



ESTUDIOS DE CLIMA Y ADAPTACIONES DE PUESTO DE TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES

ÁNGEL SOLANES PUCHOL Y BEATRIZ MARTÍN DEL RÍO

**ESTUDIOS DE CLIMA Y
ADAPTACIONES DE PUESTOS DE
TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES**

Editores

Ángel Solanes Puchol

Beatriz Martín del Río

Reservados todos los derechos. El contenido de esta obra está protegido por la Ley, que establece penas de prisión y/o multas, además de las correspondientes indemnizaciones por daños y perjuicios, para quienes reprodujeres, plagiarren, distribuyeren o comunicaren públicamente, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, o su transformación, interpretación o ejecución artística fijada en cualquier tipo de soporte o comunicada a través de cualquier otro medio, sin la previa autorización.

Los editores no se identifican necesariamente con las opiniones expresadas por los autores de los trabajos publicados en este libro. Los responsables de su contenido son exclusivamente los propios autores o autoras.

Editores: Ángel Solanes Puchol y Beatriz Martín del Río

Edita: Esatur Formación S.L.

Coordinadora de la línea editorial: Paula González Redondo

ISBN: 978-84-949743-4-2

Índice

| | |
|---|------------|
| Diferencias en las promesas organización-trabajador en función del tipo de contrato y empresa-administración pública | 5 |
| <i>Carolina Climent Carlos, Ángel Solanes Puchol y Beatriz María Zaragoza Martínez</i> | |
| Desarrollo y repercusión de la competencia “hablar en público” de los directivos en las organizaciones tras el aprendizaje de técnicas de habilidades comunicacionales | 15 |
| <i>Eva Sanchís Pedro y M. Amparo Ramos López</i> | |
| Clima y salud en trabajadores de un grupo de empresas: sector privado | 29 |
| <i>Manuel Ortín Botella, Ángel Solanes Puchol y Beatriz María Zaragoza Martínez</i> | |
| Clima y sueño en trabajadores de una empresa de publicidad | 49 |
| <i>María Fernández Madinabeitia, Ángel Solanes Puchol, Beatriz María Zaragoza Martínez</i> | |
| La construcción de un proyecto de cooperación empresarial para la exportación | 61 |
| <i>Miguel Ángel Barcenilla Sanz, Carmen Victoria Escolano y Fermín Martínez Zaragoza</i> | |
| Clima laboral en un departamento, Unidad de Gestión Clínica, del Área de Gestión Sanitaria Norte de Almería | 89 |
| <i>Francisco Antonio Viciano Céspedes y Ángel Solanes Puchol</i> | |
| El contrato psicológico como determinante del compromiso organizacional y la inseguridad laboral..... | 101 |
| <i>Beatriz María Zaragoza Martínez y Ángel Solanes Puchol</i> | |
| Análisis y adaptación de los puestos de trabajo de monitor/a escolar como medio de inclusión para trabajadores y alumnos | 121 |
| <i>Laura Hernández Pomares y José Rafael Lobato Cañón</i> | |
| Inserción y adaptación de personas con discapacidad intelectual en el sector aeroportuario | 133 |
| <i>Dameli Kalmurzayeva y José Rafael Lobato Cañón</i> | |
| Valoración de requerimientos ocupacionales y adaptación de puestos de trabajo | 147 |
| <i>Mireia Llorens Devesa y José Rafael Lobato Cañón</i> | |
| Regreso al trabajo tras una lesión de médula espinal: una revisión sistemática | 155 |
| <i>Nieves Martínez Hernández y José Rafael Lobato Cañón</i> | |
| Valoración de requerimientos ocupacionales y adaptación de puestos de trabajo | 167 |
| <i>Inmaculada Concepción Pons Ferrández y José Rafael Lobato Cañón</i> | |
| Estudio de viabilidad de adaptación de puestos de trabajo en una empresa de carpintería | 181 |
| <i>José Alfonso Salas Méndez y José Rafael Lobato Cañón</i> | |
| Análisis de la accesibilidad para el profesorado en los institutos de educación secundaria de Elche | 191 |
| <i>M. Montiel Lerma Bernat y José Rafael Lobato Cañón</i> | |
| Discapacitados e integración laboral | 211 |
| <i>Nuria Lucas Driéguez y José Rafael Lobato Cañón</i> | |

| | |
|---|------------|
| Incentivos para la integración laboral de las personas con discapacidad y para la adaptación de puestos de trabajo | 217 |
| <i>Jesús Enrique Muñoz Moren y José Rafael Lobato Cañón</i> | |
| La integración de las personas con discapacidad en el sector de la distribución | 229 |
| <i>Andrea Rufete Selma y José Rafael Lobato Cañón</i> | |
| Ayuda a los discapacitados visuales en las Universidades españolas | 233 |
| <i>Carla Torrecillas Cuartero y José Rafael Lobato Cañón</i> | |

Diferencias en las promesas organización-trabajador en función del tipo de contrato y empresa-administración pública

CAROLINA CLIMENT CARLOS

ÁNGEL SOLANES PUCHOL

BEATRIZ MARÍA ZARAGOZA MARTÍNEZ

El objetivo del presente trabajo, es explorar si existen diferencias en el contenido del contrato psicológico según el tipo de contrato y gestión empresarial. Se realizan ANOVAS 2x2 para constatar las diferencias en las obligaciones del empleado y del empleador en función del tipo de contrato permanente versus temporal, y del tipo de gestión empresarial: pública o privada con una muestra de 49 trabajadores. La evaluación de las variables sociodemográficas se llevó a cabo mediante un cuestionario "ad hoc", donde se contemplaban además variables laborales como el tipo de contrato y tipo de organización. Para la medición del contrato psicológico se utilizó el cuestionario de Contrato Psicológico elaborado por el equipo de investigación PSYCONES (Estreder et al., 2005, 2006; Guest, et al., 2010; Peiró et al., 2007). Como resultados, se obtuvo, que no existían diferencias significativas para las variables promesas de la organización y promesas de los trabajadores, ni en función del sector en el que trabajan, ni en función de si el contrato fue temporal o indefinido.

INTRODUCCIÓN

Actualmente el entorno laboral en el que vivimos se caracteriza por una elevada competitividad entre organizaciones. Como sugieren algunos investigadores (Silla, García & Peiró, 2005) las transformaciones en el mercado laboral han conducido a un cambio en la naturaleza de las relaciones entre empleado y el empleador. Particularmente, esto se ve reflejado en las formas de vinculación y contratación de personal en las organizaciones. Ante la aparición de esta nueva visión, en cierta forma preocupante, los científicos sociales como Tena (2002) estudiaron el efecto de estas circunstancias en la relación empresa – trabajador, especialmente desde la perspectiva psicosocial, a través de conceptos como el contrato psicológico.

Hay que tratar de conseguir, debido a esta situación general, que el trabajador alcance sus expectativas y su realización en cuanto a oportunidades de mejora tanto económicas como laborales y sociales, como, por ejemplo, la adaptación de la jornada laboral, conciliación vida familiar-trabajo etc. Todo ello, para promover una mejora continua de los activos y así la empresa disfrute de una posición diferenciada respecto al

resto y pueda mantener a sus trabajadores en sus puestos de trabajo, ya que las organizaciones actualmente ya no son capaces de ofrecer el nivel de seguridad laboral que se venía disfrutando desde años anteriores (Fernández 2002).

En este ambiente actual de crisis, el contrato psicológico surgió como un principio básico a conocer en las relaciones laborales, debido a las consecuencias que éste puede tener en los diferentes comportamientos de los implicados en la relación entre empleado y empleador.

En toda relación laboral, se establece un contrato formal que recoge los términos de la actividad realizada por parte del trabajador, es conocido por ambas partes, y sus términos son claros. Sin embargo, también se origina un contrato psicológico con la peculiaridad de que no tiene siempre un igual significado para ambas partes de la relación (empleado/empleador) y que puede ser reformulado en cualquier momento, sin conocimiento de la otra parte. Para un mejor funcionamiento de la empresa y una mayor satisfacción del trabajador se debería considerar la relativa importancia que tiene el establecer unos contratos psicológicos mutuos, a fin de vislumbrar mejor las necesidades de ambas partes y conseguir como objetivo una relación estable entre ambas.

Considerado como un constructo perceptual para algunos autores, es natural que surjan discrepancias entre las partes que participan en el intercambio de creencias y expectativas (Tena, 2002). Por ello, cuando surge algún fallo en estos compromisos, habrá que hacer un ejercicio de capacitación con el objetivo de asentar nuevas bases.

El término de contrato psicológico aparece hacia finales de los años 50, reflejado en un período histórico donde hubo un ascenso de la escuela de las relaciones humanas, donde los teóricos sociales, empezaron a describir el nuevo concepto de contrato psicológico. Sin embargo, a pesar de orientar parte de sus deseos en ayudar al trabajador, sus metas se alineaban principalmente con las de la empresa, gerencia de las organizaciones objeto de estudio, por ser quienes facilitan y financiaban las investigaciones. Años más tarde, Argyris (1960) describe el contrato psicológico como las percepciones de ambas partes de la relación laboral, organización e individuo, de las obligaciones implícitas en la relación. El contrato psicológico es el contrato social por donde se llegan a estas percepciones. El autor define el concepto como un producto o resultado de la cultura organizacional informal, que se crea en la empresa.

Por otro lado, Levinson et al. (1962) definen el contrato psicológico como el producto, en parte implícito y tácito, de expectativas mutuas que frecuentemente antecede a las relaciones de trabajo. A este respecto, el contrato psicológico, adquiere su importancia en base a la reciprocidad resultante de la relación empleado – empleador.

Otra de las aproximaciones es la de Schein (1980) quien define los contratos psicológicos como un conjunto de expectativas no escritas que operan en todo momento entre cada miembro de una organización y [...] otros miembros de esa misma organización. Dota a la organización y a sus miembros, no sólo de expectativas implícitas, sino también de explícitas sobre lo que tienen que aportar y recibir en la relación laboral.

Estos tres autores, afirman que el contrato psicológico, es un concepto emergente en la relación laboral, comprende unas expectativas mutuas, y se adquiere probablemente en las primeras fases de la relación empresa – trabajador.

Estas presunciones, acerca del contrato psicológico, han sido cuestionadas posteriormente por diversos investigadores. Entre ellos cabe

destacar Denise M. Rousseau (1989) que se desvía de las interpretaciones anteriores en reveladores aspectos, alterando la orientación hasta ese momento planteada. En su teoría, esta autora plantea la necesidad de una visión más realista, debido a las cambiantes necesidades laborales. Exalta primordialmente en sus alegatos que los empresarios son honestos y los trabajadores oportunistas, y por ello, establece que la organización al igual que la otra parte de la relación proporciona el contexto para la creación del contrato psicológico, pero ella misma no lo posee con sus miembros. Las organizaciones no pueden percibir un contrato psicológico con sus empleados y responder con conformidad.

Rousseau (2000) además afirma que las organizaciones no forman parte del contrato psicológico ya que éstas no pueden “percibir” el mismo, sin embargo, sus agentes individuales (directivos y supervisores), como representantes de la organización, son quienes pueden establecer contratos psicológicos con los empleados.

Actualmente, en la literatura referente a los contratos psicológicos, se defiende la idea de que la relación es hecha y propiciada entre el empleado y el empleador, y que esta identificación no conlleva mayor problema (Sparrow, 1998). Herriot & Pemberton (1997) se pronunciaron a este respecto estableciendo que son los representantes de las organizaciones los que tienen que negociar, por lo que la organización no sólo debe preocuparse por establecer una determinada relación, sino también debe cuidar cómo la perciben sus empleados (Robinson, 1995).

Si bien, el concepto de creación y desarrollo del contrato psicológico ha evolucionado, la idea de que ambas partes compartan los mismos significados, resultaba todavía inverosímil para autores como Rousseau (1989), quien definió la presunción de que ambas partes no tienen por qué estar de acuerdo en las creencias que definen al contrato psicológico, ni en la interpretación, ni en el acuerdo. Las creencias de una persona se forman por las percepciones y las necesidades, basadas en sus experiencias particulares y estas creencias no son necesariamente compartidas por los demás. Rousseau distingue entre contrato psicológico y contrato implícito. El primero, se refiere a las expectativas individuales compartidas o no, mientras que los contratos implícitos, se basan en normas compartidas de conductas y expectativas que existen a nivel relacional, surgidas,

posiblemente, a base de experiencias pasadas o compromisos.

Los teóricos previos a Rousseau, habían sostenido la necesidad de emparejar las expectativas del empleado-empendedor acerca de los objetivos y contribuciones, pero esta autora deslegitima las expectativas del empleado, como creencias de una parte que no son ni si quiera necesariamente reconocidas por la organización. Millward & Herriot (2000) consideran como elementos centrales del contrato psicológico la reciprocidad y la naturaleza individual puesto que cada empleado y empleador reciben sus mutuas obligaciones de manera diferente.

McFarlane, Shore y Tetrick (1994) sostienen que los contratos psicológicos se forman y se desarrollan en un contexto dinámico en el que cada individuo interactúa con múltiples agentes organizacionales, de quienes reciben una gran cantidad y variedad de mensajes. Los futuros empleados y directivos de las organizaciones, encargados de su reclutamiento, desarrollan un conjunto de expectativas sobre cómo resultará la futura relación de la que posiblemente formarán parte. Estos autores, se centran en una fase previa o inicial del establecimiento de la relación laboral, donde exponen que se forma el contrato psicológico, producto de las primeras interacciones entre el ambiente organizacional y el individuo.

Según Ashford y Cummings (1983), los empleados son buscadores activos de información, relacionada con una gran variedad de aspectos relativos a las metas que esperan alcanzar en la organización de la que forman parte. En consecuencia, McFarlane Shore & Tetrick (1994) afirman que “el desarrollo de un contrato psicológico puede ser contemplado como un proceso deliberado orientado hacia metas, a través del cual un individuo intenta establecer un acuerdo con la organización que le emplea y que le permitirá alcanzar una diversidad de objetivos de empleo”. Estos autores sugieren que los empleados, cuentan con motivaciones orientadas hacia metas que guían la búsqueda de información relevante para el contrato psicológico. Asimismo, otorgan una gran importancia a los factores cognitivos, ya que afirman que, debido a que los individuos tienden a almacenar y a recordar de manera incompleta la información, además de que tienden a fijarse sólo en aquella información que es acorde o consistente con esquemas ya existentes, es muy probable que la formación y el desarrollo

de los contratos psicológicos de los nuevos empleados estén basados en la información que procede solo parcialmente del contexto organizacional o del exterior (Pfeffer & Salancik, 1978).

Esta reflexión, puede llevar a considerar que la formación de los contratos psicológicos es muy similar a la formación de esquemas cognitivos (Lord & Foti, 1986). Según estos autores, las personas recurren a los sistemas de conocimientos estructurados para interpretar su entorno organizacional y llevar a cabo las conductas adecuadas. Pero, en ocasiones, aunque confíen en sus propios esquemas, por su parte, las organizaciones suelen disponer de un entorno organizacional complejo, provocando, por ello, una debilidad de los mensajes y, como consecuencia, unas falsas expectativas generadas en el empleado.

El modelo formulado por Sparrow (1998), aplica una gran importancia sobre las influencias de los factores culturales en la formación y el desarrollo del contrato psicológico, compartiendo con Rousseau la noción del contrato psicológico como un modelo mental a través del cual fluye en la motivación, las expectativas relacionadas con el desarrollo profesional, el sistema de recompensas o el compromiso del trabajador. Este autor define al contrato psicológico como un compromiso de acción basado en las creencias del individuo acerca de las obligaciones que existen entre 2 o más partes. Esto hace considerar, que la persona crea unos marcos de referencia que influyen sobre la interpretación y el sentido que el individuo les otorga. También considera que los contratos psicológicos actúan a modo de esquemas, los cuales se desarrollan a partir de la experiencia, y sirven, a su vez, para organizarla y dotarla de resultado, posibilitando a los individuos afrontar la ambigüedad de las distintas situaciones en las que se pueden encontrar y a las organizaciones predecir el comportamiento de sus miembros.

Así pues, una de las consecuencias de que haya un contrato psicológico no establecido claramente entre ambas partes, produciéndose una ruptura del mismo ya que empleado y empleador no compartían el mismo pensamiento, es que conlleva una experiencia altamente negativa para el trabajador que la padece.

Por otro lado, en los últimos años se ha producido un creciente interés en el impacto que pueda tener en los trabajadores el poseer un contrato de trabajo indefinido o temporal. Autores como

Matusik & Hill (1998) subrayan la importancia de los trabajadores eventuales como fuente de creación de conocimiento en las empresas. Sin embargo, otros como González (2008) relacionan a los trabajadores con contratos de duración determinada y temporales, y en este sentido, este último tipo de contratos podrían estar asociados con una mayor inseguridad en el empleo, un sentimiento de marginación y pérdida de oportunidades para el desarrollo de carrera y para la identificación de la organización.

A su vez Beck (2000) describió el crecimiento de dichos contratos como el cambio en el riesgo de la organización que emplea a la persona. En otras palabras, trabajadores con contrato pueden ser interpretados como marginales y desfavorecidos.

En resumen, ha habido un creciente interés y preocupación por el empleo de contratos temporales, que culminó en la creación de una legislación, a escala europea, que garantice que las personas con este tipo de contratos no reciben un trato menos favorable que los que tienen empleo permanente.

McLean Parks, Kidder y Gallagher (1998) han proporcionado una visión conceptual en la que argumentan que los avances en la comprensión de las diferencias en el impacto de la flexibilidad de los contratos de trabajo se pueden explicar, con mayor eficacia, mediante el conocimiento de las dimensiones del contrato psicológico. Para ello, sugieren que las dimensiones que suelen utilizarse en el análisis de los contratos psicológicos, tienen que ampliarse para incluir la estabilidad, el alcance, tangibilidad, el enfoque, el marco temporal, el particularismo, múltiples agencias y la volición. Argumentan que el conocimiento de estas dimensiones a menudo será más fácil y más útil para utilizar en las comparaciones entre los distintos tipos de contrato de trabajo. Esta tarea será más sencilla que los intentos más objetivos para clasificar los tipos de empleo en función del tipo de contrato formal contrato antes citado y por lo tanto ofrecer un marco para futuras investigaciones.

Rousseau & Parks (1993), siguiendo la tipología de contratos de MacNeil (1985), establecen que el contrato psicológico puede ser dispuesto a lo largo de un continuo. Primeramente, se encuentra el tipo de contrato transaccional, que se caracteriza por una la relación de intercambio económico y está basado en las recompensas materiales. Es un tipo de contrato poco flexible ya que los cambios

requieren una renegociación de sus términos por ambas partes. En el otro extremo, se encuentra el contrato relacional. Éste tipo está considerado como un acuerdo abierto entre las partes que implica una considerable inversión de intercambios intangibles, como por ejemplo, la lealtad o la seguridad laboral. Este tipo de contrato favorece el establecimiento de lazos afectivos y el sentimiento de afiliación, aunque si bien es cierto son subjetivos y les falta especificidad. A este respecto, el empleo contingente ha sido vinculado al contrato transaccional ya que sus condiciones están especificadas en lo que respecta a la retribución y a la duración del contrato. Este tipo de contrato puede ser modificado o roto sin tener una consecuencia directa sobre la relación emocional (Shore & Barksdale, 1998). A su vez, el contrato relacional ha sido vinculado a los trabajadores que prevén un contrato de larga duración con el empleador (Rousseau, 2000).

Aquellas organizaciones en las que se considera que tienen contratos formales con sus empleados, están apoyadas en normas que reconocen el compromiso mutuo y el empleo de larga duración.

El trabajador con orientación transaccional puede manifestar menor lealtad hacia la organización y puede que sean menos propicios a realizar actividades que no estén incluidas en el acuerdo de intercambio. Por otra parte, el trabajador relacional realmente se siente obligado a realizar dichas actividades bajo la presunción de que estas serán recompensadas en un futuro. Estos últimos se piensa que tienen unos mayores niveles de compromiso con la empresa y menos rotación.

Habitualmente, los contratos de los empleados que trabajan en condiciones de temporalidad tienden ocupar puestos mucho más estáticos y rígidos que los empleados que trabajan en condiciones de estabilidad (Rouseau & McLean, 1993). También, con frecuencia, los puestos de trabajo destinados a trabajadores temporales suelen estar diseñados de manera sencilla, pensados de modo que la complejidad y la incertidumbre sean mínimas, y así se vea facilitada la rápida sucesión de trabajadores, sin que ello genere problemas al flujo de trabajo organizacional ni a los empleados. Por el contrario, los trabajadores que mantienen relaciones prolongadas pueden estar sometidos a un mayor dinamismo en las condiciones de trabajo, lo que puede conllevar una renegociación de los términos implicados en el contrato psicológico y ello tiene con consecuencias positivas y negativas.

En este sentido también se ha llevado a cabo diversas investigaciones sobre el contrato psicológico, como los realizados por Silla, Gracia & Peiró, (2005) en las que también se consideraban las variables empresa privada – empresa pública, contrato temporal – contrato permanente y la relación que puede tener con el contrato psicológico, en estas nuevas realidades del trabajo. La presente investigación, se orienta a establecer esa misma comparación y la relación del contrato psicológico con las variables de promesas y tipo de contrato.

El objetivo de este trabajo, siguiendo el trabajo de investigación desarrollado por Silla, García y Peiró, (2005), es analizar la influencia que tiene el sector donde se desarrolla la actividad laboral del trabajador (empresas privadas-públicas) y el tipo de contrato (trabajadores temporales–indefinidos) sobre las promesas de la organización y del trabajador. Con este objetivo, se ha desarrollado las siguientes hipótesis sobre los resultados esperables:

H1: Existen diferencias significativas en las promesas de la organización a los trabajadores empleados en función del tipo de empresa (pública-privada). Esperamos que los trabajadores que desarrollan su actividad en la empresa privada muestren un mayor contrato psicológico por parte de la organización que los empleados por la empresa pública.

H2: Existen diferencias significativas en las promesas del trabajador en función del tipo de empresa (pública-privada) en el que desarrollen su actividad.

Concretamente, esperamos que los trabajadores de empresas públicas perciban menos obligaciones del empleador que los trabajadores de empresas privadas.

H3: Existen diferencias significativas en cuanto a las promesas de la organización en función del tipo de contrato (temporal / indefinido). En este sentido esperamos que los trabajadores temporales sientan un mayor contrato psicológico hacia su organización que los indefinidos.

H4: Existen diferencias significativas en cuanto a las promesas del trabajador en función del tipo de contrato (temporal / indefinido). En este sentido, esperamos que el contrato psicológico de los trabajadores temporales de empresas de gestión pública sea más estrecho (contendrá menos número de obligaciones), y el de los permanentes

de gestión privada sea más amplio (contendrá el mayor número de obligaciones).

MÉTODO

Participantes

La muestra del presente estudio incluyó 49 empleados, pertenecientes a cuatro empresas diferentes, ubicadas en la ciudad de Alicante, dos de ellas de gestión privada y las otras dos de gestión pública.

En las de gestión privada el 34, 69% eran mujeres que se encontraban en una media de edad de 37, 29 años, mientras que el 12,24 eran hombres con 35 años de media.

Por su parte, en la empresa pública, el 44, 89% son mujeres con 42,56 media de edad, y únicamente el 8,16% son hombres, centrándose en una edad más elevada, concretamente en 47,5 años.

Por lo que respecta a las variables laborales, del total de la muestra, el 67,34% son empleados con contrato indefinido. El 53,06% de los sujetos encuestados trabajaban como empleados en empresas públicas.

Como referencia a las empresas estudiadas, podemos especificar de entre las cuatro, las dos con plataforma privada se centraban, por una parte, en un colegio de Educación primaria, donde se pasaron los test tanto al director como a diversos profesores. La otra empresa de gestión privada, resulta un centro geriátrico perteneciente a la Dirección de la Generalitat Valenciana.

En lo relativo a las dos restante de gestión privada, por un lado estudiamos una Fundación de gestión privada en la Universidad de Alicante que tiene como labor la inserción laboral, y por otro lado, una empresa que se dedica a la distribución de comida a los diversos comedores escolares de la provincia.

Instrumentos y Variables

La evaluación de las variables sociodemográficas se llevó a cabo mediante un cuestionario "ad hoc", donde se contemplaban además variables laborales como el tipo de contrato y tipo de organización.

Para la medición del contrato psicológico se utilizó el cuestionario de Contrato Psicológico elaborado por el equipo de investigación PSYCONES (Estreder et al., 2005, 2006; Guest, et al., 2010; Peiró et al., 2007).

La variable Promesas de la organización se evaluó mediante una escala de 15 ítems que valora el grado y cumplimiento de las promesas de la organización hacia el empleado, como por ejemplo, “¿Su organización se ha comprometido a proporcionarle un buen salario?” El coeficiente de alpha de Cronbach para esta escala es 0.898.

La variable Promesas del trabajador se evaluó mediante una escala de 17 ítems midiendo el grado y cumplimiento de las promesas del empleado, como por ejemplo, “¿Se ha comprometido usted a proteger la imagen de su organización?” El coeficiente de alpha de Cronbach para esta escala es 0.852.

Procedimiento

El director o jefe de cada una de las cuatro organizaciones, fue informado del propósito de dicha investigación, y fue el encargado de pedir la participación de los empleados. Los que aceptaron voluntariamente acceder a ella, fueron informados y se les explicó personalmente el funcionamiento del cuestionario, así como se les garantizó el total anonimato.

Cumplimentaron el cuestionario en presencia de la persona responsable de la investigación, con excepción de una de las empresas privadas, que se les permitió llevarse el mismo a su casa para traerlo al día siguiente.

RESULTADOS

Como primer elemento de análisis se procedió a realizar una comparación de medias entre las diferentes variables estudiadas del contrato psicológico y el sector en el que desarrollan su actividad los trabajadores. A continuación, se realizó un análisis Anova 2x2 con el objetivo de conocer la influencia de ambas variables de manera conjunta. Los análisis estadísticos se realizaron con el paquete estadístico SPSS 18.0

Tabla 1. Prueba T según tipo de organización (público-privado) y promesas (trabajador-organización)

| | Sector | N | Media | Sig. |
|------------------------------|---------|----|-------|-------|
| Promesas de la organización | Privado | 23 | 36.13 | 0.132 |
| | Público | 26 | 44.80 | |
| Promesas de los trabajadores | Privado | 23 | 68.00 | 0.281 |
| | Público | 26 | 63.80 | |

Como se puede observar en la tabla 1, no existen diferencias significativas para las variables promesas de la organización y promesas de los trabajadores, en función del sector en el que trabajan.

Seguidamente se procedió a analizar las diferencias en las promesas del trabajador – organización, empleando en este caso el tipo de contrato (temporal o indefinido) como variable de diferenciación de los sujetos.

Tabla 2. Prueba T según tipo de contrato y promesas (trabajador – organización)

| | Tipo de Contrato | N | Media | Sig. |
|------------------------------|---------------------|----|-------|-------|
| Promesas de la organización | Definido (temporal) | 23 | 32.60 | 0.580 |
| | Indefinido (fijo) | 26 | 44.32 | |
| Promesas de los trabajadores | Definido (temporal) | 23 | 65.80 | 0.993 |
| | Indefinido (fijo) | 26 | 65.76 | |

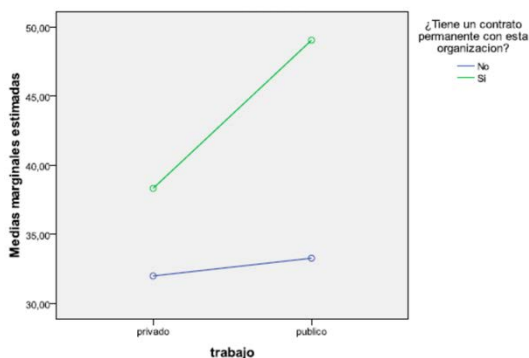
Los datos obtenidos nos muestran que tampoco existen diferencias significativas para las variables estudiadas en función del tipo de contrato del empleado.

En un segundo paso, se procedió a realizar un análisis Anova de dos factores, para comprobar si la influencia de dichas variables (tipo de contrato y sector) podrían ejercer efectos de manera conjunta.

Tabla 3. Anova para la variable promesas de la organización en función del tipo de contrato y tipo de empresa

| Origen | Suma de cuadrados tipo III | Gl | Medias Cuadráticas | F | Sig. |
|---|----------------------------|----|--------------------|---------|------|
| Modelo corregido | 2399.84 | 3 | 799.94 | 2.134 | .109 |
| Intersección | 60204.87 | 1 | 60204.87 | 160.635 | .000 |
| Adm. Publica / Emp. privada | 372.25 | 1 | 372.25 | 0.993 | .324 |
| Tipo de contrato | 1261.56 | 1 | 1261.56 | 3.366 | .073 |
| Adm. Pub. / Emp. Priv. * Tipo de contrato | 229.86 | 1 | 229.86 | 0.613 | .438 |
| Error | 16865.70 | 45 | 374.79 | | |
| Total | 100572 | 49 | | | |
| Total corregida | 19265.55 | 48 | | | |

Gráfico 1. Medidas marginales estimadas de Promesas - Organización



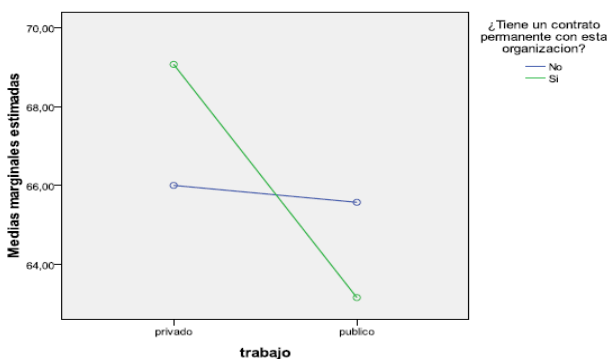
Para la prueba ANOVA realizada, empleando como variable dependiente las promesas de la organización el resultado obtenido no es significativo ($F = 0.613$ $p > .05$). Por tanto no existen diferencias significativas entre los grupos resultantes de la combinación de las variables promesas (trabajador - organización) y tipo de organización (público - privado).

Como última parte de nuestros resultados, se procedió a realizar similares análisis para la variable promesas de los trabajadores.

Tabla 4. Anova para la variable promesas del empleado en función del tipo de contrato y tipo de empresa

| Origen | Suma de cuadrados tipo III | Gl | Medias Cuadráticas | F | Sig. |
|--|----------------------------|----|--------------------|---------|------|
| Modelo corregido | 2399.35 | 3 | 97.78 | .524 | .668 |
| Intersección | 179742.62 | 1 | 179742.62 | 963.231 | .000 |
| Adm. Publica / Emp. privada | 103.73 | 1 | 103.73 | .556 | .460 |
| Tipo de contrato (Temp./Indef.) | 1.10 | 1 | 1.10 | .006 | .939 |
| Adm. Publica / Emp. privada * Tipo contrato (Temp./Indef.) | 77.57 | 1 | 77.57 | .416 | .522 |
| Error | 8397.17 | 45 | 186.60 | | |
| Total | 220685 | 49 | | | |
| Total corregida | 8690.53 | 48 | | | |

Gráfico 2. Medias marginales estimadas de Promesas - Trabajador



En la prueba ANOVA respecto a las Promesas del Trabajador, tampoco se han obtenido resultados significativos ($F = 0.416$ $p > .05$).

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los resultados del presente trabajo, muestran que el tipo de contrato (permanente o temporal) y el tipo de gestión empresarial (pública o privada) no juegan un importante rol en el establecimiento del contrato psicológico.

Por tanto, no se confirma ninguna de las hipótesis planteadas en el presente estudio. No existen diferencias significativas ni en las promesas de la organización hacia sus trabajadores (H1) ni de los

trabajadores hacia la organización (H2) en función del tipo de empresa (pública-privada) en la que desarrollan su actividad los trabajadores. Observamos en nuestros resultados que tanto si la empresa tiene como objetivo el ánimo de lucro (empresa privada) como si tiene un objetivo de servicio a la sociedad (administración pública), tanto los resultados obtenidos en las variables promesas del trabajador hacia la organización como las de éstas hacia sus empleados no difieren entre si.

Por lo que respecta a las otras dos hipótesis, no existen diferencias significativas ni en las promesas de la organización hacia sus trabajadores (H3) ni de los trabajadores hacia la organización (H2) en función del tipo de contrato bien sea indefinido o temporal. Podemos afirmar pues que las promesas del trabajador hacia la organización no difieren entre ellas, ni tampoco los trabajadores sienten que las promesas por parte de la empresa difieran para con ellos según el tipo de contrato que posean.

Estos resultados, discrepan de los hallados en el estudio de similares características de Silla, García y Peiró, (2005) en el que el tipo de contrato y el tipo de gestión sí jugaban un rol determinante en el establecimiento del contrato psicológico puesto que afirmaban que los trabajadores temporales

tenían un mayor contrato psicológico con la empresa a la que pertenecían que los indefinidos hallando diferencias significativas en el contrato psicológico entre ambos grupos.

Aunque hemos supuesto que las diferencias en el contenido del contrato psicológico de las empresas de gestión privada y pública se deben a las prácticas realizadas propiamente en cada una de ellas, realmente no hemos llevado a cabo una evaluación de ello en este trabajo. Las empresas de gestión privada y las de gestión pública creemos que difieren en sus formas de hacer para con sus trabajadores, tanto desde la gestión de los recursos humanos como de cualquiera de sus áreas. Estas diferencias implícitas que pensamos que existen entre los dos tipos organizaciones supusimos que llevarían a percibir diferencias en los contratos psicológicos de sus trabajadores.

Las principales limitaciones a nuestro estudio son, en primer lugar, el bajo número de sujetos que componen la muestra total estudiada y, en segundo lugar, las empresas públicas estudiadas eran pequeñas (bajo número de trabajadores empleados).

Por otro lado, otra posible causa de la no influencia del tipo de contrato y del tipo de gestión empresarial en nuestro estudio en el establecimiento del contrato psicológico de los trabajadores encuestados sea probablemente la presión o baja implicación de los trabajadores encuestados. Consideramos que nuestro estudio, como ya indicó Elton Mayo (1965) en su conocido investigación en la fábrica de Hawthorne, en el que demuestra que la mejora en la productividad no se debió a los cambios operados sobre los niveles de iluminación sino al efecto motivador que supuso entre los obreros el saber que estaban siendo objeto de estudio, también las respuestas de los sujetos encuestados creemos que pueden también estar en parte sesgados por estar presente el investigador junto a los sujetos cuando rellenaron el cuestionario, salvo los casos en los que se les permitió rellenarlo en casa. Por lo que hay que tener precaución al analizar los resultados obtenidos.

Respecto a las variables sociodemográficas y laborales estudiadas, sería interesante para futuros estudios incluir variables relacionadas con el puesto de trabajo (antigüedad en la empresa, horas de trabajo, nivel dentro de la empresa, turnos de trabajo, otro empleo remunerado, etc.), así como otras de tipo personal y familiar que van en la línea de estudiar la posible influencia del género y todas las influencias culturales y sociales

que este constructo conlleva (estado civil o de convivencia, contribución única o compartida a los ingresos del hogar, personas dependientes, persona responsable o no de las tareas del hogar, etc.).

Hemos de tener en cuenta también que la muestra empleada no nos ha permitido establecer diferencias por subsectores o grupos homogéneos de trabajadores dentro de un mismo sector debido al bajo número de sujetos en cada uno de ellos, por lo que para futuras investigaciones se necesitaría un mayor número de sujetos.

Todas estas consideraciones y/o limitaciones deberemos tenerlas en cuenta para interpretar el alcance de los resultados obtenidos en el presente trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcover, C. M., Martínez, D., Rodríguez, F. y Domínguez, R. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. Madrid: McGraw-Hill.
- Argyris, C. (1960). *Understanding organizational Behavior*. Oxford, England: Dorsey
- Ashford, S. J. y Cumings, J. L. (1983). Feedback as an individual resource: Personal strategies of creating information. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(3), 370-398.
- Beck, U. (2000). *The Brave New World of Work*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Estreder, Y., Ramos, J., Caballer, A. y Gracia, F. (2005). Differences in the psychological contracts between temporary and permanent employees from the point of view of employers and workers. Trabajo presentado en el IX *European Congress of Psychology*, Granada (Spain), 3-8 July.
- Estreder, Y., Ramos, J., Sora, B., Latorre, F., Carbonell, S. y Rodríguez, I. (2006). El contrato psicológico en función del grupo ocupacional de los trabajadores. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 16(1-2), 5-31.
- Fernández, B. (2002). *Nivel de satisfacción de las enfermeras de los hospitales públicos y privados de la Provincia de Concepción*. Tesis Magister. Universidad de Concepción, Chile.
- González Rodríguez, A. (2008). *Sobre la crisis del trabajo y la mutación del sistema en su búsqueda de la acumulación sin tregua*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Gracia, F.J, Silla, I, Peiró, J.M y Fortes-Ferreira, L (2006). El estado del contrato psicológico y su

- relación con la salud psicológica de los empleados. *Psicothema*, 18(2), 256 – 262.
- Gran, F. (1996). *Manual de Programas de desarrollo de recursos humanos*. Madrid: Apóstrofe.
- Guest, D. E. (1998). Is the psychological contract worth taking seriously? *Journal of Organizational Behaviour*, 19, 649 – 664.
- Guest, D. E. (2004). The psychologist of the employment relationship: An analysis based on the psychological contract. *Applied Psychology: an international review*, 53(4), 541 – 555.
- Guest, D. E., Isaksson, K. y De Witte, H. (Eds.) (2010). *Employment Contracts, Psychological Contracts and Employee Well-Being: An International Study*. Oxford (UK): Oxford University Press.
- Herriot, P. y Pemberton, C. (1997). Facilitating New Deals. *Human Resource Management Journal*, 7(1), 45-46.
- Levinson, H., Price, C. R., Munden, K. J. y Solley, C. M. (1962). *Men, man-agement and mental health*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Lord, R. G. y Foti, R. J. (1986). Schema theories, information processing, and organizational behavior. In H. P. Sims, & D. A. Gioia (Eds.), *The thinking organization: Dynamics of organizational social cognition* (pp. 20-48). San Francisco: Jossey-Bass.
- Matusik, S. F. y Hill, C. W. L. (1998). The utilization of contingent work, knowledge creation and competitive advantage. *The Academy of Management Review*, 3(4), 680-697.
- McFarlane Shore, L. y Barksdale, K. (1995). Managerial perceptions of employee commitment to organization. *Academy of Management Journal*, 38(6), 91-109.
- McFarlane Shore, L. y Tetrick, L. E. (1994). *The psychological contract as an explanatory framework in the employment relationship*. London: John Wiley and Son.
- McLean Parks, J., Kidder, D. L. y Gallagher, D. G. (1998). Fitting square pegs into round holes: mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 697-730
- MacNeil, I. R. (1985). Relational contract: What we do and do not know. *Wisconsin Law Review*, 483-525.
- Mayo, E. (1949), *Hawthorne and the Western Electric Company, The Social Problems of an Industrial Civilisation*, Routledge, London.
- Millward, L. J. y Herriot, P. (2000). The psychological contract in the United Kingdom. En D. M. Rousseau y R. Schalk (eds.), *Psychological contracts in employment: cross-national perspectives*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Peiró, J. M. (1991). *Psicología de la Organización*. Madrid: UNED.
- Peiró, J. M., Estreder, Y., Ramos, J., Caballer, A. y Gracia, F. (2007). Employee's Affective Commitment and Propensity to leave in Human Services. *Psychosocial Resources in Health*, 5, 81-94.
- Pfeffer, J. y Salancik, G. R. (1978). *The external control of organizations: a resource dependence perspective*. New York: Harper and Row.
- Robbins, S. P. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México, DF: Prentice-Hall.
- Robinson, S.L. (1995). Violation of psychological contracts: impact on employee attitudes. *Administrative Science Quarterly*, 41, 574-599.
- Rousseau, D. M. (1989). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: a study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 389-400.
- Rousseau, D.M. y McLean Parks, J. (1993). The contracts of individuals and organizations. In Cummings, L. L. & Staw, B. M. (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, (pp. 1-47). Greenwich, CT: JAI Press.
- Rousseau, R. y Schalk, R. (2000). *Psychological Contract in Employment: Cross-national Perspectives*. Newbury Park: Sage.
- Schein, E. H. (1980). *Organizational psychology*. NJ: Prentice-Hall.
- Shore, L. M. y Barksdale, K. (1998). Examining degree of balance and level of obligation in the employment relationship: A social exchange approach. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 731-744.
- Silla, I., García, F. J y Peiró, J. M. (2005). Diferencias en el contenido del contrato psicológico en función del tipo de contrato psicológico y de la gestión empresarial pública o privada. *Revista de Psicología Social* 20(1), 6 – 72.
- Sparrow, P. R. (1998). Re-appraising psychological contracting. *International studies of management and organization*, 28(1) 30-63.

Tena, G. (2002). El contrato psicológico: relación laboral empresa – trabajador. *Acciones Investigaciones Sociales*, 15, 85 – 107.

Weinert, A. B. (1985). *Manual de Psicología de la Organización*. Barcelona: Herder.