



Características del contrato psicológico de los trabajadores de la Alcaldía Municipal de San José De Uré, en provisionalidad, de acuerdo a la clasificación de los empleos de los organismos y entidades públicas durante el periodo 2020-2023

Custodio Liborio Acosta Urzola

Monografía presentada para optar al título de Especialista en Psicología Organizacional

Asesora

Natalia Gómez Cardona, Magíster (MSc) en Psicología

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Especialización en Psicología Organizacional
Medellín, Antioquia, Colombia
2022

| | |
|----------------------------|--|
| Cita | (Acosta Urzola, 2022) |
| Referencia | (Acosta Urzola, 2022). <i>Características del contrato psicológico de los trabajadores de la Alcaldía Municipal San José de Uré, en provisionalidad, de acuerdo a la clasificación de los empleos de los organismos y entidades públicas durante el periodo 2020- 2023</i> [Trabajo de grado especialización]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia. |
| Estilo APA 7 (2020) | |



Especialización en Psicología Organizacional, Cohorte IX.

Grupo de Investigación línea aparte

Centro de Investigaciones Sociales y Humanas (CISH).



CRAI María Teresa Uribe (Facultad de Ciencias Sociales y Humanas)

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

Rector: John Jairo Arboleda.

Decano/Director: John Mario Muñoz Lopera.

Jefe departamento: Alberto Ferrer Botero.

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Dedicatoria

Dedicado a mi familia y en memoria de mis padres, superación y creer en mis capacidades.

Agradecimientos

Agradezco al grupo de profesores de la UDEA, que hicieron parte de mi proceso de formación académica, compañeros de especialización, amigos y amigas.

Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| Resumen | 8 |
| Abstract | 9 |
| Introducción | 10 |
| 1 Planteamiento del problema | 11 |
| 2 Justificación..... | 17 |
| 3 Objetivos | 20 |
| 3.1 Objetivo general | 20 |
| 3.2 Objetivos específicos..... | 20 |
| 4 Marco teórico | 21 |
| 4.1 Definición de contrato psicológico..... | 21 |
| 4.2 Características del contrato psicológico. Desiderio (2013)..... | 23 |
| 4.2.1 Selección Voluntaria..... | 23 |
| 4.2.2 No es completo | 23 |
| 4.2.3 Es invisible y depende de factores sociales y psicológicos | 23 |
| 4.2.4 Se crea por múltiples fuentes | 23 |
| 4.3 Dimensiones del contrato psicológico..... | 24 |
| 4.3.1 Confianza. | 24 |
| 4.3.2 Satisfacción. | 24 |
| 4.3.3 Justicia..... | 24 |
| 5 Metodología | 26 |
| 5.1 Enfoque (Cualitativo) | 26 |
| 5.2 Diseño fenomenológico..... | 26 |
| 5.3 Variables..... | 27 |
| 5.3.1 Aspectos Sociodemográficos | 27 |

| | |
|--|----|
| 5.3.2 Contenido del contrato Psicológico | 27 |
| 5.3.2.1 Justicia..... | 27 |
| 5.3.2.2 Confianza | 28 |
| 5.3.2.3 Satisfacción | 28 |
| 5.4 Población y muestra | 28 |
| 5.5 Técnicas e instrumentos | 29 |
| 6 Resultados | 30 |
| 6.1 Contenido del contrato psicológico..... | 35 |
| 6.1.1 Justicia..... | 35 |
| 6.1.2 Confianza | 36 |
| 6.1.3 Satisfacción..... | 36 |
| 7 Discusión..... | 37 |
| 8 Conclusiones | 38 |
| Referencias | 40 |

Lista de tablas

| | |
|-----------------------|----|
| Tabla 1. | 21 |
|-----------------------|----|

Lista de figuras

| | |
|-----------------------|----|
| Figura 1 | 30 |
| Figura 2 | 30 |
| Figura 3 | 31 |
| Figura 4 | 32 |
| Figura 5 | 32 |
| Figura 6 | 33 |
| Figura 8 | 34 |

Resumen

El objetivo de esta investigación se orientó en conocer las características del contrato psicológico en los empleados en carrera administrativa en provisionalidad en la alcaldía municipal de San José de Uré departamento de Córdoba; para recolectar esta información se hizo uso de un diseño fenomenológico y construyó un cuestionario que incluyó aspectos sociodemográficos y variables del contenido del contrato psicológico, obligaciones del empleador y el empleado, confianza, satisfacción y justicia.

Esta actividad investigativa arrojó que los trabajadores en provisionalidad que se encuentran en carrera administrativa tienen una percepción positiva de sus contratos psicológicos, evidenciando que confían en la organización, en sus compañeros, interactúan con la comunidad en las actividades sociales y atención al público; considera que se respetan sus derechos laborales y se mantiene una comunicación horizontal entre todos los trabajadores. Dado que para el desarrollo de este estudio solo se tuvo en cuenta un grupo poblacional específico, se recomienda en futuras investigaciones, incluir al resto de trabajadores que se encuentran en otra modalidad de contratación.

Palabras clave: contrato psicológico, satisfacción, justicia, confianza, San José de Uré, provisionalidad, psicología organizacional, experiencia laboral, desempeño laboral, sociodemográfico, organizaciones.

Abstract

The objective of this research was oriented to know the characteristics of the psychological contract in employees in provisional administrative career in the municipal mayor's office of San José de Uré department of Córdoba, to collect this information a questionnaire was constructed that included sociodemographic aspects and variables of the content of the psychological contract, obligations of the employer and the employee, trust, satisfaction and fairness.

This investigative activity showed that provisional workers who are in an administrative career have a positive perception of their psychological contracts, because they trust the organization, their colleagues, interact with the community, labor rights are respected and horizontal communication is maintained. Among all workers, but it is also recommended to carry out a new investigation that includes other workers who are in another type of contract.

Keywords: psychological contract, satisfaction, Justice, trust, San José de Uré, provisional, organizational psychology, work experience, job performance, sociodemographic, organizations.

Introducción

La presente propuesta de investigación, tiene por objeto conocer el bienestar laboral por su relación con la eficiencia que se enmarca dentro de los postulados del departamento de la función pública, que además influye en la calidad de vida laboral, esto posibilita una buena gerencia y gestión del talento humano de esta organización. En la misma dirección poder indicar cuales sería el conjunto de expectativas que tienen los empleados incluyendo también las percepciones de sus experiencias en el trabajo y el análisis de la relación entre empleado y organización.

El contrato psicológico es un acuerdo implícito que contiene un conjunto de expectativas sobre los derechos y obligaciones de la organización con el empleado y viceversa (Desiderio, 2013).

Teniendo en cuenta lo anterior se busca identificar las características del contrato psicológico se tiene en cuenta los aspectos sociodemográficos y las variables de justicia, confianza, satisfacción y las obligaciones del empleado y empleador en los trabajadores en provisionalidad de carrera administrativa en la alcaldía municipal de San José de Uré departamento de Córdoba.

Este proyecto posibilita conocer las percepciones de los empleados sobre si consideran que condiciones laborales son justas, sobre la confianza entre el empleado y el empleador y sobre el nivel de compromiso en el cumplimiento de expectativas por ambas partes.

1 Planteamiento del problema

A partir del desarrollo de los objetivos organizacionales, se genera una relación laboral entre un empleado y un empleador, estableciendo un contrato el cual se conforma de dos aspectos, uno formal que corresponde al contrato laboral y otro implícito, que comprende los aspectos psicológicos de la relación que se establece entre empleado y empleador. En el primero, se determina la duración, función que se llevará a cabo, forma de pago y compensación, el segundo, definido como el contrato psicológico, se refiere a todas esas convicciones que posibilitan el bienestar integral en una relación laboral (Rodríguez 2007).

El contrato psicológico es un determinante fundamental en la conducta, en el clima laboral de las organizaciones y las relaciones interpersonales, entendiéndose como la expectativa subjetiva que tiene una persona acerca de la probabilidad de alcanzar una meta, el contrato psicológico constituye un concepto fundamental que permite identificar las expectativas que tienen los trabajadores en una determinada organización (Peiró, 2007).

El contrato psicológico se constituye como las creencias individuales que les permiten a las personas que trabajan, tener unas obligaciones con la organización y un bienestar personal. Conceptualizada de tal forma, una correcta y adecuada percepción del contrato psicológico, es necesaria para el desempeño funcional de determinada organización en el entorno laboral como en otras dimensiones sociales.

El origen del constructo de contrato psicológico se sitúa en el trabajo de Argyris (1960), quien lo aplicó para comprender la relación entre los empleados de la cadena de producción y sus encargados, haciendo referencia al acuerdo implícito que existía entre las dos partes: si el encargado respeta las normas de la cultura informal de los empleados, estos continuarán produciendo de forma satisfactoria.

Argyris (1960) describe el “contrato de trabajo 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 proceso social por donde se llegan a estas percepciones”. Identifica al contrato psicológico como un producto de la cultura organizacional informal y como una adaptación a un sistema disfuncional. Argumenta que la incongruencia entre las situaciones laborales y las necesidades asociadas a individuos “maduros”, dentro de las organizaciones formales burocráticas, llevan al fracaso psicológico de los trabajadores.

Otros autores como Levinson et al. (1962, pág. 22), definen al contrato psicológico como “el producto en gran parte implícito y tácito de expectativas mutuas que frecuentemente antecede a las relaciones de trabajo”. Afirman que el contrato psicológico que está basado en la reciprocidad, es crítico para la integración de la persona en la organización, para la satisfacción de sus necesidades y para su salud mental. Es más importante que el contrato legal a causa de las expectativas implícitas que no pueden ser resueltas por mecanismo tales como la negociación colectiva.

Por su parte, Schein (1980, pág. 22) define el contrato psicológico 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”. La organización y sus miembros tienen no sólo expectativas explícitas sino también implícitas sobre lo que deben dar y obtener de la otra parte en la relación laboral.

Además, Rousseau (1989) Indica que el contrato psicológico es una convicción personal sobre los términos y disposiciones de un canje correspondido concertado. Los contratos psicológicos hacen referencia a matrices mentales y conceptos de una relación laboral que inician cuando los individuos conciben expectativas o promesas que hacen que surjan creencias sobre obligaciones mutuas.

En la misma línea, Vesga (2011) postula que el contrato psicológico hace referencia a los intereses mutuos de la organización y los individuos, este contrato tiene un alcance más subjetivo

que cualquier contrato formal o jurídico donde se establecen modalidad de contratación, actividades a realizar, remuneración etc.

En otros términos, el contrato psicológico es una construcción cognitiva a partir de la experiencia laboral del empleado dentro de una organización. En la misma línea, el empleado da significado al trabajo mediante su experiencia laboral, que está moderada por sus propias particularidades, entre ellas las condiciones de vinculación y contratación. En este sentido, el contrato psicológico y el significado del trabajo tienen características subjetivas, por tanto, varía entre las personas.

De acuerdo a la investigaciones de Silla et al. (2005), los empleados que se encuentran vinculados a una organización por contrato indefinido tienen la tendencia a percibir más obligaciones con su trabajo, y la organización con sus empleados; por el contrario autores como Vesga (2007b), ha evidenciado que los trabajadores que se encuentran vinculados por modalidades de “outsourcing” o tercerización, y Cooperativas de Trabajo Asociado, tienen menores expectativas y compromiso ante la organización, sin embargo este tipo de vinculación comprende menores compromisos y expectativas por ambas partes (empleado - organización).

En los últimos tiempos, se han venido modificando los tipos de contratos laborales como consecuencia de múltiples cambios socioeconómicos, por ende, las empresas se han visto obligadas a optar por contratos más flexibles para así mantenerse en el mercado de manera exitosa. Estas nuevas dinámicas o estrategias organizacionales no solo influyen en la adaptación de las organizaciones a las exigencias del sistema productivo o entorno, sino que también afecta la percepción de la persona contratada frente a su trabajo. En otros términos, uno de los factores que tiene incidencia en la percepción del contrato psicológico es el tipo de contratación, En el caso de quienes se vinculan a una organización en la modalidad de empleo indefinido éste significa tranquilidad, seguridad y beneficios, y su contrato psicológico está construido más sobre la base de compromisos que de expectativas, para aquellos que están vinculados en modalidades como el outsourcing o mediante cooperativas de trabajo asociado, los significados construidos en la relación de trabajo están asociados con el desmejoramiento de su calidad de vida. Vesga Rodríguez, J. J. (2011).

Los escasos y recientes estudios existentes sobre contrato psicológico en la Administración Pública, presentan evidencia de unas dinámicas de cambio que afectan a la percepción del empleado frente a su labor, y por ende la configuración de sus expectativas dentro de ese contrato psicológico (Cassar, 2001; Coyle Shapiro, 2002; Lemire y Rouillard, 2005; Van Ruitenbeek, 1999). Así, por ejemplo, en una encuesta entre 171 directivos del sector público realizada por Van Ruitenbeek (1999) se constata que la mayoría de los términos del contrato tradicional que los empleados valoraban en su empleo habían sido violados. Estos incluían entre otras cosas, un sentido de pérdida de la seguridad del empleo y oportunidades disminuidas para el desarrollo de carrera.

Por tanto, es fundamental investigar la incidencia del contrato psicológico en la administración pública debido a que hoy se presentan cambios estructurales en este tipo de organizaciones tales como: reducción de las nóminas estatales, tercerización, flexibilización, virtualidad, la pandemia que estamos afrontando en la actualidad que propician el deterioro de las relaciones laborales, entre otros. En una investigación realizada por Gracia et al., (2007), en una organización de la administración pública española se evidencio lo siguiente:

Los empleados perciben que la organización realiza las promesas consideradas en un nivel medio (3,6 en una escala con rango de 1 a 7) y presenta un grado de cumplimiento similar (3,7) mientras que las promesas realizadas por los empleados alcanzan niveles más elevados (5,6), según sus propias percepciones al igual que su cumplimiento (5,8). También se observa una mayor diversificación de la percepción de los tipos de promesas del empleador (agrupadas en: bienestar laboral, salario y estabilidad, y participación en la toma de decisiones) que en las del empleado (agrupadas en un único factor). (p.389)

Adicional a ello, el tema resulta pertinente en la medida que son escasos los estudios recientes acerca del contrato psicológico en la administración pública; por lo tanto, otra arista que se presenta en el contrato psicológico es la inestabilidad jurídica en las leyes laborales vigentes, reformas que solo deterioran y precarizan las condiciones económicas de los trabajadores y por consiguiente afectan el contrato psicológico de los empleados en las organizaciones públicas.

Los empleos de los organismos y entidades públicas son regulados por la ley 909 de 2004 son de carrera administrativa, con excepción de: 1. Los de elección popular, los de período fijo, conforme a la Constitución Política y la ley, los trabajadores oficiales y aquellos cuyas funciones deban ser ejercidas en las comunidades indígenas conforme con su legislación. 2. Los de libre nombramiento y remoción, los de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices. López (2020)

La Comisión Nacional del Servicio Civil, cita el artículo 27 de la Ley 909 de 2004, el cual define la Carrera Administrativa como un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público.

Por lo que respecta a la alcaldía municipal del Municipio de San José de Uré, desde su inicio siendo esta una organización pública y que actualmente (2021) tiene una antigüedad de 14 años; no existe evidencia de una investigación orientada a identificar las características del contrato psicológico en los empleados, con el fin de conocer ciertas variables como confianza, justicia, equidad y características motivacionales de acuerdo mutuo, limitaciones y las diferentes fuentes que intervienen.

El desconocimiento del contrato psicológico desde ambas partes (empleado - empleador), evidenciaría que en esta organización se precisa indagar cómo ve cada uno de sus trabajadores su cargo, cómo se proyectan y que los motiva a desempeñarse de la mejor manera a la hora de realizar sus actividades; Se precisa entonces indagar el contrato psicológico, ya que es un fenómeno organizacional que siempre está implícito en cualquier relación laboral y es necesario identificar esas características, antes de generar procesos de intervención que fortalezcan ese vínculo o expectativas desde los empleados de la alcaldía san José de Uré. Se tomará como muestra 21 empleados en carrera administrativa (Técnicos administrativos, auxiliares de servicios generales y profesionales universitarios), con el propósito de establecer características implícitas en cada uno de los contratos psicológicos de los empleados vinculados bajo esta modalidad en la alcaldía municipal de San José de Uré.

En este sentido, se plantea entonces la pregunta de investigación de ¿Cuáles son las características del contrato psicológico de los empleados en provisionalidad de carrera administrativa de la alcaldía municipal de San José de Uré en el período 2020-2023?

2 Justificación

En relación al contrato psicológico, las formas de significado, la experiencia previa y la socialización asociadas al trabajo, constituyen antecedentes importantes que constituyen las miradas desde las que el individuo se define a sí mismo. Forman sus creencias sobre los compromisos implícitos en la relación laboral actual, como afirma Rousseau (2001), el contrato psicológico incluye creencias relacionadas con acuerdos de intercambio entre un individuo y la organización para la que trabaja; Tales creencias forman un aspecto particular de la relación laboral (Rousseau, 2001). En este nivel, la forma en que un individuo concibe sus compromisos implícitos en una relación laboral está estrechamente relacionada con sus características personales y el contexto social en el que se forma, establece y mantiene el contrato psicológico (Linde y Schalk, 2008).

Así, la formación de un contrato psicológico se considera como uno de sus fundamentos o una referencia a la singularidad del individuo, su idiosincrasia, la forma en que ve e interpreta el mundo. Contrato psicológico se define como un conjunto de expectativas no escritas en parte alguna, que operan a toda hora entre cualquier miembro y otros miembros o dirigentes de la organización (Schein, 1984, pp. 20–21); posteriormente este constructo recibió nuevas conceptualizaciones, así Rousseau lo define como las creencias individuales de una obligación recíproca entre el individuo y la organización (1989, p. 121), y Robinson como las percepciones de los empleados de lo que deben a sus empleadores, y lo que sus empleadores deben a ellos (1996, p. 574). Los tres autores coinciden en que se trata de un acuerdo tácito, implícito y dinámico, que se extiende más allá del contrato formal, y que es importante considerar; debido a que es un gran determinante de las conductas de los individuos y organizaciones, y a que el cambiante clima laboral de la actualidad, lleva a que los empleadores y empleados reconsideren y modifiquen sus necesidades y expectativas.

Es necesario identificar las características del contrato psicológico en los empleados de la alcaldía municipal de San José de Uré, por lo que Robinson (1994) citado por Tena (2002), explica que se ha constatado que las percepciones de los empleados de sus contratos psicológicos cambian notablemente durante los primeros años de trabajo, al creer que sus obligaciones

disminuyen con el tiempo, mientras las obligaciones de la organización se incrementan. (P. 99); en donde este proceso se ve influenciado por los cambios que genera la tecnología, asimilación de más información, experiencia, tipos de contratación, cultura, globalización y transformación organizacional.

Los beneficios de conocer las características de sus contratos psicológicos en los trabajadores en provisionalidad de la alcaldía del municipio de San José de Uré se puede entender como el resultado de comparar la propuesta de trabajo que le ofrece la institución para efectos de su quehacer, frente a lo que el mismo empleado considera que debería realizar, según sus intereses, teniendo en cuenta características sociodemográficas y tipo de contratación laboral en la organización.

El contrato psicológico es un tema que en los últimos años ha ganado importancia en el ámbito laboral. Por ende, la presente investigación surge del interés por conocer las características del contrato psicológico de los funcionarios de la alcaldía de San José de Uré en provisionalidad para el periodo 2020-2023, y busca describir las percepciones que se han creado los empleados desde la vinculación laboral inicial.

En los trabajadores de la alcaldía municipal de san José de Uré en provisionalidad, el contrato psicológico podría ser determinado como un mecanismo de respaldo, debido a que cuando el colaborador percibe que este se cumple, los resultados positivos hacia la organización son mayores, favoreciendo tanto el empleado como la organización, por contrario cuando los empleados obtienen una respuesta negativa por parte de una entidad, se presentan altos niveles de tensión psicológica que los llevan a dudar sobre la eficacia e integridad las actividades de la organización, generando una percepción poco favorable de la misma.

El presente proyecto de investigación permite que la secretaría de gestión administrativa amplíe sus fuentes de información sobre la temática en entidades del sector público, aportando a la reflexión, específicamente lo relacionado con la integración y ajuste de expectativas elementos que fortalezcan las políticas de las organizaciones en pro del bienestar de sus empleados. Además, es un trabajo novedoso para la alcaldía de San José de Uré, ya que, si bien se han realizado

investigaciones asociadas a la satisfacción laboral y calidad de vida, no se ha hecho un estudio que abarque el contrato psicológico como variable principal. En consecuencia, los hallazgos tendrán un impacto práctico en la medida que posibilitan formular políticas con conocimiento de causa que mejoren la satisfacción de las expectativas de sus empleados. Además, posibilitará que los empleados en provisionalidad identifiquen las principales características de sus contratos psicológicos con el objetivo principal de mejorar sus condiciones laborales en la organización y por consiguiente lograr impactar positivamente en la población que es objeto de atención por parte de dichos empleados y mejorar la imagen de la alcaldía municipal frente a la comunidad.

3 Objetivos

3.1 Objetivo general

Examinar las características del contrato psicológico de los trabajadores de la alcaldía municipal de San José de Uré, en provisionalidad durante el periodo 2020-2023.

3.2 Objetivos específicos

Caracterizar las condiciones sociodemográficas de los empleados de la alcaldía municipal de San José de Uré en provisionalidad para el periodo 2020-2023.

Identificar características del contenido del contrato psicológico relacionadas con las obligaciones del empleador y las obligaciones del empleado, de los funcionarios en provisionalidad de la alcaldía de San José de Uré.

Describir características del estado del contrato psicológico relacionadas con la justicia, de los colaboradores en provisionalidad de la alcaldía de San José de Uré.

Analizar la particularidad de la dimensión del grado de satisfacción del contrato psicológico en los trabajadores en provisionalidad de la alcaldía de San José de Uré.

Conocer las percepciones de confianza con relación al contrato psicológico de los empleados en provisionalidad de la alcaldía de San José de Uré durante el periodo 2020-2023.

4 Marco teórico

En la presente recopilación teórica se interpreta qué es el concepto de contrato psicológico y cuál es su importancia en el contexto laboral; este contrato psicológico está constituido por el conjunto de obligaciones, promesas y expectativas futuras que se constituyen en las relaciones laborales de los trabajadores.

4.1 Definición de contrato psicológico

El término contrato psicológico comprende, desde una perspectiva las distintas expectativas que tiene el individuo de la organización y las expectativas de la organización sobre el individuo, también los derechos, obligaciones y privilegios entre los trabajadores y la empresa. El contrato psicológico también está expuesto a que no se cumplan por las partes o generar violaciones o rupturas, es aquí donde se propician las condiciones para realizar investigaciones sobre el comportamiento organizacional y el crecimiento del mismo en la organización. Peiro, J. (2007).

La modalidad de contratación que tienen las personas que realizan actividades en la organización, bien sea colaboradores vinculados de forma contractual con la empresa o personal externo que realiza una labor por una necesidad puntual, influyen directamente en el fortalecimiento del contrato psicológico y el compromiso con la misma organización, se puede deducir que la modalidad o tipo de contratación influye directamente en los contenidos y percepciones que construyen el contrato psicológico en los individuos. Blanch (1996).

Tabla 1.

Aportes principales en la construcción de la definición del contrato psicológico.

| Autor | Definición |
|-------------------|---|
| Barnard (1938) | <ul style="list-style-type: none">• Relación laboral como un intercambio.• Participación continua del empleado en función de recompensas.• Mayor importancia al papel del directivo que al del empleado.• Equilibrio organizativo únicamente en un sistema de cooperación. |

| | |
|--------------------------|--|
| March de simón (1958) | <ul style="list-style-type: none"> • Junto con Bernard (1938) fueron los primeros en concebir la relación laboral como un intercambio. • Afirmaban que la contribución de los empleados debe ser lo suficientemente elevada como para justificar sus recompensas y generar incentivos para la organización. |
| Menninger (1958) | <ul style="list-style-type: none"> • Traslado el concepto de contrato psicológico fuera del contexto del lugar de trabajo. • Afirmaba que la relación existente entre empresa y trabajador no era en el contexto laboral. • La relación está basada en la satisfacción que es sinónimo de las expectativas. • El contrato psicológico implica un intercambio interpersonal entre ambas partes. |
| Argyris (1960) | <ul style="list-style-type: none"> • Contrato psicológico basado en la atmósfera de la cultura informal del empleado. • Obligaciones mutuas y relación de intercambio recíproca. • Este modelo plantea que la producción óptima se da bajo el liderazgo pasivo. |
| Levinson (1962) | <ul style="list-style-type: none"> • Énfasis en la comprensión de la perspectiva, tanto del empleado como del supervisor. • Obligaciones mutuas y contrato psicológico basado en una serie de expectativas. |
| Schein (1965) | <ul style="list-style-type: none"> • Otorga mayor importancia a la perspectiva de la organización en el contrato psicológico en el contexto laboral. • El contrato psicológico se encuentra en una evolución y renegociación continua. |
| Kotter (1973) | <ul style="list-style-type: none"> • Cuanto más coincidan las expectativas entre empleado y organización, se manifiestan en el contrato psicológico. • Expectativas mutuas basadas en la relación del empleo de empleado-organización. |
| Rousseau (1989) | <ul style="list-style-type: none"> • Creencia y percepción individual de los empleados. • Acuerdo de intercambio recíproco entre empleados y la organización. • Sugiere la violación de los mecanismos que conectan el contrato psicológico, entre la contribución de los trabajadores y los estímulos proporcionados por la organización. |
| Schermerhorn (2000) | <ul style="list-style-type: none"> • Expectativas de los individuos de las relaciones que estos tienen con la organización y su funcionamiento. • Equilibrio entre las recompensas recibidas por los individuos como contrapartida a su contribución en la organización. |

4.2 Características del contrato psicológico. Desiderio (2013)

Una de las principales características es que se trata de un contrato no escrito y se puede inferir que no es sustituto de los contratos formales de índole legal, más bien son un complemento para asegurar una buena relación laboral dentro de las organizaciones, asimismo se podría decir que el contrato psicológico fomenta el compromiso organizacional si el trabajador ve que se cumple y no se violan los acuerdos.

4.2.1 Selección Voluntaria

Los contratos psicológicos ejercen una motivación o expectativas para que los individuos materialicen sus compromisos, ya que radican en el intercambio de promesas en las cuales las personas han decidido, participado y su percepción es voluntaria.

4.2.2 No es completo

La particularidad de los contratos psicológicos radica en que tienden a ser incompletos y cambiantes, porque se pueden construir en el transcurso del tiempo.

4.2.3 Es invisible y depende de factores sociales y psicológicos

El contrato psicológico depende de factores tales como las creencias y las expectativas. Se establece al inicio de la relación entre organización y trabajador, pero es necesario tener presente que esta relación es dinámica, pues las necesidades, las circunstancias y las expectativas son cambiantes.

4.2.4 Se crea por múltiples fuentes

La forma como perciben los contratos psicológicos los trabajadores con sus empleadores, se construye con una variedad de fuentes de información en las cuales podríamos referenciar; la alta gerencia, representantes de gestión humana y el jefe inmediato. Los demás integrantes de la

organización también proporcionan información para determinar lo que se debe al empleador y viceversa.

4.3 Dimensiones del contrato psicológico

4.3.1 Confianza.

Sin confianza las personas no podrían trabajar juntas, salvo en situaciones en que los procedimientos de control fuesen extremos (Lanschinger, Finegan y Shamian, 2001). Irónicamente, en un tiempo en que la confianza es más necesaria para el éxito de las organizaciones, los cambios en las relaciones laborales han socavado esta confianza. Rousseau y sus colaboradores Rousseau, Sitkin, Burt y Camerer (1998) definen la confianza como un estado psicológico que comprende la aceptación de la vulnerabilidad propia basándose en las expectativas positivas acerca de las intenciones y conductas de los demás.

4.3.2 Satisfacción.

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

4.3.3 Justicia.

La justicia organizacional se describe como la percepción de un individuo y de un grupo de que ha recibido un trato justo de la organización e implica unas reacciones comportamentales ante tales percepciones. Estas percepciones de justicia se han relacionado con el control sobre el trabajo, uno de los mayores predictores psicosociales de la salud del empleado (Bosma, Stansfeld & Marmot, 1998). Estas mismas evaluaciones de la justicia se relacionan con las variaciones en la

confianza de los empleados, y las percepciones de falta de justicia o confianza predicen tanto la morbilidad como la mortalidad de las personas (Greenberg, 1990).

5 Metodología

5.1 Enfoque (Cualitativo)

Este enfoque se basa en métodos de recopilación de datos totalmente des normalizados e impredecibles. Esta colección incluye la recolección de puntos de vista y opiniones de los participantes, sus sentimientos, preferencias, experiencias, significados y otros aspectos subjetivos. El investigador hace más preguntas abiertas, recopila datos expresados a través del texto, verbal y no verbal, así como lenguaje visual, describe, analiza y convierte en sujetos afiliados, y reconoce sus tendencias individuales. Por tanto, el interés directo del investigador es centrarse en las experiencias de los participantes tal como sentimientos y experiencias. (Sherman y Webb, 1988). Patton (2011) define los datos cualitativos como descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones, conductas observadas y sus manifestaciones.

Teniendo en cuenta el motivo de la presente investigación, se adopta un tipo de estudio con enfoque cualitativo, debido a que su objetivo principal es la caracterización del contrato psicológico en un grupo de empleados de una entidad del sector publico este tipo de estudio permite identificar los componentes que lo integran y su percepción por parte de los diferentes actores en la alcaldía de San José de Uré.

5.2 Diseño fenomenológico

El diseño metodológico que se tuvo en cuenta para el abordaje de éste estudio fue el diseño fenomenológico. El desarrollo de la investigación estuvo enmarcado por las creencias y expectativas de los empleados con contratación en provisionalidad, acerca del contrato psicológico, para luego buscar convergencias y divergencias y significados alrededor de los elementos que componen este concepto.

Este diseño busca describir las vivencias de los seres humanos mediante procedimientos de recolección de información con el propósito de dar respuestas a determinados fenómenos en este caso las características del contrato psicológico en los trabajadores en provisionalidad de la alcaldía

de san José de Uré durante el periodo 2020-2023. En congruencia con lo anterior, se presenta un estudio donde se busca realizar una investigación sobre determinadas características del contrato psicológico, conservando la visión total de fenómeno, sin intención de establecer una generalización de los hallazgos (Arzaluz, 2005).

5.3 Variables

En la presente investigación sobre las características del contrato psicológico en los empleados en provisionalidad de la alcaldía municipal de San José de Uré, abordaremos las siguientes variables: Aspectos sociodemográficos, Contenido del contrato psicológico, percepción de justicia, satisfacción y confianza del contrato psicológico.

5.3.1 Aspectos Sociodemográficos

Hace alusión al tamaño y las características generales de un grupo de población determinado. De este modo, se puede afirmar que la descripción sociodemográfica es un conjunto de datos que permiten definir el tamaño y las principales características sociales de la población trabajadora, estas características son las siguientes: Composición por sexo y edad, identificación y estado civil, características educativas, actividad económica y antigüedad en el cargo.

5.3.2 Contenido del contrato Psicológico

Al describir el contenido del contrato psicológico se define como; aquella creencia individual la cual permite el cumplimiento de obligaciones entre el individuo y otra parte, en este caso empleador. Esto basado desde la credibilidad en el cumplimiento de promesas y retribuciones pactadas en un compromiso de obligaciones recíprocas. (Topa, Palací, & Morales, 2004).

5.3.2.1 Justicia

La categoría de la justicia radica en la voluntad subjetiva directamente del sujeto y su interpretación, teniendo como objetivo todo aquello que le corresponde a los demás, por ende, a la palabra justicia se le atribuye lo justo, lo debido y por consiguiente el derecho. (García, 2003)

5.3.2.2 Confianza

Definida como la fe que alguien tiene en alguien o en algo; por lo tanto, es un concepto subjetivo y cualitativo; es una realidad es una apuesta a futuro que le permite al individuo creer en alguien o esperar algo y por eso, la confianza es el soporte de casi todas las relaciones e instituciones humanas.

5.3.2.3 Satisfacción

La satisfacción laboral depende de la naturaleza y el contexto que acompañan el puesto de trabajo, por lo tanto, es entendida como la percepción que tiene el empleado de su organización, en cuanto a la equidad y el salario que percibe, por lo cual se considera que la satisfacción es dinámica y tiende a caer con mayor rapidez que como surgió Keith (2002). Esta definición sugiere la relación que tiene la satisfacción laboral con el contrato psicológico que el empleado desarrolla con la empresa, razón por la cual la satisfacción laboral se entiende como una función que se construye entre lo que ofrece el ambiente de trabajo y lo que las personas realmente necesitan).

5.4 Población y muestra

En esta investigación se contemplara la participación de los funcionarios vinculados laboralmente en provisionalidad a la alcaldía municipal de San José de Uré, la cual cuenta con 54 empleados que se pretende que todos participen en su totalidad, están distribuidos de la siguiente forma: 21 empleados en carrera administrativa (Técnicos administrativos, auxiliares de servicios generales y profesionales universitarios), 18 de libre nombramiento y remoción (Secretarios de despacho y jefes de oficina), 14 de prestación de servicios (Asesores externos, contador e ingenieros de apoyo) y 1 de periodo fijo (Control interno). Debido a la realización de reestructuración de la planta de cargos los 21 empleados en carrera administrativa quedaron en

provisionalidad, siendo estos 21 trabajadores objetos de la investigación de las características de sus contratos psicológicos.

5.5 Técnicas e instrumentos

Con el propósito de caracterizar las condiciones sociodemográficas de los empleados en provisionalidad de la alcaldía de San José de Uré, contenido del contrato psicológico y las categorías de justicia, confianza y satisfacción con referencia al contrato psicológico, se aplicará como técnica de recolección de la información la entrevista de forma asincrónica, teniendo como instrumento un cuestionario de enfoque cualitativo con preguntas abiertas y cerradas. En este instrumento se indagará por las variables asociadas al contrato psicológico y se sistematiza la información en una matriz de Excel utilizando un libro por cada categoría o variable indagada.

Previamente se deberá informar al secretario(a) de gestión administrativa de la institución con el fin de realizar un primer acercamiento a la población objeto de estudio, además se solicitará al Secretario(a) de Gobierno la aprobación para desarrollar el estudio, por lo que se le expondrá las características de la investigación a realizar teniendo en cuenta los parámetros de confidencialidad y tratamiento de los datos. Seguidamente, se solicitará el espacio para realizar el diligenciamiento del cuestionario, en donde asistirán los funcionarios en provisionalidad de la alcaldía de San José de Uré, el tiempo para realizar la recolección de la información será de cinco días. Dentro del cuestionario, se incluirán los elementos correspondientes al consentimiento informado en donde se explica el objetivo de la investigación, riesgos y demás características relevantes.

6 Resultados

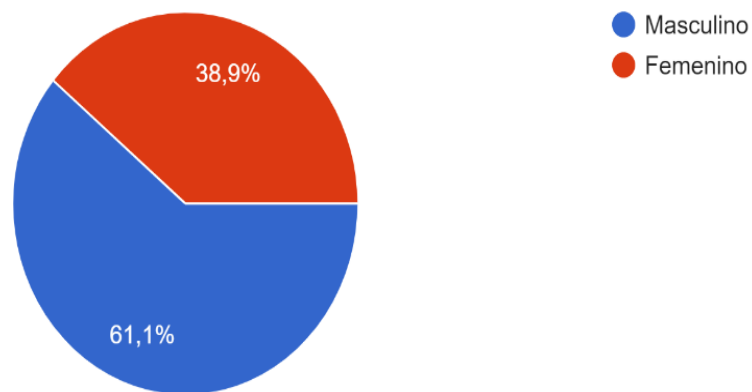
En las siguientes figuras se muestran los resultados obtenidos acerca de los aspectos sociodemográficos de los funcionarios vinculados laboralmente en provisionalidad a la alcaldía municipal de San José de Uré en el año 2021.

Figura 1

Sexo de los empleados.

Registro de datos sociodemográficos

18 respuestas

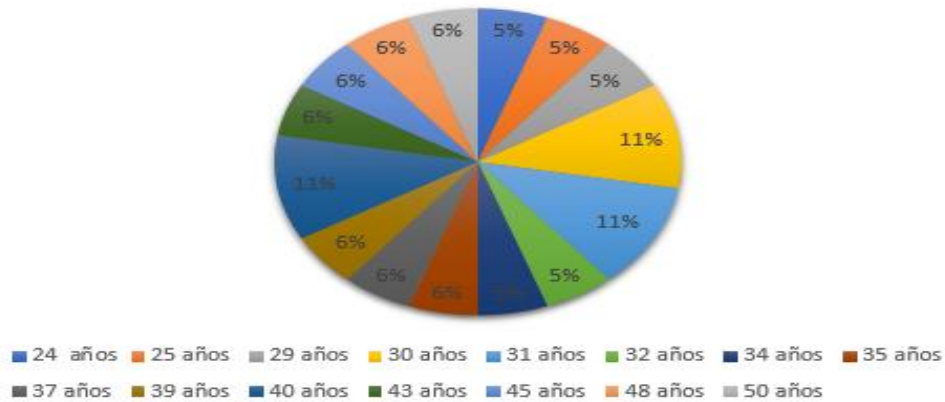


Nota. La figura muestra en porcentaje la cantidad de funcionarios vinculados laboralmente a la alcaldía municipal de San José de Uré en el año 2021 con respecto al sexo, se evidencia que la mayoría son de género masculino y en menor porcentaje el género femenino, específicamente son 11 empleados de género masculino, 7 empleados de género femenino.

Figura 2

Edad de los empleados.

Clasificación por edad

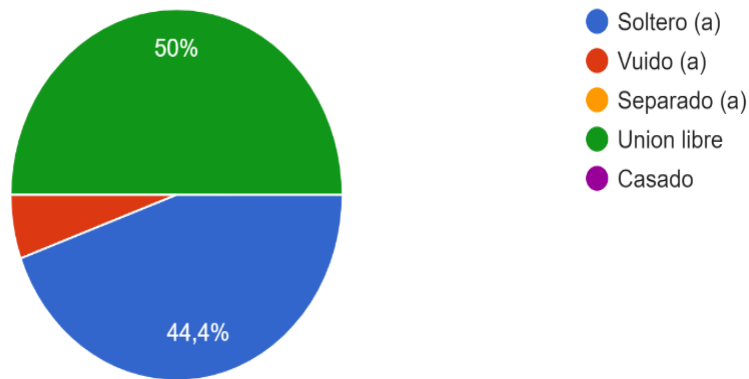


Nota. La figura muestra la cantidad de funcionarios vinculados laboralmente a la alcaldía municipal de San José de Uré en el año 2021 con respecto la edad que tienen, realizando una clasificación en diferentes rangos, las edades de los empleados se encuentran en los siguientes rangos; menores de 30 años 2 empleados, entre 30 y 40 años 9 empleados y por ultimo mayores de 40 años 7 empleados, el rango de edad con mayor número de empleados es el que comprende de 30 hasta 40 años.

Figura 3

Estado civil de los empleados.

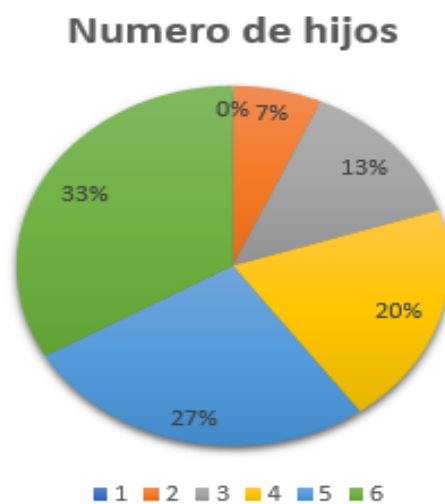
Estado civil
18 respuestas



Nota. La figura muestra en porcentaje el estado civil de los funcionarios vinculados laboralmente a la alcaldía municipal de San José de Uré en el año 2021. En relación con el estado civil 9 de los empleados encuestados están en unión libre, 8 empleados manifiestan ser solteros y un empleado se encuentra en condición de viudez, teniendo la mayor incidencia en esta población el estado civil de unión libre en los empleados.

Figura 4

Cantidad de hijos de los empleados.



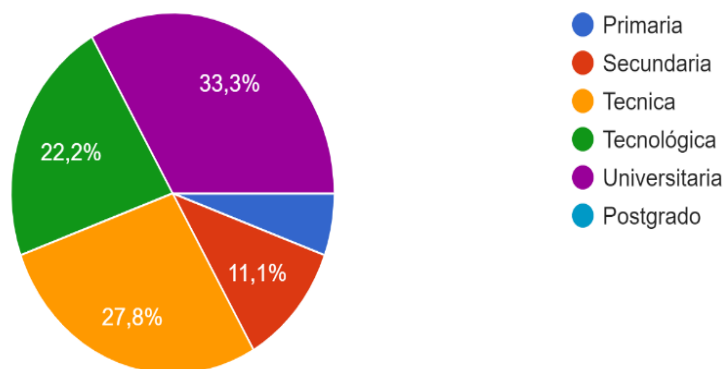
Nota. La figura muestra el número de hijos de los funcionarios vinculados laboralmente a la alcaldía municipal de San José de Uré en el año 2021. Para ello se hace uso de los siguientes rangos de 1 hasta 2 hijos, nueve empleados (9), de dos hijos a cuatro hijos dos (2) empleados; más de cuatro hijos, tres (3) empleados y por último cuatro empleados (4) manifiestan no tener hijos.

Figura 5

Nivel de escolaridad de los empleados.

Nivel de escolaridad

18 respuestas



Nota. La figura muestra en porcentaje el nivel académico alcanzado por los funcionarios vinculados laboralmente a la alcaldía municipal de San José de Uré en el año 2021. El nivel de escolaridad se manifiesta así: 5 empleados son técnicos, 4 empleados dos tecnólogos, 6 empleados universitarios, 2 empleados tienen formación hasta

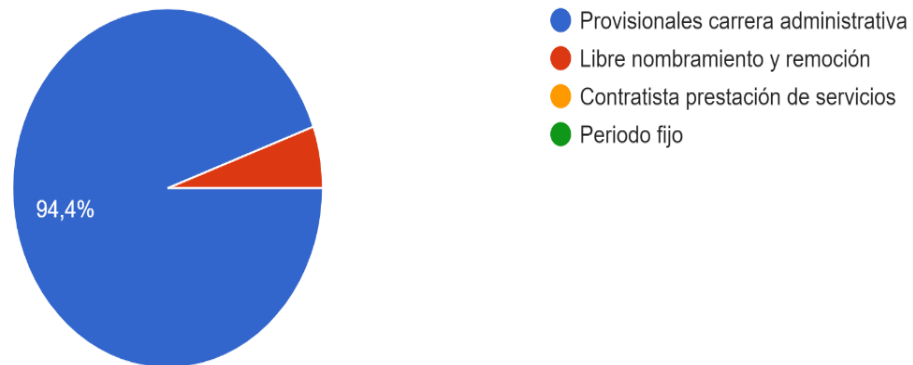
la secundaria y solo un empleado tiene el nivel de escolaridad primaria, concluyendo que los de mayor incidencia es la formación universitaria y la de menor incidencia la formación primaria con un empleado.

Figura 6

Tipo de relación laboral de los empleados.

Tipo de relacion laboral

18 respuestas



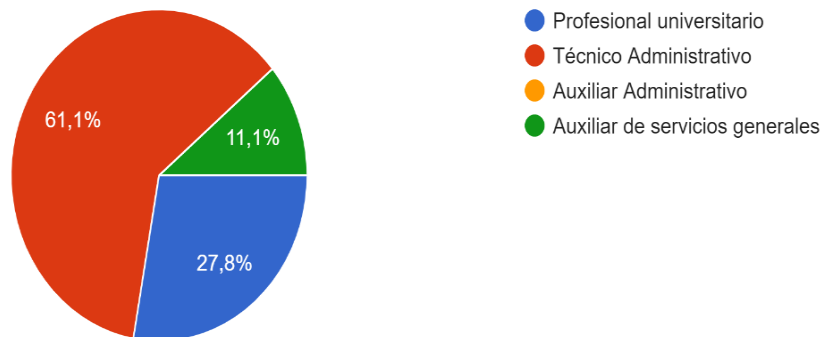
Nota. La figura muestra en porcentaje la cantidad de funcionarios vinculados laboralmente a la alcaldía municipal de San José de Uré en el año 2021 con respecto a un tipo de relación laboral, predominando la relación provisional en carrera administrativa con diecisiete (17) empleados y libre nombramiento y remoción con un (1) empleado.

Figura 7

Cargo que ocupan los empleados.

Cargo que ocupa

18 respuestas



Nota. La figura muestra en porcentaje la cantidad de funcionarios vinculados laboralmente a la alcaldía municipal de San José de Uré en el año 2021 con respecto al cargo ocupado, se encontró que once (11) empleados

desempeñan el cargo técnico administrativo, dos (2) empleados ejercen como auxiliares de servicios generales y cinco (5) empleados tienen cargo de profesional universitario.

Figura 7

Antigüedad en el cargo de los empleados.



Nota. La figura muestra el tiempo que llevan vinculados laboralmente los empleados a la alcaldía municipal de San José de Uré en el año 2021. Para ello se hizo uso de los siguientes rangos para la antigüedad de los empleados, observamos los siguientes datos, 14 empleados tienen de estar laborando entre 1 y 3 años solo 4 empleados tienen una antigüedad entre 4 y 10 años.

Al aplicar la encuesta se logra interpretar las variables, para así determinar las características sociodemográficas de los empleados en provisionalidad en carrera administrativa de la alcaldía municipal de San José de Uré.

Interpretación sociodemográfica: Analizando las respuestas de los empleados se puede observar que la mayoría de los empleados son de género masculino con un 61.1%; en cuanto a su estado civil un porcentaje del 50% se encuentran en unión libre y solo un empleado es viudo; el resto de colaboradores son solteros en un 44,4%. El rango de edad predominante de los empleados de la Alcaldía de San José de Uré en carrera provisionalidad en carrera administrativa está entre 24 y 50 años con 100%; teniendo en cuenta el número de hijos por empleados es de dos hijos que equivale al 33%, y el porcentaje que sigue es 27% que incluye 4 empleados no tienen hijos. La formación académica predominante es la universitaria y la que se presenta en menor grado es la

formación en posgrados, el cargo que más es desempeñado por los empleados es el técnico administrativo y el menor el de auxiliar en servicios generales.

6.1 Contenido del contrato psicológico

Los colaboradores de la Alcaldía de San José de Uré, incluyen dentro de sus expectativas asociadas al contrato psicológico, que deben tener la garantía de sus derechos laborales; que les deben brindar el espacio para que puedan desarrollar una carrera laboral, un buen clima laboral, remuneración oportuna y una relación fluida entre empleador y empleados, además una comunicación recíproca.

La percepción del nivel de cumplimiento del empleador por parte de los empleados es positiva, porque la describen en términos como Buena comunicación, alta responsabilidad, relaciones basadas en la diversidad, posibilidades de realizar aportes, el empleador es percibido como un líder que los tiene en cuenta a nivel personal y laboral.

Frente a las obligaciones como empleado, se resalta el nivel de compromiso por parte de los empleados, su capacidad de responsabilidad referente a la institución y los demás compañeros de trabajo y el buen trato a los usuarios de todos los servicios de la institución en la que laboran.

6.1.1 Justicia

Se observa que la mayoría de las personas encuestadas tienen una percepción positiva de la Justicia (variable perteneciente al contrato psicológico).

Los elementos de justicia que los colaboradores perciben son los de una total equidad en el trato de asuntos laborales y personales, resaltando el respeto por la condición humana de todos los trabajadores, por ejemplo, la mayoría de las personas está totalmente de acuerdo con que la empresa ha cumplido con los compromisos, seguido por que están totalmente de acuerdo con que la organización es transparente en el ingreso a la entidad.

6.1.2 Confianza

Las relaciones de confianza se enmarcan en las dimensiones de respeto, comprensión, comunicación asertiva, acciones solidarias y además el fortalecimiento de una cultura de crear oportunidades de crecer laboralmente y personalmente. Más de las personas perciben de forma favorable, destacándose el cumplimiento de los acuerdos sobre remuneración previamente convenidos; es de resaltar el nivel de confianza en esta organización pública, debido a la complejidad del sector y a la cultura de las poblaciones del caribe colombiano, logrando generar procesos que tienen como prioridad el ser humano en su integridad y en todas sus dimensiones.

6.1.3 Satisfacción

El nivel de satisfacción manifestado por los empleados es positivo, porque manifiestan que les permiten desarrollar habilidades de liderazgo y mejorar las relaciones interpersonales. Así mismo refieren satisfacción por la posibilidad de interactuar con la comunidad en procesos sociales, lo cual les resulta gratificante. Se evidencian también satisfechos frente a la posibilidad conocer cómo se hacen otros procesos en la organización, conocer otros puestos de trabajo dentro de la misma empresa, aspectos que posibilitan el desarrollo de competencias e identificación con el trabajo.

7 Discusión

El objetivo del presente trabajo consistió en describir las características del contrato psicológico y determinar las percepciones de los funcionarios frente a la justicia, confianza, satisfacción y las obligaciones tanto del empleado como del empleador. Este trabajo permitió conocer aspectos fundamentales del contrato psicológico de los empleados en carrera administrativa que se encuentran en provisionalidad de la alcaldía municipal de San José de Uré departamento de Córdoba.

A través de la aplicación del instrumento previamente construido, se evidenció que los empleados de la alcaldía municipal de se encuentran satisfechos con las garantías que la empresa les entrega por las funciones realizadas, las percepciones de justicia, confianza se reflejan con una favorabilidad muy notoria por parte de los empleados. En diferentes investigaciones del contrato psicológico realizadas hasta el momento por varios teóricos argumentan aspectos fundamentales. Uno de estos conceptos es que el contrato psicológico se forma como un proceso de manera individual, enmarcado en la dinámica de las relaciones sociales y constituido tanto por creencias como por expectativas; en esta perspectiva se encuentra Shein (1990), para el cual el contrato psicológico está constituido por “expectativas”, y Gade (2015), quien define contrato psicológico como lo plantea como “creencias”.

Esta investigación presenta resultados positivos y favorables para la entidad objeto de este estudio, puesto que una gran parte de la muestra coincidió en afirmar que las condiciones laborales son apropiadas. También se evidencia que en el desarrollo del contrato psicológico ambas partes aportan lo necesario para mantener la armonía, lo que habla muy bien de la institución pública.

8 Conclusiones

El objetivo principal de la elaboración de este trabajo era conocer las características del contrato psicológico y conocer las expectativas de los funcionarios en provisionalidad en carrera administrativa de la alcaldía de San José de Uré Córdoba, frente a las variables justicia, confianza, satisfacción, las obligaciones del empleado y del empleador y las características sociodemográficas. Se puede decir que se cumplieron los objetivos de este estudio, pues se accedió a la información acerca del contrato psicológico, evidenciando que realmente los funcionarios de la Administración Municipal, perciben favorablemente en términos de justicia, confianza, satisfacción y cumplimiento en las obligaciones del empleador y los empleados; de igual manera se evidencia como la empresa cumple con sus obligaciones, en los requisitos mínimos que debe cumplir toda organización pública.

Se logró determinar que la mayoría de los empleados participantes de la investigación son de género masculino, se encuentran entre un rango de 24 a 50 años, las variables más significativas en relación al estado civil son en su orden unión libre y soltería en un 44%, el número de hijo oscila entre 1 y 5 hijos; la formación académica sobresaliente es la universitaria seguida técnica y luego la tecnológica, la antigüedad en el cargo está en el rango nueve meses hasta seis años.

Además, en la variable de confianza los empleados manifiestan la posibilidad de tener un empleo estable, que les permite estructurar un plan de vida que mejore sus condiciones socioeconómicas y una mejor calidad de vida laboral, también se concluye que la organización debe estructurar un plan de carrera con el fin de generar espacios de crecimiento para los miembros de la organización.

La satisfacción es muy significativa porque a ellos como empleados se les tiene en cuenta en las relaciones con la comunidad como es una institución pública, tienen la posibilidad de interactuar con las personas y ser mediadores que ayuden a que otras personas logren solucionar necesidades básicas insatisfechas es muy satisfactorio para los empleados.

Ellos perciben la justicia de acuerdo a las obligaciones del empleador en asuntos jurídicos, administrativos, que no se le vulneren sus derechos laborales, comunicación fluida entre las partes para dirimir cualquier inconveniente, además buena remuneración económica y algo que resaltar que por parte de la organización les resalta sus capacidades a través de compensaciones de bienestar.

Todos manifiestan ser responsables en sus obligaciones como empleado, puntualidad al ingreso, buena presentación personal, disposición para interactuar con la comunidad, también manifiestan que si por algún motivo requieren de su disposición para actividades sociales estarán dispuestos, referenciar al empleador como justo, comunicativo, reflexivo, que los tiene en cuenta para realizar actividades, teniendo como base de la relación empleado empleador, la comunicación, el respeto, la tolerancia y por encima de todo la condición y dignidad humana de los trabajadores.

Referencias

- Arzaluz Solano, S. (2005). La utilización del estudio de caso en el análisis local. *Región y Sociedad*, Vol. 17, n. 32. pp, 107-144.
- Ayestarán, S., & Valencia, J. (2010). ¿Cómo influyen los cambios culturales sobre el contrato psicológico entre el trabajador y la organización? *Revista de Psicología Social*, 25(2), 131-144.
- Bello Parra, R. A., Guerrero, S., Prado Aguilar, C. I., & Santamaría Páez, D. M. (2017). *Contrato psicológico, un reto para las diferentes generaciones en la empresa RACAFE* (Bachelor's thesis, Universidad Piloto de Colombia).
- Cardona, D., & Agudelo, H. (2007). Satisfacción Personal como Componente de la Calidad de Vida de los Adultos de Medellín. *Revista Salud Pública*, 9(4), 541-549.
- Comisión Nacional del Servicio Civil. Carrera Administrativa (CNSC). Bogotá D.C. Revisado 07-04-2021, en: <https://bit.ly/3HwVZMf>
- Collazos, A. Á. (2016). La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera. Medición e implicaciones para la administración pública colombiana. *Diálogos de saberes: investigaciones y ciencias sociales*, (45), 127-143. Recuperado de: <https://bit.ly/3HA02rl>
- De Luca, M. P. (2012). El contrato psicológico en empresas familiares: diferencias en su contenido, cumplimiento e incumplimiento respecto a las no familiares. *Revista de psicología GEPU*, 3(2), 89-125.
- González Herrera, Á. G. (2014). Contrato psicológico en una muestra de trabajadores informales de la ciudad de Bogotá.
- Gracia, F., Peiró Silla, J. M., & Mañas, M. (2007). El contrato psicológico en la Administración Pública: Derechos y obligaciones del empleado público desde su propia perspectiva. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 389-418. Recuperado de: <https://bit.ly/36TYGLj>
- García, J. (2003). *Virtud y Personalidad según Tomas de Aquino*. Pamplona, España: EUNSA.
- Keith D., J. (2002). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Actitudes de los empleados y sus efectos. México: McGraw-Hill.
- Loli, A., Navarro, V., Del Carpio, J., Vergara, A., Castillo, D., Espinoza, A., y Borja, O. (2017). El contrato psicológico, el desempeño y la satisfacción en empleados de organizaciones públicas y privadas de Lima. *Revista de investigación en psicología*, 20(1), 61-78. Recuperado de: <https://bit.ly/3pusbtw>

- López Cortés Armando. (2020). Inhabilidades e incompatibilidades. Cargos públicos – Requisitos e inhabilidades para ser nombrado en empleo de libre - RAD. Concepto 039731 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública. Bogotá D.C. Tomado de: <https://bit.ly/3HwWt4T>
- Rentería Pérez, E., & Vesga Rodríguez, J. J. (2019). Los niveles de actuación en las relaciones de trabajo y la formación de contratos psicológicos. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 15(1), 131-144.
- Riba, C., & Ballart, X. (2016). La motivación para el servicio público de los altos funcionarios españoles: medida y efectos/Public Service Motivation of Spanish High Civil Servants. Measurement and Effects. *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 65-82.
- Ruiz Mitjana Laura. (2020). Teoría de las expectativas de Vroom: que es y qué dice sobre el trabajo. *Psicología y mente*. Revisado el 06-04-2021, en: <https://bit.ly/3IH3D8o>
- Sherman, R. R., & Webb, R. B. (Eds.). (1988). *Qualitative research in education: Focus and methods* (Vol. 3). Psychology Press.
- Tena, G. T. (2002). El contrato psicológico: relación laboral empresa-trabajador. *Acciones e investigaciones sociales*, (15), 85-107. Recuperado de: [file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-ElContratoPsicologico-284117%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-ElContratoPsicologico-284117%20(5).pdf)
- Topa, G., Palací, F., & Morales, J. (2004). La ruptura de contrato psicológico y las respuestas del trabajador. ¿Relaciones mediadas por la confianza organizacional? *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones*, 20(1), 31-45. Recuperado el 8 de enero de 2015, de <https://bit.ly/3vrY2ib>
- Vaca, M. (2017). Motivación Laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(7), 101-108. Recuperado de: <https://bit.ly/3HyUiho>
- Vesga Rodríguez, J. J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento psicológico*, 9(16), 171-182.
- Yana Quispe, M. L. (2021). Motivación y desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja–Lima 2018. Recuperado de: <https://bit.ly/36UQCde>