



**El contrato psicológico como factor determinante del Talento Humano, un estudio descriptivo en el sector industrial de la provincia de Tungurahua**

*Revista Publicando, 5 No 15. (2). 2018, 274-291. ISSN 1390-9304*

**El contrato psicológico como factor determinante del Talento Humano, un estudio descriptivo en el sector industrial de la provincia de Tungurahua**

**María Dolores Guamán Guevara <sup>1</sup>, Lucila Alejandra Reyes Terán <sup>2</sup>**

**1 Universidad Técnica de Ambato, md.guaman@uta.edu.ec**

**2 Universidad Técnica de Ambato, lucecitashine@gmail.com**

**RESUMEN**

El desarrollo del talento humano es la clave para alcanzar la visión, es por ello que se propone realizar la investigación, involucrando las dos variables pues mediante el cumplimiento del contrato psicológico esperado por las personas que trabajan en la empresa, se logrará obtener de ellos el más alto desempeño laboral, lo que constituiría un compromiso firme con la institución y sus objetivos. El proceso investigativo se cataloga como un análisis de campo, el mismo que pretendió recolectar la mayor cantidad de información confiable, ya que el investigador estuvo en contacto con la empresa donde se origina el problema y quien utilizó la técnica de observación directa y encuesta al personal operativo administrativo. El presente trabajo de investigación está enfocado en analizar los resultados que se obtienen a través de los contratos psicológicos respecto al compromiso organizacional orientado en las industrias encargadas de la producción de productos alimenticios; para lo cual se ha guiado el estudio en la empresa Bioalimentar ubicada en la ciudad de Ambato. La capacidad de productividad dentro de una organización contribuye directamente en el desarrollo de la misma, por tal motivo se ve inmerso el compromiso organizacional, que permite mantener niveles considerables de interacción en el alcance de expectativas mutuas entre los colaboradores y la empresa.

**PALABRAS CLAVE:** compromiso organizacional, productividad, desempeño, clima laboral.



**The psychological contract as a determining factor of Human Talent, a descriptive study in the industrial sector of the province of Tungurahua**

**ABSTRACT**

*The development of human talent is the key to achieving the vision, that is why it is proposed to carry out the research, involving the two variables because by fulfilling the psychological contract expected by the people who work in the company, it will be possible to obtain from them the higher work performance, which will result in a firm commitment to the institution and its objectives. The investigative process is classified as a field analysis, which sought to collect the largest amount of reliable information, since the researcher was in contact with the company where the problem originates and who used the technique of direct observation and personnel survey. administrative operative This research work is focused on analyzing the results obtained through psychological contracts regarding the organizational commitment oriented in the industries responsible for the production of food products; for which the study has been guided in the company Bioalimantar located in the city of Ambato. The capacity of productivity within an organization contributes directly in the development of the same, for this reason it is immersed the organizational commitment, which allows to maintain considerable levels of interaction in the scope of mutual expectations between employees and the company.*

**KERWORDS:** *organizational commitment, productivity, performance, work environment.*



## **1. INTRODUCCIÓN**

En un mundo globalizado, es pertinente la competitividad empresarial esto conlleva a cambios e innovaciones de la gestión al interior de dichas organizaciones. Es por esto que a nivel mundial surgen los contratos psicológicos como una herramienta de gestión sistemática y transparente, que mediante la aplicación de medidas aceptadas internacionalmente, incrementan el margen de gestión organizacional (Frias, 2014).

En Ecuador, las empresas consideran a las personas como el recurso más valioso, por su talento, su capacidad de productividad dentro de una organización que contribuye para el desarrollo de la misma, por tal motivo se ve inmerso el compromiso organizacional, que permite mantener niveles considerables de interacción en alcanzar expectativas mutuas entre los colaboradores y la empresa. Sostener un compromiso organizacional en una empresa es de gran valor, porque esto conlleva a fortalecer un vínculo que reduzca la posibilidad de rotación de personal o el abandono del trabajo por cuenta propia (Pineda, 2016).

El compromiso organizacional hace referencia al comportamiento y actitudes del colaborador con la empresa, es decir que se constituye en un constructor de mucha importancia para su estudio. Según, Guerreño (2016), quien menciona a Kuo (2013) “el compromiso organizacional es comúnmente definido como un enlace psicológico entre el empleado y la organización”. Hay que entender que el compromiso organizacional es muy similar al contrato psicológico, pues en ambos se basan en los valores de respeto y responsabilidad de las personas que ingresan a trabajar, sin embargo el contrato psicológico es más personal y se relaciona estrechamente con las expectativas que la persona tiene al momento de ingresar a trabajar mientras que el compromiso organizacional es impuesto por el empleador en el momento en que la persona firma el contrato y se compromete a desempeñar sus funciones con diligencia, buscando siempre alcanzar los objetivos empresariales.

El contrato psicológico es un término que se impuso a mediados del siglo XX por psicólogos sociales para definir las expectativas de los empleados y empleadores con respecto a la relación mutua en el trabajo, pues se espera que sea recíproca. “Una vez incorporado a una organización, el empleado se forma una serie de percepciones con



respecto a lo que -él debe- a la organización y a lo que ésta le debe. A este conjunto de percepciones se podría llamar contrato psicológico”. (Valls, 2012).

Entonces el contrato psicológico es un contrato tácito, sobre entendido, que la persona crea en su mente desde el momento en que ingresa a trabajar en cualquier institución, comprometiéndose, voluntaria y subconscientemente, a entregar su mayor esfuerzo en la realización de las tareas que le han sido asignadas. “Este contrato tácito más o menos viene a decir Yo, empleado, me comprometo a poner de mi parte todo lo posible para que tú, jefe, alcances tus objetivos, y tú, por tu parte, te comprometes a ayudarme a que yo alcance los míos” (Puchol, 2012, pág. 12)

En conclusión, puede definirse como las creencias de un individuo sobre los términos del intercambio del empleado y el empleador” (Rousseau, 1989). Los individuos entran al empleo con un conjunto de creencias, expectativas y obligaciones, que anticipan que serán cumplidas por su empleador. Además, el empleador tiene un conjunto recíproco de creencias, expectativas y obligaciones que dejan un intercambio vinculante en el lugar. En este contexto, es importante tener en cuenta que el contrato psicológico no incluye elementos que se encuentran en el contrato de trabajo.

Rousseau (1995) definió inicialmente el contrato psicológico como un conjunto de creencias individuales de la persona con respecto a las obligaciones y beneficios mutuos, generados en la relación bicoca. McLean Parks, Kidder y Gallagher (1998) definen el contrato psicológico en términos de las expectativas recíprocas entre empleados y empleadores con respecto a sus obligaciones y derechos. Asimismo, Rousseau (1995) se refiere al contrato psicológico como un modelo mental y de uso individual para enmarcar eventos tales como promesas hechas, condiciones de aceptación y establecimiento de confianza. Contrariamente al contrato formal o explícito, es esencialmente perceptivo, por lo que su interpretación por una parte no necesita necesariamente ser compartida por la otra (Robinson, 1996). Como resultado de esta comparación, se pueden hacer diferentes ajustes/cambios en las expectativas y creencias si existen discrepancias entre lo que se espera y lo que se logra

Otra investigación a considerar es aquella realizada por Álvarez & Racero (2014), quienes con el tema “Contrato psicológico y el bienestar laboral” llegan a la conclusión de que el



## **El contrato psicológico como factor determinante del Talento Humano, un estudio descriptivo en el sector industrial de la provincia de Tungurahua**

*Revista Publicando, 5 No 15. (2). 2018, 274-291. ISSN 1390-9304*

bienestar laboral está mediado por el contrato psicológico, pues no existe ningún contrato escrito, en ninguna empresa del mundo, que esté tan completo y sea capaz de recoger las expectativas del empleado y el empleador al momento de iniciar la relación laboral y mientras dure la misma. El contrato psicológico está implícito desde el momento que empieza la relación laboral y contribuye a un bienestar laboral óptimo para ambas partes, contratante y contratado.

El contrato psicológico está constituido por varios factores como la relación personal que existe entre la empresa y el colaborador, influenciado por un sin número de elementos que intervienen de manera tanto negativa como positiva en dicha relación. (Reyes & Martínez, S.f). La relación existente entre el empleador y el empleado está sometida a una gran cantidad de cambios, derivados de las distintas tendencias y prácticas de gestión de empleo, lo que provoca que ésta relación pueda tomar una gran variedad de formas (Rousseau, 2000)

El alcance de los objetivos de una empresa dependen de diversos factores, entre ellos la contribución de los colaboradores, lo que se mejora con sus niveles de satisfacción, el compromiso con la organización aparece cuando sus vida laboral es bien reconocida, el desarrollo de habilidades individuales y colectivas en los empleados logran una ciudadanía organizacional. Las actitudes que tenga el empleado ante el puesto dependen de que la organización cumpla con las partes señaladas en el contrato psicológico (Böhrt, Solares, & Romero, 2014).

Las respuesta de insatisfacción en el colaborador se representan por la búsqueda de trabajo en otro sitio, renuncias, ideas de renunciar, mientras que la busque da de soluciones se reflejan en búsqueda de ayuda con sus superiores, o la sugerencia de soluciones a problemas que se puedan presentar. Las conductas de lealtad hacen que el empleado espere de forma pasiva que las condiciones mejoren convirtiéndose en un apoyo para la organización. Se conocen como conductas de negligencia a permitir pasivamente a deteriorar las condiciones de una entidad a través de conductas inapropiadas, esfuerzos nulos (Pamias , Martínez, & Perez, 2009).

Los empleados acceden a entregar una cantidad de esfuerzos, lealtad, esperando ser recompensados, tanto el sentido monetario como en las relaciones interpersonales (Böhrt,



## **El contrato psicológico como factor determinante del Talento Humano, un estudio descriptivo en el sector industrial de la provincia de Tungurahua**

*Revista Publicando, 5 No 15. (2). 2018, 274-291. ISSN 1390-9304*

Solares, & Romero, 2014). El contrato psicológico predice la satisfacción con la vida, conflicto y bienestar más allá del cumplimiento del trato, basado en la confianza y justicia, otorgando un valor al contrato, ya que este va a convertirse en un factor protector para la salud psicológica del empleado y en una herramienta de desarrollo de la empresa (Vauro, 2013).

El enfoque en la visión, misión calidad que presta el colaborador en su servicio a una entidad, la orientación de metas, la mejora y desarrollo continuo, el talento, habilidades, ética y responsabilidad social son características que una empresa espera de sus colaboradores y que de estas parten la confianza entre el colaborador y la empresa, al ser características más bien implícitas de cada persona, no pueden ser bien formalizadas, de esta forma se expresa la esencia del contrato psicológico (Gómez, 2015).

El contrato psicológico es 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. Al obtener una respuesta negativa en una entidad los empleados presentan altos niveles de tensión psicológica que los llevan a dudar sobre la eficacia e integridad las actividades de la organización, que conllevan a sentimientos negativos en los grupos o instituciones (Máñez, Cavazos, & Reyes, 2017).

El contrato psicológico es un modelo mental que se presenta tanto en el empleado como en el empleador y en el que las interpretaciones, percepciones se constituyen en el individuo a partir de su experiencia laboral, vital que dará como resultado complacencias o más bien insatisfacciones en relación con el entorno laboral (Burgos, 2012). El ajuste de los compromisos entre el empleado y la empresa a la que pertenece en relación con sus funciones depende del aporte que tenga la empresa con la valoración que dé al colaborador de sus esfuerzos empleados (Zaragoza & Solanes, 2013).

Aunque las expectativas del empleado no se escriben de forma legal en el contrato, éstas van a influenciar la conducta y eficiencia de éste en una organización, la negociación permanente de los términos estipulados en el contrato es un factor importante para el mantenimiento de la satisfacción tanto de empleados como empleador. Al tomarse las relaciones laborales como inestables el contrato psicológico inicia desde el momento de



la selección de un personal para cierto cargo, creando en cada uno de los sujetos la percepción de si su trabajo esta justa o injustamente valorado (Cardoso, 2016).

En primer lugar, la tangibilidad hace referencia al modo en el que los empleados perciben que se han definido los términos del contrato, teniendo una mayor tangibilidad aquellos contratos establecidos de forma escrita, siguiendo leyes formales y definidos específicamente. Por otra parte, el alcance hace referencia al punto en el que se sitúan los límites entre la vida personal de cada individuo y su vida laboral. De este modo, puede ser de carácter estrecho, cuando existe una estricta división entre vida personal y laboral, o amplio, cuando esta división es menos estricta (Cardoso, 2016).

En tercer lugar, la estabilidad muestra el grado en el que se limita la capacidad del contrato psicológico para variar o evolucionar sin haber existido una renegociación previa del mismo. Por último, las dos dimensiones restantes muestran el grado en el que la duración de la relación laboral es percibida por las partes (marco temporal) y el grado en el que se destacan los aspectos socioemocionales en la relación laboral en comparación con los aspectos económicos (enfoque) (Cardoso, 2016).

## **2. MATERIALES Y MÉTODOS**

Para la investigación se utiliza el enfoque positivista que de acuerdo con Gorbea (2014), define la concepción del mundo (basado en hechos, experiencia y observación) con exigencia propia e independiente para describir los fenómenos que pueden ser descritos de manera objetiva para alcanzar conocimiento científico, razón por la cual en el estudio se utilizó para obtener fuentes de información o saberes basados en hechos objetivos sobre la influencia del contrato psicológico en el factor humano.

El método cualitativo ha sido descrito como fenomenológico, el cual aparece ligado a una amplia gama de métodos de investigación. Este construye la evidencia empírica desde los factores experienciales y puntos de vista sociales, vivencias creencias y valores (Izcara, 2014). Tiene un enfoque cualitativo debido a que en el presente estudio se investigó minuciosamente y detalladamente las características relacionadas con las variables del objeto de estudio, en otras palabras, se procedió con la evaluación de la relación que existe actualmente entre el colaborador y la empresa Bioalimentar.



Por su parte, Puerta (2014) expone que los métodos cuantitativos, se fundamentan en enfoques que abarcan la realidad social a imagen y semejanza de la realidad física. Su fuente epistemológica es el positivismo. Los estudios cuantitativos son indispensables, dado que el método científico utilizado en la misma es el deductivo; mientras que la metodología cualitativa consiste que es extraída del corpus teórico.

Para la presente investigación será dirigido a todo el personal que conforma la empresa BIOALIMENTAR, los cuales corresponden a una totalidad de 128 colaboradores, de las secciones que tiene la empresa. Para el cálculo de la muestra que se utilizó en el presente proyecto de investigación, se procede a realizar un muestreo probabilístico, utilizando la fórmula finita llegando a un colectivo de 96 empleados. Para la recolección de información y plan para el procesamiento de información se presenta a continuación los métodos que ayudaron para que la información sea procesada y analizada de una forma factible y precisa. La encuesta es considerada una técnica primaria de obtención de información en base a un conjunto de preguntas donde la información proporcionada por una muestra para su análisis cuantitativo.

Se utilizó una hoja de datos sociodemográfico con la cual se recogió información de los participantes relacionada con el género, edad, años de servicio, entre otras variables del presente estudio. Para la medición de la variable el cual es el contrato psicológico, se adaptó el cuestionario de Rosario Hernández (2002) a la realidad a la cual va enfocado el presente estudio. Se presenta una escala de Likert a decir: “Totalmente en desacuerdo” hasta “Totalmente de acuerdo” en un continuo numérico del 1 al 5. La validez de las escalas está apoyada en un análisis de factores el cual sustenta el cuestionario. El cálculo de la fiabilidad de medida se lo hizo a través del alfa de Cronbach. Este cuestionario parte de la escala del Contrato Psicológico, mediante sus variables totalmente medibles

### **3. RESULTADOS**

**Tabla 1. Compensación de la satisfacción económica en las actividades laborales**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	55	57,3	57,3	57,3
	De acuerdo	35	36,5	36,5	93,8



Neutro	2	2,1	2,1	95,8
En desacuerdo	4	4,2	4,2	100,0
Total	96	100,0	100,0	

En relación a las opciones elegidas, el 57,3% se encuentra totalmente de acuerdo, el 36,5% indica que está de acuerdo, el 4,2% se encuentra en desacuerdo y el 2,1% mantiene una actitud neutra.

**Tabla 2. Percepción del interés de la organización por el bienestar personal**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	64	66,7	66,7	66,7
	De acuerdo	30	31,3	31,3	97,9
	Neutro	2	2,1	2,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

**Análisis** En relación a los elementos elegidos el 66,7% está totalmente de acuerdo, seguido del 31,3% quienes se encuentran en acuerdo y finalmente el 2,1% neutro.

**Interpretación** Los resultados que indica el cuestionario mencionan que más de la mitad de la población está en total acuerdo en que la organización se interesa por su bienestar personal. Cabe recalcar que es mínima la cantidad de personas que no están totalmente de acuerdo y mantienen una actitud neutral.

**Tabla 3. Percepción del apoyo en el trabajo por parte de la organización**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	66	68,8	68,8	68,8
	De acuerdo	30	31,3	31,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

**Interpretación** En cuestión a las opciones seleccionadas por la población, el 68,8% se encuentra totalmente de acuerdo y el 31,3%, se encuentra de acuerdo. Cabe recalcar que las opciones de neutro y desacuerdo no fueron tomadas en consideración para esta pregunta debido a que la población no respondió en estas opciones.

**Análisis** Los resultados indican la satisfacción y total acuerdo de los colaboradores, sobrepasando la mitad de la población encuestada en cuestión si se recibe apoyo suficiente en el trabajo por parte de la organización.

**Tabla 4. Percepción sobre procedimientos justos en la organización**



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	46	47,9	47,9	47,9
	De acuerdo	50	52,1	52,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

**Interpretación** En cuestión a las opciones seleccionadas por la población, el 52,1% mencionan estar en acuerdo. Seguido del 47,9% restante se encuentra en total acuerdo. De igual manera los valores de neutro y desacuerdo no fueron seleccionados por parte de la población encuestada.

**Análisis** Los resultados mencionan aspectos positivos en cuestión a si los procedimientos organizacionales que la empresa mantiene con sus colaboradores son justos. Cabe recalcar que no existe un total acuerdo, sin embargo, la población menciona estar conforme con dichos procedimientos.

**Tabla 5. Percepción de asignación de tareas en las que usted puede ofrecer más**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	53	55,2	55,2	55,2
	De acuerdo	29	30,2	30,2	85,4
	Neutro	6	6,3	6,3	91,7
	Desacuerdo	8	8,3	8,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

**Interpretación** En base a los resultados que muestra la encuesta el 55,2% se encuentra totalmente de acuerdo, el 30,2% de acuerdo, 8,3% desacuerdo y el 6,3% Neutro.

**Análisis** Según los resultados encontrados se establecen que la mayoría de la población indica su agrado en cuestión a que la organización asigna tareas en las que los empleados generan más.

**Tabla 6. Percepción de la confianza en la organización**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	52	54,2	54,2	54,2
	De acuerdo	44	45,8	45,8	100,0
	Total	96	100,0	100,0	



**Interpretación** En base a los resultados que muestra la encuesta se obtiene que el 54,5% está totalmente de acuerdo, seguido del 45,8% que están de acuerdo.

**Análisis** Según los resultados encontrados se establece que la mitad de la población expresa su agrado, de igual manera el restante de la población disminuye su grado de aceptación, sin embargo, los colaboradores siguen de acuerdo con poder confiar en su organización plenamente.

### **7. ¿Cree que la organización ha cumplido con las promesas que me hizo cuando fue contratado?**

**Tabla 7. Percepción del cumplimiento de promesas de la organización - empleado**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	54	56,3	56,3	56,3
	De acuerdo	39	40,6	40,6	96,9
	Neutro	3	3,1	3,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

**Interpretación** En base a los resultados la el 56,3% menciona estar totalmente de acuerdo, de igual manera el 40,6% expresa estar de acuerdo, finalmente el 3,1% restante indica neutro.

**Análisis** Los resultados que muestra la encuesta indica que aproximadamente un poco más de la mitad de la población cree totalmente que la organización ha cumplido con lo prometido al momento de ser contratado. Cabe mencionar que existe un pequeño porcentaje de los colaboradores quienes no creen que dichas promesas fueron cumplidas.

**Tabla 8. Comprensión de buenas prácticas en la organización**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	48	50,0	50,0	50,0
	De acuerdo	48	50,0	50,0	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

**Interpretación** En base a los resultados el 50,0% menciona estar totalmente de acuerdo, el restante 50,0% de la población está de acuerdo.

**Análisis** Según los resultados se establece que existen una igualdad entre aquellos que se encuentran totalmente de acuerdo con que se entiende determinadas prácticas que se



aplica en su organización, la mitad restante disminuye su grado de aceptación, sin embargo, es considerado bueno al estar de acuerdo.

**Tabla 9. Percepción del cumplimiento de las expectativas laborales**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	56	58,3	58,3	58,3
	De acuerdo	36	37,5	37,5	95,8
	Neutro	4	4,2	4,2	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

**Interpretación** En relación a las opciones elegidas, el 58,3% de la población manifiesta estar totalmente de acuerdo, el 37,5% indica de acuerdo y el 4,2% neutro.

**Análisis** Según los resultados encontrados se establece que la mayoría de la población indica estar totalmente de acuerdo y considera que la empresa ha cumplido con las expectativas que la organización tiene sobre los colaboradores al momento de ser contratados.

**Tabla 10. Percepción de valoración de las opiniones del personal**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	47	49,0	49,0	49,0
	De acuerdo	42	43,8	43,8	92,7
	Neutro	7	7,3	7,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

**Interpretación** En relación a las opciones elegidas, el 49% de la población manifiesta estar totalmente de acuerdo, el 43,8% indica de acuerdo y el 7,2% neutro.

**Análisis** Según los resultados aproximadamente la mitad de la población, seguido de un gran porcentaje mencionan su aceptación y consideran que su opinión si es valorada por la dirección. Cabe recalcar que existe un pequeño porcentaje no considera que su opinión sea valorada.



#### 4. DISCUSIÓN

El contrato psicológico contribuye al compromiso organizacional de los colaboradores con antigüedad de la empresa Bioalimentar.

##### **Variables entradas/eliminadas<sup>a</sup>**

Modelo	Variables entradas	Variables eliminadas	Método
1	¿Recibe apoyo suficiente en el trabajo por parte de la organización? <sup>b</sup>		Entrar

a. Variable dependiente: ¿Siente mucho orgullo al pertenecer a la organización?

b. Todas las variables solicitadas introducidas.

##### **Resumen del modelo<sup>b</sup>**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,174 <sup>a</sup>	,030	,020	,482	,482

a. Predictores: (Constante), Recibe apoyo suficiente en el trabajo por parte de la organización?

b. Variable dependiente: ¿Siente mucho orgullo al pertenecer a la organización?

Se usó el estadístico de Durbin-Watson para evaluar la presencia de auto correlación. Esta significa que los errores de las observaciones adyacentes están correlacionados.



La estadística de Durbin-Watson es sustancialmente menor que 0,5, por lo cual hay evidencia una correlación serial positiva.

**Variables entradas/eliminadas<sup>a</sup>**

Modelo	Variables entradas	Variables eliminadas	Método
1	Años <sup>b</sup>	.	Entrar

a. Variable dependiente: ¿Siente mucho orgullo al pertenecer a la organización?

b. Todas las variables solicitadas introducidas.

**Resumen del modelo<sup>b</sup>**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,110 <sup>a</sup>	,012	,002	,486	,459

a. Predictores: (Constante), Años

b. Variable dependiente: ¿Siente mucho orgullo al pertenecer a la organización?

La estadística de Durbin-Watson es sustancialmente menor que 0,5, por lo cual hay evidencia de correlación serial positiva.



## ANÁLISIS DE VARIANZA (ANOVA)

### ANOVA<sup>a</sup>

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	,682	1	,682	2,937	,090 <sup>b</sup>
Residuo	21,818	94	,232		
Total	22,500	95			

a. Variable dependiente: ¿Siente mucho orgullo al pertenecer a la organización?

b. Predictores: (Constante), ¿Recibe apoyo suficiente en el trabajo por parte de la organización?

Se aplicó la prueba de regresión lineal encontrando el compromiso organizacional si predice en factores del contrato psicológico (F=2.937, p <0.0, N=96)

### ANOVA<sup>a</sup>

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	,274	1	,274	1,159	,284 <sup>b</sup>
Residuo	22,226	94	,236		
Total	22,500	95			



- a. Variable dependiente: ¿Siente mucho orgullo al pertenecer a la organización?
- b. Predictores: (Constante), Años

Se aplicó la prueba de regresión lineal encontrando que la antigüedad en la empresa si predice al compromiso organizacional ( $F=1.159$ ,  $p < 0,05$ ,  $N=96$ ).

## **5. CONCLUSIONES**

Se identificó un alto grado de contribución del contrato psicológico al compromiso organizacional, tomando como referencia a los colaboradores de la organización Bioalimentar. La revisión bibliográfica permitió establecer la relación que existe entre el contrato psicológico y el compromiso organizacional, así como la contribución que esta mantiene con colaboradores con antigüedad, siendo este un método beneficioso que incrementa el compromiso de los colaboradores hacia su empresa.

Se determinó en base a los resultados que emite la encuesta que el contrato psicológico si responde al compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Bioalimentar. Sin embargo, en ciertos puntos de compromiso organizacional, varios de los colaboradores se sienten obligados por las personas que trabajan a su alrededor. Se establece que sería beneficioso dejar la empresa para algunos colaboradores, tal como lo determina los resultados de la encuesta realizada hacia el personal de la empresa Bioalimentar.

Se determinó que los colaboradores con antigüedad van adquiriendo compromiso con la organización, la misma que obedece a estímulos y sobre todo a obtener recompensa por su trayectoria laboral y entrega al apego de la misión de la empresa. Se verificó que la empresa Bioalimentar no posee estrategias para aprovechar el máximo potencial del contrato psicológico para mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores de la misma, lo que ha generado inadecuados niveles de compromiso hacia su empresa.



## **REFERENCIAS**

- Álvarez, A., & Racero, V. (2014). *Contrato Psicológico y Bienestar laboral*. Colombia.
- Böhrt, R., Solares, L., & Romero, C. (2014). *Evolución del contrato psicológico y el compromiso organizacional con la edad y la antigüedad*. Bolivia.
- Burgos, P. (2012). *El desarrollo del contrato psicológico, como una dimensión comprensiva de la permanencia laboral de técnicos de maquinaria pesada*. Chile: Universidad Alberto Hurtado. Obtenido de <http://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/6757/MGPOBurgos.pdf?sequence=1>
- Cardoso, S. (2016). CONTENIDO Y ESTADO DEL CONTRATO PSICOLÓGICO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACIÓN DE CALDAS. *ridum.umanizales.edu.co*, 80.
- Frias, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. Santiago: Universidad de Chile.
- Gómez, J. (13 de Enero de 2015). *www.cerem.ec*. Obtenido de <https://www.cerem.ec/blog/el-salario-emocional-y-el-contrato-psicologico>
- Guerrero, M. (2016). *El contrato psicológico y su relación con el compromiso organizacional*. Ecuador.
- Izcara, S. (2014). *Manual de investigación cualitativa*. Mexico: fontamara.
- Máynez, A., Cavazos, J., & Reyes, G. (2017). Efecto de la violación del contrato psicológico y el agotamiento emocional sobre el cinismo del empleado. *sciencedirect.com*.
- Pamias, K., Martínez, M., & Pérez, J. (2009). RESPUESTAS A LA INSATISFACCIÓN LABORAL Y EL EFECTO MODERADOR DEL CONTRATO PSICOLÓGICO, EL LOCUS DE CONTROL, LA VINCULACIÓN PSICOLÓGICA CON EL TRABAJADOR Y OTRAS VARIABLES SITUACIONALES. *revista.cincel.com.co*.
- Pineda, L. (2016). *Compromiso organizacional base fundamental del principio de autocontrol del SCI en la alcaldía de Alvarado-Tolima*. Bogotá: Universidad militar nueva granada.



**El contrato psicológico como factor determinante del Talento Humano, un estudio descriptivo en el sector industrial de la provincia de Tungurahua**

*Revista Publicando, 5 No 15. (2). 2018, 274-291. ISSN 1390-9304*

- Puchol, L. (2012). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. España: Díaz de Santos S. A.
- Puerta, H. (2014). *Lo cuantitativo y lo cualitativo: Metodo, Metodología o paradigma de la Investigacion*. Mexico: Lumen.
- Reyes, & Martinez. (S.f). *Los contratos psicológicos: sus efectos en los resultados de las organizaciones*.
- Rousseau, D. (2000). Psychological contract inventory technical report. *Heinz School of Public Policy and Graduate School of Industrial*, 50-62.
- Valls, A. (2012). *Cómo disponer de más tiempo: Guía práctica para superar los mayores peligros en la gestión de su tiempo*. España: PROFIT.
- Vauro, M. (2013). *El estado del contrato psicológico y su relación con la calidad de vida laboral en profesionales de la salud publica de Chile*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Zaragoza, B., & Solanes, A. (2013). Contrato psicológico como determinante del compromiso organizacional: diferencias entre los sectores de industria y servicios en la provincia de Alicante. *DIALNET*, 21.