



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, plagiarer, 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>	

El contrato psicológico como determinante del compromiso organizacional y la inseguridad laboral

BEATRIZ MARÍA ZARAGOZA MARTÍNEZ

ÁNGEL SOLANES PUCHOL

En un entorno inestable, el contrato psicológico resurge como concepto central en el estudio de las relaciones entre empleado y empleador. El presente trabajo estudia la influencia de las variables del contrato psicológico sobre el compromiso organizacional y la inseguridad laboral. Se empleó una muestra de 690 trabajadores de la provincia de Alicante, que comprendía gran parte de los sectores laborales existentes en la región. Mediante la utilización de análisis de regresión, los resultados obtenidos muestran que las variables estudiadas del contrato psicológico (contenido, cumplimiento, justicia y confianza), explican un porcentaje de varianza considerable tanto del compromiso organizacional como de la inseguridad laboral. Por lo tanto, el contrato psicológico es un adecuado predictor del compromiso organizacional y una buena medida para detectar una posible inseguridad laboral en los empleados.

INTRODUCCIÓN

En toda relación laboral, existen una serie de expectativas por parte de la organización y por parte del trabajador acerca de lo que ambos esperan recibir el uno del otro. El concepto de **contrato psicológico** se vuelve un constructo clave en este contexto ya que alude de forma general al sistema de creencias individuales acerca de las obligaciones mutuas existentes entre el trabajador y el empleador, ya se trate de una organización o de otra persona (Rousseau y Tijoriwala, 1998). La complejidad del concepto se relaciona fundamentalmente con el hecho de que la organización aunque proporciona el contexto para la creación del contrato psicológico, no puede percibirlo y responder en conformidad a sus miembros debido a que como tal no puede negociar, ni comunicar al trabajador en sí misma. Son sus representantes, como agentes individuales (directivos, mandos intermedios...) los que verdaderamente influyen en él. Por tanto, el contrato psicológico se establece realmente entre empleado y empleador.

El contrato psicológico surge de un cambio de paradigma en las relaciones del mundo laboral. Así según Rousseau (1997) nace de las nuevas relaciones laborales donde destacan los problemas de inequidad y son relaciones mediadas por una relación contractual más flexible.

De forma más específica, “un contrato psicológico alude a la creencia individual acerca de las

obligaciones mutuas existentes entre la persona y la otra parte, tal como un empleador, ya se trate este de una firma o de otra persona. Esta creencia se basa en la percepción de que se ha realizado una promesa (p.e., relativa a un empleo o a las oportunidades de desarrollar una carrera) y se ha ofrecido una consideración de intercambio por ella (p.e., la aceptación de un puesto, rechazando otras ofertas de empleo), lo que une a las partes a través de una serie de obligaciones recíprocas” (Rousseau y Tijoriwala, 1998, pg. 679). Desde esta perspectiva el contrato psicológico responde a una percepción subjetiva e individual de las obligaciones del empleado hacia la organización y de esta hacia el empleado. Bajo este enfoque Rousseau sostiene que el contrato psicológico solo puede ser estudiado desde el punto de vista del empleado, debido a que este fenómeno sirve de referencia al empleado para integrar todas las experiencias del trabajo, así como su relación con el empleador. El enfoque centrado en el empleado que propone esta definición, está respaldado por las múltiples investigaciones que por lo general se centran en las percepciones del empleado como objeto de estudio para conocer el contrato psicológico (Coyle-Shapiro y Kessler, 2000; Lester, Turnley, Bloodgood y Bolino 2002; Robinson, 1996)

Algunos investigadores han indicado que el contrato psicológico puede ser empleado de modo semejante al de un esquema cognitivo (Herriot, 1984; Rousseau, 1995; Rousseau y Parks, 1993; Schein, 1980; Shore y Tetrick, 1994), ya que no parece existir ninguna diferencia en cuanto a la

supuesta obligación de llevar a cabo cierta conducta o las expectativas de acción cuando la misma se lleva a cabo (Arnold, 1996). Así para Rousseau (1995) un contrato psicológico es un modelo mental particular que permite al trabajador enmarcar aspectos relacionados con su ambiente organizacional tales como las promesas realizadas, las condiciones del empleo y la confianza establecida. Dicho modelo mental se basa en percepciones de carácter subjetivo que se emplea como referencia para realizar comparaciones en cuanto a la experiencia real. De este modo, el empleado valorará si las promesas y obligaciones se han cumplido o no, en base al modelo mental elaborado.

Tal y como refleja Rousseau (1989) en su definición de contrato psicológico, éste recoge a nivel individual los términos y condiciones de un intercambio recíproco entre la persona focal y la organización. Según esta autora emerge de una situación acerca de promesas de recepción futura, contribución y obligación creada para recibir futuros beneficios. De este modo, el individuo interpreta las acciones llevadas a cabo por la organización e infiere su contrato psicológico en base a estas acciones. El contrato psicológico depende de las promesas, la confianza, la aceptación y la percepción de reciprocidad que se dé entre los implicados de la relación. Se trata de una percepción individual, por lo que puede diferir en cuanto a las interpretaciones que tengan los afectados del mismo. Esta subjetividad implica que una persona puede tener una experiencia única que afecte a su percepción de la relación, por lo que el estudio del contrato psicológico debe centrarse en las creencias que esa persona posee y como afectan a la reciprocidad (Rousseau y Tijoriwala 1998).

Además, el contrato psicológico se crea en el proceso de socialización del empleado. Tal como establecen Robinson, Kraatz y Rousseau (1994), el contrato psicológico evoluciona con el tiempo. Así los recién llegados a una organización tienen mejor comprensión de lo que se espera de ellos, tienen mayor claridad en cuáles serán las aportaciones de su empleador y organización (Hiltrop, 1995). Este fenómeno es debido a que estos trabajadores tratan de reducir la incertidumbre que conlleva un ambiente desconocido mediante el aprendizaje acerca de la organización y sobre cómo funcionar de manera más eficaz en el mismo (Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein y Gardner, 1994; Morrison, 1993; Ostroff y Kozlowski, 1992) Sin embargo, transcurrido un tiempo el contrato psicológico se modifica. El ajuste se produce con mayor rapidez

inmediatamente después de la entrada en la organización, logrando cierta estabilidad en torno a los cuatro meses de permanencia en la misma (Ashforth y Saks, 1996; Morrison, 1993). Tras este periodo la percepción de los trabajadores sobre las obligaciones de su empleador varía, en cuanto a que consideran que sus obligaciones aumentan con respecto a promoción, aumento salarial y remuneración por objetivos y disminuye la percepción de su obligación con respecto a la formación. Por lo que respecta a las obligaciones de empleado, consideran que sus obligaciones disminuyen con respecto a la realización de horas extraordinarias y lealtad. Por todo ello podemos determinar que el contrato psicológico evoluciona con el tiempo, por lo que posee un carácter dinámico que se renegocia continuamente.

El contrato psicológico, como bien resaltan Rousseau y Parks (1993), se basa en las percepciones del trabajador como consecuencia de su relación laboral, concretamente con el grado y cumplimiento de las promesas realizadas por parte de la organización. Así pues, las expectativas son el punto de referencia con el que los trabajadores comparan los resultados obtenidos en su relación laboral. Además, los resultados de esta comparación conllevan una serie de reajustes entre lo esperado y lo obtenido. Sin embargo, no es necesario que las partes implicadas estén de acuerdo en el conjunto de creencias que conforman el contrato psicológico para que exista (Rousseau, 1989), ya que éstas se forman como consecuencia de interpretaciones individuales referidas a las obligaciones recíprocas que se perciben en la relación de intercambio.

Por último, la literatura al respecto distingue entre dos tipos de contrato psicológico, (Rousseau, 1990; Robinson, Kratz y Rousseau 1994), el denominado contrato psicológico transaccional y el relacional. El contrato psicológico transaccional se centra en las recompensas materiales y es característico de empleados con poca o ninguna lealtad hacia la entidad, con baja intención de permanecer en la organización durante un largo periodo de tiempo y con baja posibilidad de asumir responsabilidades adicionales cuyo propósito sea la contribución hacia la empresa (Rousseau y Wade-Benzoni, 1994). Por su parte, el contrato psicológico denominado relacional se centra en lo intangible, siendo característico en empleados muy dependientes de la organización, con deseos de compromiso con la misma y una alta intención y deseo de permanencia durante un largo periodo de tiempo, estableciendo expectativas recíprocas. En este tipo de contrato sí existe lealtad por parte del

empleado y la organización presenta la obligación de proporcionar seguridad a sus trabajadores (Rousseau y Wade-Benzoni, 1994). Sin embargo, ambos tipos de contrato no se manifiestan en la práctica en un estado puro, sino que cualquier contrato contendrá elementos transaccionales y relacionales, con diferencias en la cantidad de elementos de uno y de otro, ambos tipos se encuentran enmarcados en un continuo donde los extremos vendrían a ser los contratos anteriormente descritos. La naturaleza de este equilibrio y sus cambios tendrá efectos diferentes ya que, por ejemplo, la violación del contrato psicológico tiene más impacto cuando éste presenta mayor número de componentes de tipo relacional (Robinson, Kratz Rousseau, 1994)

Modelos de contrato psicológico

En este punto se exponen tres modelos explicativos teóricos sobre contrato psicológico, que sirven como base al estudio planteado. Dichos modelos se han escogido en base a su información explicativa acerca del concepto, así el primer modelo presentado abordará la formación del contrato psicológico, el segundo modelo establecerá sus dimensiones y características y el último modelo revelará las consecuencias del mismo.

1. Modelo de Rousseau

Este modelo nos aporta luz acerca de la creación del contrato psicológico. Rousseau (1989) establece que el contrato psicológico está formado por el conjunto de creencias individuales sobre los términos y condiciones de un acuerdo de intercambio recíproco entre personas. La clave de esta definición recae en dos elementos. Por una parte, en la creencia de la promesa y, por otra, en la contraprestación que se cree que se ofrece por ella. Desde este enfoque el contrato psicológico se estudia desde una perspectiva unilateral, ya que se basa en la perspectiva del trabajador y no en la perspectiva de la organización.

Según la autora, en la formación del contrato psicológico influyen dos tipos de factores: los externos y los internos.

Los **factores externos** se refieren a los mensajes que intenta transmitir la organización acerca de las oportunidades que esta brinda, su política, sus planes, etc. Esta comunicación no tiene porque ser formal sino que puede provenir de cualquier agente organizacional. Rousseau (1995) establece cuatro formas habituales en este tipo de comunicación: las declaraciones abiertas, las observaciones, las manifestaciones de la política organizacional y las construcciones sociales.

- Las declaraciones abiertas, tienen la capacidad de influir y potenciar determinadas acciones que se producen en la organización, de este modo cuando una comunicación adecuada acompaña a una acción es menos probable que se produzcan interpretaciones erróneas del mismo.
- Las observaciones, permiten conocer las relaciones que existen en una organización. Hace referencia al aprendizaje vicario como factor determinante de la socialización, sobre todo en los recién llegados al ambiente organizacional (Palací y Peiró, 1995; Wanous, 1992; Wanous, Poland, Premarck y Davis, 1992).
- Las manifestaciones de la política organizacional, hacen referencia a los intentos de la organización por transmitir su cultura e imagen, a través de manuales. La cultura organizacional tiene un impacto en las actitudes de los empleados tales como la satisfacción y el compromiso (Cameron y Freeman, 1991; Goodman, Zammuto y Gifford, 2001; Quinn y Spreitzer, 1991; Zanuto y Krakower, 1991). Rousseau (1995) manifiesta que gran parte de los trabajadores posee un conocimiento vago acerca de la cultura organizacional, lo que resalta las grandes dificultades que tienen las organizaciones para realizar comunicaciones adecuadas de la misma.
- Las construcciones sociales, responden al principio de memoria colectiva y cómo los recuerdos y eventos se van acumulando en la misma. Estos hitos pueden suponer una orientación en el resto de los trabajadores.

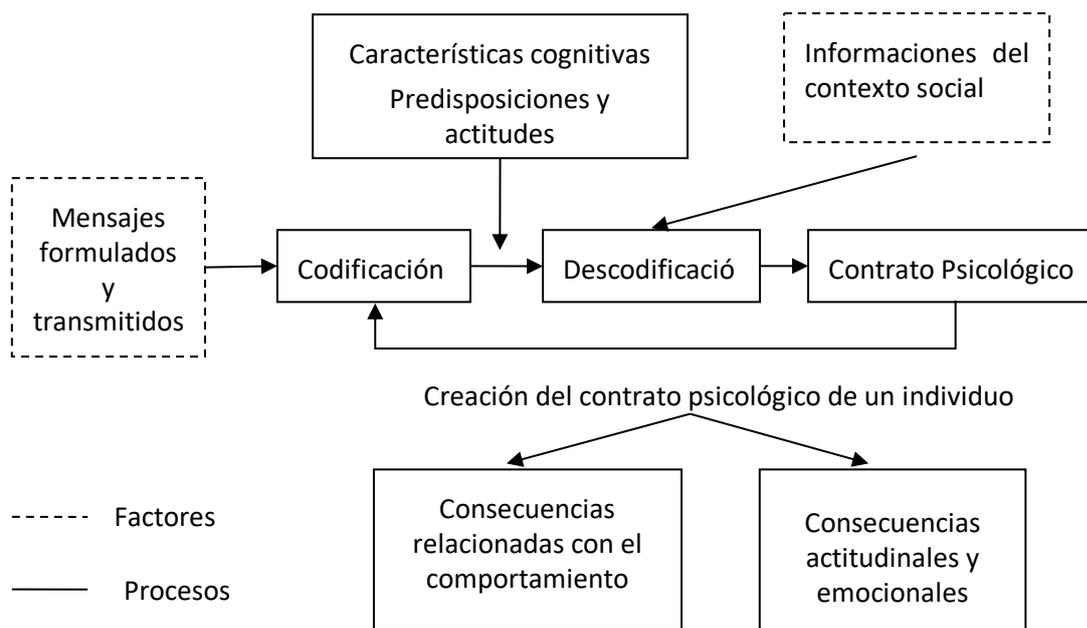
Por su parte, **los factores internos** responden a la información de carácter social que se adquiere habitualmente de los compañeros. Según Rousseau (1995) esta información tiene tres funciones en el proceso: (a) proporciona mensajes para la creación del contrato psicológico; (b) establece un grado de conformidad con respecto a las interpretaciones del grupo y; (c) determina las interpretaciones de las decisiones de la organización. Pero los empleados buscan de manera continua un significado acerca de su experiencias laborales, son activos a la hora de buscar significados para interpretar sus acciones e ideas (Gioia, 1986), lo cual implica que estos factores internos incluyen tanto los mensajes que reciben como la forma de interpretarlos. Estas interpretaciones determinan la formación del contrato psicológico.

Rousseau (1995) define tres factores internos en la formación del contrato psicológico, la codificación, las predisposiciones y actitudes, y por último la decodificación.

- La codificación, se refiere al proceso por el cual se interpretan las acciones de la organización o las promesas que se perciben de la misma. Para que un empleado perciba una promesa deben darse tres condiciones. Por un lado, el empleado debe caracterizar a la organización como poseedora de la autoridad suficiente o poder necesario para el establecimiento de la promesa. Por otro lado, la promesa debe darse en un proceso de cambio o transición, siendo éste su ambiente adecuado, permitiendo un juicio por parte del empleado de forma apropiada. Y por último, la promesa ha de ser consistente con el comportamiento organizacional, ya que si no son coherentes promesas y conductas organizacionales, el empleado no confiara en su credibilidad.

- Las características individuales o predisposiciones y actitudes, incluyen dos elementos personales clave, los sesgos cognitivos y los motivos que cada individuo asocia a su carrera profesional. En este punto, las personas tienden a percibir e interpretar la realidad acorde con sus expectativas. Estos sesgos conllevan que el empleado crea que ha cumplido su parte del contrato psicológico y además recordará en mayor medida aquellas conductas que hayan supuesto un cumplimiento ejemplar de los objetivos o compromisos marcados.
- La decodificación, se refiere al juicio subjetivo de comportamiento que implica el contrato psicológico. Es decir, las conductas que revelan que existe acuerdo entre ambas partes, las obligaciones que se desprenden de la existencia de un compromiso.

Figura 1. Fuente: Alcoer (2002)



Por tanto, el modelo de Rousseau (1995) establece que la creación del contrato psicológico se basa en la información de que dispone el individuo y de sus propias interpretaciones o motivos. De este modo, como se ha mencionado anteriormente, cada contrato psicológico supone una experiencia única, ya que viene determinado por factores personales que afectan a la creación del mismo.

2. Modelo de McLean, Kidder y Gallagher

En un intento de integración de la literatura acerca del contrato psicológico McLean Parks, Kidder y Gallagher en 1998 establecieron un modelo del concepto incluyendo las dimensiones y posibles influencias que el mismo pueda presentar.

El modelo que a continuación se presenta se muestra como un intento por comprender y predecir las actitudes y comportamientos de los

empleados. Este modelo tiene en cuenta todas las posibles relaciones laborales que puedan existir entre empleador y empleado, contemplando desde trabajadores a tiempo parcial, pasando por relaciones temporales, ya sea con la propia organización o a través de una empresa de trabajo temporal, contratos por tareas de consultoría, hasta las relaciones de carácter indefinido.

La base de este modelo son las características enumeradas por Rousseau y McLean Parks en 1993, quienes establecieron cinco dimensiones fundamentales del contrato psicológico: estabilidad, alcance, tangibilidad, enfoque y tiempo. El modelo teórico debido a su carácter integrador, añade otra dimensión más, el particularismo (McLean Parks y Smith, 1993,1998). Y como última aportación McLean Parks, Kidder y Gallagher (1998) incluyeron dos dimensiones más: múltiples organizaciones y voluntad, ya que existen investigaciones que aportan resultados que validan estas características como elementos importantes en el contrato psicológico (Lee y Jonson, 1991; Krausz, Brandwein y Fox, 1995). Para poder conocer en profundidad las relaciones existentes entre todas estas dimensiones, antes deberemos conocer la importancia de la inclusión de cada dimensión.

La dimensión de **estabilidad** se refiere al grado en que los términos del contrato psicológico pueden caracterizarse como estáticos o flexibles. Concretamente se establece que la estabilidad es el grado en que el contrato psicológico presenta capacidad de evolucionar y modificarse sin que ello implique una renegociación de sus términos.

Cuando un contrato estable se modifica, conlleva de manera explícita o implícita una renegociación del mismo, pero si el contrato es dinámico no necesita esta renegociación para provocar modificaciones en cuanto a sus términos. Rousseau y McLean Parks (1993) establecieron que el contrato psicológico que presentan los trabajadores temporales es más estable y menos flexible ya que en la mayoría de las organizaciones los puestos de trabajo destinados a ser cubiertos por trabajadores temporales están diseñados con ese propósito, evitando ambigüedad y facilitando la transición de los trabajadores (Pfeffer y Baron, 1988). Los contratos psicológicos estables son menos flexibles para adaptarse a cambios inesperados y exigirán la renegociación con mayor frecuencia, sobre todo en entornos complejos. Por su parte, Ouchi (1980) señaló que la flexibilidad de los términos facilita la confianza, lo que reduce los costos derivados de la incertidumbre (McLean Parks, 1990, Williamson, 1985), por lo que los

contratos psicológicos más dinámicos ofrecen la oportunidad para promover la formación de la confianza en la relación empleado-empleador (Mayer, Davis y Schoorman 1995).

Por su parte, la dimensión de **alcance** del contrato psicológico hace referencia a la permeabilidad de la frontera entre la vida profesional y la vida personal, pudiendo variar desde un alcance más estrecho, hasta otro más amplio y generalizado en el que se traspasa la frontera entre la relación del trabajo, hasta aspectos de la vida personal (Rousseau y McLean Parks, 1993). Así podemos considerar que el alcance del contrato psicológico de trabajadores de una cadena de montaje es más limitado que por ejemplo, el contrato psicológico de un agente de policía, debido a que las obligaciones de un agente se extienden invadiendo su vida privada (McLean Parks, 1990).

En este punto, existe cierta influencia de alguna variable personal, tal como la percepción de centralidad del empleo en la vida de los empleados. Guzzo (1994) encontró que los empleados que mayor importancia otorgan al trabajo en su vida, tienen una mayor omnipresencia del contrato psicológico y por lo tanto una mayor influencia en su ámbito privado. Y es que el alcance del contrato psicológico presenta consecuencias en cuanto a la relación entre empleado-empleador. La confianza entre ambos componentes de la relación es menos probable que se presente entre trabajadores con contrato de menor alcance (Rousseau y McLean Parks, 1993). Por otro lado, los contrato con menos alcance puede manifestarse en un descenso del compromiso organizacional y este supone que los trabajadores serán menos propensos a realizar tareas extra (Organ, 1988)

Ejemplo de ello lo tenemos en investigaciones como la de Guzzo y Noonan (1994), que indican como el alcance parece ser una explicación de las diferencias entre personal temporal e indefinido, ya que algunas investigaciones además afirman que los trabajadores de carácter temporal no presentan un compromiso firme para con la organización (Granovetter, 1985; Perrow, 1970; Pfeffer y Baron, 1988). Así, los trabajadores temporales suelen presentar contratos psicológicos de menor alcance, debido a que es menos probable que el trabajo inunde su vida personal, además presentan en menor medida conductas creativas o sugerencias, lo que muestra una menor implicación por su parte. Por otro lado, los trabajadores de pequeñas empresas, por su parte, tienen una mayor probabilidad de presentar contratos psicológicos de amplio alcance, debido a que deben responder en mayor medida a las

exigencias de la organización y realizar de forma más frecuente conductas extra. En este tipo de organizaciones se pierde el límite entre el trabajo y la vida personal.

Con respecto a la tercera dimensión, los contratos psicológicos **tangibles** son aquellos más fácilmente observables por terceros y sus términos son públicos, existiendo menos ambigüedad en cuanto a sus condiciones. Los trabajos de una cadena de montaje son un claro ejemplo de contratos con alto grado de tangibilidad, mientras que los ejecutivos, por ejemplo, presentan contratos menos tangibles.

Los contratos con alto grado de tangibilidad proporcionan un punto de referencia que permite determinar si el contrato se mantiene o se ha violado, ya que se centra en comportamientos concretos de la relación (McLean Parks y Smith, 1993, 1998; Rousseau y McLean Parks, 1993), además de tener una menor probabilidad de ser malinterpretados, por lo que habrá menos desacuerdo en cuanto a los términos del mismo, así como de las intenciones y condiciones que el empleador pueda tener, lo que a su vez conlleva menos probabilidad de ser violado (McLean Parks y Smith, 1993, 1998; Rousseau y McLean Parks, 1993; Rousseau, Robinson y Kratz, 1992). La percepción de incumplimiento se basa en la elaboración cognitiva de que la obligación no se ha cumplido, por lo que si la relación es tangible existe menos probabilidad de que se interpreten erróneamente (Morrison y Robinson, 1997).

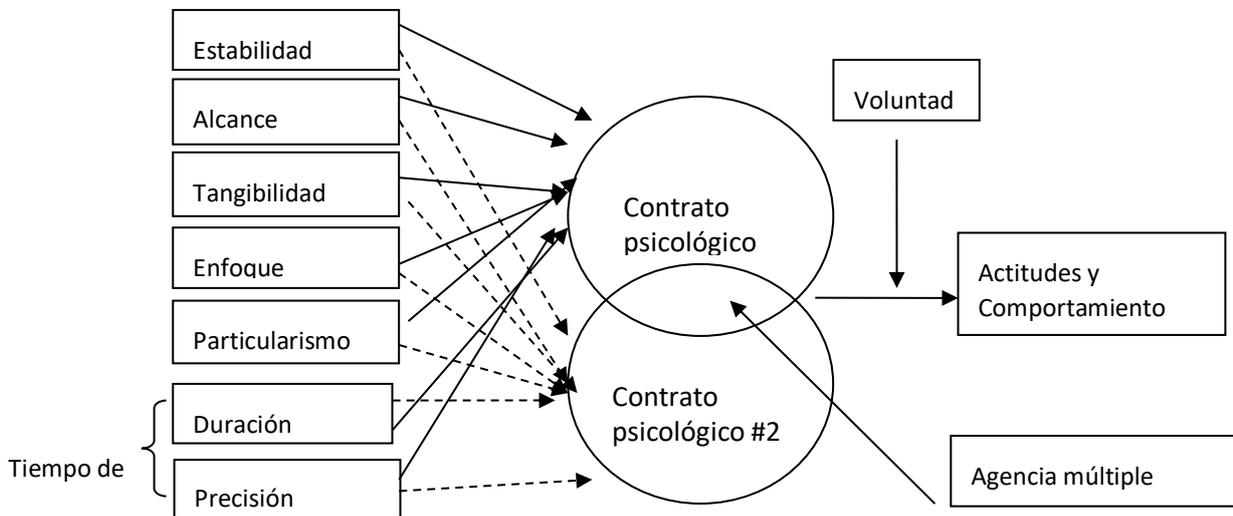
Con respecto al **enfoque**, diversos investigadores (Rousseau, 1989; Rousseau y McLean Parks, 1993) han establecido que el contrato psicológico se encuentra en un continuo donde en un extremo encontramos los aspectos económicos, y en el otro extremo los aspectos socio-emocionales. Puesto que la relación laboral propiamente definida, implica una serie de recompensas a nivel económico, este modelo plantea la dimensión del enfoque como la importancia relativa que los aspectos socioemocionales presentan en el contrato psicológico. Un contrato psicológico que presenta altos niveles socioemocionales, integra cuestiones tales como la lealtad, la honestidad y el mayor compromiso organizacional (Newton-McClurg, 1996). Los niveles más altos de compromiso entre los trabajadores temporales, se da en aquellos que poseen personal de apoyo y este es sensible a sus necesidades. Por otro lado, O'Reilly y Chapman (1986) estudiaron como la recompensa instrumental de tipo económico,

presenta menor aumento de conductas extra, en comparación con las recompensas socio-emocionales.

El **tiempo** como dimensión y antecedente del contrato psicológico, se refiere a la medida en que el empleado percibe que la relación será a corto o a largo plazo. Tanto la idea prevista que tiene el trabajador, como el grado de certeza sobre cuando finalizará la relación también es un factor que afecta al contrato psicológico. En esta dimensión se dividen dos componentes, la duración y la precisión. El marco temporal hace referencia al grado en que el empleado percibe que la relación con la organización será a corto plazo. La precisión, por su parte se refiere al grado en que percibe que su relación será de carácter indefinido o finito. La combinación de estos componentes tiene como resultado la elaboración de cuatro categorías basándose en este principio: (a) contratos a corto plazo con marco de tiempo finito (sustituciones); (b) a corto plazo con carácter indefinido (trabajador temporal propiamente, donde la duración no puede determinarse en detalle); (c) a largo plazo y finito (contratación externa) y; (d) a largo plazo e indefinido (trabajadores indefinidos). De este modo, aquellos trabajadores que presenten contratos más largos, tendrán mayor tiempo de interacción con compañeros y por lo tanto mayor apoyo socio-emocional. Sin embargo, también existen aspectos positivos en contratos de menor duración, ya que estos reducen la incertidumbre, aunque puede conllevar un descenso del desempeño cuando esté próximo el fin del mismo (McLean Parks, Kidder y Gallagher, 1998).

Por último, la dimensión de **particularismo** se refiere a la particularidad de los beneficios o recursos que se intercambian entre empleado y empleador (Foa y Foa 1975; Mclean Parks y Smith, 1998). El particularismo puede definirse como el grado en que el trabajador percibe el intercambio como único y no sustituible. Por ejemplo, el grado de importancia que supone el trabajar en una universidad y no en otra, para el caso de los profesores universitarios, estos establecerán su particularismo en función del grado de reputación que les aporte cada universidad. El particularismo de los beneficios aumenta la probabilidad de interacciones entre las partes que conforman el contrato psicológico (McLean Parks, Kidder y Gallagher, 1998).

Figura 2. Fuente: McLean Parks, Kikker y Gallagher (1998)



Así pues, según este modelo, las dimensiones planteadas anteriormente afectan a la percepción de los empleados acerca de su contrato psicológico. Este a su vez, media entre las dimensiones y los resultados de comportamientos que presenta el trabajador. Pero en un intento de ir más allá, incluyen dos variables más como influyentes en el contrato psicológico, pero no enmarcadas en las dimensiones anteriores, como son la agencia múltiple y la voluntad o también denominada *volition*.

En la mayoría de las investigaciones, las muestras estudiadas se centran en empleados contratados por una sola organización, pero la realidad es que en los últimos años cada vez es más frecuente encontrar personas con más de una relación laboral. Un claro ejemplo de este caso, serían los trabajadores subcontratados, consultores o temporales en relación con una empresa de trabajo temporal. En todas estas relaciones, los trabajadores cumplen con las obligaciones de dos o más entidades. El poseer **agencia múltiple** en las relaciones laborales se relaciona con mayor compromiso y satisfacción (Newton-McClurg 1996), aunque es muy probable que se sufra un desbordamiento de este compromiso y pueda conllevar ciertos conflictos de rol (Gottfried, 1991). Thoits (1993) estableció que los conflictos de rol en este tipo de situaciones disminuyen cuando los roles están claramente diferenciados y existen claras divisiones entre ellos. Este conflicto puede

producirse como consecuencia de la existencia de una competencia entre las organizaciones para las cuales presta sus servicios (Gottfried 1991, Rogers 1995). De este modo como se muestra en la figura, la superposición de los contratos psicológicos depende de la congruencia en las obligaciones que reciba de cada empleador.

Como última variable importante a la hora de evaluar y conocer el contrato psicológico, incluyen la **voluntad**, referida a la medida en que los trabajadores perciben que han participado voluntariamente en la definición de su contrato psicológico. Así, por ejemplo, una persona que no presenta más oportunidad de empleo que la de una oferta de trabajo no puede negociar los términos del mismo y sólo podrá beneficiarse de las condiciones que el empleador ofrezca. Sin embargo, una persona con varias ofertas de trabajo estará en situación de poder negociar su contrato, respaldado por el poder de poseer ofertas alternativas, escogiendo aquella entidad que más se ajuste a sus expectativas (McLean Parks y Kidder, 1994; McLean Parks y Smith, 1993, 1998).

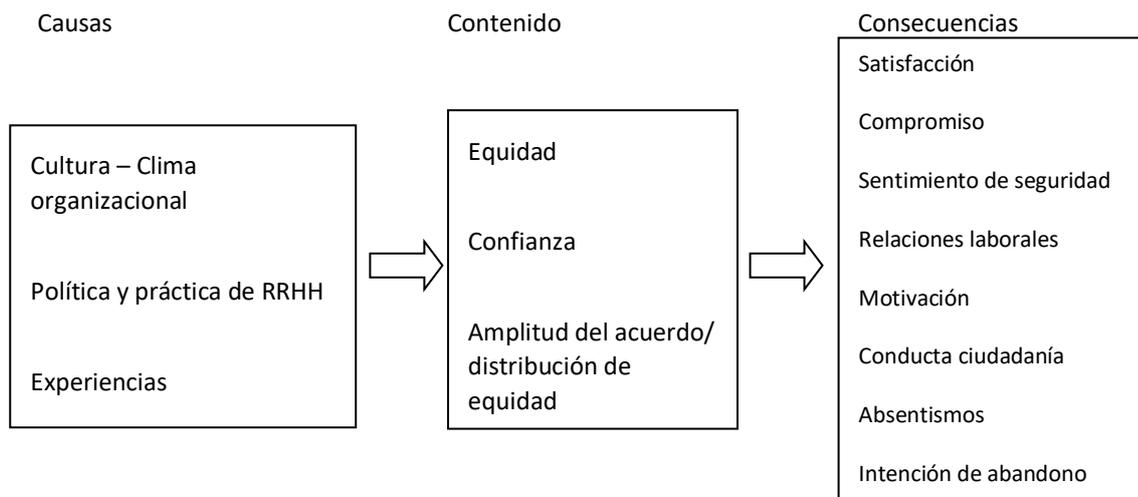
Así, cuando un trabajador posee un contrato psicológico en el que no se refleja su voluntad, es más probable que su apego hacia la organización, así como su identificación con la misma disminuya (Kelman, 1961; O'Reilly y Chapman, 1986). Las consecuencias de poseer un contrato de carácter voluntario, pasan por un aumento de la satisfacción (Krausz, Brandwein y

Fox; McLean Parks, Kidder y Gallagher, 1995, 1998), un aumento del compromiso (Salancik, 1977) y una mayor percepción de justicia (Sheppard, Leiwicki y Miton, 1992)

El modelo planteado, deja patente los múltiples factores que influyen en el contrato psicológico, y a su vez en la relación empleado-empendedor, dejando cabida a múltiples variaciones, ampliando así el marco en el que se encuadra en concepto.

3. Modelo de Guest

Figura 3. Guest (1998)



En la elaboración de su modelo, ofrece una perspectiva unilateral basada en el empleado, estableciendo una relación de causalidad entre las variables contenido del contrato psicológico, tales como la equidad, confianza y amplitud del acuerdo o distribución de la equidad con diferentes aspectos del trabajador tales como la satisfacción, compromiso, sentimiento de seguridad, relaciones laborales, motivación, absentismos, intención de abandonar la organización y conducta de ciudadanía organizacional.

El estado del contrato psicológico proviene de una serie de causas tales como las expectativas, experiencias, uso de prácticas de gestión de Recursos Humanos y clima organizacional (Guest y Conway, 1997). Si el contrato psicológico se crea como consecuencia de una correcta política de recursos humanos y un adecuado clima que favorezca la participación podemos determinar que se trata de un contrato psicológico positivo. Este tipo de contrato se asocia a un alto compromiso, alta satisfacción, alta motivación y evaluación positiva de las relaciones laborales, acompañado de baja intención de abandonar la empresa.

Como modelo complementario y basado en las consecuencias del contrato psicológico, encontramos el modelo propuesto por Guest en 1998. En una visión general acerca de los trabajos realizados sobre el contrato psicológico, establece que la mayoría de las aproximaciones empíricas a este término se han centrado en la ruptura y violación del mismo, siendo pocos los trabajos que analicen la permanencia o las razones de estabilidad.

Su modelo enfatiza el estado del contrato psicológico, basado en tres componentes, la confianza, la equidad y el intercambio, como base para el estudio de las relaciones, relegando a un segundo plano la violación del mismo. Su aportación, pasa por manifestar una actitud positiva del concepto, dejando a un lado las consecuencias negativas que la ruptura del contrato psicológico pueda suponer.

Medidas del contrato psicológico

Como hemos ido planteando, el contrato psicológico es una percepción individual, por lo que esta interpretación puede diferir entre trabajador y empleador. Esta subjetividad del concepto lleva a plantear cual sería la medida más adecuada para evaluar el constructo.

Para profundizar en la medida del contrato psicológico, como primer punto se debe realizar una diferenciación importante. El marco del contrato psicológico implica un concepto diferente al de las expectativas del trabajador y es que aunque todos los contratos psicológicos implican la creación de expectativas, todas las expectativas no son contractuales. La gran diferencia recae sobre el

hecho de que el contrato psicológico está compuesto por el conjunto de creencias que se originan como resultado de promesas, mientras que el de expectativas es un concepto más amplio que no sólo implica las creencias basadas en promesas, sino también otras expectativas resultado del razonamiento causal. Aunque las expectativas suponen un concepto más amplio, es el contrato psicológico el que muestra resultados más predictivos acerca de la relación entre empleador-empleado. De este modo, Robinson (1996) encontró que el cumplimiento de las obligaciones del contrato psicológico contribuye a predecir más sustancialmente la confianza, el compromiso y la satisfacción en comparación con las expectativas. Esta distinción es fundamental, para aclarar el concepto de contrato psicológico, ya que la violación del éste genera una reacción más intensa a nivel emocional que el incumplimiento de las expectativas elaboradas (Rousseau 1989). De esto se desprende, que las medidas del contrato psicológico deben ir orientadas hacia promesas y obligaciones, ofreciendo así un mayor rigor y ajuste del concepto que las expectativas.

Otro hecho que puede suponer cierta limitación en la medida del concepto es su grado de generabilidad, puesto que se trata de una construcción subjetiva, por lo que un individuo puede tener una experiencia única en cuanto a su relación con el empresario. Sin embargo existe evidencia de que muchas de las características son generalizables (Schneider, 1990).

Para dar respuesta a la variedad de cuestiones que se relacionan con el contrato psicológico, Rousseau y Tijoriwala (1998) propusieron tres tipos de medida:

a) *Orientadas hacia el contenido del contrato psicológico*: Este tipo de medidas examinan el contenido del contrato psicológico, recopilando todo tipo de información que proporcione materia que permita evaluar un contrato como relacional o transaccional. Esta medida puede referirse tanto a la percepción del trabajador como del empleador, así como la relación entre ambos. Dejando a un lado las medidas de carácter cualitativo y centrándonos en las medidas cuantitativas, estas pueden ser operacionalizadas de tres modos: a través de términos específicos, por medio de escalas y mediante clasificaciones nominales. A través de los términos específicos se hace referencia a las obligaciones percibidas por los individuos, en forma de mono-ítem, tratando éstas como ítems independientes, por lo que presentan una baja fiabilidad. Las

escalas o también denominados índices compuestos, se refieren a las medidas que se obtienen a partir de un conjunto de obligaciones, que combinadas aportan información acerca de las características del contrato. Por último, las clasificaciones nominales son tipologías, por lo que los individuos responden escogiendo aquella que mejor refleje su realidad o percepción de la misma.

- b) *Orientadas hacia las características del contrato*: Se trata de toda aquella información que nos ayude a establecer comparaciones entre contratos psicológicos, que nos ayude a determinar las dimensiones del mismo, siendo más frecuentes las referidas a los continuos explícito/implícito, certidumbre/incertidumbre, perspectiva restringida/amplia, estático/dinámico y escrito/no escrito (Mclean Parks, Kidder y Gallagher, 1998; Rousseau, 1995). Este campo de investigación se encuentra actualmente poco desarrollado ya que existe muy poca investigación en esta modalidad (Rousseau y Tijoriwala, 1998).
- c) *Orientada a la Evaluación*: Se trata de aquellas medidas orientadas a evaluar el grado de cumplimiento del contrato o la violación del mismo. En este sentido, hacer referencia a la evaluación del grado en que se ha cumplido ciertas obligaciones específicas (Robinson 1996).

Las evaluaciones del contrato psicológico suelen diferir en cuanto a si se centran en las partes del contrato psicológico, tal como los términos de construcción de los mismos, o si por el contrato permiten realizar un resumen más general del contenido del mismo. La medida adecuada para estudiar el concepto debe estar referida a términos compuestos por conjuntos discretos acerca de las obligaciones, que combinándolas formen modelos del contrato psicológico, ya que la definición del mismo establece que un contrato psicológico es un conjunto de obligaciones. Mediante medidas que muestren el contenido global del contrato psicológico es difícil la elaboración de patrones generalizables. Para poder establecer comparaciones en el tiempo, así como en diferentes contextos, son adecuadas las medidas de carácter discreto, basadas en las obligaciones y promesas.

Por último, como medida propicia para comparar resultados del contrato psicológico con respecto a las experiencias de un individuo, encontramos dos

posibles medidas. Por un lado el cumplimiento del contrato psicológico y por otro la violación del mismo.

Comúnmente se han empleado escalas tipo Likert de 1 a 5 para evaluar el cumplimiento del contrato psicológico, mientras que la violación del mismo, se ha evaluado mediante escalas dicotómicas (Rousseau, 1994). Esta diferenciación proviene del hecho de que la violación del contrato psicológico no es incompatible con una calificación favorable de la obligación de cumplimiento. Por lo tanto, el uso de una variable dicotómica en este aspecto refleja un episodio concreto y específico. La justificación de la elaboración de una escala gradual para evaluar el cumplimiento recae en el hecho de que su objetivo es evaluar el grado o medida de cumplimiento, por lo que esta escala es la más apropiada (Rousseau y Tijoriwala, 1998). Es necesario destacar, que la violación no es contraria al cumplimiento, así es posible que los empleados comuniquen una violación del contrato mientras que el empleador indique altas marcas de cumplimiento.

Robinson, Kraatz y Rousseau en 1994, desarrollaron un cuestionario para evaluar la perspectiva del trabajador acerca de su contrato psicológico. Este instrumento evaluaba las obligaciones del empleado (lo que creen que están obligados a aportar) y las obligaciones del empleador (lo que creen que la organización está obligada a aportarles). Esta herramienta no llegó a generalizarse debido a que su estructura factorial difería en las diversas pruebas. Más tarde, en 1997 vio la luz el *Psychological Contract Inventory* (PsyCon), desarrollado por Hutton y Cummins. Este instrumento cuenta con 44 ítems que evalúan las obligaciones del empleador y del empleado. Contaba con una escala de respuesta de 5 puntos. Sin embargo, aunque mostró resultados apropiados, los autores reconocieron la necesidad de un mayor desarrollo teórico del concepto como trabajo previo al desarrollo de una herramienta completamente validada.

En cuanto a medidas cuantitativas, no existe actualmente un cuestionario que permita una medida del contrato psicológico totalmente válida y susceptible de réplica. Es necesario que el cuerpo teórico del concepto avance y las herramientas sean adaptadas a cada estudio, con el fin de crear un cuerpo sólido que permita el desarrollo más avanzado de herramientas ampliamente reconocidas. Como conclusión, se debe resaltar el carácter subjetivo del concepto, puesto que el contrato psicológico se basa en un intercambio recíproco, siendo necesario la vinculación entre las

percepciones de los empleados y las percepciones de la organización, por lo que las medidas deben ir orientadas a ser capaces de evaluar la vinculación entre ambos agentes de la relación.

Contrato psicológico y compromiso organizacional

En los últimos años el interés por el estudio del compromiso organizacional ha ido en aumento. Cotton (1993), define el compromiso como un proceso participativo, resultado de combinar información, influencia y/o incentivos, donde se usan todas las capacidades personales para estimular el apego de los empleados hacia el éxito institucional. La formación del compromiso depende del intercambio que se mantiene entre el empleado y la organización, debido a que el empleado espera recibir recompensas psicológicas en el desarrollo de dicha relación (Mathieu y Zajac, 1990). Por su parte, Meyer y Allen (1993, 1997) propusieron una diferenciación entre tres tipos de compromiso: (a) el compromiso afectivo, referido a la implicación con la organización y unión emocional, de modo que dicha unión puede ser tal que el trabajador puede manifestarse solidario y cooperativo cuando las cosas funcionan mal (Arciniega, 2002); (b) el compromiso de continuidad, se relaciona directamente con los costos que los trabajadores relacionan con el abandono de la empresa; y (c) el compromiso normativo (Meyer 1997, 1997) que recoge la obligación percibida de permanecer en la organización.

Puesto que el compromiso organizacional se crea sobre la base de la relación existente entre empleado y empleador, es obvio suponer que se encuentra mediado o relacionado con el contrato psicológico. Así, Eisenberger, Huntington, Hutchison y Sowa (1986), establecieron que la creencia general de un empleado sobre el grado en que la organización valora sus contribuciones y se preocupa por su bienestar (apoyo organizacional percibido), es un precursor del compromiso organizacional.

En este sentido, algunos estudios también ponen de manifiesto que existe una fuerte relación entre éste y el compromiso de tipo afectivo, ya que se trata del concepto mediado por los sentimientos de los trabajadores. Topa, Palací y Morales (2004) establecieron la existencia de una relación directa entre la ruptura del contrato psicológico y el compromiso afectivo, además de una posible relación directa con las conductas de ciudadanía. Además, concluyeron que la ruptura del contrato psicológico afecta muy significativamente a la pérdida de creencias de los trabajadores en las

buenas intenciones de la organización, malogrando así cualquier idea de que la misma fuera merecedora de confianza. Por otro lado, los trabajadores que experimentaron la ruptura del contrato psicológico, también mostraron un descenso en la obligación de continuar en la organización, así como una menor identificación con la misma.

Contrato psicológico e inseguridad laboral

La inseguridad laboral aumentó en Europa a partir de los años 90 de manera generalizada (OCDE, 1997) y se ha convertido en una de las cuestiones más importantes actualmente, siendo cada vez más numerosos las investigaciones que abordan este concepto (Sverke, Hellgren y Näswall, 2002). Greenhalg y Rosenblatt (1984) definieron la inseguridad laboral como la percepción de impotencia para atender la continuidad deseada en una situación de amenaza del trabajo. Por lo tanto, la inseguridad laboral se basa en la percepción del individuo y de su interpretación del ambiente.

En nuestro estudio nos interesamos por la percepción subjetiva de inseguridad laboral, que está causada por factores de nivel organizativo o por las relaciones establecidas entre la organización y el empleado. La percepción subjetiva de inseguridad no mantiene una relación directa con la estabilidad laboral objetiva, es decir, no es necesario que una persona vea su puesto de trabajo amenazado para manifestar cierto grado de inseguridad. Este fenómeno se denomina "paradoja de la inseguridad" y ha sido origen de debate para muchos investigadores (Heery y Salmon, 2000). En este sentido, son numerosos los estudios que aportan información acerca de las consecuencias que puede conllevar. La inseguridad percibida puede asociarse con consecuencias negativas en cuanto al bienestar psicológico, satisfacción laboral y afectar en la vida fuera del trabajo. (De Witte, 1999; Nolan, Wichert y Burchell, 2000; Sverke, Hellgren y Näswall, 2002). También se ha relacionado con un deterioro del compromiso organizacional (Armstrong-Stassen, 1993; Davy, Kinicki y Schec, 1997) y reducción de la confianza que depositan en la gestión de la organización (Ashford, Lee y Bobko, 1989; Borg y Elizur, 1992). Por otro lado también puede conllevar menor participación laboral (Kuhnert y Palmer, 1991; Leavoni y Ventas, 1990), que puede desembocar en que el trabajador este menos dispuesto a permanecer en la organización.

Sin embargo, las posibles actuaciones organizacionales para paliar el efecto negativo que conlleva la percepción de inseguridad se han estudiado en menor medida. No obstante, en términos generales, como medidas a tomar podemos mencionar, la mejora de la comunicación, así como el proporcionar información exacta y garantizar el reciclaje de los empleados a través de la formación (Hartley, Jacobson, Klandermans y van Vuuren, 1991; Heaney, Israel y House, 1994; Kets de Vries y Balazs, 1991). Thibaut y Walker (1975) establecieron que la percepción de un trato justo en cuanto a política de despidos y aspectos de evaluación de procedimientos para lograr el cambio organizacional, paliar los efectos negativos de la inseguridad. Numerosos estudios apoyan este hecho, concluyendo que conceptos tales como la participación en el proceso de cambio (Lind y Tyler, 1988; Parker, Chmiel y Wall, 1997), el control de los procesos (Davy, Kinicki y Scheck, 1991) y la justicia organizacional (Brockner, 1990; Novelli, Kirkman y Shapiro, 1995) influyen notablemente en la disminución del efecto negativo de la inseguridad. Es aquí donde entra el contrato psicológico, ya que en función del contrato psicológico que el individuo mantenga con su organización percibirá en mayor o menor medida su grado de participación en la organización, así como en su juicio valorativo de justicia percibida.

Objetivos de la investigación e hipótesis

Este estudio surge como consecuencia de las afirmaciones anteriormente planteadas, así como de una línea e investigación previa publicada en 2006 por Gracia, Silla, Peiró y Fortes-Ferreira. Dicha publicación presentó datos que establecen que el estado del contrato psicológico contribuye a explicar varianza adicional a la explicada por el contenido del contrato psicológico en cuanto a variables tales como la satisfacción con la vida, el conflicto trabajo-familia y el bienestar psicológico. Sus datos muestran que cuanto mejor es el estado del contrato psicológico mayor es el bienestar psicológico, la satisfacción con la vida y menor el conflicto trabajo-familia. Este estudio además plantea la necesidad de prestar mayor atención al estado del contrato psicológico, así como explorar su utilidad para predecir resultados a nivel organizacional.

Por ello, en un intento por arrojar mayor información en cuanto la influencia del estado y cumplimiento del contrato psicológico, así como la justicia y confianza percibida, analizaremos la importancia de las variables que forman el contrato

psicológico (contenido, cumplimiento, justicia y confianza) en la explicación del compromiso organizacional y la inseguridad laboral.

De este modo, planteamos en nuestro estudio las siguientes hipótesis:

H1: El Contenido del contrato psicológico predecirá el compromiso con la organización y la inseguridad laboral percibida. Concretamente, se espera que cuanto mayor sea el contenido del contrato psicológico, mayor será el compromiso organizacional y menor la inseguridad laboral percibida.

H2: El Cumplimiento del contrato psicológico predecirá el compromiso con la organización y la inseguridad laboral percibida. Concretamente, se espera que cuanto mayor sea el cumplimiento del contrato psicológico, mayor será el compromiso organizacional y menor la inseguridad laboral percibida.

H3: La justicia percibida predecirá el compromiso con la organización y la inseguridad laboral percibida. Concretamente se espera que cuanto mayor sea la percepción de justicia mayor sea el compromiso organizacional y menor la inseguridad laboral percibida.

H4: La confianza predecirá el compromiso con la organización y la inseguridad laboral percibida. Concretamente, se espera que cuanto mayor sea la confianza depositada por el trabajador en la organización, mayor será el compromiso organizacional y menor la inseguridad laboral.

MÉTODO

Participantes

La muestra total de este estudio estuvo compuesta por 690 trabajadores y trabajadoras de empresas pertenecientes a diversos sectores y ubicadas en la provincia de Alicante. El 50.1% de los sujetos encuestados fueron hombres. La edad media fue de 33.70 años (DT = 10.72). El 76.5% de los empleados/as encuestados disponía de un contrato de tipo indefinido. El 14.6% de ellos ocupa puestos directivos, el 22.4% son mandos intermedios y el 63% restante son trabajadores. La antigüedad media de los mismos gira en torno a los 7 años (DT = 8.44), contando con un mínimo de antigüedad de 1 mes hasta un máximo de 46 años en la organización. El 38.6% posee algún tipo de titulación universitaria (16.5% Diplomatura; 16.5% Licenciatura; 3.3% Máster y 2.2% Doctorado) mientras que el 61.4% restante posee una formación básica o media (19.6% Estudios

Primarios o EGB; 19.9% Formación profesional y 22% Bachillerato o COU).

Instrumentos y Variables

1. Contrato Psicológico: Para su evaluación se utilizó el Cuestionario de Contrato Psicológico (Gracia y Peiró, 2003) que mide las dimensiones de: contenido del contrato psicológico, cumplimiento del contrato, justicia percibida y confianza percibida.

La dimensión de **Contenido contrato psicológico** se evaluó mediante una subescala de 15 ítems dicotómicos (si/no), que valora la existencia o no de promesas por parte de la organización, como por ejemplo, "Su organización se ha comprometido a proporcionarle un trabajo razonablemente estable?" El coeficiente alpha de Cronbach para esta escala fue de 0.898.

Para el resto de subescalas, el formato de respuesta fue de tipo Likert de 5 puntos, de 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo).

El **Cumplimiento** se evaluó mediante 15 ítems, que valoran el grado de cumplimiento de las promesas por parte de la organización, como por ejemplo, "¿su organización se ha comprometido a proporcionarle un buen clima de trabajo?". El coeficiente alpha de Cronbach para esta escala es 0.892. Por su parte, la **Justicia percibida** se evaluó mediante una escala de cuatro ítems, que indicaban el grado de justicia percibido por los trabajadores, como "En general, ¿Siente que se le recompensa justamente por el esfuerzo que pone en su trabajo?". El coeficiente alpha de Cronbach para esta escala es 0.892

La **Confianza percibida** se evaluó mediante una escala de tres ítems, que recopilan información sobre la confianza depositada por parte del trabajador en su organización, como por ejemplo, "¿En qué medida confía en que su supervisor/a tenga en cuenta las cosas que a usted le interesan?". El coeficiente alpha de Cronbach para esta escala es 0.821.

El **Compromiso**, se evaluó mediante una escala de 5 ítems, que valora el grado de compromiso de los trabajadores, como por ejemplo, "Me siento parte de esta empresa". El coeficiente de alpha de Cronbach para esta escala es 0.782.

Y la **Inseguridad** se evaluó mediante una escala de 4 ítems que indican el grado de inseguridad percibido por parte del trabajador, como por ejemplo, "Me siento inseguro sobre el futuro de mi trabajo." El coeficiente de alpha de Cronbach para esta escala es 0.811.

Procedimiento

La recogida de datos se llevó a cabo mediante una serie de visitas a cada una de las organizaciones estudiadas, en las cuales se realizó una entrevista con el gerente o, en su defecto, con el mando intermedio de la organización.

Una vez presentado el estudio, así como sus objetivos se entregaron los cuestionarios. Todos los sujetos participaron voluntariamente y de modo anónimo en la investigación. La cumplimentación de los cuestionarios fue llevada a cabo en horario laboral, salvo en aquellos casos en que las demandas laborales lo impidiesen, en cuyo caso se efectuó fuera de la jornada laboral acordando una fecha para su recogida.

La selección tanto de sujetos como de empresas se realizó mediante muestreo incidental, buscando, en el caso de éstas últimas, obtener el mismo

número de empresas del sector servicios que de industria, ya que son los sectores predominantes en la provincia de Alicante.

Metodología de Análisis

Todos los análisis estadísticos se llevaron a cabo mediante el paquete estadístico SPSS 17.0. De manera previa se realizaron los análisis pertinentes para conocer la fiabilidad de todas las escalas. Como análisis del cuerpo de estudio se procedió a realizar un análisis de correlaciones para más tarde realizar dos análisis de regresiones por pasos sucesivos, una para cada variable dependiente.

RESULTADOS

Para analizar las relaciones entre las distintas variables se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 1. Correlaciones

Variable	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1. Edad	33,703	10,772										
2. Sexo	0,501	0,500	-,097 ⁺									
3. Grupos antigüedad	2,468	1,043	,584 ⁺	-,119 ⁻								
4. Tipo de contrato	0,235	0,424	-,281 ⁻	,121 ⁻	-,442 ⁻							
5. Contenido del contrato psicológico	11,642	3,907	,069	-,107 ⁻	,187 ⁻	-,282 ⁻	(0,898)					
6. Cumplimiento del contrato psicológico	47,341	19,732	,090 ⁺	-,074	,161 ⁻	-,227 ⁻	,889 ⁻	(0,892)				
7. Justicia percibida	14,347	3,882	,084 ⁺	,019	,048	-,066	,379 ⁻	,595 ⁻	(0,892)			
8. Confianza	10,784	3,087	,072	-,046	,041	-,077 ⁻	,432 ⁻	,611 ⁻	,816 ⁻	(0,821)		
9. Compromiso organizacional	19,409	3,982	,234 ⁺	-,081 ⁻	,213 ⁻	-,198 ⁻	,440 ⁻	,568 ⁻	,543 ⁻	,583 ⁻	(0,782)	
10. Inseguridad laboral	7,650	3,730	-,183 ^{**}	0,07	-,315 ^{**}	,378 ^{**}	-,360 ^{**}	-,426 ^{**}	-,306 ^{**}	-,376 ^{**}	-,414 ^{**}	(0,811)

La edad correlacionó significativamente con la antigüedad en el puesto de trabajo ($r=0,584$ $p<0,01$), el cumplimiento del contrato psicológico ($r=0,090$ $p<0,05$), la justicia percibida ($r= 0,084$ $p<0,05$) y el compromiso organizacional ($r= 0,234$ $p<0,01$). Por el contrario correlacionó de forma negativa con el sexo ($r= -0,097$ $p<0,05$), el tipo de contrato ($r= -0,0281$ $p<0,01$) y la inseguridad laboral ($r= -0,183$ $p<0,01$).

La variable sexo, por su parte presenta correlaciones positivas con el tipo de contrato ($r=0,121$ $p<0,01$) y de forma negativa con la antigüedad ($r= -0,119$ $p<0,01$), el contenido del contrato ($r= -0,107$ $p<0,01$) y el compromiso organizacional ($r= -0,081$ $p<0,05$).

La antigüedad en la organización presenta relación negativa con el tipo de contrato ($r= -0,442$ $p<0,01$) y la inseguridad laboral ($r= -0,315$ $p<0,01$) y correlaciones positivas con el contenido del contrato ($r= 0,187$ $p<0,01$) el cumplimiento del mismo ($r=0,161$ $p<0,01$) y el compromiso organizacional ($r= 0,213$ $p<0,01$).

Por su parte el tipo de contrato, presenta en todos los casos correlaciones negativas, con la variable contenido del contrato psicológico ($r= -0,282$ $p<0,01$), cumplimiento ($r= -0,227$ $p<0,01$), confianza organizacional ($r= -0,077$ $p<0,05$) y compromiso ($r= -0,198$ $p<0,01$), pero sin embargo con la variable inseguridad laboral su relación es positiva ($r= 0,378$ $p<0,01$).

Por lo que respecta a las variables evaluadas del contrato psicológico, se encontró que el contenido del mismo correlaciona significativamente con el cumplimiento ($r= 0,889$ $p<0,01$), la justicia percibida ($r= 0,379$ $p<0,01$) y la confianza ($r=0,432$ $p<0,01$). El cumplimiento del contrato correlaciona con la justicia ($r= 0,595$ $p<0,01$) y con la confianza ($r=0,611$ $p<0,01$), así como con el contenido del contrato psicológico como se muestra anteriormente. La justicia percibida además de las correlaciones con el contenido y cumplimiento, también presenta relación significativa con la confianza ($r=0,816$ $p<0,01$).

Por su parte el compromiso organizacional presenta correlaciones positivas con el contenido

del contrato psicológico ($r= 0,440$ $p<0,01$), el cumplimiento ($r=0,568$ $p<0,01$), la justicia ($r=0,543$ $p<0,01$) y la confianza ($r= 0,583$ $p<0,01$). Por último la inseguridad laboral presenta correlaciones negativas con todas las variables evaluadas del contrato psicológico, así presenta relación con el contenido ($r= -0,360$ $p<0,01$) el cumplimiento ($r= -0,426$ $p<0,01$), la justicia ($r=-0,306$ $p<0,01$) y la confianza ($r= -0,378$ $p<0,01$), presentando de igual modo una relación negativa con el compromiso organizacional ($r=-0,414$ $p<0,01$).

Para conocer el aporte de cada variable independiente del contrato psicológico, en el compromiso organizacional se realizó una regresión de pasos sucesivos. De este modo encontramos como las variables socio demográficas incluidas en el estudio explican un 7,3% del compromiso organizacional.

En cuanto a las variables del contrato psicológico podemos observar que la variable que mayor incremento de R aporta es el cumplimiento del mismo, así el contenido del contrato psicológico permite lograr un modelo que explique el 23% de la varianza, frente al cumplimiento que consigue un incremento de un 18,9% de varianza, permitiendo a ambas, junto con las variables socio demográficas, explicar el 41,8% de varianza del compromiso organizacional.

La justicia percibida presenta un menor incremento de varianza explicada (2,6%) al igual que la confianza que tan sólo aporta un aumento de 1,8%, por lo que su efecto es menor en el modelo.

Tabla 2. Regresiones Compromiso Organizacional

		Compromiso Organizacional			
		R ²	Adj R ²	ΔR ²	β
Paso 1	edad				0,153*
	sexo				-0,04
	grupos antigüedad				0,06
	tipocontrato	0,078**	0,073**	0,078	-0,121*
Paso 2	Contenido del contrato psicológico	0,235**	0,230**	0,157	0,416**
Paso 3	Cumplimiento del contrato psicológico	0,424**	0,418**	0,189	0,956**
Paso 4	justicia	0,450**	0,444**	0,026	0,229**
Paso 5	confianza	0,468**	0,462**	0,018	0,250**

También se realizaron análisis de regresión para la variable inseguridad laboral. En este caso, las variables socio-demográficas permiten explicar un 16,4% de varianza. Como en el anterior caso la variable que mayor aumento de varianza explicada presenta es el Cumplimiento del contrato psicológico, presentando un aumento de 6,6%, sin embargo, en este caso la variable contenido del contrato presenta un aumento similar 6,4%.

Ambas en conjunto con las variables socio-demográficas logran explicar un 29,2% de varianza. En este caso la justicia percibida presenta un

escaso aumento de varianza, tan solo de 0,2%, mientras que la confianza aporta un 2,1%, porcentajes inferiores a las anteriores variables.

Los resultados obtenidos muestran como la variable contenido del contrato psicológico predice tanto el compromiso organizacional (R^2 0,23, $p=0,000$) como la inseguridad laboral ($R^2 = 0,227$, $p = .000$). Además presenta una relación positiva con el compromiso organizacional y negativa con la inseguridad, por lo que la relación creada para la hipótesis 1 (H1) queda confirmada.

El cumplimiento del contrato psicológico, es también un buen predictor del compromiso organizacional y de la inseguridad laboral. Así pues, en nuestro estudio, aporta un alto nivel de varianza explicada, así como un mayor incremento de la misma en los modelos creados. De este modo se logra crear un modelo en el cual junto con las variables socio-demográficas y el contenido del contrato psicológico permita explicar un 41,9% del compromiso organizacional ($p=0,000$) y un 29,2% de la inseguridad laboral. Como en la anterior variable presenta una relación positiva con el compromiso organizacional y negativa con la inseguridad, por lo que la relación creada para la hipótesis 2 (H2) queda confirmada.

Tabla 3. Regresiones Inseguridad Laboral

		Inseguridad Laboral			
		R ²	Adj R ²	ΔR ²	β
Paso 1	edad				,011
	sexo				,013
	grupos antigüedad				-0,189**
	tipocontrato	0,169 **	0,164**	0,169	0,294**
Paso 2	Contenido del contrato psicológico	0,233**	0,227**	0,064	-0,264**
Paso 3	Cumplimiento del contrato psicológico	0,299**	0,292**	0,066	-0,564**
Paso 4	justicia	0,301**	0,293**	0,002	-0,065
Paso 5	confianza	0,322**	0,313**	0,021	-0,266**

La justicia percibida, aporta cierto aumento de varianza explicada a los modelos, aunque no tan notablemente como la variable cumplimiento del contrato psicológico. De este modo, su inclusión a la hora de explicar el compromiso psicológico, en los modelos planteados establece una varianza explicada en un 44,5% ($p=0,000$). Por lo que respecta a la inseguridad laboral el modelo de regresión se sitúa en torno al 29,3% de varianza explicada ($p=0,000$). Aunque en menor medida, la justicia percibida, también predice el compromiso organizacional y la inseguridad laboral. Como en el caso anterior esta variable presenta correlaciones negativas para la inseguridad laboral y positiva para el compromiso, por lo que de nuevo, podemos afirmar que confirmamos la tercera de nuestras hipótesis planteadas (H3).

Por último, la variable confianza (depositada en la empresa) también aporta cierto porcentaje de varianza explicada a los modelos desarrollados. Así, su inclusión en el estudio del compromiso organizacional permite un aumento de la varianza explicada de 0,018 permitiendo la elaboración de un modelo que logre un 46,3% de varianza explicada ($p=0,000$). Por lo que respecta al modelo planteado para la inseguridad laboral, también experimenta un ligero aumento de varianza explicada (0,021) logrando así un 31,3% de varianza explicada ($p=0,000$). De igual modo presenta una relación positiva con el compromiso organizacional y negativa con la inseguridad, corroborando de lo estipulado en nuestra hipótesis 4 (H4).

Los resultados anteriormente expuestos confirman todas las hipótesis planteadas en este estudio. El contrato psicológico constituye, por tanto, un factor que ayuda en buena medida a explicar las variables Compromiso organizacional e Inseguridad laboral. En línea con lo planteado en nuestra hipótesis 1 (H1), podemos afirmar que el contenido del contrato psicológico supone un factor que aporta varianza explicada en cuanto al compromiso y a la inseguridad laboral que tienen los trabajadores en la organización en la que trabajan, siendo en este último caso una relación negativa.

En la hipótesis 2, hemos comprobado como el cumplimiento del contrato psicológico aporta mayor varianza explicada a los diferentes modelos, lo cual indica que la valoración que realizan los trabajadores del grado de cumplimiento de su contrato psicológico es más importante como factor influyente en su compromiso organizacional e inseguridad laboral que perciban. De este modo, cuando mayor sea el grado de percepción de cumplimiento del contrato psicológico mayor será el compromiso organizacional del trabajador con su organización y menor será la inseguridad laboral experimentada por ellos.

Por último, la justicia percibida y la confianza también aportan varianza explicada en cuanto al compromiso organizacional y a la inseguridad laboral, en este última de manera negativa. Su efecto es menos notable, aunque no por ello menor importante.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Estos resultados aportan apoyo empírico al modelo propuesto en 1998 por Guest, donde establecía que las variables del contenido del contrato psicológico tales como la justicia, confianza y amplitud del acuerdo, presentan consecuencias en

variables tales como el compromiso organizacional y el sentimiento de seguridad laboral.

En los resultados obtenidos en nuestro estudio además se confirma la importancia del contenido del contrato psicológico, así como su cumplimiento como parte relevante en este modelo, lo que implica que no sólo son las variables relacionadas con la ruptura del contrato las que afectan a este tipo de consecuencias, si no que el contrato psicológico, evaluado como positivo también provoca cierto cambio en el compromiso y la inseguridad laboral de los trabajadores.

La importancia de alejarse de la problemática con respecto a la ruptura del contrato psicológico y la necesidad de la inclusión de variables descriptivas del contrato como elemento de estudio ya fue propuesta por varios autores con anterioridad (García, F., Silla, I., Peiró, J., Fortes-Ferreira, L. 2006). Sus resultados apoyaron la hipótesis de la importancia del estado del contrato psicológico (justicia y confianza), el contenido, así como el cumplimiento del mismo como indicadores de la salud psicológica, evaluando su efecto explicativo en cuanto a la satisfacción con la vida, el bienestar psicológico y el conflicto trabajo-familia. De este modo, nuestro estudio supone un apoyo más a este trabajo aportando la importancia de dichas variables a la hora de analizar posibles causas del compromiso organizacional y la percepción de inseguridad laboral. Así son varios los estudios que establecen que la inseguridad laboral afecta negativamente al bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la vida familiar, por lo que ambos conceptos están ampliamente relacionados (De Witte, 1999; Nolan, Wichert & Burchell, 2000; Sverke, Hellgren & Näswall, 2002)

Las aplicaciones prácticas de este estudio pasan por aportar luz sobre este tipo de variables y establecer que las organizaciones deben preocuparse por el contrato psicológico que sus trabajadores perciban con la entidad y las variables que lo determinan. De este modo, conociendo el grado de promesas que los trabajadores esperan de la organización y la evaluación que realizan de su cumplimiento permitirá la elaboración de mejores prácticas en lo que respecta a una mejora de la gestión de los recursos humanos en la organización, con el fin de lograr trabajadores mayormente comprometidos y con mayor sentimiento de seguridad en su empleo. Las políticas, en este sentido, deben orientarse hacia la idea de que la creencia general de un empleado sobre el grado en que la organización valora sus contribuciones y se preocupa por su bienestar (apoyo organizacional percibido), es un precursor

del compromiso organizacional (Eisenberger, Huntington, Hutchison y Sowa, 1986).

La principal limitación de este estudio transversal, es que sólo se han recogido los datos en un momento puntual de la vida del trabajador, por lo que no se puede establecer una evolución temporal en cuanto al comportamiento de las variables estudiadas.

Otra limitación sería la muestra empleada, reducida a tan sólo dos sectores, por lo que en el futuro y para hallar resultados más específicos habría que ampliar, por una parte, el número de sectores y por otra, hacer un análisis más pormenorizado en función de cada una de las organizaciones objeto de estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arciniega, L. M. (2002). Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? *Dirección Estratégica. Revista de Negocios del ITAM*, 2(1), 21-23.
- Alcover, C. M. (2002). El contrato psicológico. El componente implícito de las relaciones laborales. Málaga: Ediciones Aljibe.
- Arnold, J. (1996). The psychological contract: a concept in need of closer scrutiny? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(4), 511-520.
- Argyris, C. (1960). *Understanding Organizational Behavior*. Illinois: Dorsey Press, Homewood.
- Armstrong-Stassen, M. (1993). Production workers' reactions to a plant closing: The role of transfer, stress and support. *Anxiety, Stress and Coping: An International Journal*, 6, 201-214.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 4, 803-829.
- Ashforth, B. E. & Saks, A. M. (1996). Socialization tactics: longitudinal effects on newcomer adjustment, *Academy of Management Journal*, 39(1), 149-178.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215.
- Borg, I. & Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 13, 13-26.
- Brockner, J. (1990). Scope of justice in the workplace: How survivors react to coworker layoffs. *Journal of Social Issues*, 46, 95-106.
- Cameron, K. S. y Freeman, S. J. (1991). Cultural congruence, strength, and type: relationships to effectiveness, *Research in Organizational Change and Development*, 5, 23-58.
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J. y Gardner, P. (1994b). Organizational socialization: its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79, 730-743.
- Coyle-Shapiro, J. A-M., & Kessler, I. (2000). Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A large scale survey. *Journal of Management Studies*, 37, 903-930.
- Cotton, J. L. (1993). *Employee involvement*. Nueva York: Sage.
- Davy, J. A., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.
- De la Rosa, M. y Cabrera, E. (2008). Tipología de relaciones de empleo: una propuesta integradora. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 81-111.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Foa, U. G. & Foa, E. B. (1975). *Resource Theory of Social Exchange*. N.J.: General Learning Press, Morris- town.
- Gracia, F.J. y Peiró, J.M. (2003). Diferencias en el contenido del contrato psicológico en función del tipo de contrato y de la gestión empresarial pública o privada. *Revista de psicología social*, 20(1), 61-72.
- Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: the problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91, 481-510.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 3, 438-448.
- Gioia, D. A. (1986). Symbols, scripts, and sensemaking. Creating meaning in the organizational experience. En H. P. Sims y D. A.

- Gioia (eds.), *The thinking Organization* (pp. 49-74). San Francisco: Jossey-Bass
- Gottfried, H. (1991). Mechanisms of control in the temporary help service industry. *Sociological Forum*, 6, 699-713.
- Goodman, E. A, Zammuto, R. F. & Gifford, B. D. (2001). The competing values framework: understanding the impact of organizational culture on the quality of work life. *Organization Development Journal*, 19(3), 58-69.
- Guest y Conway (1997). *Employee Motivation and the Psychological Contract*. London: Institute of Personnel and Development.
- Guest, D. (1998). Is the psychological contract worth taking seriously? *Journal of Organizational Behavior*, 19, 649-664.
- Guzzo, R. A. y Noonan, K. A. (1994). Human resource practices as communications and the psychological contract. *Human Resource Management*, 33, 447-462.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London: Sage.
- Herriot, P. (1984). *Down from the ivory tower: graduates and their jobs*. Chichester: Wiley.
- Heaney, C. A., Israel, B. A., & House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science & Medicine*, 38, 1431-1437.
- Heery, E. & Salmon, J. (Eds.) (2000). *The insecure workforce*. London: Routledge.
- Hiltrop, J. M. (1995). The changing psychological contract: the human resource challenge of the 1990s. *European Management Journal*, 13(3), 286-294.
- Hutton, D. & Cummins, R. (1997). Development of the psychological Contract Inventory. *Australian Journal of Career Development*, 6, 35-41.
- Kelman, H. (1961). Processes of opinion change. *Public Opinion Quarterly*, 25, 57-78.
- Kerstin Isaksson; Kerstin Isaksson; Claudia Bernhard; Rita Claes; Hans De Witte; David Guest; Moshe Krausz; Gisela Mohr; Jose M. Peiró; René Schalk; *Employment contracts and psychological contracts in Europe /Results from a pilot study*.
- Kets de Vries, M. F. R., & Balazs, K. (1997). The downside of downsizing. *Human Relations*, 50, 11-50.
- Krausz, M., Brandwein, T. y Fox, S. (1995). Work attitudes and emotional responses of permanent, voluntary, and involuntary temporary-help employees: An exploratory study, *Applied Psychology. An International Review*, 44, 217-232.
- Kuhnert, K. W., & Palmer, D. R. (1991). Job security, health and the intrinsic and extrinsic characteristics of work. *Group & Organization Studies*, 16, 178-192.
- Lee, T. W. y Johnson, D. R. (1991). The effects of work schedule and employment status on the organizational commitment and job satisfaction of full versus part time employees, *Journal of Vocational Behavior*, 38, 204-224.
- Levinson, H., Price, R., Munden, K. J., Mandl, H. J. y Solley, C. M. (1962). *Men, Management, and Mental Health*. Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Levanoni, E., & Sales, C. A. (1990). Differences in job attitudes between full-time and part-time Canadian employees. *Journal of Social Psychology*, 130, 231-237.
- Lester, S. W., Turnley, W. H., Bloodgood, J. M., y Bolino, M. C. (2002). Not seeing eye to eye: Differences in supervisor and subordinate perceptions of and attributions for psychological contract breach. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 39-56.
- Lind, E., & Tyler, T. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum.
- Mathieu J. E. y Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the ante-cedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- McLean Parks, J. (1990). Organizational contracts: the effects of contractual specificity and social distance. *Unpublished Dissertation, University of Iowa*.
- McLean Parks, J. y smith, f. (1993). Organizational contracting and rational exchanges. *Paper presented at the 1993 Pierce Memorial Conference, Cornell University, Ithaca, NY*.
- McLean Parks, J. y Kidder, D. L. (1994). Til death do us part: Changing work relationships in the 90's, In: Cooper, C. and Rousseau, D. M. (Eds.), *Trends in Organizational Behavior*, Vol. 1, pp. 111-136, Nueva York: John Wiley & Sons.
- McLean Parks, J.; Kidder, M. y Gallagher, D. (1998). *Fitting Square Pegs into round Holes: Mapping the Domain of Contingent Work*

- Arrangements onto the Psychological Contract. *Journal of Organizational Behavior*, 19, Special Issue: The Psychological Contract at Work (1998), 697-730
- McLean Parks, J. y Smith, F. (1998). Organizational contracting: a "rational" exchange? In: Halpern, J. and Stern, R. (Eds.), *Debating Rationality: Non-Rational Elements of Organizational Decision Making*, pp. 125-154, ILR Press, Ithaca, NY.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. y Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust, *Academy of Management Review*, 20, 709-734.
- Meyer, J., y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research and application*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Meyer, J., Allen, N., y Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and test of Three - Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Morrison, E. W. y Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: a model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22, 226-256.
- Morrison, E. W. (1993). Learning the ropes: information acquisition during socialization, *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 173-183.
- Morrison, E. W. (1993b). Newcomer information seeking: exploring types, modes, sources, and outcomes, *Academy of Management Journal*, 36(3), 557-589.
- Nolan, J., Wichert, I. & Burchell, B. (2000). Job insecurity, psychological wellbeing and family life. In E. Heery & J. Salmon (Eds.), *The Insecure Workforce*. London: Routledge.
- Novelli, Jr., L., Kirkman, B. L., & Shapiro, D. L. (1995). Effective implementation of organizational change: An organizational justice perspective. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior*, Vol. 2 (pp. 15-36). Chichester, UK: Wiley.
- Newton-McClurg, L. (1996). Organizational commitment in the temporary-help service industry, *Paper presented at the Southern Management Association, New Orleans, LA, November*.
- OECD (1997). Is job insecurity on the increase in OECD countries? Paris: OECD.
- O'Reilly, C. y Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of complicity, compliance, identification and internalization on prosocial behavior, *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington, MA: Lexington Books.
- Ostroff, C. y Kozlowski, S. (1992). Organizational socialization as a learning process: the role of information acquisition, *Personnel Psychology*, 45, 849-874.
- Palací, F.J. y Peiro, J. M. (1995). *La incorporación a la empresa*. Valencia: Promolibro.
- Parker, S. K., Chmiel, N., & Wall, T. D. (1997). Work characteristics and employee well-being within a context of strategic downsizing. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 289-303.
- Perrow, C. (1970). *Organizational Analysis: A Sociological View*, London: Tavistock Publications.
- Pfeffer, J. y Baron, J. N. (1988). Taking the workers back out: recent trends in the structuring of employment, In: Staw, B. M. and Cummings, L. L. (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, pp. 257-303, JAI Press Inc., Greenwich, CT.
- Quinn RE, Spreitzer GM. (1991). The psychometrics of the competing values culture instrument and an analysis of the impact of organizational culture on the quality of life, *Research in Organizational Change and Development*, 5, 115-42.
- Richard, O; McMillan-Capehart, A; Bhuiyan, S. y Taylor, E. (2009). Antecedents and consequences of psychological contracts: Does organizational culture really matter?, *Journal of Business Research*, 62, 818-825
- Robinson, S. L., Kraatz, S. M. y Rousseau, M. D. (1994). Changing obligations and the psychological contract: a longitudinal study', *Academy of Management Journal*, 37, 137-151.
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract, *Administrative Science Quarterly*, 41, 574-599.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological Contracts in Organisations. Understanding Written and Unwritten Agreements*, London: Sage.

- Rousseau, D.M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Rights and Responsibilities Journal*, 2, 121-139.
- Rousseau, D.M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: a study of psychological contracts, *Journal of Organizational Behaviour*, 11, 389-400
- Rousseau, D.M., Parks, J.M. (1993). The contracts of individuals and organizations, in Cummings, L.L., Staw, B.M. (Eds), *Research in Organizational Behaviour*, 15 JAI Press, Greenwich, CT.
- Rousseau, D. M., Robinson, S. L. y Kraatz, M. (1992). Renegotiating the psychological contract, *Paper presented at the Society for Industrial Organizational Psychology meetings*, Montreal.
- Rousseau, D.M. y Greller, M.M. (1994). Human resource practices: Administrative contract makers. *Human Resource Management*, 33, 385-401.
- Rousseau, D.M. y Tijoriwala, S.A.(1998). Assessing psychological contracts: Issues, alternatives and measures. *Journal of organizational Behaviour*, 19, 679-698.
- Rousseau, D. y Wade-Benzoni, K. (1994). Linking strategy and human resource practices: how employee and customer contracts are created, *Human Resource Management*, 33, (3), 463-489
- Rousseau, D. M. (1995). Psychological Contracts in Organisations. Understanding Written and Unwritten Agreements, London: Sage.
- Rousseau, D. M. and McLean Parks, J. (1993). *The contracts of individuals and organizations*, In: Cummings, L. L. and Staw, B. M. (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 15, 1-43.
- Rousseau, D.M. (1997). Organizational behavior in the new organizational era. *Annual review of psychology*, 48, 515-546.
- Rousseau, D.M. y Tijoriwala, S (1998). Assessing Psychological Contracts: Issues, Alternatives and Measures. *Journal of Organizational Behavior, Special Issue: The Psychological Contract at Work*, 19. 679-695
- Rogers, J. K. (1995). Just a temp: experience and structure of alienation in temporary clerical employment, *Work and Occupations*, 22, 137-166.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment and the control of organizational behaviour and belief, In: Staw, B. M. and Salancik, G. R. (Eds.), *New Directions in Organizational Behavior*, 1-54, St. Clair, Chicago, IL.
- Schneider, B. (1990). *Organizational Climate and Culture*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (1980). *Organizational Psychology*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Sheppard, B. H., Lewicki, R. J. and Minton, J. W. (1992). *Organizational Justice: The Search for Fairness in the Workplace*, Nueva York: Lexington Books.
- Shore, L. and Tetrick, L. E. (1994). The psychological contract as an explanatory framework in the employment relationship, In: Cooper, C. L. and Rousseau, D. M. (Eds.), *Trends in Organizational Behavior*, (1) 91-109, Wiley, Chichester.
- Sverke, M., Hellgren, J., Y Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.
- Tena, G. (2002). El Contrato Psicológico: relación laboral empresa-trabajador, *Acciones e Investigaciones Sociales*, 15, 85-107.
- Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Thoits, P. A. (1983). Multiple identities and psychological well-being: a reformulation and test of the social isolation hypothesis, *American Sociological Review*, 48, 174-187.
- Thomas, H. y Anderson, N. (1998) Changes in Newcomers' Psychological Contracts during Organizational Socialization: A Study of Recruits Entering the British Army, *Journal of Organizational Behavior*, 19, Special Issue: The Psychological Contract at Work (1998), 745-767
- Topa, G., Palaci, F. y Morales, J.F. (2004.) La ruptura de contrato psicológico y las respuestas del trabajador. ¿Relaciones mediadas por la confianza organizacional? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(1), 31-45.
- Toro, F. (1998). Predicción del compromiso del personal a partir del análisis del clima organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 14(3), 333-344.
- Wanous, J.P. (1992). Organizational entry. Recruitment, Selections, Orientation and

Socialization of Newcomers (2^a ed.). Reading, MA: Addison-wesley.

Wanous, J.P.; Poland, T.D.; Premarck, S.L. y Davis, K.S. (1992). The effects of met expectations on newcomer attitudes and behaviors: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77, 288-297.

Williamson, O. E. (1985). *The Economic Institutions of Capitalism*, The Free Press, New Cork.

Zammuto RF, Krakower JY. (1991). Quantitative and qualitative studies of organizational culture. In: Woodman RW, Pasmore WA, editors. *Research in Organizational Change and Development*, vol. 5. Greenwich, CT: JAI Press; 1991. 83–114.