

RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL, EL CONTRATO PSICOLÓGICO, EL TIPO DE VINCULACIÓN Y LA ANTIGÜEDAD: EVIDENCIAS EN EDUCACIÓN SUPERIOR

Jaime Ferro Vásquez, Universidad Católica de Colombia
Gloria Amparo Gómez López, Universidad Católica de Colombia

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad en un grupo de docentes de una universidad privada ubicada en la ciudad de Bogotá. La investigación es de tipo descriptivo, con diseño no experimental, ex post-facto. La muestra estuvo conformada por ciento trece docentes de la facultad de ingeniería de una universidad privada. Los datos muestran que existe relación entre la satisfacción laboral y el tipo de vinculación, y que no existe relación entre la satisfacción laboral con la antigüedad ni entre el contrato psicológico con la vinculación, de igual manera, no existe relación entre la antigüedad y la satisfacción laboral. Estos datos aportan a investigaciones encaminadas a indagar el comportamiento de las variables que afectan el nivel de satisfacción en docentes universitarios.

PALABRAS CLAVE: Satisfacción Laboral, Contrato Psicológico, Antigüedad en el Trabajo, Tipo de Vinculación Laboral

RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION, PSYCHOLOGICAL CONTRACT, TYPE OF THE JOB CONTRACT, AND THE YEARS OF SERVICE: EVIDENCES IN HIGHER EDUCATION

ABSTRACT

This investigation aims to establish the relationship between job satisfaction, psychological contract, type of the job contract, and the years of service of a group of teachers in a private university located in Bogotá. The research is descriptive, it's not about experimental design ex post-facto. The sample consisted of one hundred and thirteen teachers who work in an engineering department of a private university. The data shows a relation between job satisfaction and the type of job contract. There is no relation between job satisfaction and years of service, there is no relation between psychological contract and type of job contract, and there is no relation between years of service and job satisfaction. These data provide foundation to further investigations about the variables that affect the level of job satisfaction of university teachers.

JEL: D21, D23, D29

KEYWORDS: Job Satisfaction, Psychological Contract, Years of Service at Work, Type of Contract

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones se preocupan por identificar los factores que impactan la satisfacción laboral de los empleados desde la orientación afectiva positiva hacia el empleo, en aspectos relacionados con el bienestar laboral, la productividad, las relaciones en el trabajo, realización personal y profesional, y la relación empleado - organización. La satisfacción laboral es un indicador del contrato psicológico si se revisa desde la percepción del empleado en cuanto al cumplimiento de acuerdos implícitos en la relación laboral, como resultado de compararse frente a otros trabajadores en su situación dentro de la organización y el grado en que percibe puede realizar sus aspiraciones laborales o personales, no obstante, la respuesta afectiva del trabajador está condicionada al entorno, a las circunstancias del trabajo y a las características de cada individuo (Galaz, 2002; Sánchez, 2006; Alonso, 2008; Bravo & Jiménez, 2011). Es así que algunos estudios incluyen la antigüedad en el puesto asociándola a otras variables de investigación con el fin de indagar la satisfacción o la insatisfacción laboral de los empleados; es importante resaltar que la antigüedad se asocia a la edad, pero no necesariamente quien ha permanecido por mucho tiempo en el mismo puesto es el de mayor edad, por lo tanto, en este estudio la antigüedad se asumió como el número de años que un empleado ha permanecido en la institución (Gamero, 2010). Ahora, el tipo de vinculación se revisó a la luz de la ley laboral en Colombia consignada en el Código Sustantivo del Trabajo (CST), Art. 45, como la modalidad de empleo en el que la relación contractual se acuerda entre las partes por el tiempo que dure la realización de la labor determinada, en esta investigación se tuvo en cuenta el contrato de cátedra y el contrato de tiempo completo.

Ahora bien, el interés por la satisfacción en el trabajo aparece a inicios del siglo XX, específicamente hacia el año 1927 en que Hawthorne de la Wester Electric Company de Chicago, bajo la dirección de Elton Mayo de Harvard Business School, realiza un estudio incluyendo variables como, estilo de supervisión, productividad y actitudes de los trabajadores hacia su puesto; de acuerdo a Spector (2002); Muchinsky (2002) y a Alonso (2008), en los años cincuenta se incrementó el interés por estudiar la organización y en los años sesenta se evolucionó hacia los estudios de psicología industrial dedicando más atención a que el diseño de los trabajos fueran más satisfactorios, a revisar la valoración de experiencias laborales y la actitud hacia el trabajo; a finales de la década de los años setenta las organizaciones empiezan a preocuparse por atender los aspectos de empleo y la actitud de los empleados hacia el puesto, y en los años ochenta la satisfacción laboral se definió como una orientación positiva hacia el trabajo; según Alonso (2008) y Hellriegel & Slocum (2004) la investigación se desarrolla en los años noventa no solo hacia al individuo, sino que se empieza a involucrar la percepción social hacia el puesto de trabajo y de cómo se llega a acoplar el empleado con su puesto; a partir del año dos mil, se ratifica la posición inicial de la satisfacción entendida como sentimientos favorables y desfavorables hacia el puesto de trabajo y de cómo se reflejan estos sentimientos afectando el grado de satisfacción, atendida no solo desde la persona sino que la organización se involucra activamente, además se incluyen en los análisis, las influencias sociales y su impacto dentro de las organizaciones.

Por otro lado, se evidencia en los últimos años que la satisfacción laboral en el medio universitario se ha investigado relacionándola con factores como, actividad y expectativas académicas, formación, capacitación y profesionalización docente, desarrollo profesional (García et al., 1997; Pacheco et al., 2013); también desde las condiciones económicas, la relación entre el desempeño docente y las condiciones de trabajo e infraestructura, materiales de trabajo, realización personal, relaciones con sus superiores, con los compañeros y con los estudiantes; prácticas de liderazgo, y evaluación de desempeño (Arratia, 2010; Plácido, et al. 2012; Herranz, et al. 2007); por otro lado, ha sido revisada desde clima organizacional, frente a conducta en ciudadanía organizacional, y actitudes ante el cambio (Chiang, et al., 2003; León, 2009; Topa, et al., 2008; Navarro, 2010). Según Vesga (2006) el contrato psicológico empezó a incluirse en los estudios desde la mitad del siglo veinte, y hacia finales, los primeros cuestionamientos se hicieron con base en las percepciones de las personas, no obstante, en las últimas décadas este concepto ha adquirido relevancia e importancia al momento de comprender las relaciones de

trabajo en las organizaciones; ahora, en docentes universitarios el concepto contrato psicológico es relativamente nuevo, al hacer la búsqueda cronológica de estudios que incluyeran esta variable se hallaron a partir del año 2008, éstos son revisados desde, el cambio organizacional como re-negociación del contrato psicológico (Topa, et al., 2008); su relación con el riesgo psicosocial en docentes de cátedra (Velásquez, y Bedoya, 2010); percepción organizacional y eficacia docente (Chávez, 2011), y frente a contrato laboral y conducta de compartir conocimiento (Pedraza A., 2011).

Este estudio permitirá a la psicología organizacional seguir avanzando en el constructo de la literatura existente en cuanto al comportamiento de la satisfacción laboral frente al contrato psicológico, tema que no ha sido revisado con amplitud a nivel de docencia universitaria, además aportará de manera importante a la percepción de estabilidad en el trabajo docente al relacionar la satisfacción y el contrato psicológico con el tipo de contratación laboral pactado con la universidad y el tiempo de permanencia en la institución. Esta investigación parte de la revisión teórica de las variables desde lo general y en el ámbito universitario, posteriormente identifica los instrumentos a utilizar, uno de satisfacción laboral y otro de contrato psicológico, los cuales se presentaron a los participantes en un único cuestionario, y a partir de determinar el diseño de investigación como descriptivo transversal no experimental se calculó la muestra entre docentes con tipo de vinculación laboral de cátedra y de tiempo completo. Posteriormente a la codificación de las respuestas se hizo el análisis de la correlación a partir de los datos estadísticos descriptivos por medio de la prueba no paramétrica de Spearman. Finalmente, se discuten los resultados obtenidos en la medición de cada variable y se presentan las conclusiones.

REVISIÓN DE LITERATURA

La satisfacción laboral se presenta como la sensación que el empleado tiene hacia el trabajo y con el trabajo, de agrado o desagrado, de buenas o malas relaciones humanas, en cuanto a las condiciones del medio laboral (López, 2009), también se entiende como un estado emocional, de sentimientos o respuestas afectivas (Alonso, 2006; Hellriegel y Slocum, 2004), y como una orientación laboral afectiva positiva hacia el empleo, (Alonso, 2006; López, 2009; Rivas y López, 2011). Los factores intrínsecos llevan al individuo a un estado de satisfacción con el puesto y con las necesidades de desarrollo psicológico, y los factores extrínsecos como supervisión, administración y las relaciones interpersonales pueden producir satisfacción con el trabajo y cubren las necesidades de la persona, además, el deterioro de los factores intrínsecos y extrínsecos causaría insatisfacción (Robbins, 2004, cita a Herzberg, 1959; Alonso, 2008; Martínez, 2007a).

El grado de satisfacción en el puesto de trabajo debe ser tenido en cuenta en las organizaciones Robbins (2004) ya que, se evidencia en empleados insatisfechos más ausencias al trabajo que el resto de los compañeros, y los trabajadores satisfechos tienen mejor salud y viven más años, (Judge & Watanabe, 1993; Robbins, 2004). Con una buena comprensión de actitudes y aspectos, ya sean positivos o negativos que se deban tratar en el ambiente de trabajo, se puede establecer el grado de ajuste entre lo que ofrece un ambiente de trabajo (Robbins, 2004; Galaz, 2002). La satisfacción laboral en docentes se puede entender como el resultado de comparar la propuesta de trabajo que le ofrece la institución para efectos de su quehacer docente o investigativo, frente a lo que el mismo docente considera que debería ser, según sus intereses, por otro lado, manifiesta insatisfacción laboral según perciba las instalaciones físicas y el clima organizacional (González, 2008). En cuanto a vinculación laboral y promoción en docentes Maldonado (2012) informa satisfacción baja en los docentes estudiados, Herranz, Reig, Cabrero, Ferrer y González (2007) manifiesta que docentes de tiempo completo reportan más satisfacción con la labor docente; aún así, los docentes hacen juicio de valor positivo hacia la satisfacción, a pesar de encontrarse que la satisfacción en relación con la vinculación no presenta diferencia (Rojas, Zapata y Grisales, 2008).

Según antigüedad los docentes que tienen más tiempo de vinculación con la institución presentan menor nivel de satisfacción laboral, y los que tienen menor tiempo de vinculación presentan mayor nivel de

satisfacción laboral (Marques, et al., 2010), pero los docentes que tienen vinculación igual o menor a 10 años presentan mayor satisfacción laboral debida a factores como, políticas administrativas, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad (Rodríguez, Núñez & Cáceres, 2010). El contrato psicológico lo define Vesga (2011) como el establecimiento de acuerdos entre empleado y empleador sobre las condiciones de la relación del trabajo, y como el conjunto de expectativas y creencias sobre promesas implícitas en los compromisos de la relación que superan los acuerdos formales manifiestos (Soria, 2008). El contrato psicológico se genera a partir de las características individuales y cognoscitivas del empleado, de los mensajes enviados por la organización y las señales sociales (Rousseau, 2000; Dabos, y Rousseau, 2004); se genera permanentemente durante el tiempo que se mantenga la relación laboral con el empleado, es dinámico e inicia desde el proceso de reclutamiento y de selección (Reyes & Martínez, 2007). Las creencias se pueden establecer también, en términos de intercambio recíproco entre empleado y empleador como resultado de la serie de promesas realizadas mucho antes de la firma del contrato escrito (Newton & Nowak, 2010; Caldwell, Floyd, Atkins, y Holzgrefe, 2011). Se tiene como primer componente del contrato psicológico, es el desempeño del empleado que va a contribuir al logro de los objetivos de la empresa. El segundo componente es la percepción que el empleado tiene en cuanto a lo que la empresa le ofrece en términos de capacitación y oportunidad ascender en la compañía (Vesga, 2011).

Los tipos de contrato psicológico se pueden dar desde varias perspectivas, uno de ellos es el transaccional, es de corto plazo y se enfoca en el intercambio económico, con derechos específicos, otro es el contrato relacional que se refiere a los términos de confianza mutua y lealtad (Rousseau, 2000; Tena, 2002; Dabos y Rousseau, 2004; Solanes y Zaragoza, 2010; De Sousa, 2005). En el contrato balanceado se presentan acuerdos de empleo dinámicos (De Sousa, 2005). Y el contrato de transición es un estado que se da como consecuencia del cambio organizacional (Rousseau, 2000; De Sousa, 2005), y el contrato psicológico relacional se caracteriza por la lealtad que el empleado tiene hacia la organización (Rousseau, 2000; Tena, 2002; Dabos y Rousseau, 2004; Solanes & Zaragoza, 2010).

El contrato psicológico en docentes se ha investigado desde la relación laboral. El estudio de renegociación del contrato psicológico como consecuencia del cambio organizacional y de la apertura de espacios transnacionales, evidencia la urgencia de las instituciones de educación superior –IES- de adoptar medidas administrativas que neutralicen los efectos adversos, como es la tendencia a la ruptura de contrato psicológico por parte de los trabajadores debido a la sobrecarga de tareas y al ajuste de procedimientos que demandan más dedicación laboral (Topa y Morales, 2008). A pesar que la antigüedad se asocia con la edad, los estudios que tratan esta variable la diferencian, ya que no necesariamente quien ha permanecido por mucho tiempo en el mismo puesto es el de mayor edad, puede ser que éste haya cambiado en varias ocasiones de empleo y en el actual lleve poco tiempo (Gamero, 2010). Topa, Morales y Palacino, (2005) expone que el empleado de mayor antigüedad manifiesta mayor satisfacción laboral ya que cree haber logrado un ajuste entre sus necesidades personales.

El tipo de vinculación que contraiga el trabajador con la organización no hace que se difiera de los compromisos percibidos de la misma organización hacia el empleado en cuanto al cumplimiento de las labores asignadas y el comportamiento ético (Vesga, 2006). Actualmente se han modificado las relaciones contractuales de las empresas con los trabajadores, se les asigna mayor carga laboral y se está manifestando una transición de la sociedad del empleo hacia la sociedad del subempleo, o de la sociedad del salario hacia la sociedad del subsalario (Uribe, Garrido, & Rodríguez, 2011). Se resalta la necesidad urgente, que las organizaciones al momento de establecer la relación laboral escrita formal, tengan en cuenta las condiciones y compromisos de la relación que establecen con el empleado, ya que esto lo afecta en aspectos de actitud y de motivación afectando la satisfacción laboral (Tena, 2002, De Sousa, 2005).

MÉTODOLÓGIA

Teniendo en cuenta la revisión teórica en cuanto a conceptos y herramientas se escogieron dos instrumentos adecuados para el estudio propuesto, los cuales se presentaron a los participantes en un único cuestionario. El primero, cuestionario de satisfacción laboral de Meliá, Pradilla, Martí, Sancerni, Oliver y Tomás (1990) S20/23, establece una medida global de la satisfacción laboral que incluye los factores: i) satisfacción con la supervisión y participación en la organización, ii) satisfacción con la remuneración y las prestaciones, iii) satisfacción Intrínseca, las satisfacciones que da el trabajo por sí mismo, iv) satisfacción con el ambiente físico de trabajo, v) satisfacción con la cantidad de producción y con la calidad de producción. Y el segundo cuestionario, contiene una herramienta psicométrica para evaluar el tipo de contrato psicológico, fue propuesto por De Sousa (2005) que tuvo como referente el cuestionario de Rousseau (2000) y (Dabos y Rousseau, 2004). Con el propósito de evidenciar la relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico con la antigüedad en el trabajo y el tipo de vinculación en docentes universitarios, se plantearon las siguientes hipótesis:

General. La antigüedad laboral y el tipo de vinculación laboral afectan el tipo de contrato psicológico y la satisfacción laboral de los profesores de una Universidad privada

Hipótesis 1. Los docentes con una mayor antigüedad laboral en la universidad, tienen menor nivel de satisfacción laboral.

Hipótesis 2. Los docentes con vinculación laboral de tiempo completo, presentan mayor nivel de satisfacción laboral.

Hipótesis 3. El contrato psicológico de tipo relacional genera mayor satisfacción laboral para los docentes

Hipótesis 4. El contrato psicológico de tipo transaccional genera mayor satisfacción para los docentes

Hipótesis 5. Los docentes con una mayor antigüedad laboral en la universidad y que presenta contrato psicológico de tipo relacional tiene mayor nivel de satisfacción.

Hipótesis 6. El docente que tiene contrato de tiempo completo con la universidad y que presenta contrato psicológico de tipo relacional tiene mayor nivel de satisfacción.

Hipótesis 7. Los docentes con una mayor antigüedad laboral en la universidad y que presenta contrato psicológico de tipo transaccional tiene mayor nivel de satisfacción.

Hipótesis 8. El docente que tiene contrato de tiempo completo con la universidad y que presenta contrato psicológico de tipo transaccional tiene mayor nivel de satisfacción.

A fin de determinar la muestra, se partió de la población docente de la Universidad Privada de la ciudad de Bogotá en la que se iba a realizar el estudio, en ese momento contaba con un total de 159 docentes vinculados en modalidad de hora cátedra y de tiempo completo. Ahora, teniendo en cuenta el muestreo probabilístico estratificado se realizó el siguiente cálculo:

$$n = (Z^2 p q N) / (N e^2 + Z^2 p q)$$

n = tamaño de la muestra

$$Z = 1,96, N = 159, e = 5 \%$$

P = 0,5 (probabilidad de ocurrencia)

q = 0,5 (probabilidad de no ocurrencia) fh = n / N (se discrimina por ser estratificado)

fh = Fracción de estrato (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

$$fh = 113 / 159 = 0,71$$

$$\text{Docente tiempo completo } 55 * 0,7 = 39$$

$$\text{Docente cátedra } 104 * 0,7 = 74$$

$$\text{Total de observaciones} = 113$$

Posterior a la identificación de la muestra, se procedió a convocar a los docentes vía electrónica para que respondieran al cuestionario que se ubicó en la plataforma de surveymonkey, este proceso se llevó a cabo entre octubre y diciembre del año 2012, fue necesario enviar varios recordatorios solicitando respondieran a la encuesta. En razón a que el tiempo de respuesta de los docentes se extendió, se decidió cerrar el proceso tan pronto contestaron 113 docentes.

RESULTADOS

El análisis de los datos tardó tres meses y consistió en codificar las respuestas asignando un número a cada ítem, diseñando posteriormente una matriz de datos: las filas representaban a cada uno de los individuos, y las columnas contenían códigos de las variables de estudio. En razón a la progresión de las medidas y la proporción de la muestra, para las variables categóricas se utilizó la prueba no paramétrica de rangos de *Spearman*; las variables del estudio que se diseñaron por rangos se convirtieron a escala ordinal facilitando los análisis de correlación y el grado de asociación entre las variables de los sujetos estudiados. Para el cálculo de las variables numéricas se hace análisis con pruebas paramétricas debido a que al aplicar la prueba *Kolmogorov – Smirnov* (K-S) se evidencia una distribución normal, así es que se decidió aplicar la prueba de correlación de *Pearson*.

En la Tabla 1 se presentan las variables de la investigación definiéndolas acorde al propósito del estudio, se registran además los ítems asociados y su unidad de medición. La satisfacción laboral como evaluación emocional que hace el empleado de su situación del trabajo se asoció a la supervisión, participación, remuneración y prestaciones que ofrece la organización, también a la satisfacción intrínseca, el ambiente físico de labor, y a la cantidad y calidad de la producción en el trabajo, se midió con el instrumento S21/26 de Meliá et al (1990); el contrato psicológico descrito como conjunto de obligaciones y relación de intercambio percibidas entre el empleado y el empleador se asoció al contrato de transición, balanceado, relacional y transaccional y se midió con el instrumento relaciones profesor universidad, adaptado por De Sousa (2005); la antigüedad laboral entendida como número de años del empleado en el puesto, se trató en rango de 5 años, y el tipo de vinculación como modalidad particular de trabajo, asoció la cátedra y el tiempo completo de acuerdo a la dedicación en horas a la semana.

La Tabla 2 muestra la composición demográfica de la universidad en donde se realizó el estudio, esta institución cuenta con 45 años de fundación y su actividad principal es la docencia. La muestra de docentes fue mayor para hombres, de 74, y representación menor con 39 mujeres; en vinculación laboral de tiempo completo respondieron 42 docentes y de cátedra 71; ahora, según antigüedad en el puesto por rangos de 5 años participaron, 36 docentes de 1 a 5 años; 32 con antigüedad de 6 a 10; 22 docentes de 11 a 15; 12 docentes de 21 a 30 de antigüedad; 9 docentes de 16 a 20, y más de 30 docentes con 2 de antigüedad. La columna seis consigna los rangos de edad de los docentes encuestados así: de 20 a 30 años, 11 docentes; de 31 a 40, 37 docentes; de 41 a 50 años, 34 docentes, de 51 a 60, 22 docentes, y más de 60 años, 9 docentes. Participaron 61 docentes con posgrado; 39 con maestría; con pregrado 10, y con doctorado, 3 docentes.

Tabla 1: Descripción de Variables

Variable	Definición	Ítems Asociados	Unidad De Medición
Satisfacción Laboral.	Evaluación emocional que hace un individuo de su situación laboral (Meliá, et al., 1990).	<ol style="list-style-type: none"> Supervisión y participación en la organización Remuneración y las prestaciones. Satisfacción Intrínseca. Ambiente Físico de trabajo. Cantidad de producción en el trabajo Calidad de la producción. 	Cuestionario de satisfacción laboral de Meliá et al. (1990) denominado S21/26. (26 ítems, con una validez y fiabilidad en la consistencia interna de Alfa 0.90; los factores oscilan entre 0.73 y 0.89. Formato de respuesta tipo Likert).
Contrato Psicológico	Conjunto de obligaciones que el empleado percibe entre él y su empleador y que configuran la relación de intercambio entre las partes del contrato (Gracia & Peiró, 2007).	<ol style="list-style-type: none"> Transición. Balanceado Relacional Transaccional 	Cuestionario Contrato Psicológico adaptado por De Sousa (2005).
Antigüedad Laboral	La antigüedad en el puesto de trabajo se entiende como el número de años que un empleado ha permanecido en él (Gamero, 2010).	Rango de 5 años	Se registra en número de años.
Tipo de Vinculación	Modalidad particular de trabajo que está regulada por normas jurídicas y se caracteriza por la vinculación directa del trabajador a la organización mediante la constitución de un contrato de trabajo, el cual puede ser verbal o escrito (Vesga, 2006).	<ol style="list-style-type: none"> Cátedra. Tiempo Completo. 	Tiempo completo: Dedicación de cuarenta horas a la semana. Cátedra: Dedicación menor a veinte horas a la semana. (Universidad Católica de Colombia, 2001).

Esta tabla describe las variables e ítems asociados utilizados en la investigación. La columna uno muestra a variable de estudio, la segunda columna la define de acuerdo a utilidad para la investigación; la tercera columna presenta ítems asociados: Satisfacción Laboral (por supervisión, remuneración, satisfacción intrínseca, ambiente físico, cantidad y calidad de producción en el trabajo); Contrato Psicológico (transición, balanceado, relacional, transaccional); Antigüedad laboral en rango de cinco años; Tipo de Vinculación de cátedra y de tiempo completo; y la cuarta columna muestra la unidad de medida utilizada, en satisfacción laboral el cuestionario S21/26; para contrato psicológico el cuestionario adaptado por DeSousa (2005), para antigüedad laboral se registra en número de años, y en tipo de vinculación se tienen en cuenta la dedicación semanal en número de horas.

Tabla 2: Información Demográfica

Población	
Empresa	Institución de Educación Superior
Años de Existencia	45
Cátedra	104
Tiempo Completo	55
Muestra	
Sexo	Masculino : 74 Femenino : 39
Tipo vinculación	Cátedra : 71 Tiempo Completo: 42
Antigüedad	1 a 5 años: 36 6 a 10 años: 32 11 a 15 años: 22 16 a 20 años: 9 21 a 30 años: 12 Más de 30: 2
Nivel Educativo	Pregrado : 10 Posgrado : 61 Maestría : 39 Doctorado : 3

Esta tabla muestra la conformación demográfica de la población. Las columnas uno y dos identifican la empresa. Se muestra en la columna tres, frecuencia por sexo; columna cuatro, tipo de vinculación; columna cinco, antigüedad en el trabajo; columna seis, los rangos de edad, y la columna siete, nivel educativo. Fuente: Elaboración propia

La Tabla 3 informa la relación entre el tipo de vinculación y el tipo de contrato psicológico, se halló para el contrato relacional una correlación positiva de 0.044 y una significancia de 0.64, por otro lado, la vinculación relacionada con el contrato transaccional reportó correlación positiva de 0.10 y un valor de significancia de 0.28, en los dos casos superior a 0005, por lo tanto, no se evidencia relación entre el tipo de vinculación y el contrato psicológico.

Tabla 3: Relación Entre el Tipo de Vinculación y el Tipo de Contrato

Vinculación	Contrato Relacional	Contrato Transaccional
Correlación	0.044	0.10
Determinación	0.0019	0.01
Significancia	0.64	0.28

*El nivel de correlación es significativo a valor menor a 5%. La Tabla muestra la relación entre el tipo de vinculación y el tipo de contrato psicológico. El valor de la significancia para contrato relacional vs vinculación, y contrato transaccional vs vinculación, es superior a 0,005. Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 4 informa que el tipo de vinculación para contrato relacional obtiene una correlación positiva con significancia 0.643 mayor a 0.05, y en el contrato transaccional la significancia es de 0.282 superior a 0.05 con correlación positiva. Por lo tanto no se evidencia relación entre estas variables.

Tabla 4: Correlaciones. Tipo de Vinculación, Contrato Relacional, Contrato Transaccional

Tipo de Vinculación	Contrato Relacional (Spearman's Rho)	Contrato Transaccional (Spearman's Rho)
Correlation Coefficient	0.044	0.102
Sig. (2-tailed)	0.643	0.282
N	113	113

*El nivel de correlación es significativo a valor menor a 5%. La Tabla informa la relación entre el Tipo de Vinculación, el Contrato Psicológico Relacional, y el Tipo de Contrato Transaccional, se halla que la significancia es superior a 0,05. Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 5 reporta la relación entre antigüedad y el tipo de contrato psicológico, reporta para contrato relacional correlación negativa de 0.186 con significancia de 0.049; de igual manera, para el contrato transaccional reportó correlación negativa de -0.150 y significancia de 0.113, lo cual indica que se presenta un grado significativo de correlación inversa entre la antigüedad y el contrato psicológico relacional, y antigüedad y contrato psicológico transaccional. Eso es, que docentes con menor antigüedad laboral reportan mayor contrato psicológico relacional.

Tabla 5: Relación Entre la Antigüedad y el Tipo de Contrato Psicológico

Antigüedad	Contrato Relacional	Contrato Transaccional
Correlación	-0.186*	-0.150
Significancia	0.049	0.113
N	113	113

*Significativo a valor menor a 5%. La Tabla presenta la relación entre antigüedad y tipo de contrato psicológico; reporta significancia para el contrato relacional. Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 6 informa la relación entre el tipo de vinculación y la satisfacción laboral. Se encontró correlación negativa de 0.231 con significancia de 0,014, menor a 0,05, o sea el nivel de satisfacción se afecta por el tipo de vinculación laboral de los docentes, y los docentes de tiempo completo manifiestan menor nivel de satisfacción que los docentes de cátedra.

Tabla 6: Relación Entre Tipo de Vinculación y Satisfacción Laboral

Tipo de Vinculación (Spearman's Rho)	Nivel de Satisfacción
Correlación	-0.231*
Significancia	0.014
N	113

*Significativo a valor menor a 5%. La Tabla informa la relación entre el tipo de vinculación y la satisfacción laboral, se reporta significancia. Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 7 registra la relación entre el nivel de satisfacción y la antigüedad en el trabajo, se encontró correlación de 0.111 con significancia de 0,243, superior a 0,05, por lo tanto, los datos indican que no existe relación entre la antigüedad y la satisfacción en el trabajo.

Tabla 7: Relación entre la antigüedad y Satisfacción Laboral

Nivel de Satisfacción	Antigüedad
Correlación	0.111
Significancia	0.243
N	113

*Significativo a valor menor a 5%. La Tabla muestra significancia superior a 0,05, para la relación antigüedad y satisfacción laboral. Fuente: Elaboración propia.

La hipótesis general se verifica de manera parcial: es decir, no existe relación entre el tipo de vinculación y el contrato psicológico; entre el tipo de vinculación y la satisfacción laboral existe una relación inversa, o sea, presentan una mayor satisfacción los profesores de hora cátedra que los de tiempo completo, a su vez no se verifica la hipótesis segunda; por otro lado se encuentra que existe una relación inversa entre la antigüedad laboral y el contrato psicológico relacional, es decir, a mayor antigüedad menor el contrato relacional; por lo tanto, no existe relación entre la antigüedad y el contrato psicológico transaccional, así como tampoco existe relación con la satisfacción laboral, lo cual permite afirmar que no se verifica la hipótesis primera. La Tabla 8 registra los datos de la correlación de la satisfacción laboral frente a las variables antigüedad, contrato psicológico relacional y contrato psicológico transaccional. Se evidencia que no existe significación estadística en el rango de antigüedad laboral de más de 30 años tanto para el contrato relacional como para el contrato transaccional, dado que su valor fue de 0,00, y para los demás rangos la significancia es superior a 0,05. Este hallazgo ofrece respuesta a las hipótesis quinta y séptima indicando que no se verifican, se sugiere que la satisfacción laboral en docentes de más antigüedad laboral no se impacta por la antigüedad, el contrato psicológico relacional, ni el contrato psicológico transaccional.

Tabla 8: Correlación. Antigüedad, Nivel de Satisfacción, Contrato Relacional, Contrato Transaccional

Antigüedad	Nivel de Satisfacción	Contrato Relacional	Contrato Transaccional
1 - 5	Correlación de Pearson	0.031	-0.282
	Sig. (2-tailed)	0.856	0.096
	N	36	36
6 - 10	Correlación de Pearson	0.259	0.241
	Sig. (2-tailed)	0.153	0.185
	N	32	32
11 - 15	Correlación de Pearson	-0.015	-0.053
	Sig. (2-tailed)	.946	.814
	N	22	22
16 - 20	Correlación de Pearson	0.520	0.436
	Sig. (2-tailed)	0.151	0.241
	N	9	9
21 - 30	Correlación de Pearson	-0.158	-0.026
	Sig. (2-tailed)	.623	.936
	N	12	12
Más de 30	Correlación de Pearson	1.000**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000
	N	2	2

*y** Significativo a valor menor a 5%, y, valor menor a 1%. La Tabla muestra la correlación entre la antigüedad, el nivel de satisfacción, el contrato psicológico relacional y el contrato psicológico transaccional. No se reporta significación estadística para la correlación de las variables, para más de 30 años es igual a 0,000 y para los demás rangos es superior a 0,05. Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 9 registra los datos de la relación entre la satisfacción laboral y las variables tipo de vinculación, contrato psicológico transaccional, se evidencian relaciones son casi nulas, por lo tanto la hipótesis sexta no se verifica, eso es, el docente de tiempo completo con contrato psicológico transaccional no se ve afectado por estas variables en la satisfacción en el trabajo.

Tabla 9: Correlación. Tipo de Vinculación, Nivel de Satisfacción, Contrato Transaccional

Tipo de Vinculación	Nivel de Satisfacción	Contrato Transaccional
Tiempo Completo	Correlación de Pearson	0.029
	Sig. (2-tailed)	0.854
	N	42
Cátedra	Correlación de Pearson	-0.145
	Sig. (2-tailed)	0.227
	N	71

*Significativo a valor menor a 5%. La Tabla registra la relación entre satisfacción laboral, tipo de vinculación, contrato psicológico transaccional, los resultados informan que la relación entre las variables son casi nulas, pues la significancia es superior a 0,05. Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 10 reporta la relación entre la satisfacción laboral y las variables tipo de vinculación, contrato psicológico relacional, se observa que las relaciones son nulas, por lo tanto, no se verifica la hipótesis octava, el docente de tiempo completo que reporta contrato psicológico transaccional no afecta la satisfacción en el trabajo por estas variables.

Tabla 10: Correlación. Tipo de Vinculación, Nivel de Satisfacción, Contrato Relacional

Tipo de Vinculación	Nivel de Satisfacción	Contrato Relacional
Tiempo Completo	Correlación de Pearson	-0.051
	Sig. (2-tailed)	0.748
	N	42
Cátedra	Correlación de Pearson	0.082
	Sig. (2-tailed)	0.495
	N	71

*Significativo a valor menor a 5%. La Tabla muestra la relación entre el tipo de vinculación, la satisfacción, el contrato psicológico relacional; la significancia es superior a 0,05, por lo tanto la satisfacción laboral no se afecta por estas variables. Fuente: Elaboración propia.

Es importante destacar en la presente investigación que los datos no mostraron grado de asociación significativo entre la satisfacción laboral y las variables antigüedad, vinculación y contrato psicológico relacional y contrato psicológico transaccional. Sin embargo, se identifica que la satisfacción laboral no se relaciona con la antigüedad en el trabajo cuando se vincula con el tipo de vinculación por hora cátedra. No se hallaron investigaciones que relacionaran la satisfacción laboral con la variable antigüedad y tipo de vinculación, no obstante, algunos estudios informan que el nivel de satisfacción varía según la antigüedad (Marques, et al., 2010) y es mayor en docentes con 0 a 10 años de vinculación (Rodríguez et al., 2010; y Plácido et al., 2012). Se halla que la vinculación laboral no afecta el contrato psicológico, las investigaciones consultadas no tratan esta relación directamente y no se encuentra coincidencia en los resultados de los estudios consultados, con este hallazgo; sin embargo, se puede concluir que el tipo de vinculación laboral no hace que el trabajador difiera de los compromisos percibidos por la empresa en cuanto al cumplimiento de sus labores y su comportamiento ético (Vesga, 2006), es decir, que el contrato psicológico es una variable de corte individual, no una tendencia compartida con los trabajadores, sino probablemente afectada por variables de corte individual (Newton et al., 2010).

Los docentes nuevos tienden a tener contrato psicológico relacional, este resultado coincide con algunas investigaciones que evidencian a menos tiempo de contrato laboral con la universidad, la relación de confianza, lealtad mutua y recompensas se encuentran en desarrollo (Rousseau, 2000; y Coyle, et al., 2008); además, el contrato psicológico se genera desde el reclutamiento y es dinámico mientras dure la relación laboral (Rousseau, 2000; Topa et al., 2005; Reyes et al., 2007). La satisfacción laboral se afecta por el tipo de vinculación con la universidad. Este hallazgo aporta a la construcción teórica de la satisfacción al relacionarla con el tipo de vinculación laboral sea de cátedra o de tiempo completo.

Algunos estudios que registran hallazgos similares a los de esta investigación; los docentes contratados bajo modalidad temporal sienten afectación en la estabilidad laboral (Zapata, Salgado, 2006); y algunos

docentes de tiempo completo manifiestan satisfacción con la labor docente (Herranz et al., 2007) haciéndose más productivos y alineados en sus metas y objetivos a los organizacionales (Aguilar, et al., 2011). La antigüedad en el trabajo no afecta el nivel de satisfacción laboral es el hallazgo de esta investigación, se difiere del resultado de algunos estudios que han tratado la relación de estas variables, ya que se reporta mayor insatisfacción en el trabajo en empleados que han permanecido mucho tiempo en la organización (Sánchez, et al., 2007; Manfredi, et. al., 2004; y Anaya, 2006); así, empleados más antiguos presentan mayor satisfacción laboral y empleados de menos tiempo en la institución presentan menos satisfacción laboral (Alonso, 2008), la satisfacción decrece a mediano plazo (Gamero, 2010) y a más apoyo percibido por el individuo de la institución, la antigüedad en el trabajo aumenta (Alcover, 2011; Bravo et al., 2011).

Esta investigación se realizó en el momento de fusión a una única facultad, lo cual sugiere que los docentes estaban dispuestos a responder a la reestructuración organizacional centrando su esfuerzo a adaptarse a nuevas condiciones de ambiente y administración, además, la percepción de satisfacción laboral se manifestó por otras variables y no por los años trabajados en la universidad. La satisfacción laboral no se relaciona por las variables contrato transaccional y tipo de vinculación es el hallazgo de esta investigación. Al ser el contrato transaccional de corto plazo, centrado en el intercambio económico (Rousseau, 2000) y en los beneficios directos e inmediatos (Dabos et al., 2004; Topa et al., (2004), el hallazgo de este estudio sugiere que la satisfacción laboral varía según la forma en que los docentes establecen la relación laboral con la universidad, ya que responde a la economía dinámica actual y al ambiente competitivo que el medio le ofrece, de acuerdo con la perspectiva de desarrollo personal y profesional.

El resultado de este estudio informa que docentes de antigüedad laboral entre 21 y 30 años perciben mayor satisfacción laboral; algunas investigaciones hallan satisfacción en el trabajo mayor en empleados de mayor antigüedad en la empresa (Alonso, 2008; Marques, et al., 2010); la satisfacción laboral se impacta en empleados mayores por alto nivel de satisfacción con la vida (Borooah, 2011), además, se mejora la calidad de vida en general si el trabajador recibe más apoyo de sus directores generando que la antigüedad en el trabajo aumente (Alcover, 2011). Se sugiere entender este hallazgo desde los factores que intervienen en el ambiente laboral, las políticas administrativas, el desarrollo de personal, el desempeño de tareas y la relación con la autoridad (Rodríguez, et al., 2010), hay relación directa entre la antigüedad laboral y el salario (Gamero, 2005), hay insatisfacción en empleados de menor antigüedad por poca variedad en las tareas (Sánchez, et al., 2007).

Se halla que la satisfacción se afecta por el tipo de vinculación laboral y que los docentes de tiempo completo manifiestan mayor nivel de satisfacción en el trabajo. Los docentes manifiestan disconformidad con el tipo de contratación laboral (García, et al., 1997); los de tiempo completo (Herranz, et al., 2007) están satisfechos con el trabajo (Maldonado, 2012). El efecto de la contratación puede llevar a la insatisfacción laboral por ausencia de apoyo en proyección dentro de la institución (Herrera, et al., 2008). Rojas, et al. (2008) difiere del hallazgo de esta investigación, no reporta diferencia en la relación satisfacción con el tipo de vinculación.

El contrato psicológico relacional, y el contrato psicológico transaccional no afectan la satisfacción laboral. Se entendería este hallazgo si se tienen en cuenta las condiciones del ambiente, el entorno del trabajo y las necesidades reales de los empleados ya que estas propician la construcción de un contrato psicológico (Keith, et al., 2002). Es importante tener en cuenta que los contratos psicológicos no son mutuamente excluyentes ya que forman una continua relación contractual (Rousseau, 2000; Tena, 2002; Dabos et al., 2004; Solanes et al., 2010). Se sugiere que al relacionar simultáneamente los contratos relacional y transaccional de alguna manera neutralizan algunas variables que permitirían validar el nivel de satisfacción en los docentes de la investigación.

La satisfacción laboral en docentes de más antigüedad en el trabajo no se afecta por la antigüedad, ni el contrato psicológico, ni el contrato psicológico relacional. Para la relación propuesta en esta investigación, cabría preguntarse qué elementos que conforman el contrato psicológico se deben tener en cuenta, y si su revisión se hará desde el contenido, o las características y/o las evaluaciones (Rousseau, 2000); también se deberían validar los factores intervinientes en la satisfacción laboral debido a las relaciones laborales, condiciones de trabajo, características de las tareas, marcos jurídicos, sociales, económicos, políticos y culturales (Alcover, 2002). El contrato psicológico relacional no afecta la satisfacción laboral en docentes de tiempo completo. Dabos et al., (2004) afirma que la coherencia laboral entre empleado y empleador alinea con más facilidad los compromisos adquiridos entre las partes, y más aún, si han sido aceptados en el contexto del contrato psicológico. El tipo de contratación de tiempo completo de los docentes en estudio, se considera como vinculación de contrato fijo discontinuo lo cual sugeriría un reporte de menor nivel de satisfacción en estos docentes (Gamero, 2010).

La satisfacción laboral en docentes de tiempo completo no se afecta por el contrato psicológico transaccional. Las investigaciones consultadas no coinciden con el resultado de este estudio, ya que manifiestan algún tipo de afectación en la relación satisfacción laboral, contrato psicológico transaccional (Rousseau, 2000; Tena, 2002; Dabos et al., 2004; Solanes et al., 2010; De Sousa, 2005; Alcover et al., 2011). Se sugiere que las variables que impactan en algún nivel la satisfacción laboral difieren de las contempladas en este estudio, por lo tanto, se deben tener en cuenta los beneficios directos e inmediatos (Dabos et al., 2004).

CONCLUSIONES

Para establecer la relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico con la antigüedad en el trabajo y el tipo de vinculación en docentes universitarios, se aplican pruebas no paramétricas de rangos de Spearman, las variables diseñadas por rangos se convierten a escala ordinal facilitando el análisis de correlación y de asociación; para el cálculo de variables numéricas se hace análisis con pruebas paramétricas, pues la prueba *Kolmogorov – Smirnov* (K-S) evidencia distribución normal, por lo tanto, se aplica correlación de Pearson. El presente artículo consigna los datos que se consideran más relevantes y que justifican al lector los resultados y las conclusiones de la investigación. Esta investigación permitió determinar que la vinculación laboral no afecta el contrato psicológico ya sea transaccional o relacional, ya que el contrato psicológico es una variable de corte individual, no una tendencia compartida con los trabajadores, no obstante, el nivel de satisfacción laboral se afecta por el tipo de vinculación.

También se halló que los docentes nuevos tienden a tener contrato psicológico relacional pues se espera que a menor tiempo de contrato laboral con la universidad, la relación de confianza, lealtad mutua y recompensas se encuentren en desarrollo; y que el contrato psicológico relacional no afecta la satisfacción laboral en docentes de tiempo completo. La satisfacción laboral de los docentes no se afecta por la antigüedad en el puesto, sin embargo, se reporta en docentes de tiempo completo menor nivel de satisfacción en el trabajo y en docentes de cátedra mayor nivel de satisfacción. Se evidenció que la satisfacción laboral no se afecta por las variables antigüedad, contrato psicológico transaccional, ni contrato psicológico relacional, todas juntas. Es importante anotar que la satisfacción laboral en docentes de tiempo completo no se afecta por el contrato psicológico transaccional. Ahora, el contrato psicológico transaccional y el contrato psicológico relacional no afectan la satisfacción laboral.

Se recomienda ampliar la línea de investigación que se abre con el presente estudio de satisfacción laboral en docentes universitarios frente al contrato psicológico, y profundizar el nivel de satisfacción en docentes que manifiestan contrato psicológico relacional y contrato psicológico transaccional. De igual manera, se sugiere analizar el comportamiento de las variables contrato relacional y contrato transaccional al relacionarlas con el tipo de vinculación laboral en docentes. En el mismo sentido, se recomienda profundizar el nivel de satisfacción laboral en el docente universitario teniendo en cuenta la variable

antigüedad en el trabajo y el tipo de vinculación laboral. Los resultados de estas investigaciones deberán publicarse a la comunidad académica y entregarse a la oficina de talento humano de las instituciones de educación superior con el fin de generar planes de mejora y directrices, camino a fortalecer factores que impactan la satisfacción laboral de los docentes.

REFERENCIAS

- Aguilar M., Norma, Magaña M., Deneb E., Surdez P., Edith G., (2011). Satisfacción laboral en profesores investigadores universitarios. 11 Congreso Internacional, Retos y Expectativas de la Universidad. *Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. México. Consultado el 07 de septiembre en:* http://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/3823/a5_16.pdf?sequence=1
- Alcover de la Hera, C., (2002). El contrato psicológico, el componente implícito de las relaciones laborales. *Ediciones Aljibe.*
- Alcover de la Hera C. & Pérez V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina Seguridad Trabajo, Suplemento 1: 1* (262), 206-223. Departamento de Psicología. Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Rey Juan Carlos. Madrid, España.
- Alonso M. (2006). Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en una muestra de personal de administración. *Boletín de Psicología.* 88, 49- 63 España: Universidad de Huelva.
- Alonso, M. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.* 24, (1) 25-40. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, España.
- Anaya N. (2006). La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional. *Revista de Investigación Educativa.* 24, (2) 541-556. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), España.
- Arratia A.,(2010). Desempeño laboral y condiciones de trabajo Docente en Chile: Influencias y Percepciones desde los Evaluados. *Tesis Magister en Ciencias Sociales. Universidad de Chile.*
- Borooah Vani K.,2011. Comparing levels of job satisfaction in the countries of Western and Eastern Europe. *Munich Personal RePEc Archive, MPRA paper No. 23664, posted 08.* University of Ulster. Alemania.
- Bravo C., & Jiménez-Figueroa A. (2011). Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. *Revista Esp. Sanid Penit,* 13, 91-99. Universidad de Talca, Chile.
- Caldwel C., Floyd L., Atkins R., & Holzgreffe R. (2011). Ethical Duties of Organizational Citizens: Obligations Owed by Highly Committed Employees. *Springer Science+Business Media B.V. 2012.*
- Chavez C., G.(2011). El Clima de Trabajo, generado por la Cultura Organizacional y su influencia como determinante en el Comportamiento del personal docente y administrativo de la Escuela Superior de Educación Física de las UAS. *Tesis Doctoral en Estudios Organizacionales. Universidad Autónoma Metropolitana. México. Disponible en:* <http://148.206.53.231/UAMI15308.pdf>

Chiang V., Núñez P., (2003). Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Docentes de Informática y Sistemas de Información. *Universidad del Bio Bio, Chile. Universidad Pontificia de Madrid, España. Consultado el 07 de septiembre de 2013 en:* <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3439157>

Coyle-Shapiro J., & Parzefall, M. (2008) Psychological contracts. In: Cooper, Cary L. and Barling, Julian, (eds.) *The SAGE handbook of organizational behavior. SAGE Publications*, London, UK, pp. 17-34. Recuperado de: [http://eprints.lse.ac.uk/26866/1/Psychological_contracts_\(LSERO\).pdf](http://eprints.lse.ac.uk/26866/1/Psychological_contracts_(LSERO).pdf)

Dabos G. E. & Rousseau, D. M. (2004). Mutuality and reciprocity in the psychological contracts of employees and employers. *Journal of Applied Psychology. Journal of Applied Psychology*, 89 (1), 52-72. Carnegie Mellon University. Pittsburgh, Estados Unidos.

De Sousa C. (2005). *Estudio comparativo del contrato psicológico en empleados temporales y permanentes*. Trabajo de grado. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.

Galaz J. (2002). La satisfacción en el trabajo de académicos en una universidad pública Estatal. *Revista Perfiles Educativos, México. 24 (96) 77-9*. Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. México.

Gamero C. (2005). Análisis microeconómico de la satisfacción laboral. *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. 66*. Colección Estudios. Madrid.

Gamero C. (2010). Satisfacción laboral de los asalariados inmigrantes. *Revista de Economía Aplicada 54(23) 33 - 56*. Universidad de Zaragoza, España.

García M. A, Gandía J.L., Fuentes de C., (1997). Grado de Satisfacción de los Profesores Universitarios de Contabilidad con la Carrera Académica. *Revista Española de Financiación y Contabilidad 26 (90) 541-575, Universidad de Valencia. España.*

González, (2008). Prevalencia del Estrés en la Satisfacción Laboral de los Docentes Universitarios. *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social. Edición 4, Año 3 68-89, Universidad Rafael Bellosillo Chacín. Venezuela.*

Herranz-Bellido., J., Reig-Ferrer, A., Cabrero-García., J., Ferrer-Cascales., R. & González- Gómez., J. (2007). La Satisfacción Académica de los Profesores Universitarios. Departamento de Psicología. Universidad de Alicante. España. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2592056>.

Herrera G., Manrique A., y Fred G., (2008). Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería. *Revista Aquichan, 8 (2) 243-256*, Universidad de La Sabana. Colombia.

Hellriegel D., Slocum Jr. J., (2004). Comportamiento Organizacional. *Los Individuos en las Organizaciones, 35-52*. México, Ed. Thomson.

Judge T., & Watanabe A. (1993). Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship. *Journal of Applied Psychology. 78 (6) 939-948*.

Keith D., J. (2002). *Comportamiento Humano en el Trabajo. Actitudes de los empleados y sus efectos. 244-255, México: McGraw-Hill.*

León, M. B., (2009). El Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción Laboral de los Docentes de los Centros de Educación Inicial de la Fundación del Niño Bolívar. *Tesis Magister Ciencias de la Educación Mención Gerencia Educativa. Universidad Experimental de Guayana. Ciudad Guayana, Venezuela . Consultado el 07 de septiembre de 2013:*
http://www.cidar.uneg.edu.ve/DB/bcuneg/EDOCS/TESIS/TESIS_POSTGRADO/MAESTRIAS/CIENCIAS_EDUCACION/TGMLL48B352009MirsysLeon.pdf.

López M. (2009). *Consecuencias sicosociales en del trabajo en personal de enfermería como indicadores subjetivos de rendimiento desde el enfoque de la Gestión de Recursos Humanos*. Tesis Doctoral. Universidad de Murcia, España.

Maldonado, V. (2012). *La satisfacción laboral y su relación con el entorno ético de las organizaciones*. Departamento Académico de Administración, Universidad de Monterrey. México. Recuperado de http://www.eben-spain.org/docs/Papeles/XIV/MALDONADO_VERONICA.pdf

Manfredi A., & Tovar G. (2004) *Influencia de la percepción de apoyo organizacional, satisfacción laboral, jerarquía, edad, antigüedad y nivel de instrucción sobre el compromiso organizacional en funcionarias de policía municipales de Caracas*. Tesis Doctoral. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello

Marques De P., M. & Marcano G. D. (2010). *Relación entre la Satisfacción Laboral y la Intención de Abandonar la Institución en Docentes Universitarios a Tiempo Completo del Sector Privado*. Tesis Licenciatura en Relaciones Industriales. Universidad Católica Andrés Bello. Venezuela. Recuperado de http://www.ucab.edu.ve/tesis-digitalizadas2/orderby/ths_year/sort/desc/ths_mention/lic-en-relaciones.industriales.html

Martínez, N. (2007). El caso de la satisfacción laboral. *Recursos Humanos y Management Empresarial. Cuadernos de CC.EE. y EE. 52, 75-101*.

Meliá, L., & Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23 [The measurement of job satisfaction in organizational settings: The S20/23 Job Satisfaction Questionnaire]. *Psicologemas, 5, 59-74*.

Meliá, J.L., Pradilla, J.F., Martí, N., Sancerni, M.D., Oliver, A., & Tomás J.M. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26: Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional [Factorial structure, reliability and validity of the S21/26 Job Satisfaction Questionnaire: An instrument with dichotomous format oriented to the professional psychologists]. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis, 12(1/2), 25-39*.

Muchinsky P., (2002). *Psicología Aplicada al Trabajo. Una Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. México: Thomson Learning

Navarro, C., (2010). Satisfacción Laboral de los Docentes del Decanato de Administración y Contaduría de la UCLA con relación al Clima Organizacional bajo un enfoque Prospectivo. *Trabajo para optar a la categoría de Agregado en el Escalafón Docente y de Investigación. Universidad CentroOccidental "Lisandro Alvarado" Decanato de Administración y Contaduría. Barquisimeto, Venezuela. Consultado el 07 de septiembre de 2013 en: http://bibadm.ucla.edu.ve/edocs_baducla/tesis/T184D.pd*

Newton K., & Nowak I., (2010). Employer obligations versus fulfillment and the effects on organizational citizenship and innovative work. *Journal of Management & Marketing Research, 2, 1-20*.

- Pacheco L. de Guevara, L., Navarro H., Ma. Del Refugio, Murillo, B. A., (2013). El Profesorado Universitario Ruptura y Continuidades. *Biblioteca Virtual Eumed*. Universidad Autónoma de Nayarit, México. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1269/index.htm>
- Pedraza A, L.P., (2011). Relación entre Contrato Psicológico y Contrato Laboral en la Conducta Compartir Conocimiento. *Tesis Maestría con énfasis en Psicología Organizacional y del Trabajo*. Universidad Católica de Colombia.
- Plácido, Cortés S. & Silva M. (2012). *Relación entre Clima Organizacional, Satisfacción Laboral, Desempeño y Satisfacción con La Vida en Profesores Universitarios*. Tesis Licenciatura en Psicología. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. México.
- Reyes C., & Martínez I., (2007) *Los contratos psicológicos: sus efectos en los resultados de las organizaciones*. Universidad Politécnica de Cartagena, tesis de maestría.
- Rivas E., & López F. (2011). *Psicología social de las organizaciones*. Centro de documentación de estudios y oposiciones, CeDe. 130. Recuperado de: http://www.pir.es/temas_muestra_2011/11.SOCIAL.pdf.
- Robbins S. (2004). *Comportamiento Organizacional. Valores, Actitudes y Satisfacción con el Puesto* México: Pearson Education.
- Rojas M.; Zapata A., y Grisales H., (2008). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior. *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública, VOL 27, No 2, pp. 198-210*. Universidad de Antioquia. Medellín, Colombia.
- Rodríguez, D.; Núñez, L. & Cáceres, A., (2010). Estudio Comparativo de la Satisfacción Laboral Universitaria en el Núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. *Investigación y Posgrado (online)* 25 (1) 63-80. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65822264004>
- Rojas M.; Zapata A., & Grisales H. (2008). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior. *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública, 27 (2), 198-210*. Universidad de Antioquia. Medellín, Colombia.
- Rousseau, D. (2000) *Psychological Contracts Inventory. Technical Report. (Version 2)*. Carnegie Mellon University, Heinz School of Public Policy and Graduate School of Industrial Administration, Pittsburgh, Pennsylvania. Estados Unidos. Recuperado de: http://www.andrew.cmu.edu/user/rousseau/0_reports/PCI.pdf.
- Sánchez S., (2006). *Diseño de un modelo causal de satisfacción laboral: Aplicación en el sector servicios*. Tesis Doctoral. Universidad de Córdoba. Córdoba, España.
- Sánchez S., Artacho. C., Fuentes F., & López-Guzmán, T. (2007). Análisis de los determinantes estructurales de la satisfacción laboral. Aplicación en el sector educativo. *Estudios de economía aplicada*, 25 (3), 867-900. Área de Organización de Empresas Universidad de Córdoba.
- Solanes A., & Zaragoza B. (2010). Trabajo de preferencia o contrato indefinido? Un análisis de su impacto sobre el estado del contrato psicológico. *Revista Acciones e Investigaciones Sociales*. 57-77.
- Soria R. (2008). Emprendurismo, cultura, clima y comunicación organizacional y su aplicación a la pequeña y mediana empresa en la Zona Metropolitana de Guadalajara, México. *Red Académica Iberoamericana Global*. Grupo Eumednetu, Universidad de Málaga, España.

Spector P., (2002). *Psicología Industrial y Organizacional. Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional*. México: El Manual Moderno. pp. 189-215

Tena G. (2002). El contrato psicológico: relación laboral empresa-trabajador. Escuela Universitaria de Estudios Sociales. *Revista, Acciones e Investigaciones Sociales*, 85-107.

Topa G., Morales J. & Palací F. (2005). El cumplimiento del contrato psicológico y su relación con la cultura organizacional para nuevos veteranos; un análisis multigrupo. *Apuntes de Psicología Colegio Oficial de Psicología* 23, (1). 53-70. Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental y Universidad de Sevilla; Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, España

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 de las Organizaciones*. 20 (1) 31-45. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Madrid, España.

Topa, G., Morales, José F. (2008). Cambio Organizacional en la Educación Superior a Distancia: La Renegociación del Contrato Psicológico en los Empleados. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 16 (12). Consultado el 07 de septiembre de 2003 de <http://epeaa.asu/epaa/>

Uribe A., Garrido J., & Rodríguez A. (2011). Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 33, 1-16. Fundación Universitaria Católica del Norte Medellín, Colombia.

Velásquez A., O., Bedoya B., E. (2010). Una aproximación a los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de horas cátedra en la Ciudad de Medellín. *Revista Uni -Pluri/Versidad*, 10 (2). Universidad de Antioquia, Colombia.

Vesga J. (2006). *Contenido del contrato psicológico percibido en distintas modalidades de trabajo.. Perspectivas en psicología*, 10,. Universidad de San Buenaventura, Cali Colombia.

Vesga J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento Psicológico*, 9, (16)171-181. Pontificia Universidad Javeriana. Cali, Colombia.

Zapata, J. & Salgado B. (2006). Primer Encuentro de Profesores Temporales: Ocasionales y de Cátedra de las Universidades Públicas. *Revista Uni Pluri/Versidad*, 6 (2). Facultad de Educación Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia. Recuperado de: <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/unip/article/viewFile/11986/10862>

BIOGRAFÍA

Gloria Amparo Gómez López, es Magister en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo, Especialista en Multimedia para la Docencia, e Ingeniera Industrial. Coordinadora de Extensión y Relación con el Medio de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Católica de Colombia; Docente de la Universidad Cooperativa de Colombia. Se puede contactar en la Universidad Católica de Colombia, en el correo electrónico: gagomez@ucatolica.edu.co

Jaime Ferro Vásquez, Universidad Católica de Colombia. Correo electrónico: jferrov@gmail.com

