

Desarrollo y Validación de la Escala de Contrato Psicológico Organizacional

Ernesto Rosario-Hernández, Ph.D.¹

Escuela de Medicina de Ponce

Dra. Lillian V. Rovira Millán, Ph.D.

Universidad de Puerto Rico en Cayey

Resumen

El propósito del presente estudio fue desarrollar y validar una escala para medir el contrato psicológico organizacional. La escala desarrollada fue validada con una muestra de 256 empleados puertorriqueño de los cuales el 50.8% (130) eran mujeres, 39.5% (105) eran hombres y un 9.8% (25) que no respondió a la pregunta del género. Todos los participantes estaban empleados, lo cual fue el criterio para su participación en el estudio. Los resultados sugieren a través de la técnica de análisis de factores, que la variabilidad de la escala fue causada por dos factores: uno que mide contrato psicológico organizacional y otro que mide deseabilidad social, tal y como fue propuesto por los autores. La confiabilidad de la escala fue igual a .88.

Palabras claves: *Contrato psicológico, obligaciones, percepción*

Abstract

The aim of this study was to develop and validate a scale to measure organizational psychological contract. The developed scale was validated with a sample of 256 Puerto Rican employees in which 50.8% (130) were women, 39.5% (105) men, and 9.8% (25) did not respond to the gender question. All subjects were employed, which was the criteria for their participation. The results suggest, through factor analysis technique, that variability of the scale was caused by two factors: one which measures organizational psychological contract and a second one which measures social desirability as proposed by the authors. The reliability coefficient was .88.

Key words: *Psychological contract, obligations, perception*

¹ Para comunicarse con los autores puede escribir al siguiente correo electrónico: ernestor@coqui.net

La relación de trabajo ha pasado por un gran número de cambios significativos en los últimos años. Gran parte de esta transformación se debe al efecto de la globalización, al aumento dramático de las compañías que se fusionan, a la reestructuración en las organizaciones, a las cesantías en los trabajos y al gran número de cambios que permea en toda la vida organizacional (Kissler, 1994; McLean Parks & Kidder, 1994).

Las obligaciones laborales descansan en un contexto de intercambio social, lo que constituye un contrato psicológico (Rousseau, 1989; Rousseau & Parks, 1992). Las obligaciones son los componentes básicos en una relación de intercambio social. Según Clark & Mills (1979), una relación de intercambio social permea en los negocios y actividades organizacionales de la cual se espera que resulte en algún beneficio futuro que sea comparable con pasados beneficios adquiridos a base de las contribuciones hechas.

Robinson, Kraatz & Rousseau (1994) señalan que las obligaciones percibidas son la base del contrato psicológico. Según Rousseau (1989), el contrato psicológico consiste de un conjunto de creencias o percepciones individuales con respecto a las obligaciones recíprocas entre el patrono y el empleado. Robinson et al. añaden que el contrato psicológico del empleado especifica o define la contribución que él cree le debe a su patrono y

el incentivo que a cambio él cree que le debe el patrono.

Algunos autores (Morrison & Robinson, 1997; Robinson, 1996) señalan que el contrato psicológico se incumple cuando el empleado percibe que su organización le ha fallado en proporcionarle una o más de las obligaciones que establece dicho contrato psicológico. Según Turnley, Bolino, Lester & Bloodgood (2003), el incumplimiento del contrato psicológico se asocia a un desempeño pobre del empleado. Más allá, estos autores añaden que debido a que la contribución del empleado a la organización se ve afectada, el incumplimiento del contrato psicológico puede tener un impacto negativo a largo plazo en la ejecución organizacional.

Según Freese & Schalk (1996), por muchos años la influencia de la relación entre el patrono y el empleado sobre la interpretación en la práctica organizacional ha sido descuidada por los gerentes de recursos humanos. Añaden que hoy en día, investigadores y consultores utilizan el concepto de contrato psicológico para explicar las diferencias en conductas entre los empleados.

Según Rousseau (2001), el entendimiento de las dinámicas del contrato psicológico en las organizaciones es sumamente difícil sin tener investigaciones que la ayuden a formar. Más difícil resulta si no se tienen instrumentos que ayuden a medirla. Es por esta razón que el propósito principal de la presente investigación lo fue el desarrollar y validar una escala para medir los niveles de contrato psicológico

Percibido por los empleados en las organizaciones en Puerto Rico.

MÉTODO

Participantes

En el presente estudio participaron 256 empleados. Los mismos fueron seleccionados por disponibilidad y se les garantizó su voluntariedad, anonimato y el derecho de abandonar la investigación cuando lo consideraran necesario.

Los participantes estaban empleados, ya que este fue un criterio para su participación. Esta muestra estuvo compuesta por un 50.8% (130) mujeres y un 39.5% (101) hombres. Un 9.8% (25) no respondió a la pregunta del género. En cuanto a la edad de los participantes, un 77% (197) se encontraba entre las edades de 21 a 45 años de edad.

El nivel de escolaridad promedio de los participantes fue igual a 16.00 años, con una desviación estándar igual a 2.41. El nivel mínimo de escolaridad fue igual a un noveno grado y el máximo un doctorado. En cuanto al estado civil de los participantes, un 35.2% (90) estaba soltero, 52.0% (133) casado, 1.2% (3) viudo, 8.2% (21) divorciado y un 3.5% (9) no respondió a la pregunta del estado civil.

Un total igual a 29.7% (76) trabajaba para la empresa pública estatal, 5.5% (14) para la pública federal, 51.6% (132) para la empresa privada, 5.9% (15) poseía negocio propio, y un 7.4% (19) no respondió a la pregunta del tipo

de empresa para la cual trabajaba. Un total igual a 64.1% (164) tenía un empleo permanente, 14.1% (36) temporero y 21.9% (56) no respondió a la pregunta del tipo de empleo.

Un total igual a 15.6% (40) de los participantes ocupaba un puesto gerencial, 77.7% (199) un puesto no gerencial y un 6.6% (17) no respondió a la pregunta del tipo de puesto. En cuanto al tiempo trabajando para su actual organización, se puede apreciar en la tabla 1, la distribución de frecuencias por el tiempo trabajando:

Tabla 1

Distribución de frecuencias del tiempo trabajando en la actual organización de los participantes

Años Trabajando	Frecuencia	Por ciento
0 - 5 Años	111	36.0
6 - 10 Años	51	19.9
11 - 15 Años	40	15.6
16 - 20 Años	14	5.5
21 - 25 Años	12	4.7
26 - 30 Años	11	4.3
31 ó más Años	8	3.1
TOTALES	256	100

Instrumentos

Primeramente, se utilizó una hoja de datos sociodemográficos con la cual se recogió información de los participantes relacionada con el género, edad, estado civil, ingreso anual, entre otras variables, para poder describir la muestra del presente estudio.

También se utilizó la Escala Metodológica de Deseabilidad Social desarrollada por Rosario-Hernández y Rovira Millán (2002). Esta escala está compuesta por once reactivos los cuales pretenden medir la tendencia de los probandos a contestar una prueba de acuerdo a lo que éstos piensan que es aceptado socialmente.

Esta se contesta en un formato de escala Likert que va desde Totalmente en Descuento hasta Totalmente en Acuerdo en un continuo numérico del 1 al 6. La validez de la escala está apoyada en un análisis de factores el cual sustenta su validez de constructo. Por otro lado, la confiabilidad de la escala se estableció a través del alfa de Cronbach el cual fue igual a .86.

Por último, se utilizó la Escala de Contrato Psicológico Organizacional, la cual se desarrolló mediante una escala Likert y representa una de las escalas más utilizadas en la medición de actitudes por su fácil construcción (DeVellis, 1991). La escala estuvo compuesta por 12 aseveraciones, las cuales expresaban cuan obligado estaba el patrono con el empleado en proveerle una serie de beneficios.

Procedimiento

Para la construcción de la Escala de Contrato Psicológico Organizacional, inicialmente se desarrollaron 12 reactivos en total. Estos reactivos fueron desarrollados basándose en lo encontrado en la revisión de literatura.

Luego la escala fue administrada a los 256 participantes para llevar a cabo un análisis

de reactivos y factores para determinar la contribución de cada reactivo a la validez y confiabilidad de la escala. Los datos fueron analizados con un programa SPSS, versión 11.0, en una computadora personal compatible con la IBM.

RESULTADOS

Según el análisis de reactivos, los 12 reactivos cumplieron con los criterios de selección. Esto es, todo aquel reactivo con un índice de discriminación igual o mayor a .30, fue seleccionado para ser factorizado. En la tabla 2, se puede apreciar los índices de discriminación de los reactivos de la Escala de Contrato Psicológico Organizacional.

Tabla 2

Índices de discriminación de los reactivos de la Escala de Contrato Psicológico Organizacional

Reactivo	Índice de Discriminación
1. Promociones / Ascensos	.60
2. Buen Salario	.67
3. Adiestramientos	.47
4. Desarrollo para su carrera	.62
5. Trabajo Seguro	.57
6. Buenas condiciones de trabajo	.63
7. Buenos beneficios marginales	.69
8. Buen sistema de retiro	.69
9. Cuido de niños	.48
10. Cuido de envejecientes	.44
11. Facilidades para ejercitarse físicamente (gimnasio)	.45
12. Programa de ayuda al empleado	.65

También se llevó a cabo un análisis de factores con el propósito de seleccionar los reactivos que más apoyaran la validez de constructo del instrumento de acuerdo a las cargas factoriales de los mismos en el factor al cual pertenecían teóricamente. Se estableció una carga factorial igual o mayor a .30 en el factor al cual supuestamente pertenecía y menos de .30 en los demás factores como criterio mínimo para la selección de los reactivos, tal y como lo sugiere Kline (1993). Además, se llevó a cabo el análisis de factores para confirmar el número de factores que subyacen la Escala de Contrato Psicológico Organizacional. Como parte de este procedimiento, se realizó el análisis de factores a través de la técnica de máxima verosimilitud con una rotación "varimax". Como lo demuestran las tablas 3 y 4, se trató de extraer dos factores, uno para la escala de Contrato Psicológico Organizacional y otro para la Escala de Deseabilidad Social.

Según la tabla 3, el total de varianza explicada por cada factor, está en la columna de valor Eigen y la próxima columna contiene el por ciento de la variación total atribuible a cada factor. El total de la varianza explicada por los dos factores fue igual a 46.285%, aunque la Escala de Contrato Psicológico Organizacional por sí sola explica 20.885% de la varianza.

Tabla 3

Análisis de factores a través del método de máxima verosimilitud con una rotación "varimax" para dos (2) factores

Factor	Valor Eigen	Por Ciento Variación Explicada	Por ciento Acumulado
1	5.842	25.401	25.401
2	4.803	20.885	46.285

En la tabla 4, se puede apreciar los cargas factoriales de los reactivos pertenecientes a la Escala de Contrato Psicológico Organizacional en los dos factores. Un total de 12 reactivos obtuvo una carga factorial igual o mayor a .30 en el segundo factor, pero ninguno de los reactivos obtuvo cargas factoriales mayores a .30 en el primer factor. Mientras que los reactivos pertenecientes a la Escala de Deseabilidad Social, obtuvieron cargas factoriales iguales o mayores a .30 en el primer factor y menos de .30 en el segundo factor.

Tabla 4

Cargas Factoriales de los reactivos pertenecientes a la Escala de Contrato Psicológico Organizacional y la Escala de Deseabilidad Social

Escala	Reactivo	Factor 1	Factor 2	
Contrato Psicológico	1		.67	
	2		.75	
	3		.57	
	4		.68	
	5		.65	
	6		.74	
	7		.79	
	8		.74	
	9		.38	
	10		.32	
	11	.12	.35	
	12		.66	
Deseabilidad Social	1		.60	
	2		.65	
	3		.70	
	4		.80	
	5		.88	
	6		.88	
	7		.78	
	8		.51	
	9		.70	
		10		.11
		11		.73
			.66	

Se seleccionaron los reactivos que arrojaron las cargas factoriales iguales o mayores a .30 en el factor asociado al contrato psicológico organizacional y menos de .30 en el otro factor asociado a la deseabilidad social. Los 12 reactivos seleccionados fueron analizados para establecer los niveles de confiabilidad y validez de la escala. Esto se hizo para establecer dichos niveles con aquellos reactivos que según los resultados sugieren aportar más a la confiabilidad y validez de la escala. La consistencia interna de la Escala de Contrato Psicológico Organizacional, fue demostrada a través de la técnica del coeficiente alfa de Cronbach, el mismo fue igual a .88 con un error estándar de medición igual a 4.58.

La validez de constructo de la Escala de Contrato Psicológico Organizacional fue examinada primero a través de un análisis de factores, el cual se discutió anteriormente; y segundo, mediante las correlaciones Producto Momento de Pearson entre la Escala de Contrato Psicológico Organizacional y la Escala Metodológica de Deseabilidad Social. Los resultados reflejan una correlación igual .07, $p = .264$, ésta se puede considerar como una correlación sumamente baja entre las dos escalas.

Finalmente, se transformaron las puntuaciones crudas de la muestra de los 256 participantes, a puntuaciones estandarizadas. De esta forma, se facilita la interpretación de la escala. A esos efectos se determinó el promedio y la desviación estándar de la Escala de Contrato Psicológico Organizacional. El promedio de la escala fue igual a 47.96 con una desviación estándar igual a 13.23.

Discusión

En la presente investigación se establecieron dos criterios para la selección de los reactivos para la Escala de Contrato

Psicológico Organizacional. El primero de estos criterios fue un índice de discriminación igual o mayor a .30 en la dimensión a la cual pertenecía el reactivo. Los 12 reactivos desarrollados cumplieron con este criterio.

El segundo criterio de selección fue una carga factorial igual o mayor a .30 en el factor al cual pertenecía y una menor a .30 en el factor al cual no pertenecía. En cuanto a este criterio de selección basado en el análisis de factores, también los 12 reactivos cumplieron con este criterio.

Tomando como base los resultados encontrados en la presente investigación, el análisis de confiabilidad arrojó índices altos y positivos. Los resultados sugieren que la Escala de Contrato Psicológico Organizacional es un instrumento con un conjunto de reactivos homogéneos y de buena calidad, lo cual demuestra que es un instrumento confiable, por tener una excelente consistencia interna. De esta forma, los resultados que arroje dicho instrumento serán de una alta confiabilidad.

La validez de constructo fue examinada mediante un análisis de factores en el cual se encontró que todos los reactivos de la Escala de Contrato Psicológico Organizacional obtuvieron cargas factoriales mayores a .30 en el factor asociado al mismo y menos de .30 en el factor asociado a la Deseabilidad Social.

Más allá, la baja correlación entre la Escala de Contrato Psicológico Organizacional y la Escala Metodológica de Deseabilidad Social sugieren que miden constructos diferentes. De esta forma, se apoya la validez de constructo de tipo divergente de la Escala de Contrato Psicológico Organizacional.

La limitación principal en este estudio fue que la muestra fue seleccionada por disponibilidad. Por consiguiente, los hallazgos

con respecto a la validez y confiabilidad de la Escala de Contrato Psicológico Organizacional están limitadas a la muestra de estudio.

Otra limitación del presente estudio fue que no se pudo llevar a cabo una validación cruzada. Con tan sólo una muestra se llevaron a cabo los análisis de reactivos y estudios de confiabilidad y validez de la escala. Algunos autores (Anastasi, 1988; Crocker y Algina, 1986), recomiendan que no se lleve a cabo la selección de reactivos y los estudios de confiabilidad y validez con la misma muestra, ya que los mismos errores de muestreo se podrían repetir.

Tampoco se pudo establecer la confiabilidad de la escala a través del tiempo. Solamente se estudió la confiabilidad de la escala a través de los elementos de la misma. Resulta esencial establecer la consistencia temporal de la escala, ya que es una forma de confiabilidad que se tiene que estudiar para auscultar la utilidad de la escala, a través del tiempo.

Para futuras investigaciones se recomienda que se administre la Escala de Contrato Psicológico Organizacional a otra muestra para llevar a cabo un estudio de validez cruzada. Esto es esencial para corroborar si se sustenta la validez de la escala.

En conclusión, el proceso de desarrollo y validación de la Escala de Contrato Psicológico Organizacional, aparenta ser un instrumento válido y confiable. Parece ser una buena escala para medir si el empleado percibe que se le está cumpliendo con los beneficios que se gana al creer cumplir con su parte de las obligaciones contraídas al entrar a formar parte de la organización. Tal y como lo señala Rousseau (1989), la obligación mutua es la esencia del contrato de trabajo y define la relación entre el

empleado y el patrono. De esta forma, el empleado acepta hacer unas contribuciones específicas a la organización a cambio de unos beneficios. Es por esta razón, que fue importante el desarrollo de la presente escala para que en el futuro se puedan llevar a cabo estudios relacionados al contrato psicológico organizacional, ya que el mismo puede tener un gran impacto, tanto para el empleado como para la organización.

Referencias

- Anastasi, A. (1988). *Psychological testing*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Clark, M.S. & Mills, J. (1979). Interpersonal attraction in exchange and communal relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 12-24.
- Crocker, L. & Algina, J. (1986). *Introduction to classical and modern test theory*. New York: Holt, Rinehart, and Winston, Inc.
- DeVellis, R.F. (1991). *Scale development: theory and applications*. Newbury Park: SAGE Publications.
- Freese, C. & Schalk, R. (1996). Implications of differences in psychological contracts for human resource management. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(4), 501-509.
- Kissler, G.D. (1994). *The new employment contract*. *Human Resource Management*, 33, 335-352.
- Kline, P. (1993). *The handbook of psychological testing*. London: Routledge.
- McLean Parks, J. & Kidder, D.A. (1994). Atill death us do part...@: changing work relationships in the 1990s. *Trends in Organizational Behavior*, 1, 111-136.
- Morrison, E.W. & Robinson, S.L. (1997). When employees feel betrayed: a model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22, 226-

- Robinson, S.L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41, 574-599.
- Robinson, S.L., Kraatz, M.S., & Rousseau, D.M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: a longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 37(1), 137-152.
- Rosario-Hernández, E. & Rovira Millán, L.V.(2002). Desarrollo y validación de una escala para medir las actitudes hacia el retiro. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 13, 45-60.
- Rousseau, D.M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121-139.
- Rousseau, D.M. (2001). Schema, promise, and mutuality: the building blocks of the psychological contract. *Journal of Occupational Psychology*, 74, 511-541.
- Rousseau, D.M. & Parks, J. (1992). The contracts of individuals and organizations. En L.L. Cummings & B.M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, Vol. 15, 1-47. Greenwich, CT: JAI Press.
- Turnley, W.H., Bolino, M.C., Lester, S.W., & Bloodgood, J.M. (2003). The impact of psychological contract on the performance of in-role and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 29(2), 187-206.

Fe de Erratas para la Tabla 4 en la página número 20.

Tabla 4

Cargas Factoriales de los reactivos pertenecientes a la Escala de Contrato Psicológico Organizacional y la Escala de Deseabilidad Social

Escala	Reactivo	Factor 1	Factor 2

Contrato Psicológico			
	1		<u>.67</u>
	2		<u>.75</u>
	3		<u>.57</u>
	4		<u>.68</u>
	5		<u>.65</u>
	6		<u>.74</u>
	7		<u>.79</u>
	8		<u>.74</u>
	9		<u>.38</u>
	10		<u>.32</u>
	11	.12	<u>.35</u>
	12		<u>.66</u>
Deseabilidad Social			
	1	<u>.60</u>	
	2	<u>.65</u>	
	3	<u>.70</u>	.14
	4	<u>.80</u>	
	5	<u>.88</u>	
	6	<u>.88</u>	
	7	<u>.78</u>	
	8	<u>.51</u>	
	9	<u>.70</u>	.11
	10	<u>.73</u>	
	11	<u>.66</u>	