

RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL, EL CONTRATO PSICOLÓGICO, EL TIPO DE VINCULACIÓN Y LA ANTIGÜEDAD EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA.

GLORIA AMPARO GÓMEZ LÓPEZ

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad en un grupo de docentes de una universidad privada ubicada en la ciudad de Bogotá D.C. La investigación es de tipo descriptivo, con diseño no experimental, *ex-post-facto*. La muestra estuvo conformada por ciento trece docentes de la facultad de ingeniería de una universidad privada. La satisfacción laboral se midió con el cuestionario de Satisfacción laboral de Meliá y Peiró, (1989) S20/23, y el contrato psicológico se midió con el instrumento aplicado por De Sousa (2005). Los resultados obtenidos en este estudio después de aplicar prueba estadística no paramétrica de rangos de Spearman, versión 20 para variables no paramétricas, evidencian que la satisfacción laboral no está asociada a las variables antigüedad, vinculación, contrato psicológico relacional y contrato psicológico transaccional. Los datos muestran que existe relación entre la satisfacción laboral y el tipo de vinculación, y que no existe relación entre la satisfacción laboral con la antigüedad ni entre el contrato psicológico con la vinculación, de igual manera, no existe relación entre la antigüedad y la satisfacción laboral. Estos datos aportan a investigaciones encaminadas a indagar el comportamiento de las variables que afectan el nivel de satisfacción en docentes universitarios.

Palabras claves: Satisfacción laboral, Contrato psicológico, Antigüedad en el trabajo, Tipo de vinculación laboral.

ABSTRACT

The investigation aims to establish the relationship between job satisfaction, psychological contract, type of the job contract, and the years of service of a group of teachers in a private university located in Bogotá DC. The research is descriptive, it's not about experimental design *ex post-facto*. The sample consisted of one hundred and thirteen teachers who work in an engineering department of a private university. Job satisfaction was measured based on the Job Satisfaction Questionnaire of Meliá & Peiró, (1989) S20/23, and the psychological contract was measured based on the instrument applied by De Sousa (2005). After applying the 20th version of the Spearman rank nonparametric statistical test, for nonparametric variables. It was shown that job satisfaction is not associated with the following variables: years of service, type of the job contract, relational psychological contract and transactional psychological contract. However, the data shows that there is relation between job satisfaction and the type of job contract, there is no relation between job satisfaction and years of service, there is no relation between psychological contract and type of job contract, and there is no relation between years of service and job satisfaction. These data provide foundation to further investigations about the variables that affect the level of job satisfaction of university teachers.

Keywords: Job satisfaction, psychological contract, years of service at work, type of contract.

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral se ha investigado desde varias perspectivas con la intención de identificar los factores que impactan aspectos relacionados con el bienestar laboral, la productividad, las relaciones en el trabajo, realización personal y profesional, las relaciones familiares, las relaciones sociales, y la salud (Alonso, 2008; Judge & Watanabe, 1993; Muchinsky, 2002; Robbins, 2004). También se determina por aspectos como, relación entre el empleado y la organización, nivel de bienestar del trabajador dentro de la organización, grado de apoyo que le brinda la organización al trabajador y el grado en que éste lo percibe Solanes y Zaragoza, 2010; Bravo y Jiménez, (011), no obstante, las creencias de ciertas promesas de futuros beneficios relacionales que hacen empleador y empleado, influirán en las acciones y las actitudes de los trabajadores (Rousseau, 2000; Dabos, &

Rousseau, 2004) afectando la satisfacción laboral y la productividad laboral.

Es así que se algunos estudios de satisfacción laboral incluyen como variable correlacional el contrato psicológico, lo cual permite identificar la percepción del empleado en cuanto al cumplimiento de los acuerdos que van implícitos en su relación laboral ya que éstos impactan el desempeño del trabajador y la satisfacción laboral. El término contrato psicológico empezó a incluirse en los estudios desde la mitad del siglo veinte (Herriot, Manning & Kidd, 1977, Argyris, 1960, Leninson et al., 1962, y Schein, 1965; como se citó en Vesga, 2006), y hacia finales de ese siglo, los primeros cuestionamientos se hicieron con base en las percepciones de las personas (Psycones, 2006), no obstante en las últimas décadas, el concepto de contrato psicológico ha adquirido relevancia e importancia al momento de comprender las relaciones de trabajo en las organizaciones, (Coyle &

Kessler, 2006, como se citó en Vesga, 2011), de tal suerte que la relación entre los trabajadores y sus empleados ha sido tratada como un aspecto que conduce al contrato psicológico (Tena, 2002).

La antigüedad se revisa en algunas investigaciones como factor que determina la satisfacción laboral. Según antigüedad, los empleados con más años de permanencia en el puesto manifiestan mayor insatisfacción debido a la poca variedad en sus tareas Sánchez , Artacho, Fuentes yLópez-Guzmán (2007), y en la línea de la docencia, los docentes de mayor antigüedad en la institución presentan menor nivel de satisfacción laboral Marques, et al. (2010); Anaya (2006), no obstante, los docentes que logran estabilidad laboral después de un determinado tiempo en la universidad, manifiestan aumento en la satisfacción (Plácido et al., 2012). De igual manera se ha evidenciado que el tipo de vinculación laboral puede afectar los niveles de

satisfacción laboral, es así, que los empleados más satisfechos son quienes tienen vinculación temporal con la organización, Sánchez, et al., (2007), sin embargo, otros estudios encuentran que la vinculación temporal se asocia con menores niveles de satisfacción Gomero (2007) y que el tipo de vinculación fijo y discontinuo al considerarse como contratación estable pero de actividad insegura, impacta de manera negativa en la satisfacción laboral.

Actualmente, existe preocupación en las organizaciones por identificar los factores que intervienen en el desempeño y en el bienestar de los trabajadores y que se relacionan con los niveles de satisfacción laboral, es así, que el trabajador pasa de ser considerado como un recurso más dentro de la organización, a ser considerado capital humano Álvarez. (2007); Topa, y Morales, (2008), de tal suerte que los estudios en esta línea, incluyen factores que propician satisfacción laboral, y factores que miden la

percepción del trabajador en su relación e interacción con el ambiente, con los compañeros y con el empleador (Pedraza., 2011).

El presente artículo indaga sobre el nivel de satisfacción laboral, en docentes universitarios de una facultad de ingeniería, al estudiar el grado de asociación con las variables contrato psicológico, tipo de vinculación y antigüedad laboral, lo cual aporta conocimiento a la psicología organizacional en el ejercicio de las buenas prácticas como gestión encaminada a fortalecer la relación profesor universidad, impactando positivamente la calidad de vida del docente universitario, su desempeño y el clima organizacional.

MARCO TEÓRICO

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se presenta como la sensación que el empleado tiene hacia el trabajo y con el trabajo, de agrado o

desagrado, de buenas o malas relaciones humanas, de aceptación o no de situaciones laborales, en cuanto a las condiciones del medio laboral, y la posibilidad de crecimiento profesional (López, 2009, cita a Herberg, 1959), también se entiende como un estado emocional, de sentimientos o respuestas afectivas (Alonso, 2006, cita a Locke, 1976; Crites, 1969; Hellriegel, y Slocum, 2004), y como una orientación laboral afectiva positiva hacia el empleo, (Alonso, 2006; Sánchez, 2006; López, 2009; Rivas y López, 2011; Sánchez, 2006), no obstante, se sugiere tener en cuenta que esta tendencia puede estar condicionada al entorno y a las circunstancias del trabajo, como parte de las características de cada individuo (López, 2009).

Los factores intrínsecos llevan al individuo a un estado de satisfacción con el puesto y con las necesidades de desarrollo psicológico, y los factores extrínsecos como supervisión, administración y las relaciones

interpersonales pueden producir satisfacción con el trabajo y cubren las necesidades de la persona, además, el deterioro de los factores intrínsecos y extrínsecos causaría insatisfacción (Robbins, 2004, cita a Herzberg, 1959; Alonso, 2008; Martínez, 2007a).

La satisfacción en el trabajo se afecta también en términos de valoración y de cumplimiento de expectativas laborales, el empleado es quien se compromete con sus funciones, de acuerdo con sus creencias y percepciones en cuanto a lo que el puesto de trabajo debería ser, (Márquez, 2002; Rivas, y López, 2011). La satisfacción como variable actitudinal genera un estado emocional positivo que resulta de la percepción subjetiva del individuo acerca de sus experiencias laborales, impactando en su comportamiento, (Bravo, y Jiménez, 2011; Levin y Sokes, 1989, como se citó en Muchinsky, 2002).

El grado de satisfacción en el puesto de trabajo debe ser tenido en cuenta en las organizaciones Robbins (2004) ya que, se evidencia en empleados insatisfechos más ausencias al trabajo que el resto de los compañeros, también se involucran en comportamientos destructivos en su sitio de labor, y presentan una actitud negativa en el hogar afectando el nivel social, por otro lado, los trabajadores satisfechos tienen mejor salud y viven más años, (Judge & Watanabe, 1993; Robbins, 2004). Con una buena comprensión de actitudes y aspectos, ya sean positivos o negativos que se deban tratar en el ambiente de trabajo, se puede establecer el grado de ajuste entre lo que ofrece un ambiente de trabajo y lo que las personas necesitan, quieren o esperan, que esto define la satisfacción en el trabajo, (Robbins, 2004; Galaz, 2002).

Algunas aproximaciones comparativas del individuo frente a lo que quiere o recibe dentro de sí o en el nivel social explican en

parte la satisfacción laboral; una de ellas es la comparación intrapersonal, la que ocurre dentro del mismo individuo (Muchinsky, 2002), quien compara los valores o necesidades personales con los resultados o refuerzos logrados en el trabajo reportando mayor satisfacción a menos diferencia en la respuesta entre estas comparaciones, siempre que las necesidades o valores que el trabajo satisfaga, sean comunes Yáñez, Arenas, et al., (2010) y la comparación interpersonal es la que hace el individuo frente a otras personas dentro del sistema social generando un sentimiento de satisfacción al observar a otros, se resalta que estos sentimientos de afecto acerca del trabajo son comparativos a pesar que difieren en las bases sobre las que se hace la comparación, no obstante, estos individuos se valoran en función de la percepción que los otros tienen de ellos, (Salancik & Pfeffer, 1977 como se citó en Muchinsky, 2002).

La satisfacción laboral se explica también desde el apoyo que le brinda la supervisión ya que éste legitima la percepción de apoyo organizacional Alonso, (2008), la forma como es supervisado y como se le otorga reconocimiento por su trabajo, afecta la satisfacción laboral docente (León (2009); Maldonado (2012)), en esta línea se ha evidenciado que la alta participación de los profesores en la construcción de objetivos, de su puesto de trabajo, en sus funciones que le permitan autonomía en el desarrollo de sus tareas, en la toma de sus propias decisiones y las buenas relaciones con sus jefes impactan positivamente la satisfacción laboral Arratia, (2010); León, (2009); Maldonado (2012); no obstante, el apoyo brindado por los compañeros fomenta el apoyo de los supervisores favoreciendo la intención de permanencia en el puesto Alcover y Pérez, (011) López,(2009), y el grado en que el trabajador percibe las contribuciones que le

brinda la organización en relación con su bienestar, fortalecen la expectativa de recompensa ante un esfuerzo mayor al realizar su labor, (Bravo & Jiménez-Figueroa, 2011).

La satisfacción laboral en docentes se puede entender como el resultado de comparar la propuesta de trabajo que le ofrece la institución para efectos de su quehacer docente o investigativo, frente a lo que el mismo docente considera que debería ser, según sus intereses, por otro lado, manifiesta insatisfacción laboral según perciba las instalaciones físicas y el clima organizacional (González, 2008), por otro lado, Cornejo (2009; citado por Arratia, 2010), asegura que la satisfacción laboral es percibida por los docentes analizados, como aquello que lleva en sí su profesión y no tiene relación con las características de la institución, ni con las características de su puesto.

Galaz, (2002), manifiesta que el estudio de la satisfacción docente aporta a la comprensión y mejoramiento de las funciones esenciales de las Instituciones de Educación Superior (IES) en cuanto a enseñanza, investigación y servicio. Los docentes que están expuestos a presión y a grandes responsabilidades en el trabajo, afectan de manera negativa su satisfacción laboral y como consecuencia, afectan su desempeño, productividad y salud (Pacheco, Navarro, y Murillo, 2013), contradicen esta afirmación, Plácido, et al. (2012) quienes aseguran que esta presión no ejerce ningún impacto en el desempeño laboral al no encontrarse al mismo nivel de satisfacción laboral percibida. Sin embargo, Oliveira, Gonçalves, Melo (2004) evidencian que el docente que goza de autonomía en sus funciones se involucra afectivamente con su labor académica; no obstante, reconoce las normativas de la institución que rigen su trabajo (Gamero, 2002).

En cuanto a vinculación laboral y promoción en docentes, la investigación de García, Gandia, y Fuentes (1997) revela inconformidad por parte de los docentes, no obstante reportan algún nivel de satisfacción con el trabajo profesional docente en cuanto a deberes administrativos; Maldonado (2012) informa satisfacción baja en los docentes estudiados, y Herranz, Reig, Cabrero, et al., (2007) manifiesta que docentes de tiempo completo reportan más satisfacción con la labor docente; aún así, los docentes hacen juicio de valor positivo hacia la satisfacción, a pesar de encontrarse que la satisfacción en relación con la vinculación no presenta diferencia (Rojas, Zapata, y Grisales, 2008).

Según antigüedad los docentes que tienen más tiempo de vinculación con la institución presentan menor nivel de satisfacción laboral, y los que tienen menor tiempo de vinculación presentan mayor nivel de satisfacción laboral (Marques, et al.,

2010), pero los docentes que tienen vinculación igual o menor a 10 años presentan mayor satisfacción laboral debida a factores como, políticas administrativas, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad (Rodríguez, Núñez & Cáceres, 2010).

En sus investigaciones, Barrasa, y Ortega (2009); Rojas, et al., (2008); y Herranz, et al. (2007) coinciden en que no hay diferencia en la satisfacción laboral frente a sexo y edad, sin embargo, el estudio de (Plácido et al., 2012) evidencia que la edad, el género, y el salario, entre otros, son factores que influyen en la satisfacción laboral docente, es así que algunos docentes manifiestan más satisfacción a medida que avanzan en edad debido a que perciben mejores oportunidades para realizar tareas más enriquecedoras (González, 2008).

Las condiciones ambientales y materiales para realizar el trabajo docente son percibidos como un factor que puede

producir satisfacción laboral lo cual afectará en alguna medida el desempeño docente (Arratia, 2010), por tal razón se debe proporcionar un ambiente laboral satisfactorio, eso es, adecuar un área destinada al desarrollo de sus funciones con apropiadas condiciones físicas y ambientales (Plácido, et al., 2012; Maldonado, 2012; León, 2009).

Contrato psicológico

El contrato psicológico lo define Vesga (2011) como el establecimiento de acuerdos entre empleado y empleador sobre las condiciones de la relación del trabajo, y como el conjunto de expectativas y creencias sobre promesas implícitas en los compromisos de la relación que superan los acuerdos formales manifiestos, se han originado otras formas de entender el contrato psicológico desde las creencias, las percepciones, pensamientos y sentimientos que el individuo asume de manera inconsciente y que son tomadas como ciertas

por los integrantes de la organización, facilitando la solución de problemas de adaptación externa o de integración interna dentro de la misma organización (Soria, 2008).

El contrato psicológico se genera a partir de las características individuales y cognoscitivas del empleado, de los mensajes enviados por la organización y las señales sociales, este contrato es continuo, contractual, transaccional-relacional (Rousseau, 2000; Dabos, y Rousseau, 2004); se genera permanentemente durante el tiempo que se mantenga la relación laboral con el empleado, es dinámico e inicia desde el proceso de reclutamiento y de selección (Reyes & Martínez, 2007).

Como creencia individual, el contrato psicológico se interpreta como un conjunto de promesas y obligaciones que caracterizan una relación entre dos partes, y, se desarrolla progresivamente a partir de vivencias o prácticas anteriores que se complementan

por la integración de nuevas experiencias (Topa, Palací & Morales, 2005; Rousseau y Tijoriwala, 1998). Las creencias se pueden establecer también, en términos de intercambio recíproco entre empleado y empleador como resultado de la serie de promesas realizadas mucho antes de la firma del contrato escrito (Newton & Nowak, 2010; Caldwell, Floyd, Atkins, y Holzgrefe, 2011), no obstante estas obligaciones varían teniendo en cuenta los acuerdos establecidos por cada individuo en el empleo (Newton & Nowak, 2010).

La comunicación debe ser tomada en cuenta por la organización como un aspecto muy importante del contrato psicológico, ya que por este medio se comunica a los empleados las acciones, políticas, objetivos y estrategias que les brinda (Tekleab et al. 2005), de esta forma se concreta con el trabajador la naturaleza de la relación laboral y los términos del acuerdo, de modo que el empleado perciba que la organización

le ofrece condiciones óptimas en el trabajo (Roehling, Cavanaugh, Marcie, Moynihan, & Boswell, 1998).

Los componentes de contrato psicológico facilitan que la persona entienda lo que voluntariamente acepta o cree que ha acordado, de igual manera, comprende las promesas que cree ha establecido. El primer componente, es el desempeño del empleado que va a contribuir al logro de los objetivos de la empresa de igual manera que su comportamiento en cuanto a valores como respeto, honestidad y confidencialidad. El segundo componente es la percepción que el empleado tiene en cuanto a lo que la empresa le ofrece en términos de capacitación y oportunidad ascender en la compañía, el tiempo que le ofrece para atender asuntos personales, y la estabilidad laboral como resultado de las condiciones de vinculación laboral (Vesga, 2011).

Los tipos de contrato psicológico se pueden dar desde varias perspectivas, uno de

ellos es el transaccional, es de corto plazo y se enfoca en el intercambio económico, con derechos específicos y de poca y limitada participación de los trabajadores en la organización, otro es el contrato relacional que se refiere a los términos de confianza mutua y lealtad, sin embargo las recompensas se dan como condiciones de rendimiento derivadas de la participación en la organización (Rousseau, 2000; Tena, 2002; Dabos et al., 2004; Solanes et al., 2010; De Sousa, 2005). En el contrato balanceado se presentan acuerdos de empleo dinámicos y abiertos que se condicionan al éxito económico, relacionado con las oportunidades de desarrollo profesional brindado por la empresa al trabajador (De Sousa, 2005). Y el contrato de transición que aunque no es un contrato psicológico en sí mismo, sí es un estado que se da como consecuencia del cambio organizacional y de las transiciones que discrepan con algún acuerdo de empleo establecido con

anterioridad (Rousseau, 2000; De Sousa, 2005). Y por último, se tiene el contrato psicológico relacional que se caracteriza por la lealtad que el empleado tiene hacia la organización y la estabilidad laboral que percibe que la empresa le ofrece, es decir, se basa en la confianza mutua y la lealtad (Rousseau, 2000; Tena, 2002; Dabos et al., 2004; Solanes & Zaragoza, 2010).

El contrato psicológico puede afectar la satisfacción laboral, ya que el empleado construye el contrato psicológico con la empresa a partir de lo que le ofrece el entorno de trabajo y sus necesidades reales (Keith, et al., 2002). El ambiente de trabajo que ofrece bienestar a los empleados, se fomenta desde una adecuada conducta de los líderes, si es abusiva y agotadora se puede tornar en fuente importante de estrés que hacen que el empleado perciba bajos niveles de satisfacción laboral y bajos niveles de satisfacción general, generando menores niveles de compromiso afectivo y mayores

niveles de conflicto trabajo-familia (Peiró & Rodríguez, 2008).

El contrato psicológico en docentes se ha investigado desde la relación laboral. El estudio de renegociación del contrato psicológico como consecuencia del cambio organizacional y de la apertura de espacios transnacionales, evidencia la urgencia de las instituciones de educación superior –IES- de adoptar medidas administrativas que neutralicen los efectos adversos, como es la tendencia a la ruptura de contrato psicológico por parte de los trabajadores debido a la sobrecarga de tareas y al ajuste de procedimientos que demandan más dedicación laboral. De ahí, que es urgente tener en cuenta el modo como se hace efectiva la gestión del cambio organizacional procurando que los individuos se sientan bien tratados ya que la percepción de la justicia interactual, no solo afecta a los miembros de las IES sino

también a los espectadores de la situación (Topa et al., 2008).

Como consecuencia del desarrollo global, las IES han tenido que ajustar los planes de desarrollo a las prácticas externas de mercantilización, políticas de competencia, competitividad, y por supuesto, nuevas políticas salariales, lo cual ha obligado a que estas instituciones afronten nuevos retos, entre otros, reestructurar el contrato psicológico laboral con los empleados ya que de alguna manera éste incide en la calidad de la internacionalización de la educación en los programas profesionales y posgraduales (Velásquez, y Bedoya, 2010). Se puede lograr docentes más eficaces en su labor, si la empresa propende por acciones que generen una buena percepción organizacional, y se obtendrá proactividad laboral, si los empleados con que se cuenta comparten valores, creencias, lenguaje,

estilos de comunicación y la normativa propia de la organización (Chávez, 2011).

La evaluación del contrato psicológico se enfoca a medir su contenido, el cual se presenta como el conjunto de expectativas y compromisos que lo constituyen y su extensión, que hace referencia al mayor o menor número de compromisos mutuos percibidos por las partes en su relación (Vesga, 2006).

Antigüedad laboral

La antigüedad en el trabajo se ha tratado como fuente de satisfacción o de insatisfacción laboral. A pesar que la antigüedad se asocia con la edad, los estudios que tratan esta variable la diferencian, ya que no necesariamente quien ha permanecido por mucho tiempo en el mismo puesto es el de mayor edad, puede ser que éste haya cambiado en varias ocasiones de empleo y en el actual lleve poco tiempo (Gamero, 2010).

Los empleados de menor antigüedad manifiestan mayor insatisfacción debido a que los lazos de unión con la empresa no son suficientemente fuertes, y se halla que debido a la poca variedad de sus tareas los trabajadores con más años de permanencia en el puesto también manifiestan insatisfacción (Sánchez, Artacho, Fuentes, & López-Guzmán, 2007). No obstante, Anaya (2002) evidencia en su investigación que a medida que aumenta el ejercicio de la profesión docente disminuye la satisfacción laboral, por el contrario los profesores con menor antigüedad en el empleo manifiestan estar más satisfechos a nivel global.

Topa, et al. (2005) expone que el empleado de mayor antigüedad manifiesta mayor satisfacción laboral ya que cree haber logrado un ajuste entre sus necesidades personales y las características del puesto de trabajo, como consecuencia de falta de alternativas de desarrollo y de los posibles

costos que afrontaría al querer abandonar la organización.

Tipo de vinculación laboral

El tipo de vinculación que contraiga el trabajador con la organización no hace que se difiera de los compromisos percibidos de la misma organización hacia el empleado en cuanto al cumplimiento de las labores asignadas y el comportamiento ético (Vesga, 2006). Actualmente se han modificado las relaciones contractuales de las empresas con los trabajadores, se les asigna mayor carga laboral y se está manifestando una transición de la sociedad del empleo hacia la sociedad del subempleo, o de la sociedad del salario hacia la sociedad del subsalario; de igual manera que de contrato de tipo indefinido, jornada completa, prestaciones sociales completas, se está ofreciendo al trabajador condiciones precarias con formas de pago atípicas, flexibilidad laboral y la no existencia de modalidad de vinculación estable (Uribe, Garrido, & Rodríguez, 2011).

La vinculación por medio de contrato fijo pero discontinuo ejerce efecto negativo sobre la satisfacción en el trabajo, lo mismo que el temporal o eventual, pues se considera que este tipo de contratación es estable pero de actividad insegura (Gamero, 2007). Sin embargo, Sánchez (2007) evidencia mayor satisfacción en empleados de tiempo parcial debido al equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral pues se dispone de más tiempo para atender los asuntos familiares.

Se resalta la necesidad urgente, que las organizaciones al momento de establecer la relación laboral escrita formal, tengan en cuenta las condiciones y compromisos de la relación que establecen con el empleado, ya que esto lo afecta en aspectos de actitud y de motivación afectando la satisfacción laboral (Tena, 2002, De Sousa, 2005).

MÉTODO

Participantes

Los participantes fueron docentes de la Facultad de Ingeniería de una Universidad Privada de la ciudad de Bogotá D.C., la cual contaba con un total de 169 docentes vinculados en modalidad de hora cátedra y de tiempo completo, la muestra estuvo conformada por 113 docentes.

Instrumentos

Teniendo en cuenta la revisión teórica en cuanto a conceptos y herramientas se escogieron dos instrumentos adecuados para el estudio propuesto, los cuales se presentaron a los participantes en un único cuestionario. El primero, cuestionario de satisfacción laboral de Meliá et al. (1990) S20/23, establece una medida global de la satisfacción laboral que incluye los factores: i) satisfacción con la supervisión y participación en la organización, ii) satisfacción con la remuneración y las prestaciones, iii) satisfacción Intrínseca, las

satisfacciones que da el trabajo por sí mismo, iv) satisfacción con el ambiente físico de trabajo, v) satisfacción con la cantidad de producción y con la calidad de producción. Y el segundo cuestionario, contiene una herramienta psicométrica para evaluar el tipo de contrato psicológico, fue propuesto por De Sousa (2005) que tuvo como referente el cuestionario de Rousseau (2000) y Dabos y Rousseau (2004); el cuestionario presenta cuatro grupos, el primer grupo evalúa siete obligaciones de los empleadores para calificar con cinco niveles de respuesta: 1) no en todos; 2) un poco; 3) moderadamente; 4) en gran medida, el segundo grupo evalúa tres escalas del empleador de transición, desconfianza e incertidumbre y balance, para calificar con una escala de uno a cinco; el tercer grupo evalúa siete obligaciones laborales relacionadas con el empleador anterior evaluadas en escala de uno a cinco; y el cuarto grupo evalúa la transición de

empleados que son evaluadas, también en escala de uno a cinco.

Procedimiento

Con el apoyo de la Decanatura de la Facultad de Ingeniería se extendió invitación a todos los docentes para que respondieran el cuestionario en línea, contestaron los instrumentos un total de 113.

RESULTADOS

Después de recolectados los datos se codificaron las respuestas asignando un número a cada ítem, diseñando posteriormente una matriz de datos: las filas representan a cada uno de los individuos, y las columnas contienen códigos de las variables de estudio. En razón a la progresión de las medidas y la proporción de la muestra, para las variables categóricas se utilizó la prueba no paramétrica de rangos de *Spearman*; las variables del estudio que se diseñaron por rangos se convirtieron a

escala ordinal para facilitar los análisis de correlación y el grado de asociación entre las variables de los sujetos estudiados. Para el cálculo de las variables numéricas se les hace un análisis con pruebas paramétricas debido a que al aplicar la prueba *Kolmogorov – Smirnov* (K-S) se evidencia una distribución normal, así es que se decidió aplicar la prueba de correlación de *Pearson*.

RESULTADOS

La distribución de la población encuestada estuvo compuesta por 79 hombres y 34 mujeres. Según edad, el número de docentes encuestados de acuerdo al rango registrado fue de: 11 para 20 a 30 años, 37 para 31 a 40 años, 22 para 41 a 50 años, 22 en rango 51 a 60 años, y 9 para más de 60 años. En cuanto al nivel educativo, el 54,0% (f=61) reportó posgrado; el 34,5% (f=39) reportó maestría,

el 8,8% ($f=10$) informó pregrado, y el 2,7% ($f=3$) doctorado. Se registró antigüedad según rango de años de permanencia en la universidad así: 36 de 1 a 5 años; 9 de 16 a 20 años, 12 de 21 a 30 años, y 2 para más de 30 años. El tipo de vinculación estuvo representado por 71 docentes de cátedra y 42 de tiempo completo.

Al correlacionarse las variables tipo de vinculación frente al tipo de contrato psicológico se reportó para el contrato relacional una correlación positiva de 0,044 y una significancia de 0,64, y la vinculación con el contrato transaccional reportó correlación positiva de 0,10 y significancia de 0,28, esto permite determinar que no existe relación entre el tipo de vinculación y el tipo de contrato psicológico.

La correlación antigüedad y tipo de contrato psicológico informó los siguientes datos: para el contrato relacional una correlación negativa de -0,186 con significancia de 0,049; para el contrato

transaccional la correlación fue negativa, igual a -0,150 con significancia de 0,113, lo cual determina un grado de correlación inverso entre la antigüedad y el contrato relacional, esto indica que los docentes con menor antigüedad laboral reportan mayor contrato psicológico relacional. Al relacionarse el tipo de vinculación con la satisfacción laboral se encontró una correlación negativa de -0,231 con significancia de 0,014, es decir que los docentes de tiempo completo manifestaron menor nivel de satisfacción que los docentes de cátedra. La satisfacción y la antigüedad reportaron correlación de 0,111 con significancia de 0,243, indicando que no hay relación entre la antigüedad con la satisfacción en el trabajo.

Lo anterior permite establecer que la hipótesis general se verifica de manera parcial, es decir, no existe relación entre el tipo de vinculación y el contrato psicológico; así mismo, el tipo de

vinculación y la satisfacción laboral presentan relación inversa, lo que implica que la hipótesis primera no se verifica al encontrarse que no existe relación entre la antigüedad y el contrato psicológico transaccional, y la antigüedad con la satisfacción laboral. De la misma forma se halla que los docentes de cátedra manifiestan mayor satisfacción que los docentes de tiempo completo no validándose la hipótesis segunda.

Como criterio de clasificación se registran los rangos de antigüedad que al correlacionarlos con la satisfacción laboral frente al contrato psicológico relacional y el contrato psicológico transaccional como se verifica en la Tabla 1, se evidencia una relación casi nula al no reportarse significación estadística en el rango de antigüedad laboral de más de 30 años tanto para el contrato relacional como para el contrato transaccional, y para los demás rangos el valor de la significancia es

superior a 0,05. Este hallazgo ofrece respuesta a las hipótesis quinta y séptima indicando que no se verifican, se sugiere que la satisfacción laboral relacionada con el contrato psicológico relacional y con el contrato psicológico transaccional, frente a los rangos de antigüedad, no presenta ningún tipo de efecto.

Tabla 1.

Correlación. Nivel de Satisfacción, Contrato Transaccional según tipo de vinculación

Tipo de Vinculación			Contrato Transaccional
		Correlación de Pearson	0.029
Tiempo Completo	Nivel de Satisfacción	Sig. (2-tailed)	0.854
		N	42
		Correlación de Pearson	-0.145
Cátedra	Nivel de Satisfacción	Sig. (2-tailed)	0.227
		N	71

De la misma forma la hipótesis octava no se verifica como se observa en la Tabla 2, la relación entre la satisfacción laboral y las variables tipo de vinculación, contrato psicológico relacional arroja relaciones

nulas, por lo tanto, se manifiesta que el docente de tiempo completo que reporta contrato psicológico transaccional no afecta la satisfacción en el trabajo por estas variables.

Tabla 2.

Correlación. Nivel de Satisfacción, Contrato Relacional según tipo de vinculación

Tipo de Vinculación			Contrato Relacional
Tiempo Completo	Nivel de Satisfacción	Correlación de Pearson	-0.051
		Sig. (2-tailed)	0.748
		N	42
Cátedra	Nivel de Satisfacción	Correlación de Pearson	0.082
		Sig. (2-tailed)	0.495
		N	71

Por lo anterior se puede afirmar que no se verifica la hipótesis tercera al no reportarse relación entre el contrato psicológico relacional y la satisfacción laboral, de igual manera no se verifica la hipótesis cuarta al no hallarse relación entre

el contrato psicológico transaccional y la satisfacción laboral

La hipótesis quinta tampoco se verifica al reportarse relación casi nula entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico relacional y la categoría antigüedad; la hipótesis sexta no se verifica debido a que la relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico transaccional y la categoría antigüedad es casi nula.

DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio manifiestan que la vinculación laboral no afecta el contrato psicológico, no obstante, el tipo de vinculación laboral no hace que el trabajador difiera de los compromisos percibidos por la empresa en cuanto al cumplimiento de sus labores y su comportamiento ético (Vesga, 2006), es decir, que el contrato psicológico es una variable de corte individual, no una

tendencia compartida con los trabajadores, sino probablemente afectada por variables de corte individual (Newton et al., 2010) es imperante que las empresas consideren el contrato psicológico como un factor relevante más aún, que el contrato laboral escrito, por lo tanto, es necesario que al suscribir dicho contrato se establezcan con claridad las condiciones de relación con el empleado (Tena, 2002; y De Sousa, 2005).

Los docentes nuevos tienden a tener contrato psicológico relacional, a diferencia del docente antiguo en el que no se presenta una clara tendencia al respecto, en este sentido, Rousseau, (2000); y Coyle, et al., (2008), aseguran que es de esperarse que a menos tiempo de contrato laboral con la universidad, la relación de confianza, lealtad mutua y recompensas se encuentren en desarrollo, es así que Reyes et al. (2007) afirma que el contrato psicológico en la organización se genera mientras dura la relación laboral con el individuo y además

es dinámico pues desde el reclutamiento se acuerdan los aspectos de la relación a pesar de haber firmado un contrato escrito; y el tiempo que dure la relación laboral determina el tipo de contrato psicológico (Topa et al., 2005; y Rousseau, 2000).

Se encuentra que el nivel de satisfacción en el docente no presenta dependencia con la variable vinculación, sea de cátedra o de tiempo completo. Algunos informes de estudios arrojaron resultado contrarios a los de esta investigación, como se presentó en el encuentro de profesores de cátedra de universidades públicas en la ciudad de Bogotá D.C., Zapata, Salgado (2006) en el que se disertó acerca de si la mayoría de los docentes universitarios son contratado bajo la modalidad temporal ven menoscabados sus derechos prestacionales, afectando la estabilidad laboral, por lo cual se recomendó que los consejos superiores de la universidades emitieran políticas para vincular a los docentes en modalidad de

tiempo completo. De igual manera, Herranz – Bellido et al. (2007) encuentra que los profesores de tiempo completo se sienten más satisfechos con la labor docente, y, Aguilar, et al., (2011) asegura que si se mejora la satisfacción laboral en el docente se asegura un comportamiento más productivo que se alinea con el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales.

La antigüedad en el trabajo no afecta el nivel de satisfacción laboral, el hallazgo de este estudio es contrario al resultado de las investigaciones de Sánchez, et al. (2007); Manfredi et al. (2004); Anaya (2006) que reportan mayor insatisfacción en el trabajo en empleados que han permanecido mucho tiempo en la organización; no obstante, Alonso (2008) manifiesta que hay mayor insatisfacción en el trabajo en empleados que han permanecido mucho tiempo en la organización y asegura que los empleados de menos tiempo en la institución presentan

menos satisfacción; Gamero (2010) encuentra que la satisfacción decrece a mediano plazo sin importar el tipo de apoyo que la organización le brinde al empleado; y Alcover & Pérez (2011); Bravo et al. (2011) encuentran que a más apoyo percibido por el empleado la antigüedad en el trabajo aumenta.

Esta investigación no arroja relación entre las variables contrato transaccional y tipo de vinculación; al ser el contrato transaccional de corto plazo, centrado en el intercambio económico (Rousseau, 2000) y en los beneficios directos e inmediatos Dabos y Rosseau (2004); Topa et al. (2004)), el hallazgo de este estudio sugiere que la satisfacción laboral varía según la forma en que los docentes establecen la relación laboral con la universidad, ya que responde a la economía dinámica actual y al ambiente competitivo que el medio le ofrece, de acuerdo con la perspectiva de desarrollo personal y profesional.

No se reporta relación entre el tipo de vinculación con la satisfacción laboral, sin embargo se encuentra mayor explicación por la variable antigüedad, este resultado difiere de los hallazgos de Sánchez et al. (2007); Gamero (2005) que informan impacto negativo de la satisfacción en el trabajo por el tipo de vinculación temporal, no obstante Alonso (2006) reporta menor satisfacción laboral en empleados contratados de tiempo completo. Ahora, el nivel de satisfacción es menor a mayor antigüedad en la organización Manfredi et al. (2004); Anaya, (2006), y manifiestan más satisfacción a nivel global profesores con menor antigüedad en el empleo Anaya (2006), también se encuentra más satisfacción en docentes que llevan más tiempo con la institución Alonso, (2008), no obstante trabajadores con más años de permanencia en el puesto presentan mayor insatisfacción (Sánchez et al. 2007); los hallazgos mencionados evidencian que el tipo de

vinculación y la antigüedad afectan la satisfacción.

A pesar que algunas investigaciones reportan mayor satisfacción en el trabajo en empleados de mayor antigüedad en la empresa Alonso (2008); Marques y Marcano (2010), el resultado de este estudio encuentra que los docentes de antigüedad laboral entre 21 y 30 años perciben mayor satisfacción laboral, este rango no corresponde al más antiguo, sin embargo representa el 10,62 de la muestra; cabe resaltar que un alto nivel de satisfacción con la vida en empleados mayores se impacta en el nivel de satisfacción laboral Borooah, (2009) además, se mejora la calidad de vida en general cuando el trabajador recibe más apoyo de sus directores generando que la antigüedad en el trabajo aumente Alcover y Pérez (2011), en cuanto a insatisfacción en el trabajo Sánchez et al. (2007) encuentra que debido a la poca variedad en las tareas los empleados de menor antigüedad

manifiestan insatisfacción; y Alonso (2008) evidencia menos satisfacción en empleados de menos antigüedad así se reconozca su buena labor, se delegue responsabilidad, se asignen diversas tareas, o se cuente con estabilidad en el empleo.

En esta investigación se encuentra en docentes de tiempo completo menor nivel de satisfacción en el trabajo y en docentes de cátedra mayor nivel de satisfacción; sin embargo García et al.(1997) informa que los docentes manifiestan inconformidad con el tipo de contratación laboral; sin embargo Herranz- Bellido et al. (2007) y Maldonado (2012) encuentran que los docentes de tiempo completo están satisfechos con el trabajo; pero en una investigación efectuada en universidades de Medellín, Colombia, los resultados no reportan diferencia en la relación satisfacción laboral docente con el tipo de vinculación.

El contrato psicológico relacional, y el contrato psicológico transaccional no

afectan la satisfacción laboral es el hallazgo de esta investigación, se comprende mejor este resultado revisando el estudio de Keith (2002) en el que informa que las condiciones del ambiente, el entorno del trabajo y las necesidades reales de los empleados propician la construcción de un contrato psicológico; sin embargo, Dabos y Rosseau (2004); Rousseau (2000); Solanes et al. (2010) y Tena (2002) consideran que los contratos psicológicos no son mutuamente excluyentes al formar de manera continua una relación contractual.

La presente investigación reporta que la satisfacción laboral en docentes no se afecta por la antigüedad, el contrato psicológico, ni el contrato psicológico relacional. Para la relación propuesta en esta investigación, cabría preguntarse qué elementos que conforman el contrato psicológico se deben tener en cuenta, y si su revisión se hará desde el contenido, o las características y/o las evaluaciones (Rousseau, 2000).

Este estudio encuentra que el contrato psicológico relacional no afecta la satisfacción laboral en docentes de tiempo completo. Dabos y Rousseau (2004) afirman que la coherencia laboral entre empleado y empleador alinea con más facilidad los compromisos adquiridos entre las partes, y más aún, si han sido aceptados en el contexto del contrato psicológico; es necesario recordar que el tipo de contratación de tiempo completo de los docentes en estudio, se considera como vinculación de contrato fijo discontinuo lo cual sugeriría un reporte de menor nivel de satisfacción en estos docentes (Gamero, 2005),

De igual manera se halla que la satisfacción laboral en docentes de tiempo completo no se afecta por el contrato psicológico transaccional, sin embargo las investigaciones de (Dabos y Rousseau, 2004; De Sousa, 2005; Rousseau 2000; Solanes et al., 2010; Tena, 2002, como se

citó en Alcover & Pérez, 2011) informan algún tipo de afectación de la satisfacción laboral en docentes frente al contrato psicológico; adicionalmente la satisfacción laboral al relacionarse con la estabilidad evidencia docentes satisfechos con su trabajo, con el lugar en donde lo desarrollan, con las relaciones interpersonales, por lo tanto, estos docentes manifiestan equilibrio entre su ambiente y la universidad (Plácido et al. 2012).

REFERENCIAS

- Alcover de la Hera, C. (2002). *El contrato psicológico, el componente implícito de las relaciones laborales*. España: Aljibe.
- Alonso M. (2006). Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en una muestra de personal de administración. *Boletín de Psicología*. 88, 49- 63 España: Universidad de Huelva.

- Alonso, M. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 24, (1) 25-40. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, España.
- Álvarez F. (2007). Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana. *Revista Persona*, 10 49-97. Perú: Universidad de Lima, *Recuperado* www.redalyc.org
- Anaya N. (2006). La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional. *Revista de Investigación Educativa*. 24, (2) 541-556. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), España.
- Arratia A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo Docente en Chile: Influencias y Percepciones desde los Evaluados*. Tesis Magister en Ciencias Sociales. Universidad de Chile.
- Bravo C., & Jiménez-Figueroa A. (2011). Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. *Revista Esp. Sanid Penit*, 13, 91-99. Universidad de Talca, Chile.
- Caldwel C., Floyd L., Atkins R., & Holzgreffe R. (2011). Ethical Duties of Organizational Citizens: Obligations Owed by Highly Committed Employees. *Springer Science+Business Media B.V.* 2012.
- Chavez C. G. (2011). *El Clima de Trabajo, generado por la Cultura Organizacional y su influencia como determinante en el Comportamiento del personal docente y administrativo de la Escuela*

- Superior de Educación Física de las UAS*. Tesis Doctoral en Estudios Organizacionales. Universidad Autónoma Metropolitana. México. Recuperado de <http://148.206.53.231/UAMI15308.pdf>
- Dabos G. E. & Rousseau, D. M. (2004). Mutuality and reciprocity in the psychological contracts of employees and employers. *Journal of Applied Psychology*. *Journal of Applied Psychology*, 89 (1), 52-72. Carnegie Mellon University. Pittsburgh, Estados Unidos.
- De Sousa C. (2005). *Estudio comparativo del contrato psicológico en empleados temporales y permanentes*. Trabajo de grado. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- Galaz J. (2002). La satisfacción en el trabajo de académicos en una universidad pública Estatal. *Revista Perfiles Educativos, México*. 24 (96) 77-9.
- Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. México.
- Gamero B. (2004). Satisfacción laboral de los asalariados en España. Especial referencia a las diferencias por género. *Cuadernos de Economía*, 27/ 109-146. Universidad de Málaga. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. España.
- Gamero C. (2010). Satisfacción laboral de los asalariados inmigrantes. *Revista de Economía Aplicada* 54(23) 33 - 56. Universidad de Zaragoza, España.
- García M. A, Gandía J.L. & Fuentes de C., (1997). Grado de Satisfacción de los Profesores Universitarios de Contabilidad con la Carrera Académica. *Revista Española de Financiación y Contabilidad* 26 (90)

- 541-575, Universidad de Valencia. España. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2592056>.
- Garrido J. & Uribe A. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. Universidad Pontificia Bolivariana Bucaramanga (Colombia). *Acta Colombiana de Psicología*. 14 (2) 27-34.
- González, (2008). Prevalencia del Estrés en la Satisfacción Laboral de los Docentes Universitarios. *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social. Edición 4, Año 3 68-89, Universidad Rafael Bellosó Chacín. Venezuela*.
- Herranz-Bellido., J., Reig-Ferrer, A., Cabrero-García., J., Ferrer-Cascales., R. & González- Gómez., J. (2007). La Satisfacción Académica de los Profesores Universitarios. Departamento de Psicología. Universidad de Alicante. España.
- Judge T., & Watanabe A. (1993). Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship. *Journal of Applied Psychology*. 78 (6) 939-948
- Keith D., J. (2002). *Comportamiento Humano en el Trabajo. Actitudes de los empleados y sus efectos*. México: McGraw-Hill.
- León, M. B. (2009). *El Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción Laboral de los Docentes de los Centros de Educación Inicial de la Fundación del Niño Bolívar*. Tesis Magister Ciencias de la Educación Mención Gerencia Educativa. Universidad Experimental de Guayana. Ciudad Guayana, Venezuela . Recuperado de http://www.cidar.uneg.edu.ve/DB/bc_uneg/EDOCS/TESIS/TESIS_POSTG

- RADO/MAESTRIAS/CIENCIAS_EDUCACION/TGMLL48B352009MirsysLeon.pdf.
- López M. (2009). *Consecuencias sicosociales en del trabajo en personal de enfermería como indicadores subjetivos de rendimiento desde el enfoque de la Gestión de Recursos Humanos*. Tesis Doctoral. Universidad de Murcia, España.
- Maldonado, V. (2012). *La satisfacción laboral y su relación con el entorno ético de las organizaciones*. Departamento Académico de Administración, Universidad de Monterrey. México. Recuperado de http://www.eben-spain.org/docs/Papeles/XIV/MALDONADO_VERONICA.pdf
- Márquez M. (2002). Satisfacción laboral. *Boletín electrónico AEG*, publicación abril. Asociación de Egresados y Graduados de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Marques De P., M. & Marcano G. D. (2010). *Relación entre la Satisfacción Laboral y la Intención de Abandonar la Institución en Docentes Universitarios a Tiempo Completo del Sector Privado*. Tesis Licenciatura en Relaciones Industriales. Universidad Católica Andrés Bello. Venezuela. Recuperado de http://www.ucab.edu.ve/tesis-digitalizadas2/orderby/th_s_year/sort/desc/th_s_mention/lic-en-relaciones.industriales.html
- Martínez, N. (2007a). El caso de la satisfacción laboral. *Recursos Humanos y Management Empresarial. Cuadernos de CC.EE. y EE. 52, 75-101*.
- Newton K., & Nowak I., (2010). Employer obligations versus fulfillment and the

- effects on organizational citizenship and innovative work. *Journal of Management & Marketing Research*, 2, 1–20.
- Oliveira, D., Gonçalves, G. & Melo, S. (2004). Cambios en la Organización del Trabajo Docente. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. 9 (20) 183-197. Consejo Mexicano de Investigación Educativa, A.C. México.
- Pacheco L., Navarro H. & Murillo, B. A. (2013). El Profesorado Universitario Ruptura y Continuidades. *Biblioteca Virtual Eumed* . Universidad Autónoma de Nayarit. México. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1269/index.htm>.
- Pedraza A, L.P., (2011). *Relación entre Contrato Psicológico y Contrato Laboral en la Conducta Compartir Conocimiento*. Tesis Maestría con énfasis en Psicología Organizacional y del Trabajo. Universidad Católica de Colombia.
- Peiró J. & Rodríguez I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82. Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos.
- Plácido, Cortés S. & Silva M. (2012). *Relación entre Clima Organizacional, Satisfacción Laboral, Desempeño y Satisfacción con La Vida en Profesores Universitarios*. Tesis Licenciatura en Psicología. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. México.
- Psycones. (2006). *Psychological Contracts across Employment Situations. Current Evidence concerning Employment Contracts and Employee/organizational Well being among Workers in Europe*,

- Recuperado de Roehling M., Cavanaugh M., Moynihan L., & Boswell W. (1998). "The Nature of the New Employment Relationship(s): A Content Analysis of the Practitioner and Academic Literatures " *CAHRS Working Paper Series*. (130). Recuperado de [http://cordis.europa.eu/documents/documentlibrary/100123961EN6.pdf](http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/130)
- Reyes C., & Martínez I., (2007) *Los contratos psicológicos: sus efectos en los resultados de las organizaciones*. Universidad Politécnica de Cartagena, tesis de maestría.
- Richard S. (2003) *Rendimiento del personal. Diseño, implantación y gestión*. México:. Thomson.
- Rivas E., & López F. (2011). *Psicología social de las organizaciones*. Centro de documentación de estudios y oposiciones, CeDe. 130. Recuperado de: http://www.pir.es/temas_muestra_2011/11.SOCIAL.pdf,
- Robbins S. (2004). *Comportamiento Organizacional. Valores, Actitudes y Satisfacción con el Puesto* México: Pearson Education.
- Rousseau D., & Tojoriwala S., (1998). Psychological Assessment: Issues, alternatives and measures. *Escuela de Gestión y Políticas Públicas. Universidad Carnegie Mellon, Pittsurgh*. Recuperado de : <http://links.jstor.org/SICI>
- Rousseau, D. (2000) *Psychological Contracts Inventory. Technical Report*. (Version 2). Carnegie Mellon University, Heinz School of Public Policy and Graduate School of Industrial Administration, Pittsburgh, Pennsylvania. Estados

- Unidos. Recuperado de: http://www.andrew.cmu.edu/user/roussseau/0_reports/PCI.pdf.
- Sánchez S., Artacho. C., Fuentes F., & López-Guzmán, T. (2007). Análisis de los determinantes estructurales de la satisfacción laboral. Aplicación en el sector educativo. *Estudios de economía aplicada*, 25 (3), 867-900. Área de Organización de Empresas Universidad de Córdoba.
- Sierra R. (1981). *Análisis estadístico y modelos matemáticos*. Madrid, España: Paraninfo.
- Solanes A., & Zaragoza B. (2010). Trabajo de preferencia o contrato indefinido? Un análisis de su impacto sobre el estado del contrato psicológico. *Revista Acciones e Investigaciones Sociales*. 57-77.
- Soria R. (2008). Emprendurismo, cultura, clima y comunicación organizacional y su aplicación a la pequeña y mediana empresa en la Zona Metropolitana de Guadalajara, México. *Red Académica Iberoamericana Global*. Grupo Eumednetu, Universidad de Málaga, España.
- Tekleab G. Takeuchi R., & Taylor S., (2005). Extending the chain of relationships among Organizational Justice, Social Exchange, and Employee Reactions: The role of contract violations. *Academy of Management Journal*, 48 (1), 146-157.
- Tena G. (2002). El contrato psicológico: relación laboral empresa-trabajador. Escuela Universitaria de Estudios Sociales. *Revista, Acciones e Investigaciones Sociales*, 85-107.
- Topa G., Morales J. & Palací F. (2005). El cumplimiento del contrato psicológico y su relación con la cultura organizacional para nuevos

- veteranos; un análisis multigrupo. *Apuntes de Psicología Colegio Oficial de Psicología* 23, (1). 53-70. Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental y Universidad de Sevilla; Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, España
- Topa, G. & Morales, J. F. (2008). Cambio Organizacional en la Educación Superior a Distancia: La Renegociación del Contrato Psicológico en los Empleados. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 16 (12). Recuperado de <http://epeaa.asu/epaa/>
- Velásquez A., O. & Bedoya B. E. (2010). Una aproximación a los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de horas cátedra en la Ciudad de Medellín. *Revista Uni -Pluri/Versidad*, 10 (2). Universidad de Antioquia, Colombia.
- Vesga J. (2006). *Contenido del contrato psicológico percibido en distintas modalidades de trabajo.. Perspectivas en psicología*, 10,. Universidad de San Buenaventura, Cali Colombia
- Vesga J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento Psicológico*, 9, (16)171-181. Pontificia Universidad Javeriana. Cali, Colombia.
- Yáñez, G. R., Arenas, C. M., & Ripoll, N. M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit, Revista de Psicología*, 16, (2), 193-201. Concepción, Chile.