

XII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVII Jornadas de Investigación. XVI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. II Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. II Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2020.

Factores psicosociales y contrato psicológico en trabajadores en relación de dependencia de CABA y Gran Buenos Aires.

Córdoba, Esteban Hernán, Ferrari, Liliana Edith, Artigas, Maria Velia y Lupo, Luciano.

Cita:

Córdoba, Esteban Hernán, Ferrari, Liliana Edith, Artigas, Maria Velia y Lupo, Luciano (2020). *Factores psicosociales y contrato psicológico en trabajadores en relación de dependencia de CABA y Gran Buenos Aires. XII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVII Jornadas de Investigación. XVI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. II Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. II Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*
Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-007/767>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/etdS/1GH>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

FACTORES PSICOSOCIALES Y CONTRATO PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA DE CABA Y GRAN BUENOS AIRES

Córdoba, Esteban Hernán; Ferrari, Liliana Edith; Artigas, Maria Velia; Lupo, Luciano
Universidad de Buenos Aires. Facultad de Psicología. Buenos Aires, Argentina.

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es describir y analizar los factores psicosociales, el contrato psicológico y la cultura de trabajadores en relación de dependencia de CABA y Gran Buenos Aires. La misma forma parte del proyecto UBACyT: "Hacia un modelo contextual explicativo de los riesgos psicosociales y el acoso laboral: transformaciones de la cultura organizacional y del contrato psicológico en contextos de reforma". Se tomó una muestra no probabilística accidental simple de 1456 sujetos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) (20,19%) y del Gran Buenos Aires (GBA) (78,81%). El 44% es de género masculino y el 56% femenino, con una edad promedio de 32,47 años (DT=9,834; Mediana= 30 años; Máx.=66 años, Mín.=18 años). Se administraron un Cuestionario de datos socio-demográficos y socio-laborales, el Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales (CEFAP) (Ferrari; Filippi; Córdoba; Napoli & Trotta, 2017b) y el Cuestionario de Estado del Contrato Psicológico (Vauro Desiderio, 2013). Se han hallado relaciones significativas entre las dimensiones del estado del contrato psicológico y los factores de riesgo psicosociales. Asimismo, se han hallado diferencias significativas en los factores relevados según el género, el nivel de estudios y la tenencia de gente a cargo.

Palabras clave

Riesgo psicosocial - Contrato psicológico - Trabajo - Relación de dependencia

ABSTRACT

PSYCHOSOCIAL FACTORS AND PSYCHOLOGICAL CONTRACT IN WORKERS IN RELATIONSHIP OF DEPENDENCY OF CABA AND GREATER BUENOS AIRES

The objective of this research is to describe and analyze the psychosocial factors, the psychological contract and the culture of workers in relation to dependency of CABA and Greater Buenos Aires. It is part of the UBACyT project: "Towards an explanatory contextual model of psychosocial risks and labour harassment: transformations of organizational culture and psychological contract in reform contexts". A simple accidental non-probabilistic sample was taken from 1456 subjects from the Autonomous City of Buenos Aires (CABA) (20.19%) And Greater Buenos Aires (GBA) (78.81%). 44% is male and 56%

female, with an average age of 32.47 years (DT=9,834; Median 30 years; Max. 66 years, Min. 18 years). A Socio-Demographic and Socio-Labor Data Questionnaire, the Psychosocial Factor Assessment Questionnaire (CEFAP) (Ferrari; Filippi; Córdoba; Napoli & Trotta, 2017b) and the Psychological Contract Status Questionnaire (Vauro Desiderio, 2013). Significant relationships have been found between the dimensions of the state of the psychological contract and psychosocial risk factors. Significant differences have also been found in gender-based factors, level of study, and tenure of people in charge.

Keywords

Psychosocial risk - Psychological contract - Work - Relationship dependency

En los últimos años, las investigaciones en torno a la salud mental en las organizaciones vienen enfocándose desde una perspectiva salúgena (Sander y Córdoba, 2018). A ello viene contribuyendo, el auge de la psicología positiva que, siguiendo el camino iniciado por Jahoda (1958 citada en Filippi, 2008), reafuerza una perspectiva centrada en la evaluación de la vertiente positiva del bienestar personal y laboral (Salanova, Bakker y Llorens, 2006; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró, y Grau, 2000; Seligman, 2002; Warr, 1990, 1997).

Asimismo, Ferrari, Córdoba y Bergara (2018) señalan que cuando se habla de riesgo psicosocial, se hace referencia a la salud mental; y cuando se habla de salud mental indirectamente se habla de bienestar psicológico, incluso dicha salud mental tiene que ver con las relaciones en el trabajo, dentro de las cuales se puede considerar al contrato psicológico un exponente de cómo ve el trabajador su relación con la organización, con sus jefes y con sus compañeros.

Los estudios más actuales tienden a asociar estos efectos con los factores psicosociales, perspectiva que hereda y supera la concepción tradicional de las CYMATS (Neffa, De la Garza Toledo & Muñoz Terra, 2009 Neffa, 2013).

Esta sustitución se refleja en la definición de OIT-OMS (1986) de los factores psicosociales como la relación que se establece entre ambiente laboral y trabajador, que incluyen en el caso del ambiente a la organización y el proceso de trabajo, las condiciones y la satisfacción asociada a la actividad; y para el trabajador,

sus necesidades y competencias, cultura y situación personal por fuera del trabajo. De la relación entre ambas dimensiones se establece la condición de bienestar/padecimiento derivados que afectan a individuos y colectivos (Ferrari y Filippi, 2018).

Por lo cual, la psicología de las organizaciones y del trabajo avanza en posibilitar la comprensión entre dichos factores, su impacto y los procesos involucrados en las conexiones con los contratos psicológicos implicados en los trabajadores, de las personas en sus lugares de trabajo.

Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales y la violencia laboral en contextos organizacionales, tienen su génesis en las dimensiones como variable ambiente y contexto y en particular con la organización y gestión del trabajo, los factores psicosociales, la cultura y la justicia organizacional y el modo en que las mismas impactan en las relaciones, percepciones, expectativas y la salud de los trabajadores (Ferrari, Bordalejo, Córdoba, Artigas, y Ingusci, 2017a). Por lo cual, se requiere una comprensión de ello, a partir del análisis de sus relaciones dentro del entramado del tejido organizacional.

Tución define los llamados factores de riesgo psicosocial como los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales y extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas” (Díaz Naranjo, 2011, p.82).

En relación al desempeño de las personas, las acciones pueden diferir pero se han encontrado algunos parámetros comunes como buscar redes internas ante la situación de hostigamiento, tales como testigos, aliados, soportes que logren escucharlos e intervenir en las situaciones conflictivas, los cuales pueden ser desde el espacio terapéutico hasta la denuncia concreta (Artigas, Ferrari, Córdoba, 2018). Se podría pensar que existen tantas estrategias de afrontamiento como personas que trabajan, dado que cada uno puede encontrar el modo creativo, único e irreplicable de afrontar este fenómeno que devasta la vida en las organizaciones.

Contrato psicológico

Ferrari y Filippi (2018) establece que el contrato psicológico, en sus orígenes fue concebido como un conjunto de expectativas implícitas mutuas entre el trabajador y la organización (i. e. Alcover De La Hera, 2002).

Posteriormente, se ha sido definido como: las creencias de un individuo con respecto a los términos y condiciones de un acuerdo de intercambio recíproco entre la persona y otra parte. Incluye la creencia de que se ha hecho una promesa y se ha ofrecido una consideración a cambio, comprometiendo a las partes a un conjunto de obligaciones recíprocas. (Rousseau, 1989) De esta manera, el contrato psicológico pasó de ser una

relación de intercambio, donde ambas partes eran capaces de sostener expectativas sobre la conducta del otro, a convertirse en un constructo intrapersonal, donde la relación de intercambio sigue existiendo, pero desde el punto de vista del trabajador (Rousseau, 1989; Rousseau y Greller, 1994a).

El contrato psicológico constituye un esquema que permite que los empleados definan qué implica la relación de empleo y provee una guía para la recolección e interpretación de promesas intercambiadas. Así las promesas son percepciones subjetivas de lo que se expresó y su significado, y no una realidad objetiva (De Vos, Buyens, y Schalk, 2005 citados en Olza, 2015). Para Guest (1998) las promesas generan un mayor compromiso psicológico que las expectativas generales. Rousseau (1989a) distingue entre dos tipos de promesas: las que surgen de las palabras, de forma oral o escrita, y las que se derivan de la interpretación de acciones. Esta última parte sugiere que existe una promesa cuando hay condiciones de contexto que crean expectativas en el otro. La autora destaca la importancia del contexto, señalando que existen determinadas situaciones de las cuales es más probable que se deriven promesas.

En lo referente a las investigaciones sobre contrato psicológico, varios estudios encontraron una relación entre la dimensión relacional de los contratos y la satisfacción en el trabajo y la intención (Conway, 2002). Otros exploraron el incumplimiento del contrato, esta amenaza la ruptura del vínculo (Franklin y Krieger, 2011). El incumplimiento es la cognición por parte del empleado de que la organización ha fallado en mantener una o más obligaciones dentro del contrato psicológico en una manera proporcional con las contribuciones hechas por él (Morrison y Robinson, 1997). La percepción del incumplimiento puede no traer consecuencias en el desempeño (Wellin, 2007).

Vauro Desiderio (2013), señala que el contrato es, por tanto, altamente informal, no escrito y se desarrolla a medida que el individuo interactúa con la organización, de forma que cambia con el tiempo a la par que cambian las necesidades de la organización. Así cambiarán también las expectativas, convirtiendo el contrato psicológico en un contrato dinámico que debe negociarse constantemente.

Por lo cual, el estudio del estado del contrato psicológico se focaliza específicamente en la percepción del trabajador en relación a la expectativa previa generada sobre el cumplimiento/incumplimiento de las promesas y obligaciones por parte de la organización, contenidas en el contrato psicológico, aquellas que le correspondían como parte del trato, y también se analiza la percepción del trabajador sobre su percepción de justicia y confianza organizacional.

Metodología

Objetivo

- Describir y analizar los factores psicosociales y el contrato psicológico de trabajadores en relación de dependencia de CABA y Gran Buenos Aires.

Tipo de estudio o diseño

El estudio es empírico, no experimental, descriptivo-correlacional, transversal con un abordaje cuantitativo.

Muestra

Se tomó una primera muestra no probabilística accidental simple de 1456 sujetos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) (45%) y del Gran Buenos Aires (GBA) (55%). El 44% es de género masculino y el 56% femenino, con una edad promedio de 32,47 años (DT=9,834; Mediana= 30 años; Máx.=66 años, Mín.=18 años). En cuanto al nivel de estudios, un 0,3% tenían un nivel de primario incompleto (incluye educación especial). Un 2,4% dijo tener el primario completo, un 8,8% secundario incompleto, un 27,5% secundario completo, un 9,4% superior terciario incompleto, un 11,3% superior terciario incompleto, un 28,8% superior universitario incompleto, un 11,4% superior universitario incompleto y un 0,2% eligió no contestar. En cuanto al puesto jerárquico, un 86,4% tiene gente a cargo y un 13,6% no tiene gente a cargo.

Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Para esta primera parte se utilizó un cuestionario autoadministrado compuesto por:

- Cuestionario de datos socio-demográficos y socio-laborales (construido ad-hoc para la presente investigación).
- Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales (CEFAP) (Ferrari; Filippi; Córdoba; Napoli & Trotta, 2017b), también adaptado, modificado y validado en base al cuestionario IS-TAS21 (Moncada, Llorens, Kristensen, 2002) Todos los factores mostraron una alta consistencia interna, con valores alfa de Cronbach comprendidos entre .49 (Relación salud-trabajo) y .92 (Apoyo Social y Estima).
- Cuestionario de Estado del Contrato Psicológico (Vauro Desiderio, 2013) El mismo está compuesto por 14 ítems y mostró altos niveles de fiabilidad (Alfa de Cronbach: .886).

Procedimiento

La recolección de datos para la presente muestra se realizó en diferentes organizaciones públicas y privadas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) y del Gran Buenos Aires (GBA). Los instrumentos fueron completados en su mayoría por los propios participantes, pues los mismos estaban diseñados para su autoadministración. Luego de firmar el consentimiento informado pertinente, fueron entregados personalmente a los traba-

adores que estuvieron presentes los días en que se realizó el procedimiento.

Resultados

Tabla I

Correlaciones de la variable cumplimiento del contrato

	Cumplimiento del contrato	p
Exigencias Psicológicas del puesto	-.197	<.01
Trabajo Activo	.287	<.01
Inseguridad	-.250	<.01
Apoyo social y estima	.499	<.01
Doble presencia	-.077	<.01
Autonomía	.223	<.01
Seguridad Laboral	-.243	<.01
Condiciones laborales	-.420	<.01
Sintomatología	-.250	<.01
Relación salud-trabajo	-.052	,051
Motivación laboral	-.298	<.01

Nota: coeficiente utilizado: Rho de Spearman

Se hallaron relaciones significativas directas entre el factor cumplimiento del contrato y las variables trabajo activo, apoyo social y estima y autonomía.

Por otro lado, se observaron relaciones significativas inversas con las variables exigencias psicológicas del puesto, inseguridad, doble presencia, seguridad laboral, condiciones laborales, sintomatología y motivación laboral.

No se halló relación significativa con la variable relación salud-trabajo.

Tabla II
Correlaciones de la variable Confianza

	Confianza	p
Exigencias Psicológicas del puesto	-.261	<.01
Trabajo Activo	.357	<.01
Inseguridad	-.241	<.01
Apoyo social y estima	.551	<.01
Doble presencia	-.073	<.01
Autonomía	.254	<.01
Seguridad Laboral	-.268	<.01
Condiciones laborales	-.460	<.01
Sintomatología	-.323	<.01
Relación salud-trabajo	.002	.943
Motivación laboral	-.366	<.01

Nota: coeficiente utilizado: Rho de Spearman

Se hallaron relaciones significativas directas entre el factor cumplimiento del contrato y las variables trabajo activo, apoyo social y estima y autonomía.

Por otro lado, se observaron relaciones significativas inversas con las variables exigencias psicológicas del puesto, inseguridad, doble presencia, seguridad laboral, condiciones laborales, sintomatología y motivación laboral.

No se halló relación significativa con la variable relación salud-trabajo.

Tabla III
Correlaciones de la variable Justicia

	Justicia	p
Exigencias Psicológicas del puesto	-.296	<.01
Trabajo Activo	.275	<.01
Inseguridad	-.258	<.01
Apoyo social y estima	.562	<.01
Doble presencia	-.070	<.01
Autonomía	.233	<.01
Seguridad Laboral	-.216	<.01
Condiciones laborales	-.394	<.01
Sintomatología	-.312	<.01
Relación salud-trabajo	-.002	.932
Motivación laboral	-.431	<.01

Nota: coeficiente utilizado: Rho de Spearman

Se hallaron relaciones significativas directas entre el factor cumplimiento del contrato y las variables trabajo activo, apoyo social y estima y autonomía.

Por otro lado, se observaron relaciones significativas inversas con las variables exigencias psicológicas del puesto, inseguridad, doble presencia, seguridad laboral, condiciones laborales, sintomatología y motivación laboral.

No se halló relación significativa con la variable relación salud-trabajo.

Diferencias entre grupos Tabla IV

Diferencias grupales según sexo (Prueba U de Mann-Whitney)

Variable	Femenino		Masculino		U	P
	N	Rango Promedio	N	Rango Promedio		
Exigencias Psicológicas del puesto	800	749,91	629	670,60	223675,00	<.00
Trabajo Activo	796	712,19	624	708,34	247007,00	.853
Inseguridad	804	740,98	631	688,72	235185,50	<.02
Apoyo social y estima	787	688,95	620	723,11	232123,50	.105
Doble presencia	744	761,82	587	544,56	147076,00	<.00
Autonomía	803	692,06	631	749,88	232915,50	<.01
Seguridad Laboral	802	711,08	626	718,88	248284,50	.714
Condiciones laborales	789	723,49	627	689,64	235526,50	.071
Sintomatología	789	781,65	619	606,17	183328,00	<.00
Relación salud-trabajo	802	680,46	628	760,25	223727,00	<.00
Motivación laboral	799	741,86	623	672,56	224627,50	<.01
Cumplimiento del contrato	783	683,84	613	717,23	228510,50	.124
Confianza	793	675,33	619	746,44	220712,50	<.01
Justicia	795	682,65	617	737,23	226296,50	.012

Se encontraron diferencias significativas según sexo en las variables exigencias psicológicas del puesto, inseguridad, doble presencia, autonomía, sintomatología, relación salud-trabajo, motivación laboral y confianza. En personas de sexo femenino se encontraron mayores puntuaciones en las variables exi-

gencias psicológicas del puesto, inseguridad, doble presencia, sintomatología y motivación laboral. En personas de sexo masculino se encontraron mayores puntuaciones en las variables autonomía, relación salud- y confianza. En las demás variables no se encontraron diferencias significativas.

Tabla V
Diferencias grupales según si cuenta con gente a cargo (Prueba U de Mann-Whitney)

Variable	Sin gente a cargo		Con gente a cargo		U	P
	N	Rango Promedio	N	Rango Promedio		
Exigencias Psicológicas del puesto	1249	725,55	198	714,21	121713,50	.711
Trabajo Activo	1241	699,17	197	847,54	97014,50	<.00
Inseguridad	1255	733,60	198	685,19	115967,00	.119
Apoyo social y estima	1230	701,61	194	781,57	105911,00	<.00
Doble presencia	1164	674,31	184	675,69	106869,50	.963
Autonomía	1254	706,42	198	853,65	98971,00	<.00
Seguridad Laboral	1248	736,86	198	639,27	106874,50	<.00
Condiciones laborales	1237	727,47	197	654,92	109516,50	<.00
Sintomatología	1234	715,37	192	701,49	116158,00	.652
Relación salud-trabajo	1250	724,68	198	723,34	123521,00	.965
Motivación laboral	1244	732,74	196	642,79	106681,50	<.00
Cumplimiento del contrato	1225	695,09	188	784,61	100558,50	<.00
Confianza	1233	699,34	197	816,64	101525,00	<.00
Justicia	1235	706,64	195	771,64	121713,50	<.05

Se encontraron diferencias significativas según si cuenta con gente a cargo en las variables trabajo activo, apoyo social y estima, autonomía, seguridad laboral, condiciones laborales, motivación laboral, cumplimiento del contrato, confianza y justicia. En personas con gente a cargo se encontraron mayores puntuaciones en las variables trabajo activo, apoyo social y estima,

autonomía, cumplimiento del contrato, confianza y justicia. En personas sin gente a cargo se encontraron mayores puntuaciones en las variables seguridad laboral, condiciones laborales y motivación laboral. En las demás variables no se encontraron diferencias significativas.

Tabla VI
Diferencias grupales según nivel de estudios (Prueba U de Mann-Whitney)

Variable	No universitarios		Universitarios		U	P
	N	Rango Promedio	N	Rango Promedio		
Exigencias Psicológicas del puesto	1249	702,06	162	736,38	96247,000	,291
Trabajo Activo	1242	689,10	160	797,78	83955,500	,001
Inseguridad	1254	717,64	162	637,77	90115,500	,016
Apoyo social y estima	1229	687,00	159	752,49	88485,000	,045
Doble presencia	1165	653,54	151	696,74	82184,000	,172
Autonomía	1253	697,48	162	789,35	88314,500	,003
Seguridad Laboral	1250	727,78	160	531,43	72148,500	,000
Condiciones laborales	1238	710,52	161	619,13	86639,500	,002
Sintomatología	1232	695,51	159	699,77	97345,000	,896
Relación salud-trabajo	1253	713,93	159	647,92	90298,500	,046
Motivación laboral	1244	709,04	159	646,91	90138,500	,057
Cumplimiento del contrato	1223	676,57	155	791,49	78974,500	,001
Confianza	1232	689,29	161	756,03	89672,500	,047
Justicia	1234	692,34	160	737,33	92347,500	,182

Se encontraron diferencias significativas según el nivel de estudios en las variables trabajo activo, inseguridad, apoyo social y estima, autonomía, seguridad laboral, condiciones laborales, relación salud-trabajo, cumplimiento del contrato y confianza. En universitarios se encontraron mayores puntuaciones en las variables trabajo activo, apoyo social y estima, autonomía, cumplimiento del contrato y confianza. En no universitarios se encontraron mayores puntuaciones en las variables inseguridad, seguridad laboral, condiciones laborales y relación salud-trabajo. En las demás variables no se encontraron diferencias significativas.

Discusión

Según los resultados hallados, se puede considerar que la ruptura del contrato psicológico es un factor de riesgo asociado a la percepción de riesgos psicosociales en el contexto laboral de los trabajadores relevados.

Con los factores protectores las correlaciones halladas son positivas, lo que implica que aquellos entornos laborales donde predominen el trabajo activo, la autonomía y halla un equilibrio entre el trabajo y el hogar, las probabilidades de percibir dicho entorno como amenazante es baja como así también la posibilidad de ruptura del contrato psicológico.

Sin embargo, en entornos en los cuales se perciban condiciones de sobrecarga física y mental y condiciones de precarización laboral, la probabilidad de ruptura del contrato psicológico es mayor.

Asimismo, tanto la percepción de riesgos psicosociales como la ruptura del contrato psicológico varían en función de variables como el género, la tenencia de gente a cargo y el nivel de estudios.

No obstante, aún queda mucho camino que recorrer, pues falta descubrir el rol de otras variables sociolaborales y como la cultura organizacional interfiere en este interjuego de factores estudiados. Dichos estudios están en proceso de ejecución por parte del equipo de investigación del Ubacyt que avala esta investigación y formará parte de futuras presentaciones.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcover De La Hera, C. (2002) El contrato Psicológico. España: Ed. Aljibe.
- Argyle, M. (1992a). *La Psicología de la Felicidad*. Madrid, España: Alianza Editorial.
- Artigas, M. V., Ferrari, L. & Córdoba, E. (2018). *Vivir de cerca el acoso laboral: el rol del testigo en una situación de violencia en los lugares de trabajo*. Jornadas de Investigación 2018. Universidad Nacional de Rosario.
- Beltrán Cabejo A. (2014). *Factores psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el período 2002-2012*. Disponible en <http://repository.urosario.edu.co>
- Blanch, J.M. (2005). *Estudio de calidad de vida laboral en el subempleo*. En J. Romay, J. Salgado, M. Romani y D. Robla (Comps.). *Psicología de las Organizaciones, del Trabajo y Recursos Humanos y de la Salud* (pp.79-87). Madrid: Biblioteca Nueva.

- Blanch, J.M. (2006). *Estudio internacional sobre la calidad de la experiencia laboral en el capitalismo flexible*. In X. Díaz, L. Godoy, A. Stecher y J. P. Toro (Coords.). Trabajo, identidad y Vínculo Social. Reflexiones y experiencias en el capitalismo flexible (pp. 75-107). Santiago de Chile: CEM- UDP.
- Blanch, J.M. (2009). *Propiedades psicométricas de las escalas del cuestionario. Estudio piloto*. Documento interno de trabajo del grupo investigación Colaborando. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Blanch, J.M. & Cantera, L. (2009). El Malestar en el Empleo Temporal Involuntario. Malaise in Involuntary Temporary Employment. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 25, 59-70.
- Blanch, J.M., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26 (2), 157-170.
- Blanco, A., & Díaz, D. (2005). El bienestar social: su concepto y medición. *Psicothema*, 17 (3), 580-587.
- Cifre Gallego, E., Mateu Mahiques, J. & Salanova Soria, M. (2000). Validación del modelo vitamínico de Warr mediante regresión no paramétrica localmente ponderada. *Psicothema*, 12, (2), pp. 135-139.
- Cornejo Chabez R. (2009). *Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile*. Recuperado el 12/06/2017 en <http://www.cedes.unicamp.br>
- Díaz Naranjo, D.L. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Rev CES Salud Pública*, 2 (1), 80-84.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-43.
- Diener, E., & Suh, E. (2001). *Culture and Subjective Well-Being*. Cambridge, Ma: MIT Press.
- Diener, E., Oishi, S. & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425.
- Duro Martin, A. (2003). Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud Laboral: hacia un modelo de componentes comunes para el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial. Fundamentos teóricos. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 56.
- Ferrari, L., Córdoba, E. & Bergara, V. (2018). *Trabajo y Salud: El Rol de los Factores de Riesgo Psicosocial*. Jornadas de Investigación 2018. Universidad Nacional de Rosario.
- Ferrari, L. & Filippi, G. (2018). Proyecto UBACyT N° 20020130100419BA: *Hacia un Modelo Contextual Explicativo de los Riesgos Psicosociales y el Acoso Laboral: Transformaciones de la Cultura Organizacional y del Contrato Psicológico en Contextos de Reforma.*, Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología-UBA. Período 2014-2017
- Ferrari, L., Bordalejo, M. P., Córdoba, E., Artigas, M. V. & Ingusci, E. (2017a) Building a map of psychosocial risks and its value in an intervention process aimed for its neutralizing." *18th Congress of the European Association of Work and Organizational Psychology*. EAWOP. Dublin, Irlanda
- Ferrari, L., Filippi, G. L., Córdoba E., Cebej, M. C., Napoli, M. L., Trotta, M. F. et al. (2017b). *Cuestionario de evaluación de factores psicosociales (CEFAP): estructura y propiedades psicométricas*. XXIII Anuario de investigaciones. Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología, UBA. ISSN 0329-5885 (impresa). ISSN 1851-1686.
- Ferrari, L. (2007). *Insignificanzaciones y Resignificaciones del Trabajador Precario. Estudio de la Experiencia de Trabajo en Buenos Aires entre el 2003 y el 2005*. Tesis doctoral. Hemeroteca, UAB, España.
- Filippi, G. (1998). *El aporte de la Psicología del Trabajo a los procesos de mejora organizacional*. (3era. Ed.). Buenos Aires: Eudeba
- Filippi, G. (2000). El nuevo sujeto laboral. *Decisiones en RR.HH.*, 1, 16-19.
- Filippi, G. (2008). El Significado y el Valor del Trabajo en Distintos Grupos Socio-Laborales de Argentina en los Albores del Siglo XXI. Tesis Doctoral. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Buenos Aires.
- González, P. (2014). Relación del Clima Organizacional en el Bienestar Laboral en una Corporación de Telecomunicaciones en el Ecuador. *Rev Ciencia y Tecnología*, 8: 41-53.
- Keyes, C., Ryff, C. & Shmotkin, D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007-1022.
- Marsollier, R. & Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10 (1), 209-220. Recuperado el 15/04/2017 desde <http://www.psicoperspectivas.cl>
- Medá, D. (1998). *El Trabajo: Un Valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa. Cap. 4: Acto II: el trabajo, esencia del hombre.
- Ministerio de la Protección Social de Bogotá (2008). *Resolución 002646*, cap. I, art. N°3.
- Moncada, S., Llorens, C., Font, A., Galtés, A. & Navarro, A. (2008). Exposición laboral a riesgos psicosociales en población asalariada en España (2004-05): valores de referencia del cuestionario COPSQO ISTAS21. *Revista Española de Salud Pública*, 82 (6), 667-675.
- Moncada, S., Llorens, C. & Kristensen, T. S. (2002). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Método Ista 21 (CoPsoQ). España: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). ISBN: 84-609-0559-4
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A. & Kristensen, T. (2005). ISTAS21 COPSQO: versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 8 (1), 18-29.
- Neffa, J. (2013). Condiciones y medio ambiente de trabajo y su impacto sobre la salud psíquica y mental. Conferencia Central en XII Jornadas Universitarias de Psicología del Trabajo: "El Rol del Psicólogo en el Fortalecimiento de la Identidad y el Bienestar de los trabajadores" Trabajo y Secretaría de Extensión, Cultura y Bienestar Universitario, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. 6 de julio de 2013.
- Neffa, J., De la Garza Toleado, E. & Muñoz Terra, L. (Comp.) (2009). Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales. Buenos Aires: CLACSO.

- Olza, M. I. (2015). *Construcción y reconstrucción del contrato psicológico: El caso de un programa de jóvenes profesionales 2005*. Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires.
- Organización Mundial de la Salud. (2008). *Serie Protección de la Salud de los Trabajadores, 6*. Francia: WHO. Extraído el 28 Diciembre, 2017 de http://whqlibdoc.who.int/publications/2008/9789243591650_spa.pdf
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal* 2, 2, 389 - 400.
- Rousseau, D. M. (1998a). The "problem" of the psychological contract considered. *Journal of organizational behavior*, 19, pp 665-671.
- Rousseau, D. M. (2001). Schema, promise and mutuality: The building blocks of the psychological contract. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, pp. 511-541.
- Rousseau, D. M., & Greller, M. (1994a). Human resource practices: administrative contract makers. *Human Resource Management*, 33, 385-401.
- Ryff, C. & Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.
- Salanova, M., Bakker, A., & Llorens, S. (2006). Flow at Work: Evidence for a Gain Spiral of Personal and organizational Resources. *Journal of Happiness Studies*, 7, 1- 22.
- Salanova, M., Gracia, F. & Peiró, J. M. (1996). *Significado del Trabajo y valores laborales*. En J. M. Peiró y F. Prieto. Tratado de Psicología del Trabajo, Volumen II. Madrid: Síntesis.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "engagement": ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 117-134.
- Sander, A., & Córdoba, E. (2018). *Condiciones de Trabajo y Clima Sociolaboral: su relación con el Bienestar Psicológico Laboral en empleados residentes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Gran Buenos Aires*. X Congreso Internacional de Investigación y Practica Profesional en Psicología XXV Jornadas de Investigación XIV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR "Nuevas tecnologías: subjetividad, vínculos sociales. Problemas, teorías y abordajes". Buenos Aires, 28/11 al 01/12 de 2018.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55, 3-6.
- Vauro Desiderio, M. R. (2013). *El estado del contrato psicológico y su relación con la calidad de vida laboral en profesionales de la salud de Chile*. Tesis de doctorado en Psicología Social y Antropología de las organizaciones. Universidad de Salamanca.
- Warr, P. (1987). *Work, Unemployment and Mental Health*, Oxford, Clarendon Press. — (1996). Employee Well-being» en WARR P.B. (Ed). *Psychology at work* (4ªed.), Harmondsworth, Penguin, 224-253.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.