



Enero 2020 - ISSN: 2254-7630

CONTRATO PSICOLÓGICO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES ADSCRITOS A LA SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO APURE

Autor: José Gregorio Gutiérrez

Ingeniero de Sistemas, Abogado, Magister en Gerencia de Recursos Humanos
Profesor Agregado a Dedicación Exclusiva en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales
Ezequiel Zamora – UNELLEZ
profjgutierrez84@gmail.com

Tutor: Navrith Muñoz

Licenciada en Contaduría Pública / Magister en Gerencia de Recursos Humanos
Analista de Personal Ministerio Del Poder Popular del Ambiente

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

José Gregorio Gutiérrez y Navrith Muñoz (2020): "Contrato psicológico en la cultura organizacional de los trabajadores adscritos a la secretaria de recursos humanos de la gobernación del estado Apure", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (diciembre 2019).

En línea:

<https://www.eumed.net/rev/caribe/2020/01/gobernacion-estado-apure.html>

RESUMEN

La constante metamorfosis que vivimos en las organizaciones ha generado la necesidad de adaptarse al entorno cambiante, ocasionando con esto el desarrollo del potencial humano, concibiendo sus potencialidades como colaboradores que tendrán un mayor rendimiento en un óptimo ambiente laboral, y de esta forma fortalecer su desempeño. El presente artículo de investigación tiene como objetivo, analizar el impacto del contrato psicológico en la cultura organizacional de los trabajadores adscritos a la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Apure, siguiendo la línea de investigación propuesta por la UNELLEZ, Recursos Humanos y Financieros; Metodológicamente el artículo se enmarca en un enfoque cuantitativo basada en diseño de campo. Los resultados obtenidos evidencian la ausencia clara de un contrato psicológico dentro de la cultura organizacional de la Gobernación del estado Apure, que facilite el proceso de integración empleado – empleador.

CLASIFICACIÓN JEL: J53 Relaciones laborales - <https://bit.ly/2jZgTPn>

CÓDIGO UNESCO: 610902 Motivación y Actitudes - <https://bit.ly/2IZHUD2>

PALABRAS CLAVE: Cultura organizacional, contrato psicológico.

ABSTRACT

The constant metamorphosis that we live in organizations has generated the need to adapt to the changing environment, thereby causing the development of human potential, conceiving their potential as collaborators that will have a better performance in an optimal work environment, and thus strengthen their performance. The purpose of this research article is to analyze the impact of the psychological contract on the organizational culture of workers assigned to the Secretary of Human Resources of the Government of the State of Apure, following the line of research proposed by UNELLEZ,

Human and Financial Resources ; Methodologically, the article is framed in a quantitative approach based on field design. The results obtained show the clear absence of a psychological contract within the organizational culture of the Apure State Governorate, which facilitates the employee-employer integration process.

JEL CLASSIFICATION: J53 Labor Relations - <https://bit.ly/2jZgTPn>

UNESCO CODE: 610902 Motivation and Attitudes - <https://bit.ly/2IZHUD2>

KEY WORDS: Organizational culture, psychological contract.

INTRODUCCIÓN.

Hoy en día, todas las organizaciones se encuentran concebidas bajo un mundo globalizado, interdisciplinado y por consiguiente competitivo; obligando con esto a la alta gerencia implementar mecanismos que permitan no solo cumplir con los objetivos estratégicos, sino que también puedan apoyar su gestión en el uso de las tecnologías de la información y comunicaciones, sin olvidar las políticas de personal; permitiéndole contar con una fuente de colaboradores identificados con la organización dotados con las herramientas necesarias para su correcto desenvolvimiento, caracterizados por un desempeño eficaz, eficiente, creando medios que satisfagan las expectativas y aspiraciones generada por sus colaboradores.

Es por ello, que la concepción de cultura organizacional tiene gran relevancia, ya que representa el grado de sentimientos, identidades que se sienten en la organización; Schein (2010), define la cultura organizacional como "...es el conjunto de creencias, comportamientos, valores y significados que constituyen los elementos más estables y difíciles de modificar en la organización y en los que se dan una serie de aprendizajes compartidos...". (p. 111)

Según la definición previamente citada, se planteó la necesidad de analizar el impacto del contrato psicológico en la cultura organizacional de los trabajadores adscritos a la Secretaria de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Apure, enmarcado en la humanización de los ambientes laborales, considerando ciertos factores del contrato psicológico, entendiéndose este último según De Luca (2012) como: "...el intercambio mutuo y recíproco que tiene lugar entre el individuo y la organización; dicho intercambio media y reconcilia los objetivos organizacionales y los de los empleados con la finalidad de lograr un acuerdo basado en la confianza". (p. 89)

A este respecto, se hace necesario acotar que la entidad objeto de estudio, es considerado como un ente gubernamental encomendado a la administración pública de los bienes y recursos de la colectividad apureña a través de mecanismos legales, según lo establecido en la CRBV (1999) en el artículo 164-; y en dicho organismo, se postulan una serie de valores organizacionales fomentados en la integración entre el trabajador,

comunidad y organización, con el propósito de alcanzar un desarrollo endógeno que genere elementos que susciten certidumbre en los trabajadores.

Por lo cual, en la referida entidad gubernamental se ha evidenciado situaciones que han incidido de forma negativa el ambiente de trabajo, tales como: escasa participación de los trabajadores en las actividades laborales, reducida o insuficiente información sobre los beneficios que les brinda la organización, inadecuación de las instalaciones y equipos de trabajo, desinterés por las actividades y asuntos institucionales, incumplimiento del horario, desmotivación, inconformidad por beneficios salariales, desconcierto por los ascensos y promociones; puntos analizados y abordados en el presente artículo, con el objeto de analizar el impacto del contrato psicológico en la cultura organizacional de los Trabajadores adscritos a la secretaria de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Apure.

En este contexto, el presente artículo de investigación expondrá en primer lugar, los constructos referidos a: cultura organizacional y contrato psicológico; acto seguido, en el ámbito metodológico, se señala el paradigma investigativo adoptado, el positivista, así como el respectivo diseño y técnicas aplicadas para indagar sobre el impacto del contrato psicológico en la cultura organizacional de los trabajadores en la entidad previamente descrita; posteriormente, se presentan los resultados y descripciones obtenidas por la aplicación del instrumento sobre la muestra seleccionada, para finalizar con las conclusiones derivadas del propósito del artículo.

Cultura Organizacional.

Según Schein (2010) la cultura organizacional es “un concepto complejo que permite abarcar varias perspectivas de la vida del individuo y de cómo este último interactúa dentro de una organización...” (p. 111). Dicha concepción, permite concebir a la cultura organizacional como un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, siendo este sistema un conjunto de características básicas que valora la organización, es por ello que autores como Aguirre (2002) indican, que la cultura organizacional es “un conjunto de elementos interactivos fundamentales, generados y compartidos por la organización como eficaces para alcanzar sus objetivos, que cohesionan e identifican, por lo que deben ser enseñados a los nuevos miembros.”, (p. 89-90) de igual forma Aguirre (op. cit.), comporta cinco proposiciones referentes a la conceptualización de cultura organizacional:

1. La consideración de una cultura, como un conjunto de elementos fundamentales generados y compartidos por los miembros del grupo u organización.

2. El hecho de que la cultura se genera por la interacción del líder con el grupo, lo cual se encuentra estrechamente asociado a los objetivos de la presente investigación así como la proposición siguiente.
3. Si la cultura es generada y compartida por el líder y la organización debe ser transmitida a los nuevos miembros del grupo, esto se hará principalmente a través de la iniciación, la enculturación y la socialización.
4. Al ser compartida la cultura genera identidad cultural y cohesión interna en la organización.
5. Toda cultura es viva si es eficaz para alcanzar los objetivos de la organización, de lo contrario habría que cambiarla.

En síntesis, el autor pretende con sus preposiciones destacar la conceptualización de la cultura organizacional como resultado de la interacción generada por los elementos fundamentales de la organización y compartidos por cada uno de los miembros de la misma, por tal razón la cultura no solo debe generar identidad entre sus colaboradores, sino que debe fomentar la cohesión a fin de asegurar la consumación de los objetivos estratégicos establecidos por la organización.

Contrato Psicológico.

El Contrato Psicológico, según Davis y Newstrom (1991) “es una adición al acuerdo económico que cubre los salarios, las horas de trabajo y sus condiciones. (...) Define las condiciones de compromiso psicológico del empleado con el sistema” (p. 54), de acuerdo con esto, la noción de Contrato Psicológico es muy importante en la comprensión de la dinámica de los grupos humanos debido a que tiene que ver directamente con el establecimiento de relaciones satisfactorias para las partes que lo constituyen y por consiguiente con la continuidad del grupo.

Por consiguiente, se desarrolla subyaciendo a la organización formal, basándose en los intereses de las partes que no necesariamente están conformadas por los empleadores, también se pueden establecer contratos psicológicos entre cada uno de los empleados, así es como para Schein (1992) “El Contrato Psicológico implica la existencia de un conjunto de expectativas, no escritas en parte alguna, que operan a toda hora entre cualquier miembro y otros miembros y dirigentes de la organización”, (p. 20) es en razón a esto, que el contrato psicológico pasa a ser el determinante de la mayoría de situaciones cotidianas al momento que un individuo interactúa con cualquier grupo humano decidiendo si es que permanece integrándolo o no en función de la satisfacción de sus expectativas.

Igualmente, se hace imprescindible realzar que la función del rol que tenga cada persona dentro de la organización, hace que al establecerse las relaciones interpersonales al interior del grupo entre en juego la historia personal de cada individuo, generándose expectativas hacia la seguridad, gratificación y apoyo para la realización de metas individuales, es por ello que para Schein (1992) “Esta idea está implícita en el concepto de rol organizacional en el sentido de que cada rol es básicamente un conjunto de expectativas conductuales” (p. 21).

En los grupos humanos siempre se espera algo del otro, es decir que existe una expectativa sobre lo que el otro va a hacer, cómo lo va a hacer y para qué lo va a hacer; en otras palabras, existe una expectativa conductual hacia los demás; pero en el marco de los contratos psicológicos, esta expectativa puede estar centrada en intereses personales que no tienen relación con el interés del grupo, cayéndose en situaciones conflictivas disfuncionales siendo un problema de las relaciones humanas en el trabajo.

Respecto a este asunto, Katz y Kahn (1995) explican que: “La doctrina del contrato social de Rosseau, según la cual la gente intercambia voluntariamente parte de sus derechos individuales por los beneficios de la cooperación social, no necesariamente describe con exactitud el origen de los sistemas sociales; sin embargo, sí contiene la profunda verdad de que el compromiso de la gente con los sistemas sociales incluye obligaciones generalizadas de obedecer las demandas del sistema” (p. 377-378), por consiguiente, sin establecer relaciones normadas implícitamente con los demás, la persona dejará de satisfacer necesidades humanas; y por el contrario, al establecer este tipo de relaciones, asumirá un rol que lo obliga a aportar en la obtención de logros del grupo postergando (no olvidando) los intereses personales.

Para ello, Ramírez y Reinoso (1999) consideran 02 tipos de contratos psicológicos (uno para empleados y otro para el empleador), basados en los modelos o topologías propuestas por Rousseau (2000), los cuales son presentados a continuación en los cuadros 1 y 2:

**Cuadro 1:
Tipos de contrato psicológico (empleados).**

EMPLEADOS	
CONTRATO	CARACTERÍSTICAS
TRANSACCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Poca o ninguna lealtad • Flexibilidad • Pocas intenciones de estar con la organización por un periodo de tiempo determinado • Los empleados desarrollan habilidades comerciales • Empleos inestables • Pocos deseos de tomar responsabilidades adicionales, poca contribución • Los sistemas de recompensa son a corto plazo
RELACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Alta lealtad a la organización • Los empleados son muy dependientes de la organización • La empresa desarrolla habilidades específicas • Empleo estable • Grandes intenciones de permanecer en la organización • Los miembros están altamente socializados • Deseo de comprometerse con la organización
BALANCEADO	<ul style="list-style-type: none"> • Grandes aportes de desarrollo • Los empleados dependen del apoyo de sus compañeros de trabajo • Respeto y confianza entre empleados • Altos compromisos con la organización • Alto nivel de contribución
TRANSICIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Los fenómenos de la relación de empleo son de difícil interpretación • Relativo intento de permanecer en la organización • Ausencia de compromiso de la organización con respecto al futuro del empleo • Ambiente desmoralizante

Fuente: Ramírez y Reinoso (1999)

En el cuadro 1, se plasman los tipos de contrato psicológico propuestos por Rousseau (2000), detallándose las características propias de los mismos, pero desde la óptica del empleado; es decir siguiendo las respectivas expectativas que el empleado espera sean ofrecidas dentro de la organización contratante, resaltándose el alto grado de lealtad hacia la organización el generado por el modelo relacional.

**Cuadro 2:
Tipos de contrato psicológico (empleadores).**

EMPLEADORES	
CONTRATO	CARACTERÍSTICAS
TRANSACCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Menos inversión de recursos en el desarrollo de los empleados • Bien definidos los términos del contrato • Habilidad para crear fácilmente nuevos contratos • Flexibilidad para responder antes los cambios del mercado • Alta productividad • Dificultad para comprometerse con el empleado para su mejoramiento continuo y a un aprendizaje profundo • Tendencia a tener especializaciones de habilidades, servicios y productos

RELACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Relativa homogeneidad en los empleados • Se utilizan recursos para el desarrollo de los empleados • Bajo régimen de producción • Dificultades para las nuevas demandas de aprendizaje • Presenta diferentes culturas
BALANCEADO	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura conducida a un continuo aprendizaje e innovación • Gran habilidad para influir en el comportamiento • Habilidad para renegociar los contratos existentes • La cultura organizacional como una ventaja competitiva
TRANSICIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • La estrategia organizacional está en transición • Probablemente la organización se está moviendo hacia un contrato transaccional

Fuente: Ramírez y Reinoso (1999)

Por otra parte, en el cuadro 2, se evidencian los tipos de contrato psicológico y sus respectivas características, basados en el prisma del contratante, denotándose el cambio de perspectiva en referencia a lo que el empleador promueve psicológicamente en sus empleados, siendo el modelo balanceado el que se ajusta a la promoción de la cultura organizacional como ventaja en el campo competitivo.

De igual forma, para Rousseau (2000) estas tipologías no son excluyentes entre sí, sino que forman parte de un continuo, es decir, el empleado está vinculado a las obligaciones del empleador de proveer remuneración ligada al alto desempeño, siendo estas características de una remuneración altamente competitiva, como se muestra en la figura 1.

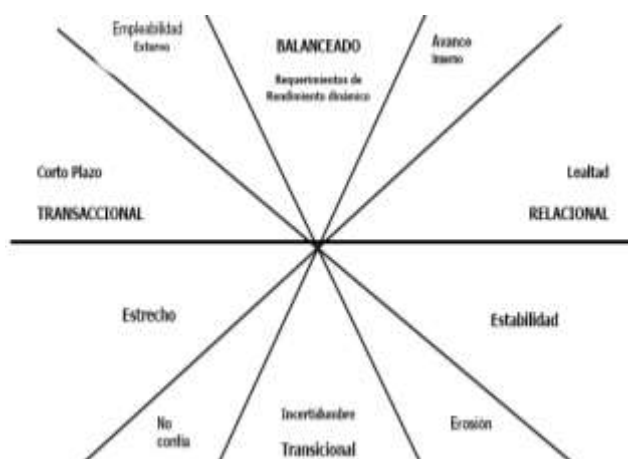


Figura 1.
Tipos de Contrato Psicológico, Rousseau (2000, p.18).

En otro orden de ideas, al indagar sobre el contrato psicológico en el marco legal venezolano, se considera el instrumento jurídico para la legislación laboral, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras –LOTTT- (2012), en donde se contempla la celebración del contrato de trabajo, según lo estipulado en el artículo 55 como “...aquél mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un

salario justo, equitativo...”, limitándose únicamente a la retribución recibida por un servicio prestado, pero obviando elementos de interés psicológico, que conllevan a la autorrealización del individuo.

De igual forma, los artículos 58 y 59 *ejusdem* configuran la forma de dicho contrato y su respectiva estructura, evidenciándose nuevamente, en dichos textos la ausencia de elementos de carácter psicológico que promuevan la interrelación entre trabajador – empleador, celebrándose de este modo un contrato, aunque desde la perspectiva legal, formal, desde la óptica social, carente de elementos motivacionales que incentiven la formulación de políticas humanistas en materia de recursos humanos; aunque también resulta indudable, que dicha acción quedaría sujeta a la potestad de las organizaciones contratantes por medio de la discusión y aprobación de los respectivas convenciones colectivas, tal como lo reza el artículo 56 *ejusdem*.

Por lo cual, desde el punto de vista jurídico, las organizaciones contratantes no se encuentran supeditadas a la implementación del contrato psicológico en su cultura organizacional, pero, si por medio de las convenciones colectivas son acordadas entre las partes interesadas (empleador – trabajador); las mismas son consideradas como una costumbre que deben permanecer y respetarse dentro de la organización, convirtiéndose de este modo en un asidero legal en beneficio del trabajador, tal como lo estipula el texto previamente mencionado (artículo 56).

METODOLOGÍA

El presente artículo surge de un trabajo de investigación presentado ante la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, y el mismo se enmarcó en el paradigma positivista, siguiendo el enfoque cuantitativo, ya que se analiza la relación entre variables, que en este caso son: Cultura Organizacional y Contrato Psicológico.

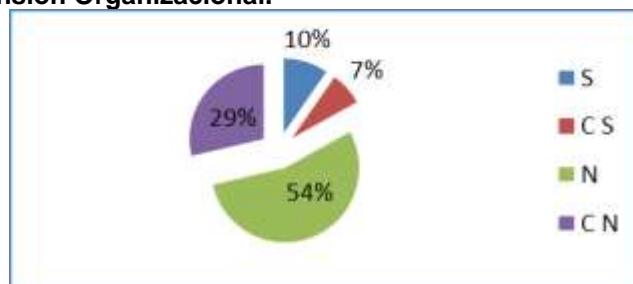
En este contexto, se consideró de una población de 1000 trabajadores una muestra de 296 personas, empleándose como técnicas la encuesta y como instrumento, dos cuestionarios de tipo policotómicos, el primero conformado con 10 items con cuatro opciones de respuesta, destinado al estudio de la Cultura Organizacional y el segundo, basado en el modelo de inventario de Rousseau (2000) estructurado en 30 items con 5 opciones de respuesta a fin de indagar sobre la percepción sobre el contrato psicológico.

Para evaluar la confiabilidad del instrumento, se emplea la fórmula Alfa de Cronbach, y en cuanto a la interpretación de los datos, se aplica el método analítico, el cual según Hurtado (2012) se puede utilizar en cualquier campo de la actividad humana,

en la interpretación de información y en el análisis de datos; en relación al diseño de investigación, el mismo estará basado en el modelo no experimental de campo, que no altera los resultados, en virtud a que se espera analizar el impacto del contrato psicológico en la cultura organizacional sin interferir, ni alterar los procesos llevados a cabo por los trabajadores adscritos a la Secretaria de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Apure

A continuación, se muestra el gráfico 1 Dimensión Organizacional, contenido en la variable Cultura Organizacional, se pregunta: (1) ¿La empresa evalúa al personal? (2) ¿Se encuentra satisfecho con la remuneración que percibe en la empresa? (3) ¿Se encuentra satisfecho con el plan de incentivos de la empresa? (4) ¿La alta gerencia de la empresa se preocupan por mantener informado al personal a su cargo? y (5) ¿Conozco la razón de ser de la institución, así como las metas de la misma?

Gráfico 1: Dimensión Organizacional.



Fuente: Gutiérrez (2015)

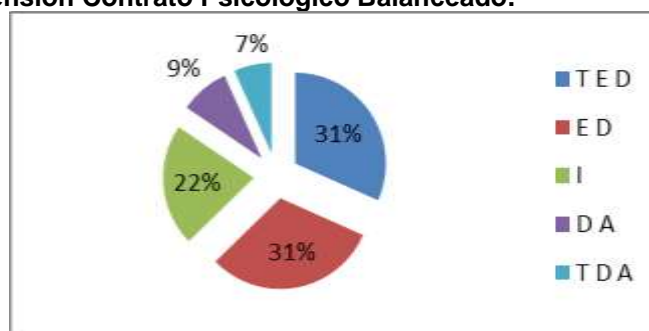
En relación a la pregunta 1, el 5,07% afirmó siempre, 2,03% casi siempre, 67,57% nunca y 25,34% casi nunca. Dados los resultados anteriores, es evidente que la empresa no evalúa al personal que labora en ella, lo cual constituye una debilidad para la organización. Sobre el presente aspecto, Rodríguez (2011, p. 60) afirma que la evaluación de los colaboradores se convierte en una herramienta de apreciación de los resultados establecidos en función de las metas propuestas. Puede indicarse entonces, que la Gerencia de Recursos Humanos, no considera dicha acción como un medio eficaz que los ayude a hacer un seguimiento sobre las debilidades y fortalezas del personal que labora para ellos.

Con respecto a la pregunta 2, el 2,70% dijeron siempre, 2,70% casi siempre, 81,08% nunca y 13,51% casi nunca. Se infiere de acuerdo a los datos aportados que los colaboradores, que en su mayoría no están satisfechos con la remuneración que perciben, de igual modo la pregunta 3, revelo que el 6,76% señala que siempre, 8,78% casi siempre, 60,81% nunca y 23,65% casi nunca. Evidentemente, la mayoría considera no estar satisfechos con el plan de incentivos ofrecidos por la Secretaria de Recursos Humanos de la Gobernación.

En referencia a la pregunta 4. el 22,64% siempre, 16,55% casi siempre, 28,72% nunca y 32,09% casi nunca. De manera mayoritaria, resultó evidente que los encuestados consideran que no existe una comunicación interna entre la alta gerencia y sus colaboradores. Asimismo en la pregunta 5, el 11,49% siempre, 6,08% casi siempre, 33,78% nunca y 48,65% casi nunca. Sobre el respecto, fue evidente que la mayoría admite desconocer la razón de ser de la institución, lo que unido al ítem anterior, representa un alto grado de desconocimiento de los objetivos, políticas, misión y visión de la Gobernación del estado Apure, limitando el cumplimiento de las metas preestablecidas, significando esto que de alguna manera los colaboradores desconocen hacia donde se desea ir.

En correspondencia al gráfico 2 Dimensión Contrato Psicológico Balanceado de la Variable Contrato Psicológico, se inquirió: (4) ¿Mis supervisores me apoyan para que obtenga mi máximo nivel de rendimiento? (5) ¿Promueven el desarrollo de habilidades que aumentan mi valor en la institución? (6) ¿Me ayudan a desarrollar destrezas que dan mayor valor en el mercado de trabajo? (11) ¿Me ofrecen oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas que me permitan alcanzar un alto estándar de rendimiento?

Gráfico 2: Dimensión Contrato Psicológico Balanceado.

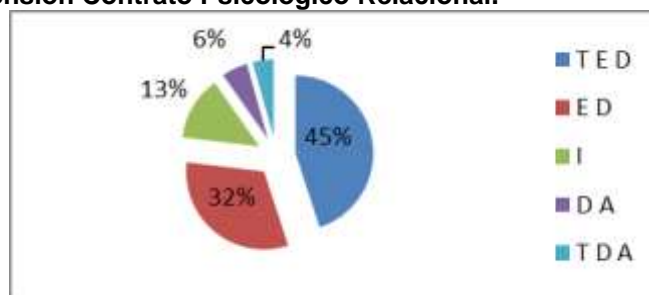


Fuente: Gutiérrez (2015)

El contrato psicológico balanceado se basa en la percepción que posee el empleado con respecto al inicio y finalización de una relación, orientada al empleo en términos de desempeño bien específicos y sujetos a cambios en el tiempo, es por ello, que la aplicabilidad de la respectiva variable nominal demostró que el 9% de la muestra está De Acuerdo y Total Acuerdo 7%, en cuanto a que la Gobernación está orientada a brindar empleo en términos de desempeño pero esa relación está sujeta a cambios en el tiempo. No obstante, el 31% de la misma se encuentra en Desacuerdo y en Total Desacuerdo 31% con este planteamiento. Mientras que el 22%, se muestra indiferente al respecto. En tal sentido, se puede afirmar que las opiniones en este aspecto demuestran que los trabajadores consideran que el contrato psicológico no es balanceado.

En concordancia al gráfico 3 Dimensión Contrato Psicológico Relacional, se indaga: (2) ¿Demuestran interés por mi bienestar personal? (7) Tengo un empleo estable (9) ¿Valoran mis intereses personales? (13) ¿Me ofrecen salarios seguros (15) ¿Mis jefes responden a mis inquietudes? (20) ¿Ofrecen salarios y beneficios con los que puedo contar al momento que lo desee (22) ¿Toman en cuenta mis intereses a la hora de tomar decisiones? (26) ¿Se interesan por mi bienestar a largo plazo?

Gráfico 3: Dimensión Contrato Psicológico Relacional.

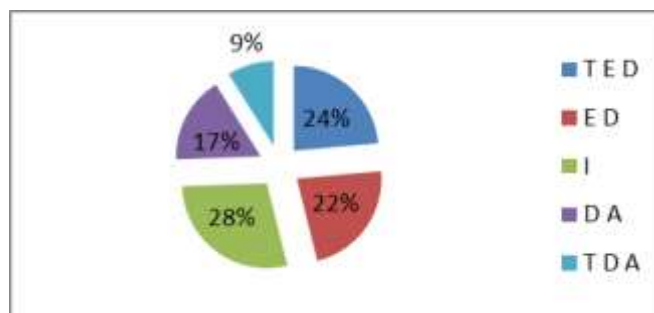


Fuente: Gutiérrez (2015)

El Contrato Psicológico de tipo Relacional, implica la percepción que posee el empleado referente a la forma como se establece la relación de trabajo en términos de desempeño, como requerimiento para continuar en la misma. En este tipo de variable nominal se halló que un 32% afirma estar en Desacuerdo y en Total Desacuerdo 45%, lo cual significa que consideran que la permanencia de la relación de trabajo no está vinculada al desempeño del trabajador. Mientras que un 6%, afirma estar De Acuerdo y Total Acuerdo 4%. es decir, no creen que existe una vinculación entre el desempeño y su estabilidad en la institución. Resaltando que el 13% manifiesta indiferencia ante esta idea.

En correlación al gráfico 4 Dimensión Contrato Psicológico Transaccional, se escruta: (1) ¿Siento que tengo un empleo fijo? (3) ¿Sólo me remuneran por las tareas que realizo? (8) ¿Tienen el compromiso de mantenerme dentro de la institución en el futuro? (14) ¿Emplean a largo plazo? (16) ¿Me capacitan para desarrollar habilidades adicionales a las requeridas en mi trabajo? (21) ¿Tienen planes de mantenerme en la institución a largo plazo? (23) ¿Tengo un trabajo limitado con responsabilidades específicas bien definidas? (27) ¿Mis jefes me exigen que haga sólo las tareas por las cuales fui contratado?

Gráfico 4: Dimensión Contrato Psicológico Transaccional.

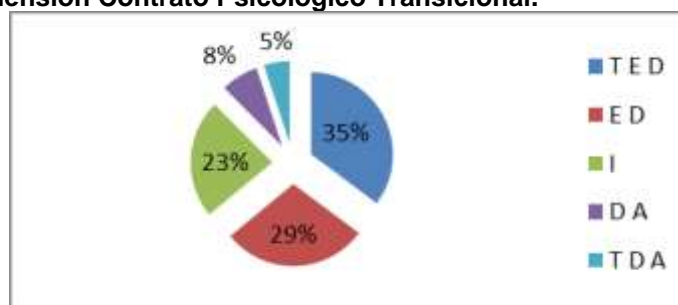


Fuente: Gutiérrez (2015)

El contrato psicológico de tipo transaccional supone la creencia que posee el trabajador en cuanto a si la organización le ofrece una relación de trabajo limitada en términos de desempeño solamente. En este orden de ideas, la variable nominal permitió deducir que la mayoría de los sujetos de la muestra 28% opina ser indiferente, 17% De Acuerdo y en Total Acuerdo 9%, lo que significa que consideran que las relaciones en termino de desempeño son limitadas. En contraposición, el 22% expresa estar en Desacuerdo y Total Desacuerdo 24%.

En correlación al grafico 5 Dimensión Contrato Psicológico Transicional, se examina: (1) ¿Siento que tengo un empleo fijo? (2) ¿Demuestran interés por mi bienestar personal? (5) ¿Promueven el desarrollo de habilidades que aumentan mi valor en la institución? (10) ¿Me permiten involucrarme en todas las áreas que conciernen a mi trabajo? (12) ¿Me brindan oportunidades de mayor exposición en el mercado de trabajo? (20) ¿Ofrecen salarios y beneficios con los que puedo contar al momento que lo desee? (23) ¿Tengo un trabajo limitado con responsabilidades específicas bien definidas? (24) ¿Cambian frecuentemente lo que demandan de mí en respuesta a presiones del mercado? (26) ¿Se interesan por mi bienestar a largo plazo?

Gráfico 5: Dimensión Contrato Psicológico Transicional.



Fuente: Gutiérrez (2015)

El Contrato Psicológico Transicional, involucra un proceso de transición en donde prevalece la consideración del empleado de la ausencia de compromiso por parte de la organización, con relación a su futuro dentro de la misma y poco o nada explicito en términos de desempeño, permitiendo esta variable nominal percibir que el 7%

manifiesta estar De Acuerdo y en Total Acuerdo 5% que la Gobernación posee compromiso con relación al futuro de sus trabajadores y la existencia de claridad en cuanto a los estándares de desempeño de los mismos. Seguidamente, se ubica un 29% de sujetos quienes se encuentran en Desacuerdo y Total Desacuerdo 35%, mientras que el 24% se mantiene indiferente ante este planteamiento.

En cuanto al impacto del contrato psicológico sobre el comportamiento organizacional, es necesario indicar que una organización es un grupo de personas que están buscando un objetivo. Las personas por su parte, consideran al centro laboral como un medio para alcanzar sus metas y, al mismo tiempo, las organizaciones necesitan personas que les ayuden a lograr sus objetivos empresariales o institucionales. Si no existen estos intereses mutuos, no tiene sentido tratar de reunir un grupo e impulsar la cooperación entre sus integrantes, porque no hay una base común, siendo este el escenario presente en la Gobernación del estado Apure, al considerar los resultados obtenidos en la Variable Contrato Psicológico,.

Para finalizar, la relación entre cultura organizacional y contrato psicológico Sparrow (1996) señala el olvido de la cultura organizacional entre las críticas que la investigación sobre el contrato psicológico debe subsanar. Argumenta que la mayoría de las explicaciones relativas al contrato psicológico se sitúan en una perspectiva norteamericana y consideran los componentes del contrato como algo meramente fenomenológico y casi situado en la mirada del investigador, rechazando así la necesidad de responder a cualquier cuestionamiento relacionado con la cultura tanto nacional como organizacional, siendo quizás este elemento el que ha incidido en el desconocimiento de la Gobernación del estado Apure en cuanto a la incorporación del contrato psicológico dentro de su cultura organizacional.

CONCLUSIONES

El presente artículo estuvo enfocado en analizar el impacto del contrato psicológico en la cultura organizacional de los trabajadores adscritos a la Secretaría de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Apure, con la finalidad de razonar sobre las acciones de dirección del talento humano actualmente aplicadas en la organización gubernamental, tomando en comedimiento, que el talento humano es pieza clave en el mejoramiento de la calidad de la prestación de servicios dentro del sector de la administración pública, la cual ha beneficiado a la comunidad sanfernandina.

En correspondencia al análisis realizado a la información previamente recabada, se infiere que la identidad organizacional involucra cada uno de los elementos filosóficos implícitos en la cultura organizacional de la entidad, y es allí donde emerge la necesidad

de dar a conocer la aplicabilidad del contrato psicológico, por tal razón, se hace prioritario informar y educar correctamente a los trabajadores y trabajadoras acerca de las metas, objetivos, valores, misión y visión de la Gobernación del estado Apure, así como también de la prevalencia de algún modelo basado en el contrato psicológico, a fin de resaltar la imagen institucional en cada uno de los participantes de la organización.

Es por ello, que en base a los hallazgos encontrados, se puede evidenciar el solapamiento entre cada uno de los tipos contratos psicológicos según el inventario de Rousseau, dando como resultado dentro de la Gobernación del estado Apure, una percepción de estabilidad limitada por las responsabilidades de ambas partes (empleador-empleado), con inciertas posibilidades de desarrollo de carrera profesional, lo cual genera una sensación de necesidades no cubiertas en la cual las relaciones de trabajo, así como las remuneraciones e incentivo laborales no son consideradas, dando paso a una impresión de desmérito o falta de motivación hacia el personal. Esto en virtud a la ausencia clara de un contrato psicológico de mutuo beneficio, facilitando el proceso de integración empleado – empleador.

Referencias

- Aguirre, A. (2002). **La cultura de la empresa**. Editorial Ariel, España.
- CRBV (1999) **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No 36.680. 30 de Diciembre de 1999
- Davis K. y Newstrom J. (1991). **Comportamiento humano en el trabajo**. México. Mc Graw. Hill. Dionne G y Reig E.
- De Luca, M. (2012). **El contrato psicológico en empresas familiares: diferencias en su contenido, cumplimiento e incumplimiento respecto a las no familiares**. Revista de Psicología GEPU.
- Hurtado, J. (2012). **Metodología de la Investigación**. 4ta Edición. Editorial Quiron. Caracas, Venezuela.
- Katz D. y Kahn, R. (1995). **Psicología social de la organización**. Editorial Trillas. México.
- LOTTT. (2012). **Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras**. Gaceta Oficial nº 6.076 extraordinario del 7 de mayo de 2012
- Ramírez O. y Reinoso, H. (1999). **Tipo De Contrato Psicológico Ofrecido Por Los Empleadores Y Percibido Por Los Empleados. Caso: MAPLOCA**. Trabajo de Grado. Universidad Católica Andrés Bello. Ciudad Guayana, Venezuela.
- Rodríguez, J. (2011). **El modelo de gestión de recursos humanos**. Editorial UOC. Barcelona, España
- Rousseau, D. (2000). **Psychological Contracts Inventory**. Technical Report. (Version 2). Consultado el 15 de marzo de 2005 de Carnegie Mellon University, Heinz School of Public Policy and Graduate School of Industrial Administration, Pittsburgh, Pennsylvania. Estados Unidos. Sitio-web: http://www.andrew.cmu.edu/user/rousseau/0_reports/pci.pdf

- Schein, E. H. (2010). **Organizational culture and leadership**. (4a Ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (1992). **Organizational Culture and Leadership**. Jossey-Bass Publishers, San Francisco, CA. 418 pages. ISBN: 1-55542-487-2.
- Sparrow, P. R. (1996). **Transitions in the psychological contract: Some evidence from the banking sector**. Human Resource Management Journal.