

Estudio de la relación entre los factores de riesgo intralaboral y el
estado del contrato psicológico

Etapa II. Aplicación de herramientas y análisis estadístico

Liliana Osorio Jaramillo (directora)

Lucía Espitia González; Eliana Núñez Castellanos

Universidad El Bosque

Facultad de Psicología

Especialización en Psicología Ocupacional y Organizacional

Bogotá D.C. julio de 2019

**UNIVERSIDAD EL BOSQUE
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
TRABAJO DE GRADO**

NOTA DE SALVEDAD

La Facultad de Psicología de la Universidad El Bosque informa que los conceptos, datos e información emitidos en el trabajo de grado titulado:

Estudio de la relación entre el contrato psicológico y los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, etapa II: aplicación de herramientas y análisis estadístico.

Presentado como requisito para optar por el título de Especialista en Psicología Ocupacional y Organizacional, son responsabilidad de los autores quienes reconocen ante la Universidad que éste trabajo ha sido elaborado de acuerdo con los criterios científicos y éticos exigidos por la disciplina y la Facultad.

Agradecimientos

Agradecemos en primer lugar a Dios, por habernos dado la oportunidad de realizar esta formación académica y de inspirarnos para ser cada día mejores personas y profesionales.

En segundo lugar, damos gracias a nuestra directora Liliana Osorio Jaramillo por sus conocimientos, su disposición para enseñar y su apoyo continuo en este proyecto de investigación.

De igual manera, agradecemos a la doctora Yolanda Sierra Castellanos, por la confianza y apoyo en este proceso de formación y aprendizaje.

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a Dios como el promotor de esta especialización, a nuestras mamás que estamos seguras que desde donde están con su amor y oraciones nos apoyan y guían en nuestras decisiones, a nuestras familias por su apoyo incondicional y a todas aquellas personas que con sus palabras nos motivan a aprender y esforzarnos a ser mejores.

Estudio de la relación entre contrato psicológico y factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral

Etapa II: aplicación de herramientas y análisis estadístico

Liliana Osorio Jaramillo¹, Eliana Núñez Castellanos, Lucia Espitia González²

Resumen

El presente estudio busca identificar la relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el estado del contrato psicológico en un grupo de trabajadores de una empresa de la ciudad de Bogotá. Se utilizó un diseño transversal de tipo cuantitativo y descriptivo correlacional. Los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios, el primero Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral - forma A y el segundo el Cuestionario para valoración del estado del contrato psicológico. Se concluye que los dominios: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo y recompensas muestran una asociación estadísticamente significativa con las dimensiones del estado del contrato psicológico (confianza, cumplimiento en el trato, justicia). No obstante, según los resultados estadísticos el dominio demandas del trabajo y las dimensiones del estado del contrato psicológico no tienen una correlación significativa.

Palabras clave: contrato psicológico, riesgos psicosociales intralaborales, trabajo, salud, calidad de vida.

¹ Psicóloga, Directora del trabajo de grado

² Estudiantes que optan por el título de Especialista en Psicología Ocupacional y Organizacional

Tabla de contenido

Capítulo primero	7
Introducción	7
Justificación	8
Objetivo general	10
Objetivos específicos	10
Capítulo segundo	11
Contrato psicológico y riesgos psicosociales	11
Antecedentes empíricos	18
Capítulo tercero	21
Método	21
Tipo de estudio	21
Variables del estudio	21
Hipótesis	22
Hipótesis de trabajo	22
Hipótesis Nula	22
Participantes	23
Instrumentos	23
Procedimiento	24
Consideraciones éticas	24

Capítulo cuarto	
Resultados	27
Análisis correlacional	32
Capítulo quinto	
Discusión	40
Referencias	45
Apéndices	52

Lista de tablas

Tabla 1	
<i>Factores de Riesgo psicosocial Intralaboral</i>	13
Tabla 2	27
<i>Estadísticos descriptivos Cuestionario del Estado del contrato Psicológico</i>	
Tabla 3	29
<i>Estadísticos descriptivos Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i>	
Tabla 4	30
<i>Estadísticos descriptivos Dominio Control sobre el Trabajo</i>	
Tabla 5	31
<i>Estadísticos descriptivos Dominio demandas del trabajo</i>	
Tabla 6	32
<i>Estadísticos descriptivos Dominio Recompensas</i>	
Tabla 7	33
<i>Prueba de Kolmogorov Smirnov para análisis de normalidad de las dimensiones del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.</i>	
Tabla 8	33
<i>Prueba de Kolmogorov Smirnov para análisis de normalidad de las dimensiones del dominio control sobre el trabajo.</i>	
Tabla 9	34
<i>Prueba de Kolmogorov Smirnov para análisis de normalidad de las dimensiones del dominio demandas del trabajo.</i>	

Tabla 10	
<i>Prueba de Kolmogorov Smirnov para análisis de normalidad de las dimensiones del dominio recompensas</i>	35
Tabla 11	35
<i>Prueba de Kolmogorov Smirnov para análisis de normalidad de la dimensiones del cuestionario estado psicológico</i>	
Tabla 12	36
<i>Correlaciones entre el dominio liderazgo y relaciones sociales y estado del contrato psicológico.</i>	
Tabla 13	37
<i>Correlaciones entre el dominio control sobre el trabajo y estado del contrato psicológico.</i>	
Tabla 14	38
<i>Correlaciones entre el dominio demandas del trabajo y estado del contrato psicológico.</i>	
Tabla 15	39
<i>Correlaciones entre el dominio recompensas y estado del contrato psicológico.</i>	

Lista de apéndices

Apéndice A

Consentimiento Informado

Apéndice B

Carta aprobación comité ética

Capítulo primero

Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) define el trabajo como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (2004), es decir, es una actividad fundamental en la vida humana, pues ayuda al desarrollo social, a la supervivencia y a la adaptación social del individuo al medio en el que convive. Hoy en día, las empresas han apostado a nuevas formas de organización del trabajo: flexibilización, tercerización de servicios y utilización de entornos virtuales de trabajo, esto implica riesgos y oportunidades de diferente naturaleza, que inciden en el bienestar, la motivación y la calidad de vida de los trabajadores. Charria, Sarsosa, Kewy y Arenas (2011) consideran que las organizaciones como parte de su responsabilidad social y empresarial buscan promover condiciones laborales que protejan y favorezcan la salud de sus trabajadores y desarrollan acciones que les permitan controlar y minimizar los factores de riesgo, la rotación de personal, la accidentalidad y las enfermedades de origen laboral.

El presente estudio pretende aportar a la Psicología Organizacional y Ocupacional conocimientos en lo referente a la relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el contrato psicológico. Para el desarrollo de este proyecto se plantearon dos etapas, en la primera se realizó la recolección de información acerca de las variables de estudio, se identificó y revisó una herramienta para medir el estado del contrato psicológico y se llevó a cabo la adaptación del mismo para aplicarlo en población colombiana. En esta segunda etapa, producto de este informe, se pretende determinar la

relación entre factores de riesgo intralaboral y el contrato psicológico en un grupo de trabajadores de Bogotá D.C; recolectando información a través de la aplicación del instrumento que permite identificar los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral y que forma parte del conjunto de instrumentos contruidos por el Ministerio de la Protección Social – en la actualidad Ministerio del Trabajo, conjuntamente con la Universidad Javeriana (2010) y el cuestionario Estado del Contrato Psicológico elaborado por Vauro y Sánchez (2013), dicha información se consolidará para presentar resultados, discusión y conclusiones de la investigación.

Con este estudio se busca enriquecer el estado del arte, revisar las fortalezas y debilidades de la información ya existente para proporcionar conocimientos que ayuden a las empresas a crear y fomentar programas de bienestar psicosocial efectivos para sus trabajadores.

Justificación

El presente estudio pertenece a la línea de investigación de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo de la Universidad El Bosque y forma parte del núcleo problémico denominado “Riesgos Psicosociales, Salud y Calidad y Vida” desarrollado principalmente en el Programa de Especialización en Psicología Ocupacional y Organizacional de la Facultad de Psicología.

El desarrollo de la investigación se planteó en dos etapas, la primera etapa tuvo como objetivo determinar el estado del arte del constructo contrato psicológico y de su relación con otras variables del entorno laboral, además de realizar la elección y validación del instrumento para la medición del mismo, y la segunda etapa, a la cual corresponde el presente informe, busca identificar la relación entre los factores de riesgo psicosociales intralaborales y el estado del contrato psicológico en un grupo de trabajadores de una empresa en Bogotá D.C., mediante la aplicación de los instrumentos y el análisis de la información obtenida.

El constructo de contrato psicológico se ha estudiado desde hace varias décadas y se han identificado relaciones con éste en algunos estudios como el de Malik y Khalid (2016), quienes argumentan que aporta a la salud y bienestar de los trabajadores, ya que podría contribuir a que se genere una mejor cultura y se controlen procesos de gestión

humana como rotación de personal y se mejore la productividad de la organización; de igual manera se encuentra una alta reciprocidad entre el contrato psicológico y la forma en que los empleados demuestran su desempeño y satisfacción frente al trabajo, Loli et al, 2017 y Burnout Ospina et al, 2012. Teniendo en cuenta los estudios mencionados, es posible identificar que el contrato psicológico se asocia positivamente con el bienestar y salud de los trabajadores, por ello el aporte novedoso de este estudio es identificar si existe una relación entre el contrato psicológico y los factores de riesgo psicosocial entendido éste como un constructo integrado, porque, aunque hay estudios relacionados, estos solo han tomado elementos aislados.

Ahora bien, aunque los riesgos psicosociales han tenido una buena acogida como tema de investigación en los últimos años, éste continúa siendo un tema de difícil abordaje y preocupación por parte de las organizaciones, no solo porque al no controlar los factores de riesgo de manera oportuna, se incurre en un incumplimiento a la normatividad existente en el país, sino porque el no hacerlo puede afectar de manera significativa la calidad de vida, el bienestar y la salud de los trabajadores. Esto es especialmente relevante si se tiene en cuenta que la seguridad y salud de los trabajadores va enfocada hacia tres aspectos claves: lo físico, social, la promoción y la prevención dentro de las empresas.

Estos aspectos darán respuesta a los discursos globales sobre el tema, principalmente los enunciados por la Organización Internacional del Trabajo – OIT, la Organización Mundial de la Salud – OMS, y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social – OISS.

Finalmente, se considera importante el desarrollo de este estudio ya que respecto al contrato psicológico y su relación con los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, no se reportan avances empíricos en Colombia que hayan explorado la interacción entre estos dos constructos. En consecuencia se ha planteado la siguiente pregunta de investigación ¿cuál es la relación entre los factores de riesgo intralaboral y el estado del contrato psicológico en grupo de empleados de una empresa de Bogotá?

Para responder a este interrogante se plantearon los siguientes objetivos:

Objetivo general

Identificar la relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el estado del contrato psicológico

Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el estado del contrato psicológico y el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
- Determinar la relación entre el estado del contrato psicológico y el dominio control sobre el trabajo
- Determinar la relación entre el estado del contrato psicológico y el dominio demandas del trabajo.
- Determinar la relación entre el estado del contrato psicológico y el dominio percepción de balance entre las recompensas recibidas y el esfuerzo realizado.

Capítulo segundo

Contrato Psicológico y Riesgos Psicosociales

Para el desarrollo de la pregunta de investigación, es necesario contar con un marco de referencia el cual brinde soporte teórico y empírico, tanto a nivel nacional como internacional, que en sí mismo se constituye en un insumo para la presente fase de esta investigación. A continuación, se presenta el marco de referencia de las variables de estudio de esta investigación, además del marco normativo y antecedentes de investigaciones realizadas.

Para empezar, los factores de riesgo psicosocial se definen como “Toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional y social, producto de la gestión del trabajo, aspectos organizacionales, ambientales o del individuo que pueden afectar potencialmente el bienestar y la salud, tanto psíquica, física como social de los trabajadores” (Sarsosa, Charria, Arenas, 2014, p.352).

En Colombia, los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, son definidos como “aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo” (Ministerio de la Protección Social, 2010, p.20)

Es importante anotar que en el país existe una amplia normatividad orientada a la protección de los trabajadores de los efectos por exposición a agentes de riesgo, entre ellos los que han sido denominados factores de riesgo psicosocial, los cuales pueden generar en los trabajadores, entre otras, enfermedades derivadas del estrés. Dentro de esta amplia normatividad, una de las primeras disposiciones la hizo el congreso de Colombia (2006) con la Ley 1010 para la protección del acoso laboral. Posteriormente el Ministerio de la Protección Social (2008) presentó la Resolución 2646 a través de la cual se impone responsabilidad a las organizaciones de identificar, prevenir e intervenir en los factores de riesgo psicosocial y más actual el congreso de Colombia (2013) con la Ley 1616 que en su capítulo 9°. Determina que todas las organizaciones deben contar con acciones para la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo (2014), con el Decreto 1477 presentó la tabla de enfermedades laborales, en la sección 1, numeral 4, menciona el grupo de agentes

psicosociales, en el cual están las enfermedades causadas por este tipo de riesgo, dentro de las cuales se destacan: estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable. (Ministerio de trabajo, 2014)

Retomando el Ministerio de protección social (2008) y la Resolución 2646, se establece que la medición de los factores de riesgo psicosocial debe hacerse con instrumentos contruidos para la población colombiana, que cuenten con altos niveles de validez y confiabilidad, es así que en el año 2010, conjuntamente con la Pontificia Universidad Javeriana, se elabora la batería para lograr este objetivo. Esta batería fue construida con base en los modelos propuestos por Karaseck y Theorell (1990), así como por Johnson y Hall (1994) y por Siegrist (1996), complementados por el modelo de Villalobos (2005).

El modelo de demanda-control de Karasek y Theorell (1990), expone que la tensión mental en el trabajo y sus efectos en la salud física y psicológica son el resultado de la interacción entre demandas del trabajo y el control que ejerce el individuo sobre éste. De igual manera, plantean que el estrés se da como una respuesta del individuo cuando éste percibe que las exigencias del entorno son superiores a los recursos (emocionales, intelectuales, económicos) con que cuenta para afrontarlos (Como se cita en Montero, Rivera y Araque, 2013. p 646). Posteriormente se incorporó el modelo de apoyo social, en el que Johnson y Hall (1994) expresan que los trabajadores expuestos a demandas elevadas, poco control y bajo apoyo social presentan un riesgo dos veces mayor a los que tienen empleos de baja demanda, mucho control y fuerte apoyo social (Como se cita en Luceño, García, Rubio, Díaz 2004. p 97).

El modelo Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (1996) parte de la hipótesis de que el sujeto espera que su trabajo o esfuerzo sea recompensado a través de ascensos, estima, seguridad en el empleo o retribución económica (Como cita Canepa, et al. 2008. p. 159). Finalmente el modelo dinámico de Villalobos (2005), señala que los factores psicosociales en el trabajo deben ser abordados desde un enfoque sistémico que considere elementos y relaciones que influyen en la vida laboral del trabajador, reconociendo tres componentes básicos: individuo, trabajo y entorno.

Siendo así, la batería de riesgo psicosocial determinó cuatro dominios: demandas del trabajo, control, liderazgo y relaciones sociales y recompensa. A continuación (tabla1), se presentan los dominios de factores de riesgo psicosocial intralaboral y sus respectivas dimensiones

Tabla 1
Factores de Riesgo psicosocial intralaboral.

Demandas del trabajo	Control	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Recompensa
Cuantitativas	Autonomía	Características del liderazgo	Compensación
Cargas mentales	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	Relaciones sociales	Recompensas
Emocionales	Participación en el cambio	Retroalimentación del desempeño	Reconocimiento
Ambientales	Claridad del rol		
Esfuerzo físico	Capacitación		
Jornada de trabajo			
Exigencias de responsabilidades del cargo			
Consistencia del rol e influencia de lo laboral sobre lo extra laboral			

Nota: tomado de Ministerio de la Protección Social (2010) *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.* p. 21.

Las dimensiones que conforman el dominio demandas del trabajo son: (a) demandas cuantitativas, la cual hace referencia a la cantidad de trabajo que debe hacer una persona en relación con el tiempo dispone para hacerlo; (b) las demandas de carga mental, referidas al procesamiento cognitivo que implica la tarea (memoria, atención y análisis de información); (c) demandas emocionales, relacionada con situaciones afectivas propias de la tarea que tienen el potencial de inferir con los sentimientos del trabajador; (d) demandas

de jornada de trabajo, las cuales se refieren a las exigencias del tiempo laboral que se hacen a la persona en términos de horario de trabajo, periodos destinados a pausas y descansos periódicos; (e) influencia de trabajo sobre el entorno extra laboral, entendido como a las exigencias de tiempo y esfuerzo que hace una persona en el trabajo y que impacta en su vida extra laboral; (f) consistencia del rol, que se refiere a la compatibilidad entre las habilidades y competencias del trabajador y el rol que desempeña en la organización y por último y (g) exigencias de responsabilidad del cargo, que son los deberes implícitos (información confidencial, bienes, resultados) propios del cargo y que no pueden ser transferidos a otras personas.

Respecto al control, “el cual se relaciona con las oportunidades o recursos que la organización proporciona a la persona para moderar o tomar decisiones sobre las demandas en la planificación y ejecución del trabajo” (Vallejo, 2014, p.28). De acuerdo con el modelo colombiano, las dimensiones propuestas son: (a) autonomía sobre el trabajo que se relaciona con el poder de decisión que tiene el trabajador para organizar sus actividades, la cantidad, el ritmo, la manera de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso; (b) participación y manejo del cambio, que hace referencia a los sistemas que establece la empresa para fomentar la capacidad de adaptación del trabajador a diferentes situaciones de índole laboral; (c) claridad del rol, entendido como la claridad que el trabajador tiene sobre lo que se espera que él haga dentro de la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados y (d) capacitación, que hace alusión al plan de formación y entrenamiento con que cuenta la organización para que el trabajador desarrolle, mejore y aplique sus conocimientos a las exigencias de la labor por la cual fue contratado.

El dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, por su parte, es definido como “los estilos de mando y tipos de interacciones presentadas en la organización pueden generar resultados impactantes tanto para los colaboradores como para la organización, los estilos de liderazgo motivan el desempeño y la productividad o por el contrario desestimulan la programación activa de los colaboradores” (Gil y Rendón 2013, p. 15)

Este dominio, en el modelo Colombiano contempla las siguientes dimensiones: (a) características de liderazgo, la cual, acogiendo lo expuesto por Contreras, Juárez, Barbosa

y Uribe (2010) asume que existen dos estilos de liderazgo, el centrado en las personas, en el cual se persuade al trabajador para el logro de metas comunes a partir del compromiso y satisfacción en el equipo y el centrado en el cumplimiento de objetivos organizacionales, que se enfoca principalmente en alcanzar los objetivos proyectados, sin darle mayor importancia a otros aspectos como motivación, satisfacción y compromiso; (b) relaciones sociales, entendida como las interacciones que se establecen con otras personas en el ámbito laboral; (c) retroalimentación del desempeño, relacionado con la información que un colaborador recibe sobre la forma como realiza su trabajo, esperando que dicha información le permita identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño (Ministerio de Protección Social, 2010).

Por último, el dominio de recompensas, que siguiendo el modelo de Siegrist, se refiere a la compensación salarial (financiera, psicológica y de trato justo) y las oportunidades de promoción y ascenso que tiene un trabajador dentro de la organización, así mismo, se consideran como otra forma de retribución las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización. (Gil y Rendón 2013). Este dominio está conformado por las dimensiones recompensas, compensación y reconocimiento.

Respecto a los factores de riesgo psicosocial extralaborales, estos se refieren a aquellas circunstancias a las cuales el individuo está expuesto fuera de su lugar de trabajo e incluyen entre otras, los pasatiempos, el entorno familiar, social y económico, las condiciones del lugar de vivienda y todos aquellos factores que pueden impactar en la salud y bienestar de la persona. Los factores de riesgo psicosocial cobran singular importancia por su relación con condiciones de salud de los individuos. Tal y como Romero, et al. (2016) afirman: Se hace relevante tener presente, que la exposición a los factores de riesgo psicosocial, puede derivar en enfermedades que ha sido asociadas al estrés laboral. El cual según López, et al. (2012), se define como un estado de cansancio mental y físico, causado por múltiples factores de los cuales destacan: exceso y falta de trabajo, tiempo inadecuado para completar satisfactoriamente el trabajo, inexactitud en las funciones a desempeñar en el trabajo, falta de recompensas y reconocimientos por buen desempeño laboral, no tener oportunidad de exponer las quejas, responsabilidades

múltiples, poca autoridad para tomar decisiones; superiores, colegas o subordinados que no cooperan.

Todos estos conceptos estarían relacionados con los denominados factores de riesgo psicosocial, que, de acuerdo con los modelos explicativos anteriormente expuestos, se convierten en estresores potenciales, pues aumentan la probabilidad de que el trabajador sufra un evento con consecuencias negativas para su salud, entre ellas, las que se derivan del estrés.

Con todo lo anterior, se espera hacer una mirada integral a los factores de riesgo psicosocial, la importancia de identificarlos, controlarlos y minimizarlos. En adelante se tratará el concepto de contrato psicológico, su alcance, las expectativas que genera y el impacto que tiene en las organizaciones.

El contrato psicológico ha sido definido como una representación que permite abordar de forma adecuada las relaciones entre empleador y empleado, de ahí la importancia de realizar una aproximación teórica al término. Se denomina contrato psicológico a todo aquello que el trabajador espera y percibe durante el inicio y el diario vivir en el trabajo, que a su vez posee la capacidad de definir el tipo de relación que se va a forjar entre las dos partes activas del contrato, haciendo énfasis especialmente en las ganancias que tendría cada una de las partes. Saldarriaga (2013).

De igual manera, Gracia, Peiró y Mañas (2007) consideran que la globalización y las diferentes dinámicas que en la actualidad manejan las empresas, especialmente en las de carácter público, hace que exista homogeneidad en los contratos psicológicos dado que en la mayoría de las ocasiones se preocupan por cumplirlo a cabalidad. Por ello resulta valioso mencionar el importante significado que tiene la investigación en el contrato psicológico

Los autores Loli et al, 2017 consideran que el contrato psicológico en entidades públicas se caracteriza por la estabilidad y no pretende cambios significativos, en segundo lugar en el sector público los contratos psicológicos en la mayoría de las ocasiones cumplen las condiciones, en tercer lugar la separación del contrato psicológico se identifica que la modalidad de contratación por temporalidad contribuye al poco compromiso percibido por los empleados, en último lugar analizar información en un

momento en que los empleados se encuentran en debate contribuye positivamente para que los empleados logren identificar sus deberes y compensaciones.

Por otra parte, Parks 1997 (como se citó en García y Forero, 2015) indica que existen dos tipos de contratos psicológicos, en primer lugar el contrato transaccional definido como aquel que promueve una relación con límites entre los miembros de la empresa, por otro lado, el contrato relacional que fomenta una comunicación abierta entre empleados y trabajadores lo que posibilita un compromiso más significativo en donde puede haber reciprocidades de tipo económico o emocional, un claro ejemplo de ello puede ser lealtad de los empleados por seguridad de la empresa.

Así mismo, Rousseau (2000) identifica cuatro tipos de contrato psicológico; dos diferentes a los ya mencionados, uno denominado contrato equilibrado caracterizado porque su duración es indefinida y se establece una relación de intereses bidireccional, además el contrato transitorio donde los constantes cambios de la organización hacen que los empleados constantemente estén en incertidumbre, allí el trabajador percibe falta de compromiso de la empresa, lo que genera recelo en estos por la poca duración de su contrato. Como complemento a lo anterior, vale la pena mencionar lo indicado por Torres, Santa y Bonilla (2014), quienes consideran que existe una estrecha relación entre el contrato psicológico y la estabilidad laboral porque, aunque haya un contrato con modalidad indefinida el supuesto del trabajador no se basa en una simple relación en el tiempo, sino que trasciende y afirman ganársela como resultado de hacer su trabajo de forma correcta.

Respecto a la ruptura del contrato psicológico, autores como Robinson y Morrison (2000), mencionan que esto se puede dar cuando los empleados perciben que la empresa no ha cumplido con las condiciones iniciales y esto causa una visión poco favorable de la compañía, en comparación con la violación de contrato esta se atañe más a la parte emocional que se puede experimentar como una sensación de enojo, como causa de lo dicho antes se puede generar bajo rendimiento en los empleados.

Este planteamiento fue ratificado por Reimann y Guzy (2017) quienes indican que el incumplimiento del contrato psicológico representa posibilidades de enfermedades para los trabajadores, por ello para lograr fomentar condiciones de salud favorables los

contratos psicológicos pueden tenerse en cuenta como paso inicial para una adecuada intervención teniendo una comunicación efectiva entre jefes y empleados, lo cual ayuda al empleado a identificar los aspectos de apoyo con los cuales cuenta por parte de la empresa, dejando como resultado una mayor afinidad en cuanto a expectativas de empleados y empleadores.

Dentro de este marco, Pallarés y Selva (2016) indican que una organización que planea que su talento humano esté relacionado positivamente con los objetivos de la empresa debe iniciar fomentando una cultura organizacional que vele por inculcar costumbres y expectativas a todos los trabajadores, y esto a su vez posibilitará una mejor gestión del contrato psicológico porque ayuda a que los empleados perciban que la compañía está realizando un esfuerzo por cumplir las expectativas de sus empleados, dejando como resultado un impacto significativo en el rendimiento laboral.

Antecedentes empíricos

Máynez, Cavazo y Reyes (2017), realizaron una investigación para analizar el efecto de la violación del contrato psicológico sobre el cinismo del empleado a través de la medición de agotamiento emocional, de este estudio concluyeron que cuando el trabajador percibe que su contrato psicológico ha sido vulnerado potencia el agotamiento emocional. También mencionan que el trabajador una vez cree que fueron incumplidas las promesas que la empresa le hizo, se siente engañado y frustrado, lo que hace que pierda interés y entusiasmo en su trabajo.

Otro estudio descriptivo correlacional, realizado por Böhr, Solares y Romero (2014) se orientó a identificar la evolución del contrato psicológico y el compromiso organizacional con la edad y la antigüedad. De este estudio concluyeron que el sentido de pertenencia y compromiso de los trabajadores con la organización aumenta cuando los trabajadores son mayores, y que a medida que la antigüedad se incrementaba, la solidez inicial del contrato psicológico se deterioraba; sin embargo, se observó una recuperación una vez superados los 7 años de antigüedad.

Pozzi (2013) hizo una investigación, en la que identificó las expectativas laborales que la generación “Y” o de los millenials buscan satisfacer en sus trabajos y su impacto sobre el contrato psicológico, dentro de los principales resultados se destaca que los

jóvenes buscan empresas que les ofrezcan oportunidad para desarrollar sus carreras, así como ambientes que cumplan con sus expectativas, que representen para ellos retos y desafíos (contenido y responsabilidades del puesto de trabajo) e incrementen su aprendizaje y capacidad para adquirir nuevas experiencias.

Por otro lado, el tema de factores de riesgo psicosocial en los últimos años ha despertado gran interés investigativo. Tal como se mencionó en Colombia el Ministerio de Protección Social (2008) con la Resolución 2646 normatizó el ejercicio de los psicólogos en el área de seguridad y salud en el trabajo; Díaz y Rentería (2017) sintetizaron el desarrollo de la legislación sobre salud ocupacional en Colombia y mostraron cómo la normatividad a través de los años reconoció los fenómenos psicosociales como el estrés y el síndrome de burnout como factores de riesgo para la salud de los trabajadores.

Así mismo, Camacho y Mayorga (2017), realizaron un estudio en donde establecieron las consecuencias de los conflictos laborales como riesgos psicosociales en los trabajadores, en las empresas y terceros e hicieron un análisis del impacto en grupos que se encuentran discriminados laboralmente (mujeres, migrantes, comunidad LGBT, personas con discapacidad, jóvenes y mayores de cincuenta años), de este estudio las autoras sugieren que las empresas deben tener protocolos para identificar, prevenir y tratar situaciones de conflictos que subyacen de la exposición a factores de riesgo psicosocial tales como un mal clima laboral, situaciones de desigualdad, pocas oportunidades de desarrollo, precarización laboral, infraestructura inadecuada y líderes autoritarios, de igual manera proponen a las organizaciones implementar estrategias que promuevan el respeto y la dignidad de sus trabajadores.

Por último, Rodríguez, Sánchez, Dorado y Ramírez (2014) en su estudio “Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en Docentes Universitarios” identificaron que los docentes universitarios en los dominios de liderazgo y relaciones sociales, recompensas y demandas del trabajo tienen el mayor nivel de riesgo y que las condiciones del trabajo para el docente involucran mayores exigencias de tipo mental, cognitiva, extensas jornadas de trabajo y diversas exigencias en función de las

responsabilidades académicas y administrativas que los exponen a niveles de riesgo psicosocial entre medio y alto.

En síntesis, tanto el contrato psicológico como los factores de riesgo psicosocial intralaboral son elementos que contribuyen al desarrollo y buen funcionamiento de las organizaciones y a la calidad de vida del trabajador. Tal y como lo afirma Cañas (2016)

Un trabajador que se encuentre contento con la organización en la que trabaja estará dispuesto a contribuir con sus mejores ideas para crecimiento de la misma. Una vez quede claro qué es lo que cada una de las partes espera de la otra para el cumplimiento del contrato psicológico será cuestión de definir un diseño organizacional funcional para garantizar un mejor sitio en el mercado respecto a la competencia (p.72).

Capítulo tercero

Método

Tipo de estudio

El presente estudio corresponde a un estudio descriptivo correlacional, los cuales según, Hernández, Fernández y Baptista (2014) son aquellos que en primer lugar buscan recolectar información de las variables de interés para describirlas detalladamente y conocer las tendencias en la muestra de estudio; en segundo lugar, lo correlacional se debe a que se pretende conocer la relación y cuantificar esta entre las variables de estudio en una población determinada.

El principal beneficio de los estudios correlacionales es predecir el valor aproximado que se tendrá en una variable, a partir del valor que poseen en las variables relacionadas. Si no hay correlación entre las variables se asume que las variables oscilan sin seguir un patrón sistemático común (Hernández, Fernández y Baptista. 2014).

Variables del estudio

- El contrato psicológico según Topa, Palací y Morales (2004) se refiere a aquellos imaginarios (recompensas, experiencia, desarrollo humano, producción, cumplimiento de metas, etc.) que tienen cada una de las partes involucradas en la empresa y donde implícitamente se evalúa mutuamente el cumplimiento o no de dichas expectativas. Para la medición del contrato psicológico se utilizará el Cuestionario para valoración del estado del contrato psicológico.

Los riesgos psicosociales siguiendo a Villalobos (2005) son aquellas condiciones que tiene un trabajador en el contexto laboral y extralaboral a las cuales se encuentra expuesto y que pueden llegar a tener consecuencias negativas para los individuos, los equipos de trabajo o las organizaciones, y que además pueden llegar a generar estrés afectando así el área emocional, cognoscitiva, comportamental a nivel social y laboral además a nivel fisiológico. También “son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, social o mentalmente” (Moreno, 2011, p. 7). Dentro de este estudio se utilizó el cuestionario de factores de riesgo intralaboral el cual según Sarsosa, K. Charria, V. H. y Arenas, F (2014) son las características propias del trabajo y de la empresa que contribuyen positiva o

negativamente en el bienestar y salud del trabajador. Para la medición de los riesgos psicosociales intralaborales se hará a través del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A, que forma parte de la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial diseñada por el Ministerio de la Protección Social – en la actualidad Ministerio de Trabajo – y la Pontificia Universidad Javeriana (2010)

Hipótesis

Las hipótesis de trabajo fueron:

- Existe relación inversa entre el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y el estado de contrato psicológico.
- Existe relación inversa entre el dominio control sobre el trabajo y el estado del contrato psicológico.
- Existe relación inversa entre el dominio demandas del trabajo y el estado del contrato psicológico.
- Existe relación entre el dominio recompensa y el contrato psicológico.

Las hipótesis nulas fueron:

- No existe relación entre el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y el estado de contrato psicológico.
- No existe relación entre el dominio control sobre el trabajo y el estado del contrato psicológico.
- No existe relación entre el dominio demandas del trabajo y el estado del contrato psicológico.
- No existe relación entre el dominio recompensa y el contrato psicológico.

Participantes

Para el presente estudio se contó con un grupo de 25 trabajadores de una empresa ubicada en la ciudad de Bogotá, con edades promedio de 24 a 45 años, por género la muestra estaba conformada en un 60% por mujeres y 40% por hombres, su nivel de escolaridad es de tecnólogo a profesional especializado. Para ser incluidos en la muestra debían ser trabajadores actuales de la institución, con una jornada laboral de mínimo 40

horas semanales, vinculación de al menos un año con la organización y modalidad de contrato por prestación de servicios. Respecto a los criterios de exclusión, no participaron aprendices en etapa productiva, personas con nombramiento provisional o personas que pertenecieran a otra regional.

Instrumentos

En la presente investigación se aplicaron dos instrumentos que han sido estandarizados con población colombiana. Para medir los factores de riesgo intralaboral, se empleó el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A, que forma parte de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial diseñada por el Ministerio de la Protección Social – en la actualidad Ministerio de Trabajo – y la Pontificia Universidad Javeriana (2010), en lo que respecta a la confiabilidad por consistencia interna se estableció mediante el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach de 0.95. Este cuestionario aborda cuatro dominios: demandas del trabajo, control, liderazgo y relaciones sociales y recompensa, además consta de 105 afirmaciones que se complementan por un lado con 9 afirmaciones más para las personas que en su trabajo brindan atención a clientes o usuarios y por otro lado nueve afirmaciones para las personas que son jefes en su lugar de trabajo; el cuestionario tiene una escala de respuesta tipo Likert de cinco opciones, que va desde siempre a nunca.

Para la medición del estado del contrato psicológico, se utilizó el Cuestionario Estado del Contrato Psicológico de Vauro y Sánchez (2013) el cual permite identificar el estado del contrato psicológico del empleado desde los constructos de justicia, confianza y cumplimiento del trato; por lo que en presencia de altos niveles de estos tres constructos se puede considerar que existe mayor percepción de acuerdo en el contrato psicológico. Las preguntas del se responden en una escala tipo Likert de cinco opciones, que va desde totalmente de acuerdo hasta totalmente en desacuerdo. El valor original de consistencia interna de la herramienta es de 0,886.

Para validación de la herramienta en Colombia, que correspondió a la fase 1 del presente proyecto, se llevó a cabo un análisis de jueces expertos entre quienes se encontraban dos psicómetras, dos psicólogos organizacionales y un profesor de español. Producto de esta revisión se realizó el ajuste a algunos ítems.

Procedimiento

En primer lugar, se contactó un grupo de trabajadores de la ciudad de Bogotá, se les informó acerca del proyecto investigativo, su importancia y aporte al estudio. Se expuso el cronograma de trabajo especificando fecha y hora de la aplicación.

Una vez los trabajadores confirmaron su participación se les solicitó su consentimiento informado por escrito, dando la posibilidad de revocar dicho consentimiento si así lo deseaban. La aplicación de los instrumentos se realizó dentro del horario laboral del participante, los instrumentos que se aplicaron fueron por escrito con opciones de respuesta tipo Likert.

A continuación, se describen las fases:

- Fase 1: aplicación de los instrumentos para medir riesgos psicosociales intralaboral y contrato psicológico: los dos instrumentos que se aplicaron cuentan con las propiedades técnicas adecuadas y fueron dirigidos por dos psicólogas. Para la aplicación se tuvo en cuenta aspectos como: socialización de las instrucciones, el tiempo de aplicación (30 minutos aproximadamente), el lugar, (silencioso y con buena iluminación) y elementos de aplicación (cuestionarios y lápices).
- Fase 2: sistematización y análisis de la información recolectada con los instrumentos: para el análisis de resultados se utilizó cálculo de coeficientes de correlación bivariados, según las condiciones de normalidad de los datos. Igualmente, se obtuvieron medidas estadísticas descriptivas de las variables evaluadas.

Consideraciones éticas

Para el desarrollo del estudio se acogió lo previsto por el Ministerio de Salud (1993) a partir de la resolución 8430, particularmente lo indicado en el Título II, denominada “De la investigación en seres humanos, capítulo I: De los aspectos éticos de la investigación en seres humanos”; por ello se primó el respeto a la dignidad de los participantes y se garantizó la protección de sus derechos. La presente investigación se consideró sin riesgo dado que las investigadoras no realizaron ningún tipo de intervención o manipulación en ningún tipo de variable. Adicionalmente, se contó con la revisión y aprobación del Comité de Ética de la Universidad El Bosque, por ello en caso de

presentarse alguna novedad o desviación en el presente estudio se notificará al Comité de Ética.

Con el objetivo de minimizar los riesgos éticos dentro de la investigación se respetaron plenamente los derechos de autor de cada uno de los artículos consultados. De igual forma la información suministrada por cada uno de los participantes fue anónima y a cada uno de ellos se les informó los objetivos e implicaciones del estudio, aclarando que la información recolectada no tendría ninguna consecuencia negativa para su integridad personal o en su desarrollo laboral. En cuanto a los beneficios se dio a conocer al trabajador un informe sobre el estado del contrato psicológico actual.

La información recolectada de esta investigación fue codificada en una base de datos, a la cual sólo tuvieron acceso las investigadoras y la directora del proyecto, es importante decir que esta investigación se realizó únicamente con fines académicos, no se ofreció ningún tipo de remuneración por la participación en ella y no hubo conflicto de intereses en ninguna de las dos partes involucradas (investigadores-participantes).

Conjuntamente, en el consentimiento informado se explicó la libre elección a participar voluntariamente en la investigación, aclarando su derecho a la no participación y a la plena libertad para abstenerse de responder total o parcialmente las preguntas que le fueron formuladas o de prescindir de su colaboración cuando lo consideraran.

Dentro de los aspectos éticos también se tuvo en cuenta lo dicho por el Congreso de la República de Colombia (2006), a partir de la ley 1090 en la que se reglamenta el ejercicio de los psicólogos en Colombia y se establece el Código Deontológico y Bioético (Colegio Colombiano de Psicólogos, 2015) como profesión, y partiendo de estos aspectos legales el presente proyecto tuvo en cuenta principios generales como el de responsabilidad, confidencialidad, bienestar del sujeto, además específicamente el numeral 9 que se refiere a la investigación con participantes humanos; se realizó un abordaje donde se tuvieron en cuenta aspectos clave como, respetar la dignidad, el bienestar y derechos de las personas que participaron. En lo que respecta al procedimiento de la fase dos se solicitó a los participantes el consentimiento informado donde manifestaron su interés y participación voluntaria en el estudio. Es de aclarar que los dos instrumentos que se aplicaron cuentan con las propiedades técnicas adecuadas y fueron

aplicados por dos psicólogas quienes acompañaron el proceso. El lugar en que se aplicaron los cuestionarios fue en las instalaciones de la empresa procurando un ambiente de silencio para tener mayor asertividad en las respuestas; la recolección de información fue en el mes de abril de 2019.

Capítulo cuarto

Resultados

El presente capítulo se divide en dos partes. Inicialmente se llevó a cabo un análisis descriptivo para los datos y en la segunda parte se calcularon las correlaciones bivariadas entre las variables de interés.

En la primera parte se calcularon medias, desviaciones estándar, medias ponderadas y coeficientes de variación de las dimensiones que conforman los instrumentos (tabla 2). Posteriormente se hizo el análisis de normalidad de cada una de las dimensiones, lo cual permitió determinar los índices de correlación más apropiados (paramétricos o no paramétricos) que se usaron en la segunda parte del análisis.

Tabla 2

Estadísticos descriptivos Cuestionario del Estado del contrato Psicológico

Dimensiones	Estadísticos descriptivos			
	Media	Desviación estándar	Media ponderada	Coefficiente de variación
Confianza	12,64	1,93	4,21	15,30
Cumplimiento trato	23,04	4,59	4,61	19,95
Justicia	16,44	3,11	2,74	18,92
Puntaje total estado del contrato psicológico	52,12	7,88	3,72	15,13

Como se puede observar en la tabla 2, el instrumento de estado del contrato psicológico está conformado por tres dimensiones cada una con un número diferente de preguntas distribuidas de la siguiente forma: confianza con 3 preguntas, cumplimiento con 5 preguntas y justicia con 6 preguntas para un total de 14 preguntas; es por eso que aunque la tabla muestra el valor de la media directa se calculó una media ponderada en consideración al número de ítems que cada dimensión tiene y la comparación entre dimensiones se hace es partir de dicho valor.

Comparando las medias ponderadas de la tabla 2, la dimensión que tuvo el valor más bajo fue justicia, es decir, donde hay una percepción menos favorable del grupo participante. Respecto al coeficiente de variación tanto las tres dimensiones como el puntaje total de instrumento obtuvieron valores menores a 30%, lo cual indica que el grupo fue homogéneo en todos ellos.

Ahora bien, para el análisis de los dominios y dimensiones del cuestionario intralaboral, no se calculó coeficiente de variación debido a que, en algunas dimensiones, más del 80% de los sujetos obtuvo valores de cero, lo cual imposibilita una medida apropiada de la variabilidad. En la tabla 3, se presenta el primer dominio y sus respectivas dimensiones.

En la tabla 3 se puede ver que las dimensiones retroalimentación del desempeño y Características del liderazgo tuvieron la media más alta, por otro lado, la puntuación más baja estuvo en la dimensión relación con los colaboradores.

Tabla 3

Estadísticos descriptivos Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Dimensiones	Estadísticos descriptivos		
	Media	Desviación estándar	Media ponderada
Características del liderazgo	30,01	22,61	2,31
Relaciones sociales en el trabajo	27,21	18,65	1,94
Retroalimentación del desempeño	43,60	28,85	8,72
Relación con los colaboradores	8,34	17,56	0,93
Puntaje total Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	25,96	15,89	0,63

La tabla 4 muestra los resultados descriptivos del dominio control sobre el trabajo y sus dimensiones. En ella se observa que la mayor variabilidad se presenta en las dimensiones capacitación y oportunidades para uso y desarrollo de habilidades y conocimientos; por otra parte, la media ponderada más baja corresponde al dominio control sobre el trabajo. La tabla 5, refleja la descripción estadística del dominio demandas del trabajo y sus dimensiones.

Tabla 4
Estadísticos descriptivos Dominio Control sobre el Trabajo

Dimensiones	Estadísticos descriptivos		
	Media	Desviación estándar	Media ponderada
Claridad de rol	23,42	21,30	3,35
Capacitación	30,00	28,26	10,00
Participación y manejo del cambio	37,28	20,45	9,32
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	26,52	24,57	6,63
Control y autonomía sobre el trabajo	26,33	18,12	8,78
Puntaje total dominio Control sobre el trabajo	28,00	15,63	1,33

La tabla 5 muestra los resultados obtenidos en cuanto a los descriptivos del dominio Demandas del trabajo. La revisión de las desviaciones permite identificar que hubo mayor variabilidad en la dimensión exigencias de responsabilidad del cargo; de igual manera, que la dimensión que obtuvo el menor puntaje en la media ponderada fue demandas ambientales y de esfuerzo físico.

Tabla 5
Estadísticos descriptivos Dominio demandas del trabajo

Dimensiones	Estadísticos descriptivos		
	Media	Desviación estándar	Media ponderada
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	21,42	11,28	1,79
Demandas emocionales	26,34	18,60	2,93
Demandas cuantitativas	35,01	15,65	5,84
Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	31,52	17,44	7,88
Exigencias de responsabilidad del cargo	32,16	24,61	5,36
Demandas de carga mental	65,00	17,80	13,00
Consistencia del rol	27,60	13,32	5,52
Demandas de la jornada de trabajo	24,00	15,83	8,00
Puntaje total Dominio Demandas del trabajo	31,16	10,57	0,62

Por su parte en la tabla 6 se observa que en el dominio Recompensas, la dimensión en la que hubo más variabilidad fue reconocimiento y compensación y la variabilidad más baja estuvo en recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

Tabla 6
Estadísticos descriptivos Dominio Recompensas

Dimensiones	Estadísticos descriptivos		
	Media	Desviación estándar	Media ponderada
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	16,04	13,10	3,21
Reconocimiento y compensación	23,67	17,33	3,95
Puntaje total Dominio Recompensas	20,46	13,32	1,86

Análisis correlacional

Una vez presentados los resultados descriptivos más significativos de los dos instrumentos aplicados, se procede al análisis correlacional. Para llevar a cabo este análisis, en primer lugar se determinó la normalidad de las variables.

A continuación se presentan los resultados de la prueba Kolmogorov Smirnov, la cual es una prueba no paramétrica que permite el análisis de la normalidad en cada una de las dimensiones. Dicha prueba asume como hipótesis nula que todos los datos tienen una distribución normal. Cuando en la prueba el resultado indica que se debe rechazar la hipótesis nula, esto significa que los datos no tienen tal distribución.

De acuerdo con los resultados de la tabla 7, la hipótesis nula se rechazó en las dimensiones: características del liderazgo, relación con los colaboradores y dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, lo que indica que estas dimensiones tienen distribución normal.

Tabla 7

Prueba de Kolmogorov Smirnov para análisis de normalidad de las dimensiones del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Dominio Liderazgo y relaciones sociales	
Dimensiones	Decisión Estadística
Características del liderazgo	Rechazar la hipótesis nula
relaciones sociales en el trabajo	Retener la hipótesis nula
Retroalimentación del desempeño	Retener la hipótesis nula
Relación con los colaboradores	Rechazar la hipótesis nula
Dominio Liderazgo y relaciones sociales	Rechazar la hipótesis nula

De acuerdo con la información de la tabla 8, todas las dimensiones del dominio control sobre el trabajo tienen distribución normal.

Tabla 8

Prueba de Kolmogorov Smirnov para análisis de normalidad de las dimensiones del dominio control sobre el trabajo

Dominio control sobre el trabajo	
Dimensiones	Decisión estadística
Claridad del rol	Retener la hipótesis nula
Capacitación	Retener la hipótesis nula
Participación y manejo del cambio	Retener la hipótesis nula
Oportunidad para el usos y desarrollo de habilidades y conocimientos	Retener la hipótesis nula
Control y autonomía sobre el trabajo	Retener la hipótesis nula
Dominio control sobre el trabajo	Retener la hipótesis nula

Los resultados de la tabla 9 muestran que la hipótesis nula de normalidad se rechazó en las dimensiones: demandas cuantitativas y demandas de carga mental.

Tabla 9

Prueba de Kolmogorov Smirnov para análisis de normalidad de las dimensiones del dominio demandas del trabajo

Dominio demandas del trabajo	
Dimensión	Decisión estadística
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Retener la hipótesis nula
Demandas emocionales	Retener la hipótesis nula
Demandas cuantitativas	Rechazar la hipótesis nula
Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	Retener la hipótesis nula
Exigencias de responsabilidad del cargo	Retener la hipótesis nula
Demandas de carga mental	Rechazar la hipótesis nula
Consistencia del rol	Retener la hipótesis nula
Demandas de la jornada de trabajo	Retener la hipótesis nula
Dominio demandas del trabajo	Retener la hipótesis nula

De acuerdo con la tabla 10, en el dominio Recompensas, la hipótesis nula de normalidad se rechazó en la dimensión reconocimiento y compensación.

Tabla 10

Prueba de Kolmogorov Smirnov para análisis de normalidad de las dimensiones del dominio recompensas

Dominio Recompensas	
Dimensión	Decisión estadística
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Retener la hipótesis nula
Reconocimiento y compensación.	Rechazar la hipótesis nula
Dominio recompensas	Retener la hipótesis nula

La tabla 11 indica que en cuanto al instrumento Estado del Contrato psicológico se encontró que las dimensiones confianza, cumplimiento en el trato y justicia, tienen distribución normal.

Tabla 11

Prueba de Kolmogorov Smirnov para análisis de normalidad de la dimensiones del cuestionario estado psicológico

Nombre de la Variable	Decisión Estadística
Dimensión Confianza	Retener hipótesis nula
Dimensión Cumplimiento en el trato	Retener hipótesis nula
Dimensión Justicia	Retener hipótesis nula
Total Contrato psicológico	Retener hipótesis nula

A continuación se presentan las correlaciones bivariadas entre las dimensiones de los cuatro dominios del cuestionario de factores de riesgo intralaboral (liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas) y las dimensiones del instrumento estado de contrato psicológico (confianza, cumplimiento el trato y justicia). Debido a que algunas de las dimensiones de los dominios del cuestionario intralaboral no tienen distribución normal, para estos casos se utilizó un índices no paramétricos. En cada tabla se indica cuál fue el índice utilizado en cada correlación.

La tabla 12 muestra que la mayoría de las dimensiones del dominio liderazgo y relaciones sociales tienen una relación estadísticamente significativa con las dimensiones del estado del contrato psicológico. En todos estos casos la asociación fue negativa, es decir, la relación es inversa, por tanto cuando aumenta la percepción negativa en una dimensión del dominio, disminuye la percepción positiva en el contrato psicológico. Como se puede observar en la tabla, la única dimensión que no tiene asociación con el contrato psicológico es la de relación con los colaboradores,

Tabla 12

Correlaciones entre el dominio liderazgo y relaciones sociales y estado del contrato psicológico.

Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Índice de Correlación	Dimensión estado contrato psicológico			
		Confianza	Cumplimiento	Justicia	Puntaje total contrato psicológico
Dimensiones	Pearson/ Spearman				
Características del liderazgo	Spearman	-,606**	-,431*	-,638**	-,603**
	Significancia	0	0,03	0	0
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Pearson	-,493*	-0,293	-,584**	-,522**
	Significancia	0,01	0,15	0	0
Retroalimentación del desempeño	Pearson	-0,252	-,636**	-,536**	-,644**
	Significancia	0,22	0	0	0
Relación con los colaboradores	Spearman	-0,134	0,021	-0,229	-0,085
	Significancia	0,52	0,92	0,27	0,68
Total Dominio	Spearman	-,621**	-,462*	-,711**	-,659**
	Significancia	0	0,02	0	0

En la tabla 13 se puede observar que existe asociación estadísticamente significativa entre la mayor parte de las dimensiones del dominio control sobre el trabajo y las dimensiones del estado del contrato psicológico. No fueron significativas las asociaciones entre la dimensión Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento, y la dimensión confianza y entre la dimensión Control y autonomía sobre el trabajo con todas las dimensiones del instrumento del estado del contrato psicológico. Igual que con el dominio anterior, todas las relaciones significativas fueron negativas, indicando que cuando aumentan los valores de una disminuyen los de la otra.

Tabla 13

Correlaciones entre el dominio control sobre el trabajo y estado del contrato psicológico.

Dominio control sobre el trabajo	índice de Correlación	Dimensión estado contrato psicológico			
		Confianza	Cumplimiento	Justicia	Puntaje total contrato psicológico
Dimensiones	Pearson/ Spearman				
Claridad del rol	Pearson	-,408*	-0,373	-,528**	-,526**
	Significancia	0,04	0,06	0	0
Capacitación	Pearson	-,525**	-0,389	-,402*	-,514**
	Significancia	0	0,05	0,04	0
Participación y manejo del Cambio	Pearson	-0,364	-,415*	-,559**	-,552**
	Significancia	0,07	0,03	0	0
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	Pearson	-0,087	-,400*	-0,36	-,396*
	Significancia	0,68	0,04	0,07	0,05
Control y autonomía sobre el trabajo	Pearson	-0,075	-0,084	-0,14	-0,123
	Significancia	0,72	0,68	0,5	0,55
Dominio Control sobre el Trabajo	Pearson	-,450*	-,507**	-,614**	-,648**
	Significancia	0,02	0,01	0	0

En la tabla 14 se aprecia que el dominio demandas del trabajo no tiene asociación estadísticamente significativa con ninguna de las dimensiones del instrumento estado del contrato psicológico. Sin embargo, en las dimensiones demandas ambientales y de esfuerzo físico, influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral y consistencia del rol se muestran una o más asociaciones con las dimensiones del estado del contrato psicológico.

Tabla 14

Correlaciones entre el dominio demandas del trabajo y estado del contrato psicológico.

Dominio demandas del trabajo	índice de Correlación	Dimensión estado contrato psicológico			
		Confianza	Cumplimiento en el trato	Justicia	Puntaje total contrato
Dimensiones	Pearson/Sperman				
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Pearson	-,527**	-,503*	-,505*	-,621**
	Significancia	0	0,01	0,01	0
Demandas emocionales	Pearson	-0,247	0,02	-0,195	-0,122
	Significancia	0,23	0,9	0,35	0,56
Demandas Cuantitativas	Spearman	-0,172	-0,063	-,438*	-0,22
	Significancia	0,41	0,76	0,02	0,29
Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	Pearson	-0,136	-0,396	-0,27	-0,371
	Significancia	0,51	0,05	0,19	0,06
Exigencias de responsabilidad del cargo	Pearson	-0,297	-0,068	0,157	-0,051
	Significancia	0,14	0,74	0,45	0,8
Demandas carga mental	Spearman	0,234	0,34	0,204	0,322
	Significancia	0,26	0,09	0,32	0,11
Consistencia del rol	Pearson	-0,27	-0,308	-,512**	-,447*
	Significancia	0,19	0,13	0	0,02
Demandas de la jornada laboral	Pearson	-0,046	-0,362	-0,216	-0,307
	Significancia	0,25	0,65	0,17	0,13
Dominio demandas del trabajo	Pearson	-0,372	-0,227	-0,305	-0,344
	Significancia	0,06	0,27	0,13	0,09

Finalmente la tabla 15 muestra que las asociaciones entre las dimensiones del dominio recompensas y las dimensiones es del instrumento del estado del contrato psicológico. En todos los casos significativos la asociación fue inversa, indicando que cuando aumenta la percepción positiva en el contrato psicológico, disminuye la percepción negativa en este dominio.

Tabla 15

Correlaciones entre el dominio recompensas y estado del contrato psicológico.

Dominio recompensas	índice de Correlación	Dimensión estado contrato psicológico			
		Confianza	Cumplimiento en el trato	Justicia	Puntaje total contrato
Recompensas derivadas a la pertenencia a la organización y al trabajo que se realiza	Pearson	-,501*	-0,279	-,549**	-,490*
	Significancia	0,01	0,18	0,00	0,01
Reconocimiento y compensación	Spearman	-,661**	-,597**	-,725**	-,776**
	Significancia	0,00	0,00	0,00	0,00
Dominio Recompensas	Pearson	-,739**	-,475*	-,784**	-,767**
	Significancia	0,00	0,01	0,00	0,00

Capítulo quinto

Discusión

La importancia del contrato psicológico es ampliamente aceptada debido a que se considera como aquellos compromisos implícitos en una relación laboral. De acuerdo con Saldarriaga (2013) el contrato psicológico complementa cualquier contrato laboral independientemente de su forma o duración y está estrechamente relacionado con el intercambio de beneficios, expectativas, percepciones y obligaciones entre el trabajador y la organización, cabe decir, que muchos de estos elementos aunque no son explícitos para las partes si median la relación contractual entre ellas. A luz de esta visión surge la importancia de revisar las características del trabajo y de la organización que puedan llegar a influir en la salud, bienestar y calidad de vida del trabajador. A continuación se presentan los hallazgos encontrados entre la relación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el estado del contrato psicológico.

Pérez Vilar y Azzollini (2013) manifiestan que los estilos de liderazgo actualmente centran su atención en las acciones que realiza el líder para alcanzar conjuntamente objetivos y que a su vez generen al trabajador satisfacción laboral. Adicionalmente las autoras exponen que existen ciertos elementos grupales tales como la eficacia, la cohesión grupal y el intercambio de valores que contribuyen a que el trabajo grupal sea más satisfactorio que el individual. Esta investigación respalda lo expuesto por Pérez Vilar y Azzollini ya que los resultados muestran una relación inversa entre características del liderazgo y las dimensiones del instrumento del estado de contrato psicológico (confianza, cumplimiento en el trato y justicia), lo cual indica que

para que exista una percepción favorable en el cumplimiento del contrato psicológico, el jefe o líder debe contar con cualidades enfocadas a gestionar de manera planificada, participativa y compartida los objetivos y logros del equipo de trabajo.

Garay Madariaga (2010) reflexiona acerca de la relación recíproca existente entre la comunicación y el liderazgo, menciona que la comunicación se compone de una parte cognitiva y otra emocional que regulan el mensaje del emisor. Para que exista una comunicación eficaz, es necesario construir un espacio con un significado compartido, en donde las interpretaciones subjetivas e individuales simbolicen el mismo mensaje que pretende emitir el líder. Los autores también hablan de la credibilidad que debe generar el líder en sus colaboradores para que su mensaje, sea provocativo, positivo y eficaz. En los resultados de este estudio, se evidencia una correlación negativa entre las dimensiones retroalimentación del desempeño y las dimensiones cumplimiento en el trato, justicia y total contrato psicológico, esto puede indicar que para que el trabajador perciba cumplimiento en el contrato psicológico, debe existir una comunicación honesta, respetuosa y asertiva entre el colaborador y su líder, la retroalimentación de su desempeño debe ser guiada por criterios imparciales, equitativos y libres de favoritismos.

En esta misma línea, Calderón, Serna y Zuluaga (2013) sostienen que para que se den ambientes de trabajo armoniosos y cooperativos, se hace necesario promover el trabajo en equipo, las responsabilidades compartidas y la acción conjunta que permita trabajar en metas y objetivos organizacionales, sin dejar al lado la autonomía y los intereses personales del trabajador. Los resultados del presente estudio muestran que efectivamente a mayor percepción negativa en la dimensión relaciones sociales menor percepción positiva en el contrato psicológico, reafirmando lo expuesto por los autores.

Respecto al dominio de control sobre el trabajo y su relación con el contrato psicológico, no se encontró estudios que respaldaran los hallazgos de esta investigación, sin embargo, los resultados estadísticos muestran que existen correlaciones significativas entre las dimensiones del instrumento del contrato psicológico y las dimensiones de: claridad del rol, capacitación, participación y manejo del cambio y oportunidades de desarrollo para el uso de habilidades y conocimientos. Para todos los casos la relación fue inversa negativa, indicando que cuando existe una percepción negativa en estas

dimensiones, disminuye la percepción positiva en el cumplimiento del contrato psicológico. En la herramienta de riesgo psicosocial el dominio de control sobre el trabajo se entiende como la posibilidad que la organización da al trabajador para intervenir, tomar decisiones y desarrollar sus habilidades dentro del contexto laboral, Los resultados de esta investigación, pueden indicar que si el trabajador cuenta con un buen entrenamiento en sus funciones, un adecuado ajuste entre persona-trabajo, participación activa en las decisiones y cambios de la organización y autonomía para gestionar su trabajo va a tener una percepción favorable en el cumplimiento de su contrato psicológico.

Matabanchoy (2012), presenta una revisión bibliográfica de la salud en el trabajo, y dentro de la compilación de datos e información que muestra, sostiene que actualmente las organizaciones dan un lugar fundamental a sus colaboradores, ya que ellos dan una ventaja competitiva frente al mercado, los trabajadores se consideran como un socio estratégico para la organización. También expone que cuando un trabajador conoce con claridad su rol, sus funciones y objetivos en el trabajo, va a tener más potencial y recursos disponibles para realizar su labor. En contraste con esta autora, esta investigación halló que existe una correlación estadísticamente significativa entre la dimensión claridad del rol y las dimensiones del estado del contrato psicológico, apoyando lo expuesto por el autor.

Parra y Rodríguez. (2016) mencionan dos impactos de la capacitación: para la organización y para el trabajador. La primera es la capacitación específica (saber-saber, saber-hacer), como una herramienta organizacional para construir negocios sustentables y competitivos y la segunda es la capacitación orientada a potenciar los recursos y habilidades personales de cada trabajador (saber-ser) que ayudan a la organización a construir capital humano y tener un valor diferencial dentro del mercado, ambas de gran importancia para aumentar la productividad laboral. Esta investigación confirma lo expuesto por Parra y Rodríguez, en los resultados existe una asociación estadísticamente significativa ente la dimensión capacitación y las dimensiones del estado de contrato psicológico

El dominio recompensas tuvo una correlación significativa con el contrato psicológico; esto se relaciona con lo expuesto por Siegrist (1996) y Gil y Rendón (2013)

donde el sujeto espera que el trabajo y los esfuerzos que realiza sean reconocidos mediante recompensas de tipo económica, financiera, psicológica, de trato justo y estima, algún tipo de ascenso y seguridad en el empleo. De igual manera Rodríguez, Sánchez, Dorado y Ramírez (2014) identificaron que el dominio recompensas, se configura como factor de riesgo, sí las exigencias del trabajo son muy altas y los empleados sienten que estas no son proporcionales a las recompensas recibidas por la organización. También López et. (2012) argumentan que por ausencia de recompensas y reconocimientos puede presentarse mayor probabilidad de riesgos psicosociales dentro de la compañía.

Respecto al dominio demandas del trabajo y su relación con contrato psicológico, este estudio encontró que estadísticamente no existe una asociación significativa entre ellas. No obstante, la dimensión demandas ambientales y de esfuerzo físico y la dimensión consistencia del rol, muestran una correlación significativa con contrato psicológico. Según este resultado, se puede decir que si el trabajador no percibe su lugar de trabajo agradable, seguro y con buenas condiciones físicas (iluminación, temperatura, ventilación) va a tener una percepción negativa del cumplimiento del contrato psicológico.

De igual manera, la asociación inversa entre la dimensión consistencia del rol y el contrato psicológico, puede indicar que si el trabajador siente que se le hacen exigencias contradictorias o incompatibles con su rol dentro de la organización o se le piden actuaciones que van en contra de sus valores, va impactar negativamente en la valoración del contrato psicológico. Cabe mencionar, que no se encontraron estudios que hayan profundizado en la investigación de este dominio y el contrato psicológico, por lo que se considera importante para futuras investigaciones abordar estas variables con metodologías investigativas diferentes que ayuden a fortalecer esta investigación brindando conocimiento desde una perspectiva diferente.

Por otra parte, Vesga (2011) expone en su investigación cómo las formas de contratación afectan el contrato psicológico y aspectos psicosociales de los trabajadores, el autor sostiene que los trabajadores contratados a través de prestación de servicios (OPS), outsourcing, cooperativas de trabajo y empresas temporales están en desventaja frente a la contratación directa en la organización, pues a los trabajadores con modalidad de tercerización se les imponen cargas laborales iguales o superiores, cumplen horarios,

realizan tareas claramente definidas y muchas veces están bajo subordinación. Para el trabajador estar tercerizado significa desmejoramiento de la calidad de vida, inseguridad e incertidumbre sobre su futuro laboral, afectando la percepción positiva del contrato psicológico. En el futuro, sería interesante realizar una réplica de este estudio en una organización que realice todas sus contrataciones de forma directa a término fijo o indefinido, para analizar esos resultados en contraste con los de esta investigación.

Para terminar, es importante recalcar el impacto de la presente investigación, ya que no se han realizado estudios que asocien el contrato psicológico y los riesgos psicosociales intralaborales, por lo cual esta investigación se constituye en un primer paso en la comprensión de dicha relación. Para futuros estudios es importante tener en cuenta que en el caso presente la muestra fue muy pequeña, por lo que se propone realizar este estudio en una población mayor, controlando variables como el tiempo de vinculación laboral y el tipo de contrato.

Referencias

- Böhrt, R. Solares, L. Y Romero, C. (2014). Evolución del contrato psicológico y el compromiso organizacional con la edad y la antigüedad. *Ajayu*. 12(1), 33-63.
- Calderón, G. Serna H. Y Zuluaga J (2013). Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial: su incidencia sobre gestión humana en las organizaciones. *Redalyc Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe*. 9 (2) 409-423
- Camacho, A. y Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*. 20 (40), 159-172. DOI: <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>
- Canepa, C., Briones, J., Pérez, C., Vera, A. Y Juárez, A., (2008). Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa y Estado de Malestar Mental en Trabajadores de Servicios de Salud en Chile. *Cienc Trab*. 10 (30). 157-160.
- Cañas, M.A. (2016) Estudio Sobre El Contrato Psicológico Y Su Influencia En La Calidad De Vida Laboral, Pontificia *Universidad Católica Del Ecuador Facultad De Psicología*. Quito. Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/11242>
- Charria, V. Sarsosa, Kewy. Y Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4) 380-391.
- Congreso de la república (2006). Ley 1010. Recuperado de <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/573203/887553/Ley+1010+de+2006+%28Medidas+para+prevenir%2C%20corregir+y+sancionar+el+acoso+laboral%29.pdf/ea731161-5a27-47d2-bfab-b792b998762e>
- Congreso de la república (2012). Ley 1562. Recuperado de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html.

- Congreso de la república (2013). Ley 1616. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>.
- Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1090. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>.
- Contreras, F. Juárez, F. Barbosa, D y Uribe. A.F (2010). Estilos De Liderazgo, Riesgo Psicosocial Y Clima Organizacional En Un Grupo De Empresas Colombianas. *Revista Facultad ciencias económicas*, 18 (2) 7-17.
- Díaz, F. Y Renteria, E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, 19 (2), 129-155.
- Garay Madariaga. M (2010). Comunicación y liderazgo: sin comunicación no hay líder. *Centro de Estudios en Diseño y Comunicación*, 33, 61-72.
- García-Rubiano, M., y Forero-Aponte, C. (2015). Contrato psicológico y cambio organizacional en una entidad perteneciente al sector terciario de la ciudad de Bogotá, Colombia. *Revista de Investigación desarrollo e innovación*, 6(1), 15-28.
- Gil, C., y Rendón, C. (2013). Liderazgo Y Relaciones Sociales En El Trabajo Como Factor De Riesgo Psicosocial En La Organización. Universidad de Manizales. Recuperado de http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1307/Liderazgo_y_Relaciones_sociales_en_el_trabajo_como%5B1%5D.pdf?sequence=1
- Gracia, Peiró y Mañas (2007) El contrato psicológico en la Administración Pública: derechos y obligaciones del empleado público desde su propia perspectiva. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(3) ,389-418.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Loli, Navarro, Del Carpio, Vergara, Castillo, Espinoza y Borja (2017). El contrato psicológico, el desempeño y la satisfacción en empleados de organizaciones públicas y privadas de Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 20(1), 61-78
- López, L. Solano, A. Arias, A. Aguirre, S. Osorio, C y Vásquez T. (2012). El Estrés laboral y los trastornos psiquiátricos en profesionales de la medicina. *Revista CES Salud Pública*, 3(2). 280-288.
- Luceño, L. García, J.M., Rubio, S. y Díaz, E (2004).Factores Psicosociales En El Entorno Laboral, Estrés y Enfermedad. *EduPsykhé*, 3(1), 95-108.
- Malik, S. Z., & Khalid, N. (2016). Psychological Contract Breach, work engagement and turnover intention: Evidence from banking industry in pakistan. *Pakistan Economic and Social Review*, 54(1), 37-54.

- Matabanchoy, S.M. (2012). Salud en el trabajo. *Rev. Univ. Salud*, 15 (1): 87-102.
- Máynez, A.I. Cavazo, J y Reyes, G. (2017) Efecto de la violación del contrato psicológico y el agotamiento emocional sobre el cinismo del empleado. *Estudios gerenciales*, 33(1), 124-131.
- Merino, C. y Livia, J. (2009). Intervalos de confianza asimétricos para el índice la validez de contenido: Un programa Visual Basic para la V de Aiken. *Anales de psicología*, 25 (1), 169-171. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/167/16711594019.pdf>
- Ministerio de protección social (2008). *Resolución No 2646*. Recuperado de <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
- Ministerio de protección social de Colombia. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Recuperado de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
- Ministerio de salud (1993). *Resolución 8430 de 1993*. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>
- Ministerio de trabajo (2014). *Decreto No 1477*. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500
- Ministerio de trabajo (2018). *Fondo de riesgos laborales de la república de Colombia. Diario oficial*. Recuperado de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/sg-sst.html>
- Montero, M.J. Rivera, P.y Araque R.A. (2013). El modelo de demandas-control-apoyo y su relación con el riesgo percibido de enfermedad-accidente una aplicación a la comunidad autónoma andaluza. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 71(3), 643-668. doi: 10.3989/ris.2012.07.26
- Montilla, C. y Kaiser, A. (2016). *Diseño de un programa de intervención en riesgos psicosociales intralaborales a partir del análisis de las demandas del trabajo en una organización en salud*. Universidad Javeriana Cali. Recuperado de http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/7594/Diseno_programa_intervencion_riesgos.pdf?sequence=1
- Moreno, B (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Organización internacional del Trabajo (2004). *¿Qué es el trabajo decente?*. Recuperado de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm

- Organización internacional del Trabajo (2013). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Ospina, J., García, E., Moliner, C., Molina, A. y Martínez, V. (2012). Relaciones entre ruptura del contrato psicológico y burnout: un estudio en trabajadores de atención a personas con discapacidad intelectual. *Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 43 (244), 21-30. Recuperado de <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/40567/083664.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pallarès, S. y Selva, C. (2016) La gestión del contrato psicológico en una empresa multinacional de alimentos española. *Psicoperspectivas*, 15 (2), 40-52.
- Parra Penagos, C. y Rodríguez Fonseca, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas. *Rev.investig.desarro.innov*, 6(2), 131-143. doi: <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>.
- Pérez Vilar, P.S. y Azzollini, S (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo: su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología (PUCP)*, 31(1), 151-169.
- Pozzi, S.M (2013). Generación “Y”: Sus expectativas laborales. Universidad de San Andres *Departamento Académico de Administración*. Recuperado de <http://repositorio.udesar.edu.ar/jspui/bitstream/10908/2588/1/%5bP%5d%5bW%5d%20T.%20L.%20Adm.%20Pozzi%2c%20Sof%20C3%ADa%20Magdalena.pdf>
- Reimann, M., & Guzy, J. (2017). Psychological contract breach and employee health: The relevance of unmet obligations for mental and physical health. *Revista De Psicología Del Trabajo y De Las Organizaciones*, 33 (1), 1-11. Recuperado de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596216300354>
- Robinson, S., & Morrison, E. (2000). The Development of Psychological Contract Breach and Violation: A Longitudinal Study. *Journal of Organizational Behavior*, 21 (5), 525-546.
- Rodríguez, E. Sánchez, J. Dorado, H. A. Y Ramírez, J. M. (2014) Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en Docentes Universitarios. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(2), 12-17.
- Romero, C. Bolaño, R. Ucros, M. Echeverría, A. y Lasprilla, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Enfermería Actual de costa Rica*, 31, 1-15. Doi <https://doi.org/10.15517/revenf.v0i31.22083>.
- Rousseau, D. (2000). *Psychological contract inventory: technical report*. Pittsburgh, USA: Carnegie Mellon University.

- Saldarriaga, A. Sierra, M y Martínez, M. (2015). *Cronología De La Normatividad De Los Factores De Riesgo Psicosocial Laboral En Colombia*. Universidad CES. Recuperado:http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/4212/2/Cronologia_Normatividad.pdf
- Saldarriaga, L. (2013) El contrato psicológico en las organizaciones, un fenómeno real. *Revista Electrónica de Psicología Social «Poiésis»*, 26, 2-10
- Sarsosa, K. Charria, V. H. y Arenas, F (2014). Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia). *Rev. Gerenc. Polít. Salud*, 13 (27): 348-361. Doi:org/10.11144/Javeriana.rgyps13-27.cрпи.
- Solanes, A. y Zaragoza, B. (1). ¿Trabajo de preferencia o contrato indefinido?: un análisis de su impacto sobre el estado del contrato psicológico. *Acciones E Investigaciones Sociales*, 28, 57-77. https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.201028481
- Topa, G., y Palací, F. J. (2004). ¿Ruptura o cumplimiento del contrato psicológico? Una revisión meta-analítica de la investigación empírica. *Acción Psicológica*, 3 (3), 155-171
- Torres, C., Santa, V. y Bonilla, J. (2014). Caracterización del contrato psicológico de empleados de dos generaciones en una organización del sector bancario. *Cuadernos de Administración*, 30 (51),80-87.
- Vallejo, J. (2014). *Relación entre el dominio control sobre el trabajo y los factores de riesgo psicosociales en algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia*. Universidad de Manizales. Recuperado de http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1275/Vallejo_Ocampo_Juan_David_2014.pdf?sequence=2
- Vauro, M. y Sanchez, J. (2013). *El estado del contrato psicológico y su relación con la calidad de vida laboral en profesionales de la salud pública en Chile*. [Trabajo de Grado]. Salamanca: Universidad de Salamanca
- Vesga, J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento Psicológico*, 9 (16) 171-182.
- Villalobos, G. (2005). *Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. [Tesis doctoral para la obtención del grado científico de Doctor en Ciencias de la Salud]. *Escuela Nacional de Salud Pública*. La Habana, Cuba.