes caminos. Uno de ellos se ha centrado en el cumplimiento del contrato psicológico y el otro en la ruptura o violación percibida, explorándose en ambos casos los efectos sobre las actitudes y las conductas de los trabajadores.

El cumplimiento se define como la percepción de que los intercambios recíprocos entre el empleado y la organización se ajustan a las promesas previas y tales intercambios se considerarán los indicadores centrales de la relación. Freese y Schalk (1996) proponen el primer cuestionario sobre cumplimiento de las diversas dimensiones del contrato a partir de listados

previos de expectativas y valores laborales. Esta línea de trabajo que utiliza variables criterios actitudinales, como el compromiso o la identificación con la organización, y conductuales como el absentismo dará lugar a diferentes modos de operativizar las medidas de cumplimiento del contrato psicológico. Sin embargo, parece perder preeminencia ante la otra línea de investigación, aquella centrada en la ruptura o violación. La ruptura de contrato psicológico es una experiencia subjetiva referida a la percepción de una de las partes de que la otra ha fallado en el cumplimiento adecuado de sus obligaciones y promesas (Rousseau, 1989; Robinson, 1996). Como señala Cassar (2001) la ruptura del contrato es quizá el constructo de mayor relevancia dentro de todo el marco teórico y a partir de las primeras investigaciones empíricas (Robinson y Morrison, 1995; Robinson, 1996) se han explorado un conjunto amplio de resultados personales y organizacionales. En la literatura frecuentemente 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 afectivo o emocional —la violación— que constituyen la experiencia global de incumplimiento percibido del contrato psicológico.

Por otra parte, tampoco existe consenso en cuanto a la forma de operativizar las diversas medidas, tanto de cumplimiento como de ruptura del contrato psicológico. Resulta tan frecuente preguntar a las personas en qué medida creen que sus empleadores han cumplido con las promesas efectuadas al inicio de la relación laboral como pedirles que indiquen si tales niveles de cumplimiento son suficientes para ellos o solicitarles una comparación entre lo prometido y lo recibido. En esta revisión meta-analítica, hemos optado por incluir todas las medidas de cumplimiento del contrato psicológico en un mismo conjunto e idéntica decisión se ha tomado en lo que respecta a las medidas de percepción de ruptura del contrato psicológico y de violación del contrato. Entendemos que las diferentes medidas operativas usadas dentro de uno y otro conjunto de estudios nos permiten evaluar sendos constructos.

Propósito de esta revisión

Aunque la investigación empírica, tanto referida al cumplimiento como a la ruptura del contrato, se ha incrementado notablemente con los años, no todos sus resultados son consistentes. A primera vista parece claro que el cumplimiento se asocia a un incremento de los resultados deseables y a un decremento de los indeseables tanto para la persona como para la organización, mientras que la ruptura sigue un patrón de relaciones inverso. Sin embargo, cuando exploramos con más detenimiento encontramos hallazgos de gran variabilidad e incluso contradictorios entre sí. Esta discrepancia es la que justifica en primer término este trabajo. La presente revisión cuantitativa está motivada, además, por la ausencia de meta-análisis previos sobre el contrato psicológico y por la conveniencia de hallar una valoración global del tamaño del efecto del cumplimiento y de la ruptura de contrato psicológico sobre los resultados, tanto actitudinales como conductuales. Finalmente, podríamos aportar algunas sugerencias para futuras investigaciones empíricas relativas a la influencia de las características metodológicas de los estudios sobre sus resultados.

Factores que pueden afectar a las estimaciones en los diversos estudios

Los diferentes grupos investigadores ya han señalado que hay un número de variables que pueden afectar a los resultados de sus estudios, especialmente aquellas relacionadas con características específicas de la relación laboral.

Variables demográficas: Turnley y Feldman (1999) admiten que las características individuales afectan a la probabilidad de que las personas interpreten el incumplimiento del contrato como violación o ruptura. Según ellos las discrepancias relativas a la seguridad laboral serán más salientes para los trabajadores de mayor edad mientras que las relativas al entrenamiento y desarrollo lo serán para los más jóvenes. Así, Koritko (2002) encuentra que la ruptura de contrato psicológico parece incrementarse con la edad en su muestra, pero estos hallazgos no son en absoluto generalizados. En

relación con la permanencia en la organización, la mayoría de los estudios no logran demostrar que esta característica se relacione significativamente con la ruptura o el cumplimiento percibido del contrato. Otros señalan que a mayor tiempo en la organización menos impacto de la ruptura sobre las actitudes y conductas (Guglielmi, 2003).

Categorías ocupacionales: Hallier y James (1997) señalan que los directivos intermedios a menudo muestran dos tipos de contratos psicológicos, puesto que como empleados tienen una relación contractual con los directivos superiores pero también actúan como agentes del contrato psicológico de sus subordinados. A ello se suma que con frecuencia las actividades directivas coinciden con tareas de un alto contenido en conocimientos. Flood, Turner, Ramamoorthy y Pearson (2001) afirman que los trabajadores del conocimiento poseen un conocimiento tácito y sus resultados muestran que sólo cuando estos trabajadores perciben cumplidas sus expectativas se sienten obligados a contribuir a la empresa. En este sentido, los autores sugieren que la percepción de ruptura de contrato puede diferir según las categorías ocupacionales.

Tipos de contratos y empresas: Es un rasgo central del contrato psicológico el marco temporal en que éste se desenvuelve. Los estudios que han explorado las diferencias entre empleados a tiempo parcial o completo, entre permanentes y temporales se han centrado en el cumplimiento más que en la ruptura. Freese y Schalk (1996) ya reportan que los empleados a tiempo parcial perciben menos cumplidas sus oportunidades para el desarrollo personal, aunque no acusan este efecto en otras dimensiones de la relación laboral. Conway y Briner (2002) hallan que los empleados a tiempo parcial se muestran con mayor afecto positivo y satisfacción laboral, mientras Mc Donald y Makin (2000) habían señalado que los trabajadores temporales y permanentes de su estudio no diferían en sus niveles globales de cumplimiento del contrato psicológico. En lo referente al tipo de empresa - pública o privada - hay escasa investigación sobre el contrato psicológico en el ámbito público, quizá por la presunción de que es un sector estable del mercado laboral y ajeno al cambio. Una investigación con 171 directi-

vos de empresas públicas, referida por Cassar (2001), encuentra que la mayoría de los términos contractuales valorados por los empleados se perciben como incumplidos.

Relaciones con los resultados

Un amplio abanico de resultados actitudinales y comportamentales son considerados como consecuencias de la ruptura o el cumplimiento del contrato psicológico, pero sólo se encuentra evidencia empírica suficiente en un número limitado de dimensiones, cuyos discrepancias más relevantes se examinan a continuación.

El compromiso organizacional es una actitud que expresa el vínculo emocional entre el individuo y la organización, de modo que los miembros fuertemente comprometidos se identifican e implican con los valores y metas de la organización y desean continuar en ella. La relación entre compromiso y ruptura se ha explorado empíricamente pero los hallazgos tienen discrepancias. Ten Brink, Den Hartog, Koopman y Van Muijen (2000) verifican que el cumplimiento de algunas dimensiones del contrato muestra correlaciones negativas con el compromiso, mientras el de otras dimensiones es positivo y estadísticamente significativo, al igual que otros estudios (Kickul, 2001a; Lester, Turnley, Bloodgood y Bolino, 2002).

Las conductas de ciudadanía organizacional (OCB: *organizational citizenship behavior*) son aquellas que van más allá del rendimiento en el trabajo y que contribuyen, incluso a largo plazo, a la efectividad organizacional, como la obediencia, la lealtad y la participación. Como correlatos conductuales de la percepción del incumplimiento del contrato la relación es siempre negativa, pero los hallazgos no son uniformes. Lester y Kickul (2001) encuentran que tan sólo dos dimensiones de las 32 que proponen en su cuestionario de ruptura muestran relaciones significativas con las conductas de ciudadanía. Los estudios que se han centrado en el cumplimiento señalan discrepancias tan grandes entre las dimensiones de las conductas de ciudadanía como pesos de regresión que oscilan entre .30 para la lealtad y .02 para la obediencia (Coyle - Shapiro, 2002).

Frente a la percepción de deterioro en su relación con la organización los empleados pueden emplear varios cursos de acción: salida, voz, negligencia y lealtad. Kickul y Lester (2001) encuentran que tan sólo en 21 dimensiones de la ruptura de contrato, de las 32 consideradas, se hallan relaciones positivas con la intención de abandono de la empresa. En otra investigación, Kickul, Lester y Finkl (2002) verifican la misma discrepancia según se tomasen en consideración la ruptura de contrato en los aspectos extrínsecos o en los intrínsecos.

La satisfacción laboral es un estado emocional placentero y positivo que resulta de las percepciones de uno respecto de su trabajo. En las investigaciones sobre el contrato psicológico la satisfacción laboral ha sido usada frecuentemente como resultado tanto de la ruptura percibida como del cumplimiento, pero los hallazgos no son tan consistentes como se podría esperar. Cassar (2001) encuentra que ciertas dimensiones de la ruptura del contrato muestran relaciones negativas con la satisfacción laboral, mientras otras las tienen positivas.

El rendimiento en el trabajo parece que no necesita ser definido pero en la relación entre ruptura de contrato y rendimiento encontramos las mayores discrepancias. Algunos estudios sólo encuentran que 4 de las 32 dimensiones de la ruptura consideradas tienen relaciones positivas y significativas con el rendimiento. Bunderson (2001) refiere un rango amplio de relaciones entre la ruptura y el rendimiento según se atiende a los aspectos administrativos ($r = .13$) o profesionales ($r = -.21$) mientras que Lester *et al.*, (2002) encuentran también disparidades.

Cuando hay confianza en la organización, las personas asumen riesgos que de otro modo evitarían. Dentro del marco teórico de la percepción de ruptura del contrato se señaló (Robinson, 1996; Rousseau, 1995) la importancia de la confianza como moderador del impacto que la percepción del incumplimiento de las promesas tiene sobre las actitudes y conductas posteriores, aunque no en número suficiente para permitirnos valorar este aspecto con los procedimientos meta-analíticos, que nos exigirían recurrir a la combinación de esta metodología con el análisis de ecuaciones estructurales. La mayoría de los estudios consideran la con-

fianza como un resultado de la ruptura de contrato, pero aún dentro de este grupo se hallan relaciones de tamaño muy diverso. En concreto, Guglielmi (2003) halla en su muestra europea relaciones negativas que oscilan entre $r = -.54$ y $r = -.65$, según la organización. Mientras tanto, Robinson (1996) encuentra valores más moderados ($r = -.33$) y otros han distinguido dimensiones dentro de la ruptura de contrato comprobando que las relaciones con la confianza pueden oscilar desde $r = -.51$ para el respeto a $r = .08$ para la seguridad laboral (Cassar, 2001).

En resumen, sobre la base de estos resultados se puede destacar que las discrepancias en las relaciones del cumplimiento y de la ruptura percibida del contrato con las actitudes y conductas son grandes. También es de interés considerar la disputa metodológica relativa al uso de medidas globales como las de cumplimiento o de medidas de discrepancia, como las de ruptura del contrato. Como algunos autores han sugerido (Coyle – Shapiro y Kessler, 2002), el uso de tales medidas asume que la relación de ambos términos de la diferencia con los resultados es idéntica. Sin embargo, si ambas medidas son operacionalizaciones equivalentes del mismo concepto entonces se podría esperar que los resultados de ambas revisiones sean consistentes entre sí. A partir de estos resultados discrepantes se llevarán adelante dos revisiones meta-analíticas independientes, una sobre la ruptura percibida del contrato psicológico y otra sobre el cumplimiento del contrato. Así se proponen las hipótesis como sigue: en relación con la ruptura del contrato 1) se espera que sean negativas las relaciones con las actitudes deseables del empleado (satisfacción laboral y compromiso) y que sean también negativas, aunque de menor significación, las relaciones con sus conductas deseables (conductas de ciudadanía y rendimiento), 2) dentro de ellas, se esperan relaciones positivas entre ruptura e intención de abandono y entre ruptura y negligencia en las tareas del rol y 3) se espera hallar un efecto moderador del tipo de contrato laboral, del tipo de ocupación y de empresa sobre la relación entre ruptura y resultados, aunque no podamos predecir la dirección de ese efecto. En lo que se refiere al cumplimiento del contrato: 1) se esperan relaciones positivas con el compromiso y las conductas de ciudadanía, 2) se espera que di-

chas relaciones sean de mayor tamaño para la actitud que para la conducta y 3) se espera hallar un efecto moderador del tipo de contrato laboral, del tipo de ocupación y de empresa sobre la relación entre cumplimiento y resultados, aunque no podamos predecir la dirección de ese efecto.

Método

Muestra de estudios de ambos meta-análisis

La búsqueda de estudios empíricos se realizó a través de las bases de datos informatizadas Psyc-INFO; Academic Search Premier, Business Source Premier, Dissertation Abstracts and EconLite utilizando las palabras claves *psychological contract, fulfillment, breach, psychological contract violation, perceived breach*. Se hicieron búsquedas descendentes a partir de las referencias bibliográficas de los artículos hallados y se contactó con otros investigadores del área para obtener estudios no publicados. Se obtuvieron 96 estudios de los cuales se escogieron 28 potenciales candidatos para ser incluidos en la revisión sobre ruptura del contrato y 19 para la revisión sobre cumplimiento. Las principales razones para descartar estudios fueron la falta de medidas de ruptura o cumplimiento o el uso de procedimientos cualitativos. Los estudios seleccionados debían cumplir los siguientes criterios de inclusión: a) incluir al menos una medida de ruptura de contrato psicológico o de cumplimiento del contrato, b) incluir al menos una medida de resultados actitudinales, o bien de resultados comportamentales y c) aportar datos suficientes como para poder calcular el tamaño del efecto.

Finalmente la revisión relativa a la ruptura de contrato incluyó 27 estudios originales que aportaron 31 muestras independientes y la revisión sobre el cumplimiento incluyó 13 estudios originales que aportaron 16 muestras independientes. A partir de estos estudios se recogieron un total de 79 tamaños del efecto para el meta-análisis de ruptura percibida y 28 para el de cumplimiento del contrato. Pese a que el número de tamaños del efecto es de 107 en toda la revisión cada una de las revisiones meta-analíti-

cas que se conducen seguidamente está basada en un número menor de tamaños del efecto en función de las variables criterio puestas en consideración en cada caso. Aunque ciertamente el mejor argumento que sustenta la validez de los resultados meta-analíticos es la inclusión de una gran cantidad de estudios primarios, también es cierto que muchas revisiones recientes en psicología se conducen con k generales grandes que luego se reducen si se analizan subgrupos de estudios con algún criterio particular.

Se codificaron las características de los estudios a fin de comparar los resultados obtenidos e identificar la influencia de variables mediadoras con la clasificación de las variables sugerida por Lipsey y Wilson (2001): sustantivas del estudio y de la muestra, metodológicas y extrínsecas.

Para corroborar la fiabilidad de la codificación se hizo un estudio sobre una muestra (20%) del total de los artículos incluidos por dos codificadores independientes, alcanzando un nivel de acuerdo ($r = .87$). Los desacuerdos se resolvieron revisando el manual de codificación.

Selección y cálculo del tamaño del efecto

Como índice del tamaño del efecto se utilizó r , porque los estudios del área revisada normalmente refieren sus resultados en esta métrica, y no parecía oportuno hacer transformaciones a otras métricas (Lipsey y Wilson, 2001). Hay una variedad de procedimientos para ajustar los tamaños del efecto obtenidos en los estudios individuales, según ciertas formas de error o *artifacts* presentes en tales estudios primarios cuyo objetivo es permitir al investigador acercarse lo más posible a la estimación de la magnitud real de la relación que representa el tamaño del efecto (Lipsey y Wilson, 2001: 108). De entre todas ellas, se optó por ajustar el tamaño del efecto según la fiabilidad de la variable predictora, el cumplimiento o la ruptura de contrato psicológico, según el caso. Muchos estudios no incluían información acerca de la fiabilidad las medidas de resultado que pudiera ser usada para corregir las correlaciones por la fiabilidad de las variables criterio. La mayoría (78%) de los estudios incluidos contenían medidas de consistencia interna pero si esta no estaba disponible se susti-

tuyó por la fiabilidad media de los estudios considerados ($= .75$ para la ruptura y $= .82$ para el compromiso).

Muchos estudios refieren múltiples medidas de ruptura percibida, de las variables criterio o de ambas. Cuando estos estudios se han encontrado se calcularon medidas compuestas en base a la correlación promedio entre las medidas reportadas. Con respecto a la cuestión de la independencia de los tamaños de los efectos se decidió que si los resultados examinados por los estudios eran equiparables entre sí a nivel de constructo, se podía asumir que se trataba de diferentes operacionalizaciones del mismo constructo, como en el caso de *intention to leave* y *turnover intention*; *neglect in role duties*, *anticitizenship behaviors* y *deviant work behavior*. En los restantes casos, como las variables de resultado implicaban diferentes constructos, no asimilables entre sí, se optó por efectuar los análisis por separado, tal como si se tratara de meta-análisis independientes. Luego, en cada meta-análisis independiente, se recogió sólo un tamaño del efecto por estudio, excepto en el caso del estudio de Lester, Turnley y Bloodgood (2002) que refería dos tamaños del efecto correspondientes a dos muestras distintas, una de empleados y la otra de supervisores y en el estudio de Guglielmi (2003) que recogía por separado los datos de cuatro muestras distintas. En los estudios sobre cumplimiento, tres investigaciones usaron más de una muestra y aportaron un tamaño del efecto por cada una de ellas (Van Dyne y Ang, 1998; Ten Brink et als., 2001; Conway y Briner, 2002). Para los cálculos subsiguientes se usó la transformación de Fisher Z_r , tal como se recomienda (Lipsey y Wilson, 2001) y para obtener el tamaño del efecto global para los k estudios se ponderó éste valor por el inverso de la varianza, también ajustada al nivel de alpha. El tratamiento de los datos se efectuó con la ayuda del paquete estadístico SPSS y las macros de Lipsey y Wilson. Para la identificación de datos atípicos, se usó el gráfico de tallo y hojas y un dato se ha considerado atípico si tenía un valor extremo. Se optó por realizar los análisis, incluyéndolos y excluyéndolos, a fin de valorar el cambio que estos datos extremos podían producir en los resultados. Un importante problema en la

interpretación de los resultados meta-analíticos es el potencial sesgo del tamaño del efecto promedio debido al error de muestreo o a la sistemática omisión de estudios difíciles de encontrar. Orwin (1983) calculó el «Índice de tolerancia a los resultados nulos» que estima el número de estudios que sería necesario haber perdido, con un tamaño del efecto igual a cero, para que el tamaño del efecto promedio se volviese no significativo. En este meta-análisis, al incluir investigaciones no publicadas y alcanzar unos valores del índice de tolerancia que sería difícil conseguir dada la escasez de estudios empíricos sobre la materia, es posible admitir que los resultados no se encuentran gravemente amenazados por el sesgo de publicación.

Resultados

Estimaciones del tamaño del efecto y estadísticos primarios

En el meta-análisis sobre ruptura de contrato hubo una muestra global de 7262 personas ($\bar{x} = 234.26$, d.t.=191.5) y en el meta-análisis sobre cumplimiento, una muestra global de 18693, ($\bar{x} = 1168$, d.t.= 2123). Es oportuno hacer notar que la muestra es menor en el primer caso que en el segundo aunque haya mayor cantidad de estudios incluidos debido a que hay estudios relativos al cumplimiento del contrato que han empleado muestras de tamaño muy superior al habitual, como la investigación de Coyle-Shapiro y Kessler (2000) con 7956 participantes.

TABLA 1. Características de la muestra: frecuencias y porcentajes

Variable	Categorías	Predictor: ruptura		Predictor: cumplimiento	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Contrato laboral	No especificado	18	60	13	81.2
	Permanente	11	36.7	2	12.5
	Temporal	1	3.3	1	6.25
Categorías ocupacionales	Directivos	9	30		
	No directivos	12	40	5	31.2
	Mixta	9	30	11	68.7
Tipo de empresa	Pública	8	25.8	3	18.75
	Privada	19	61.3	13	81.2
	No especificado	4	12.9		
Diseño del estudio	Longitudinal	7	23.3	3	18.7
	Transversal	23	76.7	13	81.2
Procedimiento de recogida de datos	Correo	11	35.5	5	31.2
	Encuesta	17	54.8	11	68.7
	Internet	3	9.7		
Años de publicación	1995	1	3.6		
	1996	1	3.6		
	1998	2	7.1	3	18.7
	1999	3	10.7		
	2000	3	10.7	3	18.7
	2001	5	17.9	1	6.25
	2002	7	25	4	25
	2003	6	21.4	5	31.2
Publicación	si	26	16.1	12	75
	no	5	83.9	4	25
Procedencia de la muestra	Norte América	22	71	1	6.25
	Europa	7	22.6	12	75
	Asia	2	6.5	2	12.5
	Otras			1	6.25

Tabla 2. Estadísticos descriptivos de la muestra

Variabes	k	Media	D.T.	Mín.	Max.
Predictor: ruptura de contrato					
Edad	24	36.29	5.12	27.60	45
Permanencia	22	6.91	4.24	3	21
Sexo (porcentaje de varones)	29	54.295	14.81	22	83.5
Predictor: cumplimiento de contrato					
Edad	12	36.99	6.06	26.9	44.5
Permanencia	11	6.88	2.91	1.5	10.5
Sexo (porcentaje de varones)	16	47.95	21.6	16	80

La medida fundamental de la existencia de relación entre las variables de este meta-análisis fue el tamaño del efecto medio que, en este caso, corresponde a r . Si en el intervalo de confianza no se incluye el cero, la hipótesis nula de que la relación entre la ruptura de contrato y el resultado en cuestión es igual a cero, podrá ser rechazada con un nivel de $p=.05$.

Meta-análisis globales con todos los criterios. En el primer conjunto de análisis todos los resultados fueron combinados en una variable dependiente, invirtiendo las puntuaciones de los resultados indeseables (negligencia o intención de abandono). El tamaño y dirección de los resultados apoya las hipótesis, mostrando patrones de relación diversos para cada uno de los predictores. En concreto se observa un impacto negativo de la ruptura sobre los resultados mientras hay un impacto positivo del cumplimiento sobre esos mismos resultados. Según el criterio de Cohen (1988) los tamaños del efecto son medios para la ruptura de contrato y para el cumplimiento.

Meta-análisis separados según las variables criterio utilizadas. En el meta-análisis global el test Q es significativo para todos los tamaños del efecto, indicando más variabilidad en los resultados de la que puede esperarse por azar. A partir de aquí se separan los análisis referidos al cumplimiento y a la ruptura. En los estudios sobre la ruptura se han realizado meta-análisis que tienen como criterios las conductas de ciudadanía, el compromiso, la satisfacción, la confianza organizacional, la negligencia en el rol, la intención de abandono y el rendimiento. En el caso del cumplimiento, sólo se han efectuado para el compromiso y las conductas de ciuda-

danía, al no contar con estudios suficientes en las restantes variables criterio.

En las conductas de ciudadanía organizacional, los tamaños del efecto promedios indican que a mayor percepción de ruptura hay un descenso en las conductas de ciudadanía organizacional ($r = -.34$) y que, a mayor cumplimiento del contrato, más conductas de ciudadanía ($r = .32$). Ninguno de los modelos categóricos explica la variabilidad entre los estudios de modo acabado, aunque sí es cierto que el tipo de contrato laboral, el tipo de empresa y la categoría ocupacional dan cuenta de una parte de esa variabilidad, ya que sus valores para Q_b resultan estadísticamente significativos, pese a que todavía queda variabilidad por explicar debido a los valores de Q_w también lo son. En este sentido se puede afirmar que tanto el tipo de contrato como el tipo de empresa y la categoría ocupacional sí influyen en el tamaño del efecto, observándose que los trabajadores con contratos permanentes muestran el menor tamaño del efecto, tanto si el predictor es el cumplimiento como si es la ruptura, lo cual parece contradecir las hipótesis de algunos estudios particulares relativas a la relación entre ruptura percibida y conductas de ciudadanía en función de la duración temporal de los contratos. Los grupos que mezclan directivos y otras categorías y cuyas muestras son de procedencia norteamericana manifiestan los tamaños del efecto mayores, con cualquiera de los dos predictores. En la empresa privada se registra el menor tamaño del efecto para la relación entre ruptura percibida y conductas de ciudadanía, al igual que para la relación entre cumplimiento y conductas.

TABLA 3. Tamaños del efecto promedio para cada meta-análisis

Variable criterio	k	N total	r (1)	D.T.r(1)	r (2)	D.T. r(2)	I.C. 95%		Q (g.l.)	p	Índice de tolerancia a resultados nulos
							Li	Ls			
Predictor: Ruptura de contrato											
Todos los resultados	79	18897	-.30	.21	-.34	.24	-.35	-.32	866.18(78)	$p < .000$	126.4
OCB	12	669	-.31	.19	-.35	.223	-.38	-.31	143.47 (11)	$p < .000$	20.4
Compromiso organizacional	12	1916	-.38	.15	-.41	.15	-.45	-.37	38.16 (11)	$p < .000$	21.84
Intención de abandono	9	3224	.36	.13	.38	.140	.36	.42	52.86 (8)	$p < .000$	2.16
Satisfacción laboral	15	3133	-.43	.19	-.48	.23	-.51	-.45	137.17 (14)	$p < .000$	29.4
Confianza Organizacional	10	1652	-.36	.14	-.41	.16	-.45	-.36	34.53 (9)	$p < .000$	16.6
Negligencia	6	2462	.20	.16	.25	.11	.21	.29	27.38 (5)	$p < .000$	3.84
Rendimiento	15	2929	-.09	.17	-.10	.19	-.14	-.06	90.69 (14)	$p < .000$	17.7
Predictor: cumplimiento del contrato											
Todos los resultados	28	44617	.28	.14	.32	.15	.31	.33	842.53 (27)	$p < .000$	10
OCB	10	16119	.26	.14	.29	.16	.27	.31	312.21(9)	$p < .000$	4.2
Compromiso	11	17131	.34	.04	.35	.05	.37	.40	40.34 (10)	3.3	

k = número de correlaciones. (1) ponderada no corregida por alfa (2) ponderada y corregida por alfa. (D.T. :desviación típica; I.C. 95%: intervalo de confianza al 95%; Li.: límite inferior; Ls.: límite superior)

Nota: los valores de N para los análisis con todos los resultados no coinciden con la muestra global descrita en el texto debido a que en algunos estudios se ha obtenido más de un tamaño del efecto considerando diferentes variables criterios.

En el compromiso organizacional, a mayor percepción de ruptura de contrato, menor compromiso organizacional ($r = -.41$) y a mayor cumplimiento, mayor compromiso ($r = .35$). En este subgrupo de estudios no hay modelos categóricos que expliquen variabilidad de los resultados con excepción de la procedencia de la muestra para el grupo de estudios relativos a la ruptura. En cambio se observa que los tamaños del efecto que el impacto de la ruptura sobre el compromiso parece ser más fuerte que el del cumplimiento.

En la intención de abandono, el tamaño del efecto promedio ponderado indica una relación positiva con la ruptura de contrato ($r = .38$). Nuevamente en este caso ningún modelo categórico explica la variabilidad entre los estudios de forma absoluta, pero tanto el tipo de contra-

to y de empresa como la categoría ocupacional dan cuenta de una parte de ella. Estos tres rasgos de los estudios parecen influir sobre los tamaños del efecto ya que los niveles de probabilidad asociados a sus valores de Q_b resultan estadísticamente significativos. Además se encuentra que los trabajadores con contratos permanentes muestran muy baja relación entre ruptura e intención de abandono ($r = .23$), así como los trabajadores que pertenecen a empresas públicas ($r = .25$). En relación con la categoría ocupacional, los directivos muestran mayor intención de abandono en relación con la ruptura del contrato ($r = .47$). En la satisfacción se observa que a mayor ruptura percibida, menor satisfacción laboral ($r = -.48$). Si bien es cierto que ninguno de los modelos categóricos propuestos explica la variabilidad totalmente, las variables categóricas introducidas en el análisis dan cuen-

TABLA 4. Análisis de varianza ponderado sobre conductas de ciudadanía organizacional

Variables y categorías	Predictor: ruptura de contrato					Predictor cumplimiento de contrato						
	r(2)	D.T.	r(2)	95% C.I.	Qb (g.l.)	Qw (g.l.)	r(2)	D.T.	r(2)	95% C.I.	Qb (g.l.)	Qw (g.l.)
VARIABLE CRITERIO CONDUCTAS DE CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL												
Contrato laboral					53.84(2)**	89.63(9)**					10.49(2)*	301.72(7)**
No especificado	-.41	.02	-.44/-.37				.30	.008	.28/.32			
Permanente	-.08	.03	-.16/-.005				.20	.05	.10/.31			
Temporal	-.31	.08	-.47/-.13				.73	.16	.40/.99			
Categorías ocupacionales					51.81 (2)**	91.66(9)**					199.64(1)**	112.57(8)**
Directivos	-.38	.02	-.42/-.32									
No directivos	-.44	.02	-.48/-.39				.35	.02	.33/.37			
Mixta	-.12	.03	-.19/-.04				.02	.009	-.03/.06			
Tipo de empresa					56.07 (2)**	87.40(9)**					149.03 (1)**	163.18 (8)**
Pública	-.41	.07	-.53 / -.28				.35	.009	.33 / .37			
Privada	-.19	.03	-.25 / -.14				.07	.02	.03 / .11			
No especificada	-.45	.02	-.49 / -.41									
Publicación					.67 (1)	142.79(10)**					1.30(1)	310.90 (8)**
No	-.38	.05	-.46 / -.29				.23	.05	.11/ .35			
Si	-.34	.01	-.37 / -.31				.30	.01	.28/.32			
Procedencia de muestra					.19 (1)	143.27(9)**					4.36(2)	307.84 (7)**
Norte América	-.35	.02	-.38 / -.32				.44	.07	.30/.56			
Europa	-.31	.08	-.47 / -.13				.30	.01	.28/.32			
Asia							.26	.09	.10/.43			
VARIABLE CRITERIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL												
Contrato laboral					4.85(2)	33.31(9)**					.09(2)	39.43(8)**
No especificado	-.45	.04	-.51/-.39				.40	.01	.38/.42			
Permanente	-.40	.03	-.45/-.34				.34	.10	.14/.53			
Temporal	-.26	.08	-.42/-.08				.50	.16	.19/.82			
Categorías ocupacionales					.99 (2)	37.16(9)**					.04(1)	40.29(9)**
Directivos	-.41	.04	-.47/-.34									
No directivos	-.39	.04	-.46/-.32				.41	.02	.36/.4			
Mixta	-.44	.05	-.52/-.37				.40	.01	.39/.42			
Tipo de empresa					1.30 (1)	36.86(10)**					2.41(1)	37.93(9)**
Pública	-.39	.03	-.45 / -.32				.41	.01	.40/.43			
Privada	-.43	.03	-.52 / -.37				.38	.02	.34/.42			
Publicación					1.18 (1)	36.98(10)**					1.27(1)	39.06(9)**
No	-.48	.04	-.49 / -.38				.38	.02	.33/.43			
Si	-.39	.03	-.45 / -.34				.41	.01	.39/.42			
Procedencia de muestra					9.32 (2)**	28.83(9)**					.06(1)	40.27(9)**
Norte América	-.44	.03	-.49 / -.38									
Europa	-.30	.04	-.39 / -.21				.40	.01	.39/.42			
Asia	-.46	.04	-.52 / -.39				.38	.09	.21/.55			

** $p < .001$; * $p < .01$; + $p < .05$

ta de parte de ella, con excepción de la condición de publicación del artículo. Por otra parte, quienes son trabajadores permanentes acusan menor efecto negativo de la ruptura sobre la satisfacción ($r = -.31$), lo que se repite con los empleados de empresas públicas ($r = -.34$). Por otra

parte, los directivos son los que señalan un mayor decremento de la satisfacción ($r = -.64$) que los empleados con tareas no directivas o mixtas. Aquí se detecta un valor extremo (Cavanaugh y Noe, 1999), que cuando es eliminado deja un tamaño del efecto promedio ponderado de $-.35$.

TABLA 5. Análisis de varianza ponderado. Predictor: ruptura de contrato

VARIABLE CRITERIO: INTENCIÓN DE ABANDONO					
VARIABLES Y CATEGORÍAS	r(2)	D.T. r (2)	95% C.I	Qb (g.l.)	Qw (g.l.)
Contrato laboral				27.43(1)**	25.43(7)**
No especificado	.44	.02	.40/ .47		
Permanente	.23	.04	.16/ .30		
Categorías ocupacionales				25.35 (2)**	27.51(6)**
Directivos	.47	.03	.42 / .53		
No directivos	.38	.03	.34/ .43		
Mixta	.22	.04	.13/ .31		
Tipo de empresa				10.13 (2)*	42.73(6)**
Pública	.25	.06	.13 / .37		
Privada	.35	.03	.29 / .42		
No especificada	.42	.02	.39 / .46		
Publicación				3.11 (1)	49.75(7)**
No	.46	.05	.37 / .551		
Si	.38	.01	.34 / .41		
Procedencia de muestra				.41 (1)	45.92(6)**
Norte América	.41	.02	.37 / .44		
Europa	.36	.08	.21 / .49		
VARIABLE CRITERIO: SATISFACCIÓN LABORAL					
Contrato laboral				80.92(2)*	80.64(11)**
No especificado	-.66	.02	-.71/ -.62		
Permanente	-.31	.03	-.37/ -.25		
Temporal	-.38	.08	-.54/ -.22		
Categorías ocupacionales				21.55 (2)**	139.97(11)**
Directivos	-.64	.03	-.70 / -.58		
No directivos	-.53	.03	-.59/ -.47		
Mixta	-.43	.03	-.49/ -.36		
Tipo de empresa				28.18 (2)**	137.95(12)**
Pública	-.34	.04	-.42 / -.26		
Privada	-.54	.03	-.59 / -.49		
No especificada	-.60	.03	-.66 / -.54		
Publicación				4.15 (1)	161.99(13)**
No	-.39	.07	-.52 / -.26		
Si	-.53	.02	-.57 / -.49		
Procedencia de muestra				6.19 (1)*	159.94(13)**
Norte América	-.54	.02	-.58 / -.50		
Europa	-.42	.04	-.51 / -.35		

** $p < .001$; * $p < .01$; + $p < .05$

La relación entre ruptura y confianza es negativa ($r = -.41$). Los modelos categóricos que clasifican los estudios en base al tipo de contrato laboral, a la ocupación y a la empresa dan cuenta de la variabilidad de los resultados, aunque en este último modelo la Q_w todavía alcance

un valor estadísticamente significativo. El menor decremento de la confianza como consecuencia de la ruptura se produce en las personas con contratos permanentes ($r = -.29$), en la empresa pública ($r = -.30$), entre los directivos ($r = -.29$) y en las muestras procedentes del sudeste

TABLA 6. Análisis de varianza ponderado. Predictor: ruptura de contrato

Variables y categorías	r(2)	D.T. r (2)	95% C.I	Qb (g.l.)	Qw (g.l.)
VARIABLE CRITERIO CONFIANZA ORGANIZACIONAL					
Contrato laboral				23.72(2)**	10.81(7)
No especificado	-.52	.04	-.58/ -.46		
Permanente	-.29	.04	-.36/ -.21		
Temporal	-.39	.08	-.54/ -.22		
Categorías ocupacionales				27.26 (2)**	7.27(7)
Directivos	-.29	.04	-.37/-.23		
No directivos	-.45	.04	-.52/ -.37		
Mixta	-.61	.06	-.68/ -.52		
Tipo de empresa				17.93 (1)**	16.59 (8)*
Pública	-.30	.04	-.37 / -.23		
Privada	-.49	.03	-.55 / -.44		
Publicación				1.22 (1)	33.31(8)**
No	-.39	.03	-.44 / -.32		
Si	-.44	.04	-.51 / -.37		
Procedencia de muestra				6.74 (2)	27.79(7)**
Norte América	-.44	.04	-.51 / -.36		
Europa	-.45	.04	-.51 / -.37		
Asia	-.31	.05	-.39 / -.22		
VARIABLE CRITERIO NEGLIGENCIA EN LAS TAREAS					
Contrato laboral				19.71(2)**	2.03(6)
No especificado	.19	.03	.12 / .27		
Permanente	.28	.03	.23/ .34		
Temporal	.63	.04	.47/ .75		
Categorías ocupacionales				29.26 (2)**	1.48(6)
Directivos	.63	.06	.47/ .75		
No directivos	.33	.03	.24 / .44		
Mixta	.23	.02	.18 / .28		
VARIABLE CRITERIO RENDIMIENTO PERCIBIDO					
Contrato laboral				14.56(2)**	76.12(11)**
No especificado	-.16	.03	-.22/ -.11		
Permanente	-.04	.03	-.10/ .02		
Temporal	.13	.08	-.06/ .30		
Categorías ocupacionales				1.27 (2)	89.41(12)**
Directivos	-.14	.04	-.22/-.06		
No directivos	-.09	.03	-.15/ -.03		
Mixta	-.08	.03	-.15/ -.01		
Tipo de empresa				4.39 (2)	86.29(11)**
Pública	-.18	.06	-.26 / -.09		
Privada	-.08	.02	-.13 / -.04		
No especificada	-.04	.06	-.17 / -.09		
Publicación				11.47 (1)	78.53(13)**
No	.06	.05	-.04 / .16		
Si	-.12	.02	-.17 / -.08		
Procedencia de muestra				7.23 (1)**	82.78(13)**
Norte América	-.11	.02	-.15 / -.06		
Europa	.11	.07	-.04 / .24		

** $p < .001$; * $p < .01$; + $p < .05$

TABLA 7. Regresión múltiple ponderada sobre los resultados

Variable criterio: conductas de ciudadanía organizacional						
PREDICTOR: RUPTURA DE CONTRATO						
Variable Moderadora	β	Q_R (g.l.)	p	Q_E (g.l.)	p	R^2
Modelo		45.58 (3)	.000	96.33 (7)	.000	.32
Permanencia	-.616**					
Edad	.042					
Sexo	-.15					
PREDICTOR: CUMPLIMIENTO DE CONTRATO						
Variable Moderadora	β	Q_R (g.l.)	p	Q_E (g.l.)	p	R^2
Modelo		39.32(3)	.00	23.44(2)	.00	.62
Permanencia	-.05					
Edad	-.19					
Sexo	-.77**					
Variable criterio: compromiso organizacional						
PREDICTOR: RUPTURA DE CONTRATO						
Variable Moderadora	β	Q_R (g.l.)	p	Q_E (g.l.)	p	R^2
Modelo		10.78(3)	.013	26.69(4)	.000	.29
Permanencia	.42*					
Edad	.10					
Sexo	.20					
PREDICTOR: CUMPLIMIENTO DE CONTRATO						
Variable Moderadora	β	Q_R (g.l.)	p	Q_E (g.l.)	p	R^2
Modelo		16.31(3)	.001	1.18(2)	.55	.93
Permanencia	.74**					
Edad	-.37					
Sexo	-.53**					
Variable criterio: intención de abandono						
Variable Moderadora	β	Q_R (g.l.)	p	Q_E (g.l.)	p	R^2
Modelo		31.66 (3)	.000	12.18 (2)	.002	.72
Permanencia	1.7**					
Edad	-.84*					
Sexo	-.72**					
Variable criterio: satisfacción laboral						
Variable Moderadora	β	Q_R (g.l.)	p	Q_E (g.l.)	p	R^2
Modelo		11.96 (3)	.007	74.45 (5)	.000	.14
Permanencia	.36*					
Edad	-.18					
Sexo	.22*					
Variable criterio: confianza organizacional						
Variable Moderadora	β	Q_R (g.l.)	p	Q_E (g.l.)	p	R^2
Modelo		2.58(3)	.46	.01(2)	.99	.99
Permanencia	1.18					
Edad	-.33					
Sexo	-.16					
Variable criterio: rendimiento percibido						
Variable Moderadora	β	Q_R (g.l.)	p	Q_E (g.l.)	p	R^2
Modelo		12.72 (3)	.01	67.57 (8)	.000	.15
Permanencia	.07					
Edad	.12					
Sexo	.43*					

asiático ($r = -.31$). La relación entre ruptura de contrato y negligencia es positiva ($r = .25$). Los modelos categóricos sí logran aquí dar cuenta de la variabilidad pero este grupo de estudios es especialmente reducido, por lo que sus resultados deben tomarse con cautela. En concreto se observa que los directivos son quienes muestran mayor impacto de la ruptura en la negligencia.

La relación entre ruptura de contrato y rendimiento sigue la dirección esperada pero es pequeña ($r = -.10$). Eliminado un valor extremo Lewis- Mc Clear y Tylor (1997), el tamaño medio del efecto desciende más. No hay modelos categóricos totalmente eficaces en la explicación de la variabilidad entre los estudios, aunque sí resultan estadísticamente significativas las Q_b para el tipo de contrato y la procedencia de la muestra, indicando que estas variables categóricas influyen sobre los tamaños del efecto. Los empleados de empresas públicas muestran tamaños del efecto pequeños pero aún así muy superiores a los de empleados de empresas privadas, entre quienes el valor del tamaño del efecto es despreciable.

Regresión múltiple ponderada

Se emplearon análisis de regresión ponderada múltiple para valorar la acción moderadora sobre los resultados de las variables continuas, como la edad, la permanencia en la organización o el sexo. Sobre conductas de ciudadanía organizacional: con la ruptura del contrato, se observa que el mejor predictor es la permanencia en la organización seguida por el sexo. Cuando el predictor es el cumplimiento es el sexo el mejor predictor de la ecuación. Sobre compromiso organizacional: con la ruptura, es significativa la Q_R pero también la Q_E , lo que nos muestra que todavía queda variabilidad considerable por explicar dentro del modelo. La permanencia en la organización es el mejor predictor; tanto con la ruptura como con el cumplimiento. Sobre la intención de abandono la Q_E resultaba significativa, siendo la permanencia en la organización el mejor predictor. Sobre rendimiento percibido la composición de la muestra por sexo es el mejor predictor del modelo. Sobre satisfacción laboral y sobre confianza sigue siendo la permanencia en la organización el mejor predictor del modelo.

Discusión

Los datos apoyan las relaciones hipotetizadas y alcanzan un tamaño del efecto grande o medio, excepto en el caso del rendimiento percibido. Esto verifica que la percepción de ruptura del contrato tiene consecuencias negativas y muy consistentes, tanto en las actitudes como en las conductas de los empleados, pero que no revela un mismo nivel de impacto sobre todos los resultados (Porter y Pierce, 1998; Coyle-Shapiro y Kessler, 2000; Cassar, 2001). Por otra parte, el cumplimiento de las dimensiones del contrato sí muestra relaciones consistentes con las conductas de ciudadanía y el compromiso, criterios en que se han hallado estudios suficientes como para realizar un meta-análisis separados.

Esta relación entre la ruptura y el rendimiento, quizá pueda atribuirse al impacto directo que el descenso en el rendimiento pueda tener sobre la situación laboral, impacto que no sería tan directo en el caso de las actitudes (Topa, Lisbona, Palaci, Morales y 2002). Mientras que el empleador puede no percibir un descenso en las conductas de ciudadanía, seguramente sancionará un menor rendimiento; aunque este proceso también resultará moderado por el tipo de empresa en que se desarrolla la actividad laboral (Lewis- Mc Clear y Taylor, 1997).

Entre las variables sustantivas de los sujetos, la permanencia en la organización tiene un peso de regresión positivo sobre todos los resultados. Es decir que a mayor permanencia en la organización, menor será el impacto de la ruptura de contrato sobre las actitudes y conductas del empleado (Guglielmi, 2003) y mayor será el impacto del cumplimiento. Estos resultados podrían deberse al hecho de que el empleado permanente puede, ante la percepción de ruptura, sopesar beneficios derivados de la relación de empleo que el trabajador temporal no tiene (Coyle- Shapiro y Kessler, 2000; Kic- kul *et al.*, 2002). También es posible que quienes poseen un contrato indefinido o son funcionarios del estado no estén dispuestos a abandonar su condición laboral fácilmente, aunque perciban que algunas promesas no se han cumplido adecuadamente. Esto podría explicar los pequeños tamaños del efecto alcanzados para

la relación entre ruptura del contrato e intención de abandono en las categorías de empleados permanentes o de empresas públicas. Por el contrario, aquí son los directivos quienes muestran mayor impacto de la ruptura en la intención de abandono. Este patrón de resultados parece repetirse en los estudios que relacionan la ruptura con la satisfacción laboral. Algunos estudios han mostrado que la categoría «no especificado» alcanza los mayores tamaños del efecto, quizá a causa de que se confunden en su interior diversos tipos de situaciones laborales que no podemos discriminar. Finalmente en cuanto al tipo de empresa, los resultados son poco claros, siendo la empresa pública la que tiene mayor tamaño del efecto en los meta-análisis sobre conductas de ciudadanía y rendimiento. Estos tamaños del efecto podrían deberse a que en la empresa privada hay poca tolerancia hacia los descensos en el rendimiento. Mientras tanto, en la empresa pública, en especial si el empleado tiene categoría de funcionario, a un descenso en la productividad o en las conductas provechosas para la organización que eventualmente fuese consecuencia de la ruptura, no le sigue necesariamente el despido. Según la categoría ocupacional, los directivos tienen menor intención de abandono, probablemente como señalaran Flood *et al.*, (2002), sean ellos quienes poseen unas habilidades que incrementan sus alternativas de empleo.

A partir de estos hallazgos generales de esta revisión se podría señalar que el contrato psicológico aparece como un modelo teórico amplio y comprehensivo que puede dar cuenta de un importante conjunto de resultados personales y organizacionales. Sin embargo, no se dispone de información suficiente para manifestarnos sobre la conveniencia de usar medidas de ruptura o de cumplimiento. Por una parte, en el meta-análisis sobre conductas de ciudadanía se encuentra que los resultados de ambos análisis muestran las mismas tendencias, pero en el de compromiso organizacional muestran la inversa, ya que no son siempre las mismas categorías las que tienen los mayores tamaños del efecto. Más aún, creemos que la literatura basada en la percepción de ruptura y en el cumplimiento del contrato podría ganar en comprensión de los procesos que investiga si tomase en cuenta el carácter idiosincrático y las influencias contex-

tuales que afectan a los contratos psicológicos en diferentes latitudes.

Son muchas las limitaciones inherentes al presente estudio. Por una parte, los estudios primarios tienen en algunos casos autores comunes, lo cual implica una cierta amenaza a la independencia de los procedimientos de trabajo entre grupos de investigadores. Por otra parte, los criterios han sido medidos en cada estudio primario usando instrumentos diferentes, hecho éste que podría incrementar la variabilidad de los resultados y además podría arrojar algunas dudas acerca de la equivalencia entre los diversos constructos que en este estudio hemos asumido. También hay que señalar que los estudios primarios no utilizan muestras representativas, sino que recurren al muestreo incidental o de conveniencia y sus porcentajes de respuesta obtenidos en relación al número total de empleados en las organizaciones son muy variables. Estos factores, que esperamos se tienda a subsanar en las investigaciones venideras, pueden afectar a los resultados aquí considerados. Sería deseable que en las investigaciones futuras se avanzase hacia una estandarización de las medidas de ruptura de contrato psicológico, de cumplimiento y también de los resultados actitudinales y comportamentales. Contar con medidas cuyas características psicométricas estén claramente definidas, aportaría calidad y comparabilidad a los resultados. Finalmente, sería conveniente, como ya lo señalara Turnley y Feldman (2000) que se ampliaran las muestras sobre las que se efectúan los estudios primarios, que en este momento se reducen muchas veces a directivos en procesos de formación permanente. Este aspecto limita las posibilidades de comparar hallazgos con los de otros sectores laborales y detectar diferencias.

En orden al avance científico en esta área de conocimiento, sería conveniente que los estudios primarios informasen más adecuadamente sobre variables relevantes tales como el tipo de empresa o las condiciones de contratación de la muestra. El hecho de agregar en un mismo estudio empírico empresas, ocupaciones y tipos de contratos diversos dificulta la identificación del potencial efecto moderador de estas variables sobre la relación entre la ruptura y los resultados.

Referencias

- Bunderson, J. S. (2001). How work ideologies shape the psychological contracts of professional employees: doctors' responses to perceived breach. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 717-741.
- Cassar, V. (2001). Violating psychological contract terms amongst Maltese public service employees: occurrence and relationships. *Journal of Managerial Psychology*, 16 (3), 194-208.
- Cavanaugh, M. y Noe, R. (1999). Antecedents and consequences of relational components of the new psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 20 (3), 323-340.
- Conway, N. y Briner, R. (2002). Full time versus part time employees: understanding the links between Work status, The psychological contract and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 279- 301.
- Conway, N. y Coyle-Shapiro, J. (2003). *Using the psychological contract and agency theory to understand employee performance*. Manuscrito no publicado..
- Coyle-Shapiro, J. (2002). A psychological contract perspective on organizational citizenship behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 927-946.
- Coyle-Shapiro, J. y Kessler, I. (2000). Consequences of the psychological contract for the employment relationship: a large survey. *Journal of Management Studies*, 37(7), 903- 930.
- Coyle-Shapiro, J. y Kessler, I. (2002). Contingent and Non contingent working in a local government contrasting psychological contracts. *Public Administration*, 80(1), 77- 101.
- Dawn Craig, D. (2001). *The processes underlying the psychological contract: exchange relationship, breach and violation*. University of Houston, Houston.
- Depolo, M.; Guglielmi, D.; Mariani, M. y Toderi, S. (2003). Rupture du contrat psychologique et risque de harcèlement moral au travail. En N. Delobbe, G. Karnas, C. Vanderberghe (Eds). *Développement des compétences, investissement professionnel et bien-être professionnel*, Louvain-la Neuve, Presses Universitaires de Louvain, vol 3.
- Depolo, M.; Guglielmi, D.; Mariani, M. y Toderi, S. (2003). *Prévenir le harcèlement moral au travail: le rôle du contrat psychologique*. Manuscrito no publicado.
- De Vos, A., Buyens, D. y Schalk, R. (2003). Psychological contract development during organizational socialization: adaptation to reality and the role of reciprocity. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 537-559.
- Flood, P. C., Turner, T., Ramamoorthy, N. y Pearson, J. (2001). Causes and consequences of psychological contracts among knowledge workers in the high technology and financial service industries. *International Journal of Human Resource Management*, 12(7), 1152-1165.
- Guglielmi, D. (2003). La ricerca; quali fattori organizzativi favoriscono la presenza di mobbing? In Marco Depolo (Ed.) *Mobbing: quando la prevenzione è intervento*. Franco Angeli. Emilia Romana
- Johnson, J. L. y O'Leary- Kelley, A. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 627 – 647.
- Kickul, J. (2001a). Promise Made, Promises Broken: An exploration of employee attraction and retention practices in small business. *Journal of Small Business Management*, 39(4), 320 - 335.
- Kickul, J. (2001b). When organizations break their promises: employee reactions to unfair processes and Treatment. *Journal of Business Ethics*, 29, 289- 307.
- Kickul, J. y Lester, S. W. (2001). Broken Promises: Equity Sensitivity as a moderator between psychological contract breach and employee attitudes and behavior. *Journal of Business and Psychology*, 16(2), 191-217.
- Kickul, J., Lester, S. W. y Finkl, J. (2002). Promise breaking during radical organizational change: do justice interventions make difference?. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 469- 488.
- Kickul, J., Neuman, G., Parker, C. y Finkl, J. (2002). Settling the Score: The role or Organizational Justice in the relationship between Psychological contract Breach and anticitizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 13(2), 77- 93.
- Kim, M. U. y Min, H. G. (1999) Psychological contract: its contents and negative effects on organi-

- zational commitment, intention to turn over and perceived fairness. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 12 (1), 155-180
- King, J. E. (2000). White - collar reactions to job insecurity and the role of the psychological contract. Implications for Human Resource Management. *Human Resource Management*, 39 (1), 79.
- Koritko, L. A. (2002). *Psychological Contracts; Inherent contract characteristics and consequences of violations*. North Carolina State University. Dissertation Abstracts.
- Kwon, Y. S. (2001). *The relationship of HRM practices, Trust and Justice with Organizational Commitment during organizational Changes in the Korean Public sector: An application of the Psychological Contract Model*. University of Albany, Albany. Dissertation Abstracts
- Lester, S. y Kickul, J. (2001). Psychological contracts in the 21st Century: *Human Resource Planning*, 24 (1), 10-21.
- Lester, S., Turnley, W., Bloodgood, J. y Bolino, M. (2002). Not seeing eye to eye; differences in supervisor and subordinate perceptions of and attributions for psychological contract breach. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 39-56.
- Lewis-Mc Clear, K. y Taylor, S. M. (1997). Not seeing eye to eye: implications of discrepant psychological contracts and contract violation for the employment relationship. *Academy of Management Proceedings*, 335-339.
- Porter, L., Pierce, J., Tripoli, A. y Lewis, K. (1998). Differential perceptions of employer's inducements: implications for psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 769-782.
- Robinson, S. (1996). Trust and Breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41 (4), 574-599.
- Robinson, S. y Morrison, E. (1995). Psychological contracts and OCB: The effects of unfulfilled obligations on civic virtue behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 289-298.
- Robinson, S. y Morrison, E. (2000). The development of psychological contract breach and violation; a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 525-546.
- Schalk, R., Campbell, J. y Freese, Ch. (1998). Change and employee behavior. *Leadership and Organizational Development Journal*, 19 (3), 157- 163.
- Tekealab, A. y Taylor, S. (2003). Aren't the two parties in an employment relationship?. Antecedents and consequences of organization – employee agreement on contract obligations and violations. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 585- 608.
- Ten Brink, B., Den Hartog, D., Koopman, P. y Van Muijen, J. (2000). *Fulfillment of the psychological contract and organizational and unit commitment*. Manuscrito no publicado.
- Topa, G. (2003). *El contrato psicológico en el Ejército Profesional Español*. Simposio sobre contrato psicológico. VIIIº Congreso Nacional de Psicología Social. Málaga.
- Topa, G., Lisbona, A., Palaci, F. y Morales, F. (2002). *El contrato psicológico en los funcionarios de prisiones españoles*. IVª Semana de Investigación de la UNED, Madrid.
- Turnley, W., Bolino, M., Lester, S. y Bloodgood, J. (2003). The impact of psychological contract fulfillment on the performance of In- Role and Organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 29 (2), 187- 206.
- Turnley, W. y Feldman, D. (1999). The impact of Psychological Contract Violations of Exit, Voice, Loyalty and Neglect. *Human Relations*, 52 (7), 895-922.
- Turnley, W. y Feldman, D. (2000). Re-examining the effects of psychological contract violations: unmet expectations and job dissatisfaction as mediators. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 25-42.
- Van Dyne, L. y Ang, S. (1998). Organizational citizenship behavior of contingent workers in Singapore. *Academy of Management Journal*, 41(6), 692- 703.