



Incidencia del bienestar psicológico dentro del contrato psicológico de los empleados de una tienda departamental

Reyes-Varela, Saúl¹; Vargas-Salgado, María Marisela²

¹Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Instituto de Ciencias Sociales y de Administración DMCU
Cd. Juárez, Chihuahua, Mexico, al149738@alumnos.uacj.mx, C. José de Jesús Macías Delgado, No. 18100
Correo electrónico, Dirección, Juárez, México, (+52) 6882188

²Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Instituto de Ciencias Sociales y de Administración DMCU
Cd. Juárez, Chihuahua, Mexico, maría.vargas@uacj.mx, C. José de Jesús Macías Delgado, No. 18100
Correo electrónico, Dirección, Juárez, México, (+52) 6882188

Información del artículo arbitrado e indexado en
Latindex: Revisión por pares
Fecha de publicación: Julio 2019

Resumen

Hoy en día, las empresas se enfrentan a grandes retos, por ello es importante que las firmas se preocupen en el bienestar de los empleados dado que el éxito de la organización depende en gran medida del desempeño de los colaboradores. El objetivo de esta investigación fue analizar si el bienestar psicológico influye en el contrato psicológico de los trabajadores que laboran en una tienda departamental. El estudio fue de tipo cuantitativo, no experimental, transversal, descriptivo y correlacional causal, se administró un instrumento de 39 ítems que permitió valorar el bienestar y contrato psicológico relacional a un total de 122 sujetos. Se realizaron descriptivos y correlaciones de los constructos de estudio a través de la herramienta estadística SPSS. Los resultados revelan que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables.

Palabras Clave: bienestar psicológico, contrato psicológico relacional.

Abstract

Nowadays, companies face great challenges, which is why it is important for firms to care about the welfare of employees, given that the success of the organization depends to a large extent on the performance of employees. The objective of this research was to analyze if psychological well-being influences the psychological contract of workers who work in a department store. The study was quantitative, not experimental, cross-sectional, descriptive and causal correlational. A 39-item instrument was administered, which allowed assessing the psychological well-being and relational contract to a total of 122 subjects. Descriptive and correlations of the study constructs were made through the statistical tool SPSS. The results reveal that there is a positive and significant relationship between both variables.

Keywords: psychological well-being, relational psychological contract.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las organizaciones se han visto afectadas en sus distintas formas de operar, así como en la manera en la que estas se relacionan de acuerdo con los cambios tecnológicos y sociales que se han suscitado en las últimas décadas. Los altos índices de ausentismo, rotación, agotamiento, mal desempeño e incluso la ruptura del contrato psicológico son algunas consecuencias que están presentes en el contexto organizacional (Bravo, 2014). En los últimos años, las organizaciones han comenzado a tomar importancia sobre la salud mental de sus empleados, esto con el fin de prevenir una alta deserción laboral causada por problemas ajenos a la empresa en la que laboran, dichos problemas pueden causar un desprendimiento del compromiso por parte de los trabajadores, por lo que es de gran importancia dar énfasis en el bienestar psicológico para que se logren los objetivos de la organización (Rivkin, Diestel, & Schmidt, 2018). En la actualidad, el mercado laboral cambia frecuentemente y de manera rápida para adaptarse a las necesidades de las organizaciones, provocando un cambio en el contrato psicológico y en las expectativas de los trabajadores, además de causar incertidumbre en los mismos, lo cual los lleva a tener una inseguridad laboral y por consiguiente dar por terminada la relación de trabajo con la organización (Callea, Urbini, Ingusci, & Chirumbolo, 2016).

Con el paso de los años, la variable de bienestar psicológico dentro de las organizaciones se ha considerado como un elemento clave, ya que es necesario comprobar si los empleados se encuentran conformes dentro de la empresa. Se puede decir que el término se caracteriza como relevante en el ámbito laboral, dado que últimamente se le ha dado un valor significativo dentro de los diversos contextos

organizacionales, como si se quisiera encontrar la manera de llevar el bienestar de las personas a un nivel utópico (Bravo, 2014). Durán (2010) refiere que actualmente se da más importancia a los factores psicológicos dentro de las organizaciones ya que el progreso de estas se debe en gran parte a sus trabajadores y al desempeño de estos. Se ha encontrado que, si se trabaja la motivación, el bienestar psicológico y la salud mental de forma constante, se favorece de gran manera a la permanencia de los empleados en la organización. (Bravo, 2014) señala que en el bienestar psicológico se encuentra implícito el término de salud, la percepción de dicho término es muy amplio y relativo para los diversos contextos, sin embargo, es necesario entender que este es un factor importante en el entorno laboral.

Dentro del mundo organizacional y de las transformaciones sociales, el contrato psicológico relacional ha tomado gran relevancia. Dicho término señala que las expectativas y convicciones entre el empleador y el empleado comprometen una relación laboral (Topa, Palací, & Morales, 2004). Este contrato puede ser una herramienta útil que facilite la manera de identificar y describir cómo funciona una organización, tanto por parte de esta, como por parte de quienes trabajan y forman parte de ella, además de servir como una forma de atraer y retener al talento humano para las organizaciones (Gracia, Silla, Peiró, & Fortes-Ferreira, 2006).

De acuerdo con Agudelo, Ceballos y Castillo (2017) el bienestar psicológico es de gran relevancia dado que impacta directamente en el comportamiento de los trabajadores ya que, a partir de estos, los empleados toman diferentes actitudes hacia el trabajo. Es por ello, por lo que las organizaciones deben continuar cumpliendo las promesas que se han establecido con los

empleados, ya que estas expectativas generan satisfacción, identidad y confianza en ellos, lo que fortalece en gran medida al contrato psicológico.

En la literatura es posible identificar diversas generaciones, en particular la generación *millennial* según Taylor (2005) son aquellas personas nacidas entre 1981 y 1999 que fueron educados dentro de un ambiente altamente tecnologizado que provocó en estos una fuerte cultura cliente-servicio, es decir, las personas consideran que la educación que llevan a lo largo de su vida es una mercancía que puede ser adquirida y consumida, lo cual los lleva a ser poco pacientes mientras buscan un conocimiento rápido, entretenido y sencillo. Además, prefieren tener conocimientos prácticos que teóricos, tareas grupales a las individuales e información en un formato digital.

Esta investigación busca analizar si el bienestar psicológico influye en el contrato psicológico de los trabajadores que laboran en una tienda departamental. Este trabajo se encuentra estructurado en cuatro apartados. En el primero de ellos, se presenta un marco teórico respecto a los constructos de bienestar y contrato psicológico relacional. En el segundo, se describe el método utilizado. En el tercero, se exhiben los resultados obtenidos respecto a los descriptivos y correlaciones. Finalmente, se presentan las conclusiones.

II. MARCO TEÓRICO

Bienestar psicológico

Diener (1994) sostiene que el bienestar psicológico resulta ser muy estable a largo plazo, pero dentro de este periodo se experimentan variaciones circunstanciales en cuanto a los afectos predominantes en las personas. También, reconoce que esta

variable posee tres características: subjetividad, indicadores positivos y la valoración de la vida de la persona. Es decir, un alto índice de bienestar depende en gran parte por las variaciones que se encuentren entre las expectativas que se tienen y el logro de ellas. Se dice que existen dos líneas que lo pueden caracterizar al bienestar psicológico: la primera toma la felicidad como principal indicador de la calidad de vida que poseen las personas, la segunda se relaciona con el desarrollo de la persona y con el potencial que la misma pueda tener. Las personas que son más felices y satisfechas con su vida son las que menos malestares sufren, tienen mejor apreciación personal por todo aquello que los rodea, poseen un mejor dominio del entorno y se relacionan con otras personas de manera más saludable ya que tienen muy en cuenta que el bienestar depende mucho del afecto positivo o negativo que se encuentre en las personas (Marsollier & Aparicio, 2011).

Ryff y Keyes (1995) mencionan que dentro del bienestar del ser humano existe una dimensión que puede ser evaluada con respecto a la valoración del resultado logrado por la forma en que la persona vive el día con día. Así, se sabe que el bienestar posee variaciones importantes por diferentes aspectos tales como el género, la edad y la cultura. Dentro de la investigación por parte de los autores, se puede decir que el bienestar psicológico está compuesto por seis dimensiones (ver tabla 1). En la literatura existente destacan factores que influyen en los empleados con respecto al bienestar psicológico tales como: disposiciones afectivas y estándares personales que fomenten la comparación y logren un bienestar en el trabajo, además de características personales que afectan la actitud del colaborador Díaz et al. (2006).

Tabla 1. Dimensiones de bienestar psicológico.

Dimensiones	Descripción
1. Autoaceptación	Poder aceptar los diversos aspectos de sí mismo englobando aquellos positivos y negativos. También, es tener un sentimiento de bienestar por las consecuencias dadas en sucesos que anteriormente hayan ocurrido, ya sean positivos o negativos.
2. Dominio del entorno	Tener la sensación de control y de auto competencia. Aquellas personas que tienen un control de las situaciones pueden crear o transformar contextos para adaptarlos a sus propias necesidades.
3. Relaciones positivas con los demás	Capacidad de poder establecer vínculos positivos con otras personas, es decir, ser empático, tener confianza en los demás y ser más afectivo no solo con aquellos que nos rodean.
4. Autonomía	Tener la capacidad de tomar decisiones de modo independiente, o bien, sin ayuda de nadie más. Ser asertivo y confiar en el propio juicio.
5. Crecimiento personal	Resulta de un proceso que permite al individuo aumentar sus conocimientos, habilidades, potencial y desarrollo tanto emocional como biológico, logrando así una maduración efectiva.
6. Propósitos de vida	Tener metas y proyectos a lo largo de la vida. Se debe tomar en cuenta que la vida de sí mismo posee un significado y es importante asumir aquellos valores que ayudan a lo largo de la vida.

Fuente: Elaboración propia a partir de Ryff y Keyes 1995.

Contrato psicológico relacional

El contrato psicológico relacional se define como un conjunto de apreciaciones y consideraciones sobre la relación que existe entre el trabajador y la organización, siendo más específicos, lo que el trabajador espera que la organización le proporcione, y lo que la organización espere recibir desde la persona que trabaja para ella, basándose en acuerdos que no están pactados dentro de un contrato jurídico o laboral, pero que forman parte de las expectativas laborales del empleado y del empleador, y a la inversa (Porter, Pearce, Tripoli, & Lewis, 1998). El contrato psicológico según Alcover y Crego

(2008) es un eje principal dentro de una relación laboral entre el empleado y la organización, pues este contiene deseos, expectativas, percepciones y anhelos que no forman parte del aspecto salarial, ni tampoco están pactados como tal en un contrato jurídico, sino que se manifiestan como deseos por parte del trabajador y proyecciones sobre desarrollo de habilidades por parte de la empresa a la cual pertenece o pertenecerá el trabajador.

El contrato psicológico relacional aparece como un concepto dentro del ámbito laboral junto a otros contratos, ya que este también tiene una forma y duración

determinada y depende mucho de las expectativas, percepciones, obligaciones y creencias del individuo al momento de ingresar a la organización y establecer los beneficios que se piensa obtener entre el empleado y la organización sin ser estipulados en un documento formal por ambas partes (Restrepo, 2013).

Es necesario tomar en cuenta la observación hecha por Alcover y Crego (2008) en su trabajo de investigación, el autor refiere que dentro del periodo de 1975 hasta 1989 el concepto de contrato psicológico parece haber sido olvidado o al menos su investigación estuvo estancada durante 15 años hasta que apareció el trabajo de Rosseau

(1989), donde se define al contrato psicológico como la creencia que posee un individuo sobre las condiciones y los términos pactados dentro de un acuerdo e intercambio entre el individuo y la organización. Este tipo de contrato surge de la creencia de futuras compensaciones y contribuciones a cambio de la obligación de proporcionar beneficios a la organización en la que labora. En la literatura es posible identificar dos tipos de contrato psicológico (ver tabla 2) dado que hay distintas situaciones contractuales donde una relación de contrato psicológico puede ir cambiando desde una a la otra sin importar las condiciones laborales en las que se encuentra el trabajador (Tena, 2002).

Tabla 2. Tipos de contrato.

Tipos	Descripción
1. Contrato psicológico transaccional	Se basa principalmente en el salario y los beneficios económicos a cambio del trabajo. Este contrato por lo regular suele ser a corto plazo, ya que contiene un límite en cuanto al tiempo y las condiciones que se establecen, lo que hace que tenga muy poca flexibilidad. El trabajador dentro de este tipo de contrato es reemplazable para la empresa y la empresa para el trabajador, ya que el empleado puede presentar menores niveles de lealtad hacia la organización y puede no responder de buena manera a nuevas tareas asignadas.
2. Contrato psicológico relacional	Este tipo de contrato se basa en una relación emocional donde pueda existir confianza o estabilidad, por lo regular se enfoca a largo plazo ya que no tiene un límite de tiempo y sus condiciones laborales son mucho más flexibles a diferencia del contrato transaccional. Este contrato favorece la relación de empleado y empleador a base de confianza.

Fuente: Elaboración propia a partir de Tena, 2002.

Edwards y Karau (2007) mencionan que cuando la relación entre el trabajador y la organización es relacional, se genera una dependencia por parte del trabajador ya que este se limitará solo a realizar las actividades que se le asignan de acuerdo con la función

que desempeña dentro de la organización, dejando en esta la esperanza de que brinde las oportunidades y capacitaciones que logren un cumplimiento de las promesas pactadas. Para Alcover y Crego (2008) el empleado conoce lo que puede esperar de la empresa donde

labora cuando existe un contrato jurídico. No obstante, hablando de deseos y expectativas, todo aquello que no se encuentre por escrito dentro del contrato de trabajo se convierte en algo de suma importancia a la hora de decidir si se quiere seguir laborando para la empresa o bien, dejar de hacerlo, pues el contrato psicológico relacional es muy flexible en esos aspectos puesto que tiene que ver con la personalidad y la individualidad de cada persona. Se dice que los trabajadores pueden realizar las mismas tareas e incluso pueden tener puestos de trabajo similares, sin embargo cada persona es diferente y por lo tanto piensa y posee experiencias que lo llevan a tener un bienestar psicológico único con respecto al de los demás, al mismo tiempo de tener condiciones de estabilidad, remuneración y seguridad social, impactando de esta manera al contrato psicológico, además de que los empleados con este tipo de contrato poseen un alto grado de motivación (Dai & Wang, 2016). De acuerdo con lo anterior se plantea la siguiente hipótesis:

H₁ El bienestar psicológico influye significativamente en el contrato psicológico.

III. MÉTODO

Este trabajo de investigación es de tipo cuantitativo, no experimental, transversal, descriptivo y correlacional causal. Se procedió a realizar un censo a un total de 122 trabajadores, se consideró como sujetos de estudio a la totalidad de los empleados tanto operativo como administrativo que laboran en el sector de servicios, específicamente en una tienda departamental. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, misma que fue aplicada directamente a cada uno de los participantes en su entorno laboral.

El constructo de bienestar psicológico se midió a través de una adaptación de la escala validada por Ryff (1989), con una escala tipo Likert de cinco puntos, donde las opciones fueron: Totalmente en desacuerdo, algo en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, algo de acuerdo y totalmente de acuerdo; la escala integro 29 ítems. El contrato psicológico se valoró a través de la adaptación de Rosseau (1989), con un formato tipo Likert de cinco puntos de asignación de respuesta, donde la escala fue: No ha cumplido, Ha cumplido a medias, Ha cumplido, Ha cumplido en gran parte y Ha cumplido por completo, dicha escala contó con 10 ítems. Además, se integraron datos demográficos como el sexo, la generación, la escolaridad y la antigüedad. Tanto la estadística descriptiva como al inferencial fueron analizadas a través de la herramienta estadística SPSS versión 20.

IV. RESULTADOS

Las características demográficas de los sujetos de estudio se exhiben en la tabla 3. Se encontró que trabajan más hombres que mujeres, ya que el 55.7% de los encuestados son hombres. Dentro de la empresa se tiene un 77.9% de empleados con edades que oscilan entre los años de nacimiento de 1981 y 1999, indicando que la mayoría de los trabajadores forman parte de la generación *millennial*, Se encontró que el 42.6% de los encuestados son empleados que tienen una antigüedad menor a un año dentro de la empresa. Cabe destacar que los trabajadores tienen una escolaridad menor a bachillerato con un 37.7% y un 35.2% cuentan con un bachillerato concluido. Es de resaltar que el 100% de los sujetos de estudio laboran en una tienda departamental.

Tabla 3. Características demográficas de los sujetos de estudio. n=122

Característica		Cantidad	%
Sexo	Mujer	54	44.3
	Hombre	68	55.7
Año de nacimiento	Antes de 1960	1	8
	Entre 1960 y 1980	16	13.1
	Entre 1981 y 1999	95	77.9
	Después del año 2000	10	8.2
Antigüedad	Menor a 1 año	52	42.6
	De 1 año a 5 años	50	41
	De 6 años a 10 años	13	10.7
	De 11 años a 15 años	4	3.3
	De 16 años a 20 años	2	1.6
	De 20 años en adelante	1	.8
Escolaridad	Menor a bachillerato	46	37.7
	Bachillerato	43	35.2
	Carrera técnica	15	12.3
	Carrera profesional terminada	10	8.2
	Carrera profesional no terminada	8	6.6
	Maestría u otros	0	0

Fuente: Elaboración propia a partir de SPSS.

En la tabla 4 se muestran los descriptivos de la variable de bienestar psicológico, donde la mayoría de los ítems presentan un valor mínimo de 1 a excepción de los ítems [21,25,28,29] los cuales revelan un valor mínimo de 2, con respecto al valor máximo la totalidad de los ítems muestran un valor de 5. Con respecto a la media, el ítem 5: *A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis emociones*, obtuvo la media más baja con un valor de 1.43, lo cual indica que en promedio los sujetos de estudio consideran que nunca o casi nunca se sienten solos por tener pocos amigos de confianza. Es decir, la empresa se preocupa en fortalecer las relaciones interpersonales de sus trabajadores. El ítem con media más alta es el 21: *En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo*. ya que

obtuvo un valor de 4.78, es decir que en promedio los empleados de la organización sienten que con el paso del tiempo continuamente tienen la oportunidad de aprender más sobre si mismos, dado que la empresa se ocupa del crecimiento personal de sus empleados.

Es de resaltar que en cada una de las dimensiones del bienestar psicológico existen ítems relevantes donde: autoaceptación, ítem 4: *En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo* [media 4.35], lo cual indica que la mayor parte de los trabajadores que laboran en la empresa se sienten conformes con la vida que llevan; con respecto a relaciones positivas, ítem 10: *No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la*

gente [media 4.34], es decir los trabajadores se sienten en plena libertad de expresar las ideas que ellos consideran convenientes, aun y cuando estas no coinciden con las de los demás; autonomía, ítem 14: *Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general* [media 3.93], es decir en la organización en promedio las personas poseen confianza en sus opiniones a pesar de ser opositivas a las de los demás; en relación al dominio del entorno, ítem 18: *En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo* [media 4.65], lo cual indica que gran parte de los empleados siente que las

situaciones que enfrentan en la vida son responsabilidad de ellos; crecimiento, ítem 21: *En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo* [media 4.78] es decir los trabajadores sienten que continuamente y con el paso del tiempo siguen aprendiendo sobre si mismos; por último propósito de vida, ítem 25: *Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad* y 29: *Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida* [media 4.61] resaltando que la mayoría de los empleados disfrutan de planear a futuro dado que tienen claridad del propósito de la vida.

Tabla 4. Descriptivos de bienestar psicológico. n=122

Ítem	N	Mín.	Máx.	Media	Desv. estándar
Autoaceptación					
1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.	122	1	5	4.03	1.135
2. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.	122	1	5	4.20	1.217
3. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.	122	1	5	4.15	1.140
4. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.	122	1	5	4.35	1.113
Relaciones positivas					
5. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.	122	1	5	1.43	.760
6. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	122	1	5	1.94	1.130
7. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.	122	1	5	3.48	1.255
8. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.	122	1	5	2.68	.973
9. Se que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.	122	1	5	4.14	1.174

10. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.	122	1	5	4.34	1.027
--	-----	---	---	------	-------

Autonomía

11. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.	122	1	5	2.39	1.502
12. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.	122	1	5	2.10	1.363
13. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.	122	1	5	2.25	1.281
14. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.	122	1	5	3.93	1.316
15. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.	122	1	5	2.54	1.484

Dominio del entorno

16. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.	122	1	5	2.50	1.490
17. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.	122	1	5	4.13	1.036
18. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.	122	1	5	4.65	.852
19. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.	122	1	5	1.87	1.233
20. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.	122	1	5	4.09	1.385

Crecimiento personal

21. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.	122	2	5	4.78	.553
22. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.	122	1	5	2.67	1.618
23. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.	122	1	5	4.56	.834
24. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.	122	1	5	4.65	.679

Propósito en la vida

25. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	122	2	5	4.61	.711
26. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.	122	1	5	4.45	.873
27. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	122	1	5	4.49	.774
28. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	122	2	5	4.39	.756
29. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.	122	2	5	4.61	.663

Fuente: Elaboración propia a partir de SPSS.

En la tabla 5 se muestran los descriptivos de la variable de contrato psicológico, donde la mayoría de los ítems presentan un valor mínimo de 1 a excepción de los ítems [1,5,10] los cuales obtienen un valor mínimo de 2, con respecto al valor máximo la totalidad de los ítems muestran un valor de 5. Con respecto a la media el ítem 2: *Siento que mi empleador ha cumplido las promesas que me hicieron cuando me contrataron*, obtuvo la media más baja con un valor de 3.84, lo cual indica que en

promedio los sujetos de estudio consideran que la organización ha cumplido y ha cumplido en gran parte hacia las promesas hechas al momento de su contratación. El ítem con media más alta es el 10: *He cumplido en gran cantidad a las promesas hechas hacia la organización*, ya que obtuvo un valor de 4.28, es decir que en promedio los empleados de la organización sienten que han cumplido en gran parte con las promesas que le hicieron a la empresa al momento de ingresar a esta.

Tabla 5. Descriptivos de la variable de contrato psicológico. n=122

Ítem	N	Mín.	Máx.	Media	Desv. estándar
1. Casi todas las promesas hechas a mi empleador durante el reclutamiento se han mantenido hasta ahora.	122	2	5	4.11	.943
2. Siento que mi empleador ha cumplido las promesas que me hicieron cuando me contrataron.	122	1	5	3.84	1.053
3. Hasta ahora mi empleador ha hecho un excelente trabajo cumpliendo sus promesas.	122	1	5	3.85	.968

4. No he recibido todo lo que me prometieron a cambio de mis contribuciones.	122	1	5	4.14	.884
5. Mi empleador ha incumplido muchas de sus promesas a pesar de que he mantenido mi parte del trato	122	2	5	4.05	.986
6. Casi todas las promesas hechas a mi empleador durante el reclutamiento se han mantenido hasta ahora.	122	1	5	4.00	1.044
7. Me siento traicionado por mi organización.	122	1	5	3.98	1.052
8. Me siento extremadamente frustrado por la forma en que he sido calificado por mi organización	122	1	5	4.07	.835
9. Hasta ahora he cumplido con mis obligaciones hacia la organización.	122	1	5	4.20	.878
10. He cumplido en gran cantidad a las promesas hechas hacia la organización.	122	2	5	4.28	.774

Fuente: Elaboración propia a partir de SPSS.

En la tabla 6 se muestra el grado de correlación existente entre las variables de bienestar psicológico y contrato psicológico. En esta se puede apreciar que la correlación entre ambas variables es significativa en el nivel .001. lo cual se puede decir que existe una relación representativa al 99%. Además, el coeficiente de correlación es de .310**, lo cual representa una correlación positiva débil por parte de estas dos variables. Por lo tanto,

la hipótesis H_1 de esta investigación la cual plantea que "el bienestar psicológico influye significativamente en el contrato psicológico", con base a los resultados obtenidos, no se rechaza, ya que se puede afirmar que el bienestar psicológico influye de forma débil pero significativa en el contrato psicológico de los trabajadores de la organización.

Tabla 6. Correlación entre bienestar psicológico y contrato psicológicos relacional

		Bienestar	Contrato
Bienestar	Pearson Correlación	1	.310**
	Sig. (2 colas)		.001
	N	122	122
Contrato	Pearson Correlación	.310**	1
	Sig. (2 colas)	.001	
	N	122	122

** . La correlación es significativa al nivel de 0.01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia a partir de SPSS.

V. CONCLUSIONES

En esta investigación se analizó si el bienestar psicológico impacta de alguna manera dentro del contrato psicológico de los empleados de una tienda departamental. En los resultados obtenidos se pudo observar que en efecto el bienestar psicológico tiene una relación significativa con el contrato psicológico de los trabajadores, por lo que se puede decir que dicho impacto es perceptible, sin embargo, la relación que hay es débil, por lo que el impacto existente también lo es.

Böhrt, Solares, y Romero (2014) mencionan que las personas al ingresar a una organización tienen expectativas sobre la manera en la cual trabajarán y lo que recibirán a cambio de las actividades que realizarán. Sin embargo, las condiciones psicológicas de las personas influyen en gran manera para entender las causas de una ruptura o violación de un contrato psicológico. Agudelo et al. (2017) argumentan que existe una relación entre el bienestar psicológico y el contrato psicológicos relacional dentro de la autoaceptación de los empleados, pues esta se entiende como una cualidad de la persona que permite sostenerse por sí mismo de manera independiente con el fin de resistirse a la presión social y pueda regular su propio comportamiento. Se ha encontrado que las personas felices y satisfechas en un contexto laboral se relacionan y conviven de forma

positiva y más saludable, impactando grandemente en las relaciones interpersonales (Dutschke, 2013). En general, en el contexto estudiado los empleados consideran que tienen la autonomía de poder aportar opiniones respecto a las actividades que realizan diariamente, dado que los sujetos consideran que tienen la confianza para poder decidir y aportan en las actividades que desarrollan, además de que estos tienen el dominio de las operaciones de la organización. Por otra parte, las personas consideran que cotidianamente siguen aprendiendo y desarrollando habilidades que les permite tener claridad con respecto a su futuro laboral y propósito de la vida.

Cabe destacar que, en el contexto estudiado se cumplió la hipótesis planteada, por lo que se puede decir que el bienestar psicológico de los empleados impacta sobre el contrato psicológico de estos, es por ello por lo que las organizaciones deben de tomar importancia en las diversas dimensiones del bienestar psicológico, en particular dando énfasis en la autoaceptación y el propósito de vida de los empleados para evitar una violación o ruptura del contrato tanto por el empleado como por parte del empleador. Para futuras investigaciones se recomienda vincular los constructos con otras variables como *engagement*, comportamientos de ciudadanía organizacional, espiritualidad, desempeño y satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Agudelo, E., Ceballos, Á. P., & Castillo, P. J. (2017). Relación entre ruptura y violación del contrato psicológico y bienestar psicológico de los empleados de una organización de la ciudad de Cali. *Pontificia Universidad Javeriana*, 44.
- Alcover, C. M., & Crego, A. (2008). Modalidades de retiro laboral en Europa: bienestar psicológico y factores psicosociales asociados: Introducción al número especial de la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(3), 277-282.
- Böhrt, R., Solares, L., & Romero, C. (2014). Evolución del contrato psicológico y el compromiso organizacional con la edad y la antigüedad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSA*, 12(1), 33-63.
- Bravo, A. d. P. (2014). *Análisis de la percepción del capital humano de una organización maquiladora en relación al bienestar psicológico y laboral*. (Master), Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León.
- Callea, A., Urbini, F., Ingusci, E., & Chirumbolo, A. (2016). The relationship between contract type and job satisfaction in a mediated moderation model: The role of job insecurity and psychological contract violation. *Economic and Industrial Democracy*, 37(2), 399-420.
- Dai, L., & Wang, L. (2016). Psychological Contract, Reciprocal Preference and Knowledge Sharing Willingness. *Open Journal of Social Sciences*, 4(08), 60.
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., & Dierendonck, D. v. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572-577.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social indicators research*, 31(2), 103-157.
- Durán, M. M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de administración*, 1(1), 71-84.
- Dutschke, G. (2013). Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. *Revista de estudios empresariales. Segunda época*(1).
- Edwards, J. C., & Karau, S. J. (2007). Psychological contract or social contract? Development of the employment contracts scale. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(3), 67-78.
- Gracia, F. J., Silla, I., Peiró, J. M., & Fortes-Ferreira, L. (2006). El estado del contrato psicológico y su relación con la salud psicológica de los empleados. *Psicothema*, 18(2), 256-262.
- Marsollier, R., & Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10(1), 209-220.
- Porter, L. W., Pearce, J. L., Tripoli, A. M., & Lewis, K. M. (1998). Differential perceptions of employers' inducements: Implications for psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(S1), 769-782.
- Restrepo, L. H. S. (2013). El contrato psicológico en las organizaciones, un fenómeno real. *Poiésis*, 1(26), 2.
- Rivkin, W., Diestel, S., & Schmidt, K.-H. (2018). Which daily experiences can foster well-being at work? A diary study on the interplay between flow experiences, affective commitment, and self-control demands. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 99.

- Rosseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139.
- Ryff, C. D. (1989). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful ageing. *International journal of behavioral development*, 12(1), 35-55.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.
- Taylor, M. (2005). Generation NeXt: Today's postmodern student—meeting, teaching, and serving. *A collection of papers on self-study and institutional improvement*, 2(4), 99.
- Tena, G. T. (2002). El contrato psicológico: relación laboral empresa-trabajador. *Acciones e investigaciones sociales*(15), 85-107.
- Topa, G., Palací, F., & 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).