



UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

TESIS

**EVIDENCIAS PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE CONTRATO
PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE LIMA SUR**

Para optar al Título Profesional de:

PSICÓLOGO

Autor

MANUEL ALEJANDRO GRADOS VALLEJO

CÓDIGO ORCID: 0000-0003-3624-8975

Asesora

Mg. Denisse Calonge Barboza

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-8825-5547

Línea de investigación:

7. Comportamiento organizacional

Lima- Perú

2024



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

ININ-F-002

V. 02

Página 1 de 1

Yo, Manuel Alejandro Grados Vallejo, identificado (a) con DNI N.º71888829, egresado de la Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Marcelino Champagnat.

Declaro bajo juramento que, la presente Tesis titulada (o): EVIDENCIAS PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE CONTRATO PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA SUR, es de mi total autoría. El documento es original, no ha sido presentado anteriormente para obtener algún grado académico o título profesional. Ha sido realizado bajo la asesoría de la Mg. Denisse Calonge Barboza

Asimismo, declaro que he respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, asumo la responsabilidad de cualquier error /omisión que pudiera haber en la presente investigación.

24 de Octubre de 2023

Firma del autor



UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT
FACULTAD DE EDUCACION Y PSICOLOGIA

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Ante el Jurado conformado por los docentes:

Dra. Esperanza BERNAOLA CORIA
Dr. Ambrosio TOMAS ROJAS
Mag. Julio César AQUIJE MILANTA

Presidenta
Secretario
Vocal

El Bachiller don MANUEL ALEJANDRO GRADOS VALLEJO, ha sustentado su Tesis, titulada **“EVIDENCIAS PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE CONTRATO PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA SUR”** para optar al Título Profesional de Psicólogo.

El Jurado después de haber deliberado sobre la calidad de la sustentación de la citada Tesis, acordó declarar al Bachiller:

CÓDIGO	NOMBRES Y APELLIDOS	CALIFICATIVO(*)
71888829	MANUEL ALEJANDRO GRADOS VALLEJO	Aprobado por Mayoría

Concluido el acto de sustentación, la presidenta del Jurado levantó la Sesión Académica siendo las 20:14 horas, del 12 de setiembre del 2024.


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTA


Mag. Denisse CALONGE BARBOZA
ASESORA

Dedicatoria

A mi familia, amigos y
colegas por su apoyo
incondicional.

Reconocimientos

Agradezco a la Universidad Marcelino Champagnat, por haber facilitado las gestiones necesarias para llevar a cabo esta investigación. A su vez, a los profesores que me proporcionaron los conocimientos necesarios y me apoyaron en los distintos procesos involucrados en la construcción de la tesis.

Además, agradezco a los colegios participantes por las horas prestadas para la recolección de datos indispensables para la elaboración de resultados del presente estudio. Asimismo, a los representantes de cada institución que apoyaron en el suministro de las pruebas.

Finalmente, agradezco a cada docente participante por su buena predisposición a formar parte de la muestra de esta investigación, así como por su honestidad, transparencia y cooperación al ser evaluados.

Resumen

El propósito de este estudio fue determinar las evidencias de validez y fiabilidad del Instrumento de Contrato Psicológico de Maia y Bastos (2014). El diseño de esta investigación es instrumental y la muestra estuvo compuesta por 266 docentes, el cual representa el 6.33% de la población docente de Lima Sur. El tipo de muestreo adoptado fue no probabilístico por conveniencia. Se administró el Instrumento de Contrato Psicológico propuesto por Maia y Bastos (2014), que está compuesta por la Escala de Obligaciones del Empleador (EER) y la Escala de Obligaciones del Empleado (EEO), de 18 y 16 ítems respectivamente. Las evidencias de validez basadas en el contenido fueron determinadas por 7 expertos en el área, los cuales corroboraron la representatividad de los ítems con respecto al constructo obteniendo índices por encima del .7. Las evidencias de validez basadas en la estructura interna fueron obtenidas por medio de la realización de un análisis factorial confirmatorio. Las cargas factoriales de los ítems fluctuaron entre .36 y .76 y los índices de ajuste fueron adecuados (CFI, TLI, RMSEA). En cuanto a la evidencia de validez basada en la relación con otras variables, se encontró que la EER (.59) y la EEO (.33) correlacionan positivamente con la satisfacción laboral. Por otra parte, respecto a la fiabilidad se obtuvo por consistencia interna resultando, adecuada para EEO ($\omega = .95$) y EER ($\omega = .94$).

Palabras clave: Contrato Psicológico, Docentes, Institución educativa, Evidencias de validez, Evidencias de fiabilidad

Abstract

The aim of this study was to determine the validity and reliability evidences for the Psychological Contract Scale of Maia and Bastos (2014). This investigation design was instrumental and the sample consisted of 266 teachers, whom represent 6.33% of the South Lima teachers population. The sampling type adopted was a non random by convenience. It was handled the Psychological Contract Scale, which is composed by the Employer Obligations Scale (EER) and Employee Obligations Scale (EEO) with 18 and 16 items, respectively. Content-based validity evidence was determined by 7 experts in the field, who confirmed the representativeness of the items with respect to the construct, obtaining indices above 0.7. Evidence of internal structure validity was obtained through confirmatory factor analysis. The factor loadings of the items ranged from 0.36 to 0.76, and the fit indices were adequate (CFI, TLI, RMSEA). Regarding validity evidence based on the relationship with other variables, it was found that both the EER (0.59) and the EEO (0.33) positively correlate with job satisfaction. Moreover, concerning reliability, adequate internal consistency was obtained for EEO ($\omega = 0.95$) and EER ($\omega = 0.94$).

Key-words: Psychological Contract, Teachers, Educational Institution, Validity Evidences, Reliability Evidences.

Contenido

Dedicatoria.....	ii
Reconocimientos	iii
Resumen	iv
Abstract.....	v
Índice	vi
Lista de tablas	ix
Lista de figuras.....	xi
Introducción	xii
1. Planteamiento del problema.....	14
1.1 Presentación del problema	14
1.2 Definición del problema	17
1.2.1 Problema general	17
1.2.2 Problemas específicos	17
1.3 Justificación de la investigación.....	17
1.4 Objetivos.....	19
1.4.1 Objetivo general	19
1.4.2 Objetivos específicos	19
2. Marco Teórico.....	20

2.1 Antecedentes	20
2.2 Bases teóricas	25
2.3 Definición de términos básicos	41
3. Variables	43
Variable atributiva: Contrato Psicológico	43
Definición conceptual.....	43
Definición operacional.....	43
4. Metodología	44
4.1 Nivel de investigación	44
4.2 Tipo y diseño de investigación.....	44
4.3 Población y muestra	44
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	46
4.5 Procedimiento de recolección y análisis de datos	48
5. Resultados.....	53
5.1 Presentación de datos generales	53
5.2 Presentación y análisis de datos	53
6. Discusión	64

7. Conclusiones y recomendaciones	70
7.1 Conclusiones	70
7.2 Recomendaciones	70
Referencias.....	72
Apéndices	91
Apéndice A.....	92
Apéndice B	93
Apéndice C	94

Lista de Tablas

Tabla 1	Características de los tipos de contrato psicológico.....	26
Tabla 2	Instrumentos de medición del contrato psicológico.....	36
Tabla 3	Evaluación de la medición de contrato psicológico.....	38
Tabla 4	Características de la población según nivel y tipo de educación de su centro educativo.....	43
Tabla 5	Evidencias de validez de la traducción al español de la Escala de Obligaciones del empleador.....	52
Tabla 6	Evidencias de validez de la traducción al español de la Escala de Obligaciones del empleado.....	54
Tabla 7	Análisis preliminar de los ítems del Instrumento de Contrato Psicológico.....	55
Tabla 8	Frecuencias de respuesta del Instrumento de Contrato Psicológico.....	57
Tabla 9	Índices de ajuste del modelo.....	58
Tabla 10	Correlación entre perspectivas del Contrato Psicológico y Satisfacción Laboral.....	61
Tabla 11	Correlación entre dimensiones del Contrato Psicológico y Satisfacción Laboral.....	61

Tabla 12	Evidencias de fiabilidad del Instrumento de Contrato Psicológico.....	62
----------	---	----

Lista de figuras

Figura 1	Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala de Obligaciones del Empleador.....	59
Figura 2	Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala de Obligaciones del Empleado	60

Introducción

En los últimos años, las instituciones educativas han pasado a ser evaluadas por variables organizacionales, como el clima organizacional, para lograr su acreditación (Nakano, 2013; Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de Educación Básica y Técnico Productiva [SINEACE], 2016). Por ello surge una creciente preocupación por el estado del personal docente en su área de trabajo, ante la presencia de insatisfacción laboral u otras variables de carácter negativo (León, 2011; Perea & Castro, 2016).

Dentro de las variables ya mencionadas se encuentra el contrato psicológico, el cual se define como las expectativas de un colaborador con respecto a lo que debe recibir de su empleador, y a su vez lo que debe darle (Tena, 2002). Es posible que el cumplimiento o incumplimiento de esta variable influya en otros aspectos organizacionales dentro de las instituciones educativas en nuestro país, así como ocurre en otro tipo de organizaciones (Ahmed et al., 2016; Ballou, 2013; García & Forero, 2018; Loli et al., 2017).

De esta forma, los resultados de este estudio permitirán el uso del constructo de contrato psicológico en nuestro contexto educativo, así como proporcionarán la posibilidad de utilizar este instrumento para futuras investigaciones. Consecuentemente, ayudará a la proliferación de estudios que involucren el contrato psicológico en docentes.

En la presente investigación se planteó como objetivo determinar las evidencias psicométricas de la escala de contrato psicológico. Para ello se utilizó el Instrumento de Contrato Psicológico (ICP) de Maia y Bastos (2014), el cual consta de dos escalas, la

Escala de Obligaciones del Empleador (EER) y la Escala de Obligaciones del Empleado (EEO), cuyos valores alfa oscilaron entre .66 y .80.

Los capítulos de la siguiente investigación se dividen de la siguiente manera: En el primer capítulo, se presenta el planteamiento del problema que incluye la presentación del problema, su definición, justificación y planteamiento de objetivos. En el segundo capítulo, se detallan los antecedentes de estudios en relación con la variable de contrato psicológico; además se desarrollan los aspectos teóricos del constructo y la medición en general. En el tercer capítulo se precisa la definición conceptual y la definición operacional del contrato psicológico, así como el cuadro de operacionalización de la variable. En el cuarto capítulo se describe el método que sigue la presente investigación, la cual toma en cuenta su tipo y diseño, la población y muestra a la que se accedió, los instrumentos que se aplicaron, los aspectos éticos del estudio y las técnicas de procesamiento y análisis de datos utilizadas. En el quinto capítulo se presentarán los resultados obtenidos tras concluir los procedimientos detallados en el anterior capítulo. Posteriormente, se procederá a discutir los resultados para finalizar con las conclusiones y recomendaciones respectivas al presente estudio.

1. Planteamiento del problema

1.1 Presentación del problema.

En las organizaciones existen pautas formales entregadas por la empresa al empleado en el momento en que las dos partes inician una relación laboral, mediante el contrato de trabajo. Sin embargo, aparte de las obligaciones explícitas que se presentan en este documento, existen expectativas implícitas en ambas partes con respecto a la asociación que han formado. Este importante aspecto, para las actuales organizaciones, es conocido como contrato psicológico. Si bien han existido diversas conceptualizaciones acerca del constructo mencionado, este se define como las creencias y expectativas acerca de su relación laboral que tiene el empleado hacia su empleador y viceversa (Tena, 2002).

La investigación sobre el contrato psicológico ha incrementado solamente en el panorama internacional. Es así como muchos resultados de investigaciones han arrojado relaciones positivas entre el déficit de esta variable y algunas variables contraproducentes en la empresa. Por ejemplo, Ballou (2013) indica que los aspectos más afectados por el incumplimiento del contrato psicológico son la satisfacción laboral y el deseo de permanencia del empleado. Del mismo modo, Ahmed et al. (2016), al realizar su investigación con empleados temporales de bancos en Bangladesh, propone que el incumplimiento del contrato psicológico tendrá un impacto negativo en el rendimiento que estos muestren. Igualmente, el cumplimiento del contrato psicológico afectará positivamente en otras variables como la satisfacción laboral y el ambiente laboral (Santos et al., 2018).

Por otro lado, son pocas las investigaciones que tratan esta variable en nuestro contexto, a pesar de la existencia de problemas descritos anteriormente como posibles consecuencias del incumplimiento del contrato psicológico en las organizaciones. Cabe resaltar que los estudios de Loli et al. (2017) en empleados de instituciones públicas y privadas de Lima determinaron

una correlación positiva entre el contrato psicológico, el desempeño laboral y la satisfacción del empleado. Pero es importante destacar que para estos estudios se usó, previa prueba piloto, un instrumento de procedencia belga, el cual no está adaptado a nuestra realidad. De esta forma, la adaptación de un instrumento que mida el contrato psicológico en nuestro contexto significaría un aporte a futuras investigaciones de esta índole.

Tal como se ha podido apreciar, la variable de contrato psicológico está ligada a algunas variables negativas en la empresa, por lo que se hace necesario continuar investigando más este constructo en nuestro contexto. Por ejemplo, según una encuesta de Info Capital Humano (2016) el 76% de los peruanos se sienten insatisfechos con su trabajo. Una cifra que bien podría ser influenciada por el incumplimiento del contrato psicológico. Sin embargo, tras buscar en distintos repositorios, no se ha encontrado un instrumento con evidencias psicométricas en nuestro país que pueda medir esta variable. Con respecto a lo anteriormente mencionado, la insatisfacción laboral también se encuentra presente en el ámbito educativo. León (2011) determinó la existencia de una insatisfacción por parte del 47% de los empleados con respecto a las políticas administrativas ejercidas por las instituciones educativas inclusivas en la región Callao. Por otro lado, Perea y Castro (2016) llegaron a la conclusión de que el nivel de satisfacción de los docentes de instituciones públicas es muy bajo a comparación de los profesores del colegio privado.

En la presente investigación, se considera a las instituciones educativas como organizaciones, debido a la implementación de la política nacional de modernización de la gestión pública al 2021. En este lineamiento se considera como un eje a la gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional (Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, 2013). Este eje hace referencia a la implementación de procesos administrativos como la jerarquización, adecuar la estructura organizacional y dividir el trabajo según procesos de

producción y soporte dentro de las instituciones educativas públicas. Por otro lado, el SINEACE toma en cuenta variables organizacionales para el proceso de acreditación de instituciones públicas, tales como implementar estrategias de desarrollo para crear un clima institucional que permita identificar factores que influyan en el desempeño docente (Nakano, 2013).

El propósito de esta investigación es adaptar y validar un instrumento que pueda ser utilizado en posteriores investigaciones. Para justificar la preferencia de adaptar en vez de crear un instrumento se tiene que tomar en cuenta la existencia de ciertas características universales en un constructo. Esto es necesario para no caer en un relativismo cultural, dado que esto nos llevaría a contradecir las teorías y prácticas psicométricas actuales (Fernández et al., 2010), que han sido heredadas de investigaciones extranjeras. A su vez la necesidad de adaptar un instrumento para su uso en futuras investigaciones en lugar de que estas usen tan solo una traducción de un instrumento extranjero se basa en que las respuestas de las personas a un ítem, que no solamente están determinadas por determinantes psíquicos, sino también culturales (Fernández et al., 2010).

Debido a esto, se ha decidido adaptar el Instrumento de Contrato Psicológico (Maia & Bastos, 2014), el cual es originario de Brasil y se encuentra redactado en el idioma portugués. Este consta de dos escalas en las cuales se pretende medir el contrato psicológico desde la perspectiva del colaborador hacia sus obligaciones con la empresa en la que labora y viceversa.

Ante lo descrito anteriormente, esta investigación busca determinar las evidencias psicométricas de la Escala de Contrato Psicológico en docentes colaboradores de instituciones educativas de Lima Sur. Con ello se pretende ampliar las investigaciones en las instituciones educativas desde una perspectiva organizacional al proponer un instrumento que mida el contrato psicológico en docentes.

1.2 Definición del problema.

Ante lo expuesto se formula la siguiente pregunta de investigación:

1.2.1 Problema general.

¿Cuáles son las evidencias psicométricas de la adaptación de la Escala de Contrato Psicológico en docentes de instituciones educativas de Lima Sur?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Cuáles son las evidencias de validez basadas en el contenido de la escala de contrato psicológico en docentes de instituciones educativas de Lima Sur?
- b) ¿Cuáles son las evidencias de validez basada en la estructura interna de la escala de contrato psicológico en docentes de instituciones educativas de Lima Sur?
- c) ¿Cuáles son las evidencias de validez basada en la relación con otras variables de la escala de contrato psicológico en docentes de instituciones educativas de Lima Sur?
- d) ¿Cuáles son las evidencias de fiabilidad basada en la consistencia interna de la escala de contrato psicológico en docentes de instituciones educativas de Lima Sur?

1.3 Justificación de la investigación

A nivel teórico

El aporte teórico de esta investigación es la confirmación del uso del concepto de contrato psicológico trabajado por Maia y Bastos (2014) en sus investigaciones en el contexto brasileño. Esto hará posible la aplicación del constructo de contrato psicológico definido por Rousseau en el año 1995, en posteriores investigaciones en nuestra realidad. Además, se detectó una falta

de investigaciones sobre contrato psicológico en nuestro medio, la cual se evidenció al buscar en repositorios y revistas locales.

A nivel práctico

La justificación práctica de esta investigación reside en aportar al trabajo del psicólogo al determinar las características del contrato psicológico existente entre el trabajador y la organización para la cual labora. La adaptación y propiedades psicométricas de este instrumento en nuestro contexto permitirá el uso de la variable de contrato psicológico en nuestra realidad desde el modelo conceptual presentado en el instrumento de Maia y Bastos (2014). Por otro lado, el uso de este instrumento en posteriores investigaciones nos ayudará a determinar la relación que tiene esta variable con otras presentes en el ámbito de las organizaciones.

A nivel metodológico

La justificación metodológica es el contar con un instrumento que mida el contrato psicológico con evidencias de confiabilidad y validez adecuadas para su uso en nuestra realidad. De esta forma, será un aporte en futuras investigaciones no experimentales de tipo correlacional, descriptivo o comparativo en instituciones educativas de nuestro contexto. Por consecuencia, este instrumento permitirá un estudio más amplio acerca de la percepción del docente acerca de la organización para la cual trabaja y abrirá nuevas líneas de investigación dentro del contexto educativo al tratar variables organizacionales.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Determinar las evidencias psicométricas de la adaptación de la Escala de Contrato Psicológico en docentes de instituciones educativas de Lima Sur.

1.4.2 Objetivos específicos

- a) Determinar las evidencias de validez basadas en el contenido de la escala de contrato psicológico en docentes de instituciones educativas de Lima Sur.
- b) Determinar las evidencias de validez basada en la estructura interna de la escala de contrato psicológico en docentes de instituciones educativas de Lima Sur.
- c) Determinar las evidencias de validez basada en la relación con otras variables de la escala de contrato psicológico en docentes de instituciones educativas de Lima Sur.
- d) Determinar las evidencias de fiabilidad basada en la consistencia interna de la escala de contrato psicológico en docentes de instituciones educativas de Lima Sur.

2. Marco Teórico

En el siguiente capítulo se presentan investigaciones relacionadas al presente estudio. Esta parte del documento se subdivide en antecedentes y bases teóricas, la primera presenta estudios relativos a la variable de interés y la segunda busca explorar el desarrollo teórico del constructo propuesto.

2.1 Antecedentes.

Los antecedentes del presente estudio se obtuvieron luego de consultar las bases de datos Scielo, Redalyc, Proquest, Scopus, BASE, Redib, DOAJ y Dialnet. Además, se ha obtenido información de repositorios de tesis de las universidades: Universidad San Ignacio de Loyola, Universidad Marcelino Champagnat, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Universidad Nacional Federico Villarreal y Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Como resultado se reportan estudios acerca de la variable de contrato psicológico de una vigencia no mayor de seis años, el periodo de búsqueda comprende los años 2014 al 2020.

Antecedentes internacionales

Akkermans et al. (2019) realizaron un estudio acerca del incumplimiento del contrato psicológico, la intención de renuncia, *engagement* y el clima de compromiso en Países Bajos. Este tuvo como objetivo determinar cómo el nivel y la fuerza del clima de compromiso influye en la relación entre el contrato psicológico y el *engagement*. Este sigue un diseño descriptivo correlacional. La muestra fue poblacional, pues se eligió estudiar tres organizaciones de salud holandesas con un total de 36 unidades a lo largo del país. La población estuvo conformada por 1272 colaboradores, de los cuales el 91% eran mujeres y 9% hombres, y del total, el 54%

decidió formar parte de la investigación al firmar una carta de consentimiento informado. Para realizar la medición en este estudio se utilizó el Instrumento de Incumplimiento de contrato psicológico de Robinson y Morrison (2000). Para las evidencias de validez basadas en la estructura interna se realizó un análisis factorial confirmatorio, el cual presentó índices de ajuste superiores a .9 (CFI=.922 y TLI= .905). En el caso de las evidencias de fiabilidad basadas en la consistencia interna, se utilizó el coeficiente alfa, cuyo valor fue .85.

Otro estudio realizado por García y Forero (2018) explora el estrés laboral y el contrato psicológico como elementos relacionales del cambio organizacional en Colombia. Se buscó la correlación entre estas variables en empleados de cuatro empresas de Bogotá. El estudio sigue un diseño explicativo correlacional. El tipo de muestreo se hizo por conveniencia y con quienes deseaban participar del estudio. La muestra estuvo conformada por 100 colaboradores del sector privado con más de 6 meses en su centro de trabajo, el cual se encontraba por lo menos en un proceso de cambio de primer orden. Para evaluar el contrato psicológico, se utilizó el Inventario de Contrato Psicológico versión 2, elaborado por Rousseau (2000). En este estudio se reportó las evidencias de fiabilidad basadas en la consistencia interna mediante el coeficiente alfa (.84).

De igual manera, Rios y Gondim (2017) realizaron una investigación acerca de las propiedades psicométricas de la Escala de Contrato Psicológico en Brasil. Esta tuvo como objetivo elaborar un instrumento que evalúe el contrato psicológico en docentes y determinar la validez y fiabilidad de la escala. El estudio siguió un diseño instrumental. El tipo de muestreo fue no probabilístico y se realizó bajo el método de bola de nieve. Consecuentemente, se seleccionaron 232 docentes de instituciones de educación superior públicas, privadas y de convenio brasileñas para que participen en esa investigación. El 67,4 % de la muestra pertenecía a instituciones privadas y el 32,6% pertenecía a instituciones públicas, mientras que

el 57, 5% de los evaluados fueron mujeres y el resto hombres y, además, prevaleció el número de profesores con un título de maestro al ser el 48,2% de la muestra. En el proceso de validación, al determinar las evidencias de validez basadas en el contenido mediante el criterio de jueces, se les pidió a 15 profesores con más de 10 años de experiencia revisar la escala, los cuales recomendaron el ajuste de cuatro ítems de la prueba. Asimismo, las evidencias de validez basadas en la estructura interna se comprobaron mediante la prueba de esfericidad de Bartlett, máxima verosimilitud, *KMO* y el índice de Tucker-Lewis, cuyo valor fue mayor o igual que el 0.9. Además, se utilizó el coeficiente alfa para comprobar las evidencias de fiabilidad basadas en la consistencia interna, tras lo cual los valores de todas las dimensiones de la prueba superaban el .78.

Otro estudio presentado por Argon y Ekinci (2017) acerca la percepción de docentes sobre el apoyo organizacional y el incumplimiento del contrato psicológico en Turquía, tuvo como objetivo determinar la relación de ambas variables en profesores de secundaria de Bolu. El estudio sigue un diseño descriptivo correlacional. El tipo de muestreo fue realizado por conveniencia y a partir de aquellos que voluntariamente desearon participar de la investigación. De esta forma, se seleccionó a un total de 230 docentes de escuelas secundarias del distrito central de Bolu. Para la medición del contrato psicológico se utilizó la escala de percepción de apoyo organizacional adaptado a Turquía por Akin (2008). Se reportaron las evidencias de fiabilidad basadas en la consistencia interna, y se obtuvo un resultado de $\alpha = .93$.

Por último, Maia y Bastos (2014) desarrollaron una investigación acerca de las propiedades psicométricas del Instrumento de Contrato Psicológico, el cual se realizó en Brasil. Su objetivo fue construir un instrumento que mida el contrato psicológico en funcionarios públicos del país brasileño. El estudio sigue un diseño instrumental. El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia. De esta forma, la muestra del estudio consistió en 382 nuevos

empleados de una oficina regional de Brasilia, en la cual un 74.3% eran varones y el 25.7% mujeres, siendo que un 47.2% de la muestra tenían entre 30 y 40 años. Las evidencias de validez basadas en el contenido se determinaron bajo el criterio de jueces. Asimismo, para identificar las evidencias de validez basadas en la estructura interna se realizó un análisis factorial confirmatorio, en la que se utilizó la medida de adecuación muestral y la prueba de esfericidad de Bartlett. Los valores KMO obtenidos fueron los siguientes: para la escala EER fue de .91, y para la escala EEO fue de .83. De la misma forma, la prueba de esfericidad de Bartlett arrojó un número menor a .05, rechazando la hipótesis nula. Al analizar las evidencias de fiabilidad basadas en la consistencia interna mediante el coeficiente de alfa se detectó un valor distinto para cada dimensión de cada escala. Los valores α de las dimensiones de la escala EER variaron entre .77 y .80, y para la escala EEO, los valores α se encontraron entre .66 y .77.

Antecedentes nacionales

En un estudio realizado por Zevallos (2018), que explora el contrato psicológico, la satisfacción laboral y la calidad de atención, se tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables anteriormente mencionadas en hospitales nivel III de la ciudad de Arequipa. Este estudio sigue un diseño descriptivo correlacional. El tipo de muestreo fue probabilístico estratificado. La muestra consistió en 372 trabajadores, tanto personal asistencial como administrativo, del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, de los cuales el 46% eran varones y el 54 % mujeres, y 222 colaboradores del Hospital III Goyoneche, de los cuales el 49% eran varones y el 51%, mujeres. Además, se encuestó a 253 pacientes externos del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza y a 250 pacientes externos del Hospital III Goyoneche. Para evaluar el contrato psicológico se utilizó la Escala de Estado de Contrato Psicológico (Vauro, 2013). En el estudio se analizaron las evidencias de fiabilidad basadas en la consistencia interna y se reportaron valores iguales o superiores al .7 en las tres dimensiones del constructo.

Adicionalmente, el análisis factorial exploratorio determinó un modelo factorial de tres factores que explican el 57.8% de la variable.

Para finalizar, Loli et al. (2017) presentó un estudio sobre el contrato psicológico, desempeño y satisfacción en empleados de Lima. Este tuvo como objetivo determinar la relación entre estas variables. Esta investigación sigue un diseño descriptivo correlacional. La muestra fue intencional y está compuesta por 303 empleados de diversas profesiones que cursaban maestrías en ese momento, de los cuales el 64% fueron mujeres, el 36% varones; el 63% trabajadores de instituciones públicas y el 37% de instituciones privadas. El instrumento utilizado fue el Cuestionario de Contrato Psicológico empleador/trabajador desarrollado por Rigotti, Mohr, De Cuyper y De Witte (2003), el cual se divide en dos escalas: una orientada a las obligaciones de su organización y la otra a sus compromisos con la organización. En este estudio se reportó las evidencias de fiabilidad basadas en la consistencia interna por medio del coeficiente alfa. Se obtuvo resultados superiores al .9 para ambas escalas ($\alpha = .94$ y $\alpha = .91$ respectivamente).

En resumen, no existe un consenso en cuanto al instrumento que se utiliza para medir el contrato, por lo que se recomienda una mayor investigación sobre los resultados de los diferentes instrumentos que evalúan la variable. De igual forma, los estudios coinciden en reportar únicamente las evidencias de fiabilidad por consistencia interna en su mayoría. Se sugiere que se utilicen otros métodos de análisis de fiabilidad y se reporten las evidencias de validez.

2.2 Bases teóricas

Contrato Psicológico

El concepto de contrato psicológico fue concebido en la segunda mitad del siglo XX. El primer indicio de la existencia de un contrato psicológico se encuentra en el rubro clínico. Menninger y Holzman (1958), al hacer un análisis de la relación terapeuta-paciente, indicaron la existencia de un contrato psicoanalítico implícito en el que el paciente espera el involucramiento necesario del terapeuta para ejecutar una terapia que lo ayude a mejorar. Por otra parte, en el contexto organizacional, Gouldner (1960) exploró el concepto de la norma de reciprocidad, en la que aseguró que las personas estarían condicionadas socialmente a ayudar a quienes le prestaron un servicio anteriormente y esperarían que alguien a quién hayan apoyado acuda a su ayuda cuando se requiera. Él puso como ejemplo el hecho de que un jefe no solamente pagará a sus empleados por estar obligado a hacerlo, sino porque considerará que ellos se lo han ganado al haberle ayudado.

A pesar de que estos autores no mencionaron un contrato psicológico como tal, sus estudios fueron un precedente de las primeras investigaciones sobre la variable de interés de esta investigación.

Argyris (1960) llamó por primera vez contrato psicológico al acuerdo entre un capataz y sus empleados sobre las condiciones de trabajo que ofrecerán una mejor producción. Esto lo hace al ofrecer un ejemplo de un supervisor que se percató que, al respetar la cultura y las normas en la que sus trabajadores laboran, ellos trabajan mejor. Asimismo, Levinson (1963, como se citó en Menegon & Casado, 2013), se refirió al contrato psicológico como algo que va más allá de los acuerdos de palabra o legales, y que rara vez es formal.

Posteriormente, Kotter (1973) hizo la primera investigación descriptiva sobre el contrato psicológico como “el contrato implícito entre un individuo y su organización, el cual especifica qué es lo que cada parte espera dar y recibir de la otra” (p. 92). En ella reconoció que estas expectativas pueden o no ser las mismas, dando paso a discordancias en el contrato.

Las investigaciones sobre el contrato psicológico entraron en su apogeo a partir de los estudios de Rousseau (1989), quien indicó que este constructo “hace referencia a las creencias del individuo con respecto a los términos y condiciones de un acuerdo de intercambio recíproco entre esa persona y otra entidad” (p. 123). Un año después, la misma autora afirmó que estas creencias llegan a convertirse en contrato psicológico en cuanto el individuo cree que le debe ciertas contribuciones a cambio de incentivos (Rousseau, 1990).

Consecuentemente, surgió una corriente de investigación focalizada en la percepción subjetiva del incumplimiento del contrato psicológico (Robinson & Rousseau, 1994; Robinson, 1996). Luego, Robinson y Rousseau (1994) propusieron que estas expectativas no necesariamente son entendidas por igual por ambas partes, sino que ellas solo piensan que es así. Esto fue confirmado en Rousseau y Greller (1994), quienes afirmaron que “en simples palabras, el contrato psicológico abarca las acciones que el empleado cree que se esperan de él y la respuesta que espera recibir del empleador” (p. 386). No obstante, Herriot y Pemberton (1997) añadieron el papel del empleador al afirmar que cada parte tiene una percepción del contrato y que este se deriva de la comunicación entre ambas. Por lo tanto, se necesita saber el punto de vista de ambos para determinar el contrato psicológico existente en una relación laboral. Sin embargo, Freese y Schalk (2005) apoyaron la conceptualización hecha por Rousseau, quienes afirman que “metodológicamente, una visión bilateral del contrato psicológico es problemática, porque el lado de la organización consiste de tantos actores que no necesariamente comunican una serie uniforme de expectativas” (p. 270).

Por su parte, Schein (2000), le otorgó un papel relevante al contrato psicológico dentro de las empresas al indicar que generar lealtad y satisfacción en el colaborador dependerá de las expectativas que se tiene de la empresa y viceversa. Por su importancia en el rubro organizacional, Tena (2002) concluyó que el contrato psicológico “hace referencia a las expectativas y creencias tácitas del empleador y empleado comprometidos en una relación laboral”.

Modelo y dimensionalización del contrato psicológico

MacNeil (1985) propuso que existe un *continuum* bajo el que se desarrollan los contratos según el marco temporal de la relación laboral y los términos de desempeño, en el cual distingue como extremos dos tipos de contrato, el transaccional y el relacional. Así es que Rousseau (1990) utilizó estos tipos como base del modelo de contrato psicológico (ver tabla 1). Como indica Martínez (2018), el tipo de contrato psicológico que se desarrolle determinará el nivel de implicación psicológica del trabajador con sus labores.

Tabla 1

Características de los tipos de contrato psicológico

Características	Tipo Relacional	Tipo Transaccional
Duración esperada	Previsiblemente larga, sin fecha fin prevista	Corta o con una fecha fin establecida
Obligaciones del empleado	Lealtad Desempeño puede ir más allá de las funciones atribuidas Cumplimiento de los estándares definidos por la organización Identificación con los valores organizacionales	Estándar de desempeño acuerdo a lo negociado Responsable por su propia evolución de competencias y conocimientos Respeto de valores organizacionales, sin obligación de identificarse con ellos Aportar un valor añadido a la organización Responsable por su carrera profesional

Tabla 1*Características de los tipos de contrato psicológico*

Obligaciones del empleador	Remunerar con justicia el buen desempeño	Pagar en función del desempeño
	Proporcionar la formación adecuada para las funciones asignadas	Aceptar como natural la salida de un trabajador cuando este encuentre una oferta de trabajo más interesante
	Proporcionar una línea de carrera	Especificar las funciones del trabajador con lo mínimo de ambigüedad
	Brindar seguridad y estabilidad de empleo	
	Proporcionar ayuda en los momentos difíciles: enfermedad, etc.	

Nota. Adaptado de “*Dimensões do contrato psicológico*” por L. Castanheira y A. Caetano, 1999, *Psicologia*, 13(1-2), p. 104.

Posteriormente, Rousseau (1995) identificó dos tipos más de contrato psicológico: balanceado y transicional. El primero presenta características tanto del contrato psicológico de tipo relacional como del transaccional, ubicándose dentro del continuum mencionado por McNeil (1985). Por otra parte, el contrato psicológico de tipo transicional es típico de situaciones de crisis, en el cual los términos del contrato se caracterizan por ser altamente ambiguos, y puede desembocar en despidos (Castanheira & Caetano, 1999).

Asimismo, Rousseau (1990) tomó en cuenta cinco dimensiones que caracterizan los tipos de contrato psicológico: enfoque, marco temporal, estabilidad, alcance y tangibilidad. El primero alude a la orientación del contrato, es decir, si es que la variable toma en consideración únicamente el aspecto económico o si también el aspecto socio-emocional. El marco temporal es la percepción de la duración del contrato que tienen ambas partes, si se espera una relación de corto, mediano o largo plazo. En cuanto a la estabilidad, esta hace referencia a la capacidad que tiene el contrato psicológico de variar sin tener de por medio un acuerdo previo de los cambios. Por su parte, el alcance del contrato mide si, dentro de las condiciones de trabajo, se

considera la vida personal del colaborador o si ambas están claramente delimitadas. Por último, la dimensión de tangibilidad se refiere al grado que los términos del contrato han sido explicitados y llegan a ser comprendidos por parte de los trabajadores.

Posterior al establecimiento del modelo, también se intentó desarrollar modificaciones a la operacionalización de la variable del contrato psicológico. Por ejemplo, McLean Parks et al. (1998) añadieron dos dimensiones influyentes al modelo de Rousseau (1990): los agentes múltiples y la voluntad. La adición de la primera se explica por lo siguiente: si el colaborador trabaja para un agente externo, se encontrará involucrado en dos tipos de contrato psicológicos distintos, por lo que tendrá que responder a las expectativas tanto de la agencia como de la organización (Lapalme et al., 2011). De la misma manera, la dimensión voluntad se define como el grado en el que el empleado percibe que ha tenido participación en la definición de las características del contrato psicológico (McLean Parks et al., 1998).

También, y siguiendo el esquema que Rousseau propuso, Sels et al. (2003) elaboraron un instrumento de contrato psicológico usando cuatro de las dimensiones anteriormente mencionadas. En este caso no se utilizó la dimensión de enfoque y se le agregó dos dimensiones: simetría de intercambio y nivel de contrato. El motivo de la exclusión de la dimensión enfoque se debe a su carácter orientado al contenido, y la inclusión de estas dos nuevas dimensiones se debe a la revisión de estudios de relaciones industriales (Sels et al., 2003; 2004). En cuanto a la simetría de intercambio, esta considera la jerarquía y equitatividad como parte influyente en el establecimiento del contrato psicológico, esto en cuanto el colaborador permita la desigualdad por parte de su empleador. Complementariamente, el nivel de contrato se refiere al tipo de negociación de términos del contrato psicológico que tiene el colaborador y el empleador, para conocer si este se da de manera individual por cada trabajador o de manera colectiva.

Asimismo, a fines de los años 90 surgió otra perspectiva operacional del contrato psicológico por Shore y Barksdale (1998), quienes consideraban que el modelo de Rousseau (1990) no era adecuado para estudiar diferentes poblaciones, ya que, en otros lugares, las características de un contrato relacional o transaccional eran muy diferentes. Es así que el segundo modelo de contrato psicológico (Shore & Barksdale, 1998) proponía cuatro tipos de contrato psicológico: de muchas obligaciones mutuas, de pocas obligaciones mutuas, de empleado sobre obligado y de empleado con sub obligado. En el primer tipo encontramos que ambas partes se encuentran en un equilibrio y esperan mucho del otro, ofreciendo mejores resultados para la empresa. En contraste, el contrato de pocas obligaciones mutuas, si bien también encuentra un equilibrio de partes, no exige la cantidad de obligaciones que permitan tener resultados a la empresa. En cuanto al contrato de empleado sobreobligado encontramos una falta de equilibrio, que no permite la estabilidad de la relación en el tiempo. Asimismo, en el contrato de empleado subobligado, encontraremos los peores resultados de todos ya que, aparte del desbalance, no se encuentra un desempeño adecuado por parte del colaborador (Sels et al., 2003). No obstante, los autores del modelo indican que estos dos últimos tipos ocurren con menos frecuencia y son solo temporales.

De igual forma, este modelo cuenta con dos dimensiones que caracterizan los diferentes tipos: el grado de balance y el nivel de obligación. El primero se define en base a la cantidad de obligaciones que tienen mutuamente el empleado y el empleador, siendo óptimo que estas sean percibidas en un mismo nivel. En cuanto al nivel de obligación, este hace referencia al compromiso que el empleado y el empleador sienten por cumplir los términos contractuales que tienen con el otro.

Contrato psicológico y su relación con otras variables

Al ser un concepto que parte de la percepción subjetiva del trabajador, el contrato psicológico y su incumplimiento se relaciona con variables que impactan en la relación con la organización tales como la confianza en la organización, la intención de renuncia, el bienestar psicológico y el compromiso organizacional (Chiuzi & Malvezzi, 2014). Los estudios correlacionales más realizados que involucran el contrato psicológico toman en cuenta generalmente estos constructos.

Uno de los antecedentes al contrato psicológico es el apoyo organizacional percibido. Paillé et al. (2016) detectaron que esta variable posee una estrecha conexión con el contrato psicológico de tipo relacional en cuanto ambos se basan en la confianza del empleado hacia su empresa.

Al tratar de identificar el papel del contrato psicológico en el bienestar del empleado, Gracia et al. (2006) descubrieron que el cumplimiento del contrato psicológico afecta positivamente en el bienestar psicológico del trabajador.

Por otro lado, las investigaciones de Turnley y Feldman (1999) determinaron la correlación positiva entre las probabilidades de renunciar y el incumplimiento del contrato psicológico, así como también indicaron que la violación del contrato repercute en la lealtad de los empleados. Asimismo, Solís y Zeballos (2017) encontraron que la ruptura del contrato psicológico aumentaban los deseos del empleado de dejar la organización.

Por su parte, Sandhya y Sulphrey (2020) resaltaron la importancia del papel del contrato psicológico para reducir las intenciones de renuncia e incrementar el compromiso laboral del empleado. Además, la relación entre el cumplimiento del contrato psicológico y el compromiso

organizacional fue corroborada por Zaragoza y Solanes (2013) al mostrar una correlación positiva.

Por último, en la actualidad surge el interés por relacionar el contrato psicológico con variables poco mencionadas en la literatura. Por ejemplo, la ruptura del contrato psicológico incide en el aumento del cinismo del empleado (Sarikaya & Kok, 2017; Máñez-Guaderrama et al., 2017; Li & Chen, 2018), el cual es definido como la actitud negativa del colaborador hacia su empresa (James, 2005). Incluso, Herrera Ballesteros y de las Heras Rosas (2020) detectaron una tendencia de incremento en la bibliografía de investigaciones que relacionan al contrato psicológico con la empleabilidad y la retención del talento, tal como se puede observar en los estudios de Pérez y Herrán (2020).

Relación Contrato psicológico y Satisfacción Laboral

Una variable constantemente relacionada al contrato psicológico por su correlación positiva es la satisfacción laboral. Esta variable es definida por Spector (1997) como “el nivel en que los individuos sienten gusto (satisfacción) o disgusto (insatisfacción) por su puesto de trabajo”. (p. 2)

Tekleab y Taylor (2003) encontraron que el principal factor influyente en la satisfacción laboral y la intención de renuncia en un colaborador tiene que ver con el contrato psicológico. En su investigación, la percepción de ruptura del contrato influenciaba en la insatisfacción del empleado y también incrementaba las posibilidades de que opte por retirarse de la organización.

Por su parte, Gómez (2014) encontró dificultades en la relación entre la satisfacción laboral y la percepción del contrato psicológico en docentes universitarios, presentando casi

nula correlación. Por lo tanto, sugirió profundizar en esta línea de investigación para determinar lo propuesto por la bibliografía que evidencia una relación entre ambas variables.

En el ámbito nacional, Loli et al. (2017), concluyeron que existe una correlación positiva alta entre el cumplimiento del contrato psicológico y las variables de satisfacción laboral y compromiso organizacional. Por último, en una investigación más reciente, Fontal (2020) encontró una correlación significativa negativa entre la ruptura del contrato psicológico y la satisfacción laboral en docentes de educación superior.

Ante este panorama, se decidió analizar las evidencias de validez basadas en otras variables, haciendo uso de la constante correlación entre la variable de estudio con la satisfacción laboral.

Medición de contrato psicológico

A continuación, se presenta una serie de instrumentos que intentan medir la variable del contrato psicológico desde diversas perspectivas que se han utilizado a lo largo de los años.

La primera herramienta para medir el contrato psicológico son las dos escalas basadas en el incumplimiento del contrato psicológico de Robinson et al. (1994) en Estados Unidos. La primera escala fue la Escala de Obligaciones Percibidas de los empleados con un total de 15 ítems, y se utilizó un tipo de medición en escala de Likert, ya que en las preguntas propuestas el evaluado debía responder del 1 al 5, al ser 1= muy pobremente satisfecho, 2= pobremente satisfecho, 3= satisfecho, 4= bien satisfecho y 5= muy bien satisfecho. Esta estuvo conformada por dos dimensiones, las obligaciones relacionales y las obligaciones transaccionales. En cambio, la Escala de Violación de las Obligaciones del Empleador, de un solo ítem, pedía una respuesta dicotómica ya que el participante podía indicar si experimentó o no el

incumplimiento del contrato psicológico. En el caso de que la respuesta sea positiva, se le pedía que explique la razón de su respuesta.

Un año después, Schalk et al. (1995) realizaron una escala dicotómica de respuestas sí/no a un número de preguntas sobre lo que provee la organización en Países Bajos. La escala llamada Cuestionario del Contenido del Contrato Psicológico constaba de 38 ítems y estaba dividido en cinco dimensiones: naturaleza del trabajo, oportunidades de aprendizaje y desarrollo personal, aspectos sociales, política organizacional y recompensas. Ellos consideraban que mientras la organización provea una mayor cantidad de ítems, entonces se estaría cumpliendo el contrato psicológico. Sin embargo, luego ellos mismos desestimaron su uso para medir esta variable por el hecho de no contar con los términos promesa o cumplimiento haciendo referencia a las expectativas (Freese & Schalk, 2005).

Posteriormente, Rousseau (2000) elaboró un inventario de contrato psicológico dividido en cuatro escalas: obligaciones del empleado, obligaciones del empleador, transición del empleado y transición del empleador. Cada escala consta de 17, 23, 12 y 11 ítems respectivamente, divididas en cuatro dimensiones según el tipo de contrato psicológico: relacional, balanceado, transaccional y transicional. Las opciones de respuesta siguen el modelo de Escala de Likert y se orientan al contenido del contrato psicológico. Este estudio estuvo dirigido a una muestra de 630 profesionales en la ciudad de Pittsburgh en Estados Unidos.

En el mismo año, Robinson y Morrison (2000) elaboran una escala enfocada en detectar el incumplimiento del contrato psicológico en 147 profesionales de una universidad de negocios en Estados Unidos. La escala de Incumplimiento de Contrato Psicológico consta de 56 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert. En este estudio se consideraron 14 dimensiones: sentimiento de incumplimiento, incumplimiento de contrato percibido,

desempeño organizacional, desempeño del empleado, socialización formal, implicidad de promesas, interacción pre-contrato, cambio organizacional, historial de incumplimiento percibido, alternativas de empleo, atribuciones causales y justicia percibida.

Conway y Briner (2002) propusieron una manera diferente para detectar el incumplimiento del contrato psicológico en 45 empleados del sector financiero en Londres. En el Instrumento de Estudio Diario sobre el Incumplimiento del Contrato Psicológico se trabajaron seis sub variables: humor diario, promesas incumplidas, representatividad de la organización, propiedades que influyen en las reacciones afectivas ante promesas incumplidas, reacciones emocionales ante promesas incumplidas y reacciones emocionales ante promesas cumplidas. Para la primera sub variable, se trabajaron seis ítems en la que el participante tiene que responder en una escala del 1 al 6 siendo 1 nunca y 6 siempre. En el caso de la segunda sub variable, se trabajaron cuatro ítems en escala dicotómica siendo 0 no ha ocurrido y 1 ha ocurrido por lo menos una vez. Para la representatividad de la organización, se realizó dos preguntas abiertas. Para la cuarta sub variables se evaluaron cuatro ítems en escala de Likert siendo 1 una menor presencia del ítem y 5 una mayor presencia del ítem. Por último, en el caso de las dos últimas subvariables, se presentaron 6 y 10 ítems respectivamente, todas siendo evaluadas en una escala del 1 al 6 siendo 1 nunca y 6 en gran medida.

Por su parte, Guest y Conway (2002) realizaron una Escala de Contrato Psicológico para evaluar el contenido del contrato psicológico y su incumplimiento en 1306 gerentes de recursos humanos en Londres, Inglaterra. Con respecto al contenido, se utilizó una escala de 13 ítems en el cual el participante debía responder del 1 al 4, siendo 1 una promesa una implícita y 4 una promesa explícita. Consecuentemente, solo en aquellos ítems en los que se respondió 3 y 4, se preguntó en qué medida se vio cumplida aquella promesa, como una forma de evaluar

el incumplimiento. Para ello, también se debía señalar una respuesta del 1 al 4, al significar 1 que era superada y 4 no cumplida.

A su vez, Tekleab y Taylor (2003) adaptaron la escala de Robinson et al. (1994) sobre la transgresión de obligaciones del empleado y del empleador para elaborar una Escala de Contrato Psicológico que pueda resolverse en menos de 30 minutos. Este instrumento consta de 17 ítems en formato de escala de Likert, con cuatro dimensiones: obligaciones del empleado con la organización, obligaciones organizacionales al empleado, incumplimiento del contrato psicológico por parte del empleado e incumplimiento del contrato psicológico por parte de la organización.

Sels et al. (2004) tomaron la teoría de dimensionalización de Rousseau y McLean Parks (1993) para poder construir su Instrumento de Contrato Psicológico en una muestra de 1106 empleados belgas. Para ello consideró la bidireccionalidad de la percepción del contrato psicológico, al elaborar dos escalas, la primera fue la Escala de Obligaciones del Empleador y la segunda la Escala de Obligaciones del Empleado. Ambas fueron constituidas con 25 y 21 ítems en Escala Likert respectivamente, así como seis dimensiones: Tangibilidad, Enfoque, Estabilidad, Periodo de Tiempo, Simetría de Intercambio y Alcance.

Posteriormente, Maia y Bastos (2014), decidieron adaptar el instrumento anteriormente mencionado por su anterior uso en el país del estudio, Brasil (Ríos, 2007). Este instrumento también consta de la Escala de Obligaciones del Empleador (EER) y la Escala de Obligaciones del Empleado (EEO), y fue administrado a 382 trabajadores públicos en Brasil. Tras la reducción de ítems, para la primera escala se consideraron 18 ítems y para la segunda 16 ítems, y contando con solo tres dimensiones (Tangibilidad, Enfoque y Alcance), esto a comparación del instrumento original.

En el contexto peruano, no se cuenta con un instrumento con evidencias psicométricas adecuadas a su realidad. Sin embargo, se registra el uso del cuestionario de contrato psicológico de Riggotti et al. (como se cita en Loli et al., 2017) previa prueba piloto. Ante este contexto, se tomó la decisión de adaptar el Instrumento de Contrato Psicológico de Maia y Bastos (2014).

A continuación, en la Tabla 2 se presenta la información de cada instrumento de medición del contrato psicológico expuesto anteriormente.

Tabla 2

Instrumentos de medición del contrato psicológico

Autor (es)	Instrumento	País	Población	Dimensiones	Items
Robinson, Kratz y Rousseau (1994)	Instrumento de Contrato Psicológico (Escala de Obligaciones Percibidas de los Empleados y Escala de Violación de las Obligaciones del Empleador)	EEUU	224 estudiantes de una escuela de administración	2 dimensiones	15 items
Freese, y Van den Bosch (1995)	Escala de Contrato Psicológico	Países Bajos	338 empleados de sectores de recreación, educación y cuidado	5 dimensiones	38 items
Rousseau (2000)	Instrumento de Contrato Psicológico (Escala de Obligaciones del Empleado, Escala de Obligaciones del Empleador, Escala de Transición del Empleado y Escala de Transición del Empleador)	EEUU	630 profesionales	4 dimensiones	63 items
Robinson y Morrison (2000)	Escala de Incumplimiento del Contrato Psicológico	EEUU	147 profesionales con maestría de una universidad de negocios	14 dimensiones	56 items

Tabla 2*Instrumentos de medición del contrato psicológico*

Conway y Briner (2002)	Instrumento de Estudio Diario sobre el Incumplimiento del Contrato Psicológico	Inglaterra	45 empleados del sector finanzas	6 dimensiones	32 items
Conway y Briner (2002)	Escala de Contrato Psicológico	Inglaterra	1306 gerentes de recursos humanos	2 dimensiones	26 items
Tekleab y Taylor (2003)	Escala de Contrato Psicológico	EEUU	298 empleados y 151 gerentes de una universidad estadounidense	4 dimensiones	17 items
Sels, Janssens y Van Den Brande (2004)	Instrumento de Contrato Psicológico (Escala de Obligaciones del Empleador y Escala de Obligaciones del Empleado)	Bélgica	1106 empleados belgas	6 dimensiones	46 items
Maia y Bastos (2014)	Instrumento de Contrato Psicológico (Escala de Obligaciones del Empleador y Escala de Obligaciones del Empleado)	Brasil	382 trabajadores públicos	3 dimensiones	34 items

Dificultades de la medición de contrato psicológico

En primer lugar, existe una problemática alrededor del concepto del contrato psicológico debido a su naturaleza subjetiva y su carácter altamente dinámico (Chiuzy & Malvezzi, 2014). Existe un exceso de investigaciones acerca del incumplimiento del contrato psicológico y no del contenido de este (Menegon & Casado, 2013). De la misma manera, el cumplimiento del contrato psicológico parece no tener un impacto en las investigaciones y ser poco explorado (Chiuzy & Malvezzi, 2014). Por último, tras la revisión de los diferentes instrumentos, es claro que no hay un acuerdo entre la dimensionalización del constructo del contrato psicológico, debido a que muchos de estos siguen una estructura distinta.

Por otra parte, Freese y Schalk (2005) proponen seis recomendaciones que deben seguir los instrumentos que desean medir el contrato psicológico tras analizar la bibliografía respecto a la variable. Primero, se debe seguir una estructura teórica acorde a los propósitos del instrumento. Luego, este debe de evaluar las obligaciones mutuas entre empleado y empleador. Además, se deben de comprobar las propiedades psicométricas de las pruebas, y estas deben ser apropiadas para la muestra a la que se va a evaluar. Asimismo, se debe de evaluar el contrato psicológico mediante ítems separados, así como se necesita medir el cumplimiento o incumplimiento de este por medio de múltiples ítems. Otra recomendación que realiza es determinar si un ítem es relevante para la evaluación del contrato psicológico. Por último, se debe de distinguir la transgresión o violación del contrato psicológico con el cumplimiento e incumplimiento del mismo. Tras los estudios que realizaron, se determinó que pocos instrumentos cumplen con estos criterios (Freese & Schalk, 2005), por lo que se recomienda el uso de las escalas propuestas por Rousseau (1995; 2000).

En la Tabla 3 se presentan algunas características de los instrumentos que evalúan el contrato psicológico, contrastándolos con las recomendaciones mencionadas anteriormente.

Tabla 3

Evaluación de la medición de contrato psicológico

Autor (es)	¿Basado en la teoría o desarrollado por inducción?	¿Evalúa las obligaciones mutuas y/o promesas?	¿Características psicométricas descritas y adaptadas a la muestra?	¿Medición a nivel de ítem?	¿Evaluación directa?	¿Distinción entre cumplimiento, incumplimiento y violación?
Rousseau (1990)	Inductivo	Sí	Sí	Sí	No	Sí
Guzzo, Noonan y Elron (1994)	Desarrollado por sí mismo	Prácticas del empleado	Sí	Sí	Sí	No
Schalk, Freese, y Van den Bosch (1995)	Basado en la teoría	Obligaciones del empleado	Sí	Sí	Sí	No

Tabla 3*Evaluación de la medición de contrato psicológico*

Freese y Schalk (1997)	Basado en la teoría	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Robinson y Morrison (2000)	Basado en la teoría	Incumplimiento y violación del contrato psicológico	Sí	No	Sí	Sí
Herriot, Manning y Kidd (1997)	Inductivo	Sí	No	Sí	Sí	Sí
Thomas y Anderson (1998)	Basado en la teoría	Expectativas sobre las obligaciones del empleado	Sí	Sí	Sí	No
Milward y Hopkins (1998)	Desarrollado por sí mismo	Indirectamente	Sí	Sí	Sí	No
Porter, Pierce, Tripoli, y Lewis (1998)	Basado en la teoría	Obligaciones del empleado	Sí	Sí	No	No
Rousseau (2000)	Basado en la teoría	Sí	Sí	Sí	Sí	No
Kickul, Lester y Finkl (2002)	Desarrollado por sí mismo	Obligaciones del empleado	Sí	Sí	Sí	No
Guest y Conway (2002)	Inductivo	Obligaciones del empleado	Sí	Sí	Sí	No
Ten Brink (2004)	Desarrollado por sí mismo	Incentivos del empleado	Sí	Sí	Sí	No

Nota. Adaptado de “*How to measure the psychological contract? A critical criteria-based review of measures*” por C. Freese y R. Schalk, 2005, *South African Journal of Psychology*, 38(2), p. 282.

El presente estudio seguirá la propuesta teórica de Rousseau (1990) debido a que es más congruente con el instrumento creado por Maia y Bastos (2014), el cual va a ser adaptado en esta investigación. Además, este enfoque acentúa la participación del trabajador sobre la percepción del contrato psicológico por encima de la del empleador. Como indica Freese y Schalk (2005), esta característica es necesaria por cuestiones de practicidad al momento de determinar el estado del contrato psicológico mediante la aplicación de una prueba. Por otra

parte, ya que se abarcará este estudio desde el sentido positivo del constructo y no del incumplimiento del mismo, se decidió que lo expuesto por Rousseau (1990) se encuentra más acorde a los fines de la investigación.

2.3 Definición de términos básicos

Contrato Psicológico

Son las creencias de los empleados tanto de sus obligaciones para con su organización, como de las obligaciones del empleador para sí mismo (Maia & Bastos, 2014).

Docentes

Es el profesional cuya función es el ejercicio de la docencia o conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje en un nivel educativo dado, también conocido como profesor o maestro (Picardo, 2005).

Institución educativa

Es la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado. En ella tiene lugar la prestación del servicio (Ley General de la Educación, 2003).

Evidencias de validez

Es el grado en que la evidencia y la teoría respaldan las interpretaciones de los puntajes de una prueba para usos propuestos de las pruebas (AERA, APA & NCME, 2018).

Evidencias de validez basadas en el contenido

Es el grado en el que los ítems representan el constructo que se pretende evaluar (Muñiz, 2018).

Evidencias de validez basadas en la estructura interna

Evaluar en qué medida el test constituye un constructo coherente y riguroso y no se trata simplemente de un conjunto espurio de ítems (Muñiz, 2018).

Evidencias de validez basadas en la relación con otras variables

Es la evidencia sobre el grado en que las relaciones de la variable con otras son coherentes con el constructo que sustenta las interpretaciones propuestas de los puntajes de la prueba (AERA, APA, & NCME, 2018).

Evidencias de fiabilidad

Es la noción más general de coherencia de los puntajes de una prueba entre cada instancia del procedimiento de evaluación (AERA, APA, & NCME, 2018).

Evidencias de fiabilidad basadas en la consistencia interna

Es la evidencia sobre el grado de la solidez de los resultados de los ítems de una escala, y el cuanto se correlacionan entre sí y con el resultado general de la investigación (Cascaes da Silva et al., 2015).

3. Variables

La variable de estudio es atributiva debido a que no es manipulable y es característica del sujeto (Kerlinger & Lee, 2002). Es decir, los participantes llegaron a la situación de investigación con variables organísmicas, o propias del organismo, que constituyen sus diferencias individuales.

Variable atributiva: Contrato Psicológico

Definición conceptual

Las creencias de los empleados tanto de sus obligaciones para con su organización, como de las obligaciones del empleador para sí mismo (Maia & Bastos, 2014).

Definición operacional

Se define por el puntaje obtenido en el Instrumento de Contrato Psicológico (ICP), el cual tiene las siguientes dimensiones: tangibilidad, enfoque y alcance.

4. Metodología

4.1 Nivel de investigación

El nivel del presente estudio es exploratorio puesto que, según Batthyány y Cabrera (2011), pretende “examinar un tema o problema de investigación poco estudiado” (p.33). De la misma manera, antecederá otras investigaciones descriptivas, lo cual será posible mediante la adaptación de la escala de contrato psicológico.

4.2 Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es de tipo empírica con metodología cuantitativa, porque se incluyen datos originales obtenidos a través de la administración del cuestionario y los análisis se encuentran enmarcados dentro de la lógica epistemológica de tradición objetivista (Montero & León, 2005).

El diseño de investigación es instrumental, pues se analizan las evidencias psicométricas de un instrumento de medida psicológico, y se siguen los estándares de validación desarrollados conjuntamente por la American Educational Research Association (AERA), la American Psychological Association (APA) y el National Council on Measurement in Education (NCME) (Ato et al., 2013).

4.3 Población y muestra

Población

La población utilizada en esta investigación es la del personal docente de instituciones educativas públicas y de convenio de Lima Metropolitana, el cual consta de 4882 trabajadores distribuidos en un total de 253 centros educativos (ESCALE, 2019). Las características de los trabajadores se muestran en la Tabla 4.

Tabla 4

Características de la población según nivel y tipo de educación de su centro educativo

Tipo de educación	Inicial		Primaria		Secundaria	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Mixto	880	18.02	1680	34.41	1747	35.78
Diferenciado	7	0.14	126	2.58	442	9.05
Total	887	18.16	1806	36.99	2189	44.83

Muestra y técnica de muestreo

Tras el respectivo análisis, se determinó que el número de personas que constituyan la muestra sea de 440 personas. Para la constitución de la muestra se tomaron en cuenta diversas fuentes. Primero se revisó la investigación del instrumento original (Maia & Bastos, 2014), en la cual se evaluó a un total de 382 funcionarios públicos en Brasil. Esta es una muestra adecuada para el Instrumento de Contrato Psicológico puesto que Lloret et al. (2014) indican que “cuando las saturaciones son mayores a .70 y el número de variables por factor es adecuado –al menos 6 ítems por factor-, un tamaño muestral de 150 o 200 casos parece suficiente” (p.1157). Sin embargo, se ha decidido tomar una muestra mayor al número sugerido para mejorar la precisión de los análisis estadísticos.

El tipo de muestreo será no probabilístico por conveniencia debido a que se ha seleccionado a los participantes según razones de accesibilidad (Otzen & Manterola, 2017).

Criterios de inclusión

- Firmar el consentimiento informado,
- Estar dispuesto a participar voluntariamente.
- Ser docente de profesión.

Criterios de exclusión

- No completar el cuestionario adecuadamente.
- Mostrar respuestas tendenciosas.

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La presente investigación utilizará la técnica del cuestionario, la cual es considerada como un conjunto de preguntas elaboradas con la finalidad de recabar información acerca de una variable en específico (Bernal, 2010).

Escala de Contrato Psicológico

Fue diseñado por Maia y Bastos (2014) sobre una muestra de trabajadores brasileños. Este instrumento está compuesto por dos escalas, la Escala de Obligaciones del Empleador (EER) y la Escala de Obligaciones del Empleado (EEO), las cuales constan de 18 y 16 ítems respectivamente, y presentan un escalamiento de respuesta tipo Likert, con opciones de respuesta que varían de 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo). (Ver apéndices A y B). Los ítems se agrupan en tres dimensiones; la primera dimensión se denomina tangibilidad comprende los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 19, 20, 21, 22, 23 y 24. La segunda dimensión llamada enfoque está compuesta por los ítems 7, 8, 9, 10, 11, 12, 25, 26, 27, 28, 29 y 30. Finalmente, la dimensión alcance está constituida por los ítems 13, 14, 15, 16, 17, 18, 31, 32, 33 y 34. Todos los ítems se califican de forma directa, por lo tanto, un mayor puntaje hace referencia a una mayor presencia del atributo.

Evidencias psicométricas de la versión original

Las evidencias psicométricas reportadas por Maia y Bastos (2014) fueron las siguientes.

Evidencias de validez

Maia y Bustos (2014) comprobaron las evidencias de validez basadas en el contenido mediante juicio de tres expertos especialistas en el área de comportamiento organizacional quienes sugirieron modificaciones en los reactivos. Posteriormente, la nueva versión fue sometida a una validez aparente y aplicada a 10 trabajadores de una empresa a quienes se les consultó en relación con los aspectos semánticos y la claridad del contenido; por último, la apreciación de los participantes fue satisfactoria. Asimismo, se determinó las evidencias de validez basadas en la estructura interna mediante un análisis factorial confirmatorio con el método mínimos cuadrados no ponderados (ULS) con el que se corroboró la estructura de tres factores, las mismas que presentan índices de ajuste adecuados tanto para la EER (GFI= .98, NFI=.97 y RFI = .96), con cargas factoriales que van de .36 a .92 y para la EEO (GFI= .92, NFI=.92 y RFI = .90), con cargas factoriales que fluctúan entre .46 y .93.

Evidencias de fiabilidad

Por otra parte, para analizar las evidencias de fiabilidad basadas en la consistencia interna, se aplicó el coeficiente de alfa a cada dimensión de cada escala. Los valores α de las tres dimensiones de la escala EER oscilaron entre .77 y .80, mientras que para las dimensiones de la escala EEO, los valores α resultaron entre .66 y .77 (Maia & Bastos, 2014).

Instrumento 2: Versión breve de la escala de satisfacción laboral

Para la obtención de las evidencias de validez basada en la relación con otras variables se vio en la necesidad de tomar otra prueba que mida una variable teóricamente relacionada con el contrato psicológico. Debido a ello, se eligió utilizar la versión breve de la escala de satisfacción laboral elaborada por Boluarte y Merino (2015) (ver apéndice C). Este instrumento consta de diez ítems, para los cuales se debe elegir una respuesta entre seis desde MI: “Muy insatisfecho” a MS: “Muy satisfecho”. Las evidencias de validez basadas en la estructura

interna de la prueba se realizaron mediante un análisis factorial confirmatorio. Los resultados de estos fueron CFI=.987 y RMSEA=.042, los cuales muestran un buen ajuste de los datos y el modelo. Además, las cargas factoriales de los ítems variaron entre .48 y .65. De la misma forma, al analizar las evidencias de fiabilidad basadas en la consistencia interna mediante los coeficientes alfa y omega, los valores α y ω fueron de .819.

4.5 Procedimiento de recolección y análisis de datos

Coordinaciones previas: pedir permisos

Se realizarán coordinaciones con las autoridades de los colegios participantes en esta investigación con la finalidad de brindar información detallada del estudio y conseguir su apoyo.

Solicitud de permiso de uso del instrumento

Antes de la realización del presente estudio se procedió a pedir la autorización de los instrumentos a utilizarse en esta investigación (ver apéndices D y E), tal como indican las directrices del uso de los test (Consejo General de la Psicología & International Test Commission; 2014b; Muñiz & Ponsoda, 2015). De esta forma, Leticia Gomes Maia (comunicación personal, 18 setiembre, 2018) y César Merino (comunicación personal, 3 junio, 2019) autorizaron el uso de sus instrumentos.

Adaptación Lingüística de la escala de contrato psicológico

Se siguieron los lineamientos de la International Test Commission (ITC) para la traducción de instrumentos (Consejo General de la Psicología, & International Test Commission; 2014b). En un primer momento se realizó la traducción del portugués al español del Instrumento de Contrato Psicológico por parte de tres traductoras colegiadas y dos expertos del área. Ellos

sugirieron algunos cambios lingüísticos que se efectuaron. Tras ello se realizó el proceso de retro-traducción por parte de una traductora colegiadas, generando un mejor ajuste con respecto a la prueba original (Muñiz et al., 2013). Posterior a ello, se evaluaron las evidencias de validez basadas en el contenido mediante el Juicio de Expertos, en el que participaron 10 profesionales de psicología organizacional.

Presentación a los encuestados

Se presentará ante los participantes de la siguiente forma: “Buenos días. Soy Manuel Grados, alumno del noveno ciclo de psicología de la Universidad Marcelino Champagnat, y estoy realizando una investigación con la finalidad de determinar las evidencias psicométricas la escala de contrato psicológico en docentes de instituciones educativas de Lima Sur. Debido a ello, requiero su colaboración mediante la resolución de tres cuestionarios.”

Aplicación del consentimiento informado

Tras la petición de la colaboración de los participantes, se procedió a solicitar la firma del consentimiento informado de los docentes (ver apéndice F), en el cual se otorgó el nombre del investigador y el propósito de la investigación. Asimismo, se recalcó que la participación es voluntaria y aquel que desee tiene la libertad de retirarse. Además, se informó que los cuestionarios son de carácter anónimo. De esta forma, se siguen las recomendaciones de la literatura respecto a los aspectos éticos de la investigación (APA, 2010; Chávez et al., 2014).

Acto seguido, se indicó que, para participar de la investigación, se requería firmar el consentimiento informado, estar dispuesto a participar voluntariamente, ser docente de profesión y no presentar conflicto de intereses. De la misma forma, se advirtió que el no completar el cuestionario y mostrar respuestas tendenciosas anularía los resultados de las pruebas.

Condiciones de la aplicación

Las pruebas fueron aplicadas en los ambientes otorgados por la institución educativa, entre los cuales en su mayoría fueron aulas de clase. La distribución de los participantes fue en grupos de hasta 20 docentes. Aquí se le administró primero la Versión Corta de la Escala de Satisfacción Laboral, luego la Escala de Obligaciones del Empleador y por último la Escala de Obligaciones del Empleado. La duración de la aplicación de los cuestionarios fue de 50 minutos.

Instrucciones

El autor de la prueba no recomienda una serie de instrucciones específicas, por lo que se procedió a elaborar unas para la presente investigación. Las indicaciones para la resolución de la Escala de Obligaciones del Empleador fue la siguiente: “A continuación, usted tiene una serie de enunciados que describen la conducta de "un jefe", marque con una X (equis) qué tanto esta descripción representa a la conducta del equipo directivo de su organización. Considere su situación actual y por favor sea sincero, no existen respuestas erróneas”. En el caso de la Escala de Obligaciones del Empleado, las instrucciones fueron las siguientes: “A continuación, usted tiene una serie de enunciados que caracterizan a un empleado, marque con una X (equis) qué tanto considera que estas afirmaciones representan su propia conducta en la organización. Considere su situación actual y por favor sea sincero, no existen respuestas erróneas”.

Recolección de datos

Tras las coordinaciones previas con los colegios participantes, se procedió a asistir en las fechas programadas a evaluar las escalas de contrato psicológico y satisfacción laboral, previa entrega de un consentimiento informado a cada participante y explicación de la finalidad del estudio e instrucciones de cada instrumento.

En un segundo momento, debido a las condiciones por las que pasó el país por la pandemia producida por el COVID-19, se compartió un formulario *online* que contenía las escalas en mención a aquellos docentes dispuestos a participar de la investigación, así como un breve resumen del consentimiento informado. De esta manera se logró completar la muestra determinada en un inicio.

Posteriormente, se recogió la información obtenida en ambos grupos en un documento de Excel 2016, el cual serviría para realizar el análisis de los datos reunidos.

Análisis de datos

Una vez recolectados los datos, estos fueron ordenados en una base de datos en formato .xls haciendo uso del software Microsoft Office Excel (Versión 16.0.13001.20266) para Windows. Al utilizar esta herramienta se digitó la información ingresada por los participantes. De esta forma, para los análisis estadísticos requeridos se empleó el software estadístico JASP (0.11.1, Jasp Team, 2019), con los cuales se ejecutaron las tres etapas del análisis estadístico.

Para determinar las evidencias de validez basadas en el contenido, se realizó el procedimiento de juicio de expertos a quienes se les consultó su acuerdo respecto a tres criterios (claridad, relevancia y coherencia), el grado de acuerdo fue cuantificado mediante el coeficiente V_{Aiken} con sus respectivos intervalos de confianza del 95% donde valores por encima del .70 son considerados como adecuados siempre que el límite inferior sea superior a .50 (Merino & Livia, 2012).

Se realizó un análisis descriptivo, el cual comprende la revisión específica de cada uno de los elementos de la Escala (cuestionario o test) e incluye las medidas de tendencia central como la media y desviación estándar. Adicionalmente, se realizará un análisis de distractores, con el cual se busca conocer la frecuencia de respuestas, para así identificar la concentración

de respuestas en alguna de las opciones de la escala Likert del instrumento. Se esperaba que ninguna de las opciones concentre más del 50% del total de participantes. Por otra parte, la calibración de reactivos contempla el análisis de ítems el cual se verificará a través del coeficiente de correlación corregida (r_{i-i}).

Para determinar las evidencias de validez basada en la estructura interna, se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio para lo cual se analizó los supuestos de normalidad de los ítems (Coeficientes de asimetría y curtosis). Debido al carácter ordinal de los reactivos, se decidió utilizar una matriz de correlaciones policóricas. Asimismo, se incluyeron los principales índices de bondad de ajuste del modelo (CFI, TLI, PNFI, RMSEA).

Por su parte, para determinar las evidencias de validez basadas en la relación con otras variables, se estimó el coeficiente r de Pearson para establecer la correlación entre la variable de estudio y la satisfacción laboral, esperando una correlación positiva.

Finalmente, para determinar las evidencias de fiabilidad, se utilizará el método de consistencia interna y se reportaran los coeficientes Alfa estandarizado y Omega.

5. Resultados

5.1 Presentación de datos generales

En el presente apartado, se presentan y describen los resultados obtenidos tras la aplicación de los procedimientos expuestos en la sección anterior. Para realizar el procesamiento de los datos recogidos, se utilizaron los programas estadísticos IBM SPSS Statistics 25 y JASP 0.11.1. En una primera instancia se procedió a hacer una adaptación lingüística del instrumento, evaluando la redacción de los ítems mediante un juicio de expertos. De igual manera, se realizó el mismo método para reconocer las evidencias de validez basadas en el contenido. Con respecto a los procedimientos estadísticos necesarios para identificar las evidencias de validez basadas en la estructura interna del instrumento adaptado se aplicó el Análisis Factorial Confirmatorio, utilizando como método de extracción Mínimos Cuadrados Ponderados Diagonalmente. En cuanto las evidencias de validez basadas en la relación con otras variables, se utilizó el coeficiente r de Pearson. Por último, para analizar las evidencias de fiabilidad basadas en la consistencia interna, se hizo uso de los coeficientes Alfa estandarizado y Omega.

5.2 Presentación y análisis de datos

Evidencias de validez basadas en el contenido de la prueba

Luego del proceso de traducción al español y retro traducción al portugués, se procedió a realizar las evidencias basadas en la validez de contenido del Instrumento de Contrato Psicológico. Para ello, se recurrió al juicio de expertos, proceso para el cual se utilizó el formato diseñado por Ventura-León (2019), considerando los criterios de Relevancia, Coherencia y Claridad. En la Tabla 5 se muestran los índices de V de Aiken de los ítems de la Escala de Obligaciones del Empleador EEO. A su vez, se reportan los intervalos de confianza al 95% como lo recomienda Merino y Livia (2009).

Tabla 5*Evidencias de validez de contenido de la Escala de Obligaciones del Empleador*

Ítem	Criterio	V	95%	
			Li	Ls
1. Describe sin ambigüedad qué es lo que se espera de mí.	Relevancia	.967	.833	.994
	Coherencia	1	.886	1
	Claridad	.867	.703	.947
2. Describe específicamente el criterio adoptado para evaluar el desempeño.	Relevancia	.967	.833	.994
	Coherencia	.967	.833	.994
	Claridad	.767	.591	.882
3. Cumple de manera rigurosa lo que fue previamente pactado.	Relevancia	.967	.833	.994
	Coherencia	.967	.833	.994
	Claridad	.967	.833	.994
4. Ofrece la orientación legal y técnica necesaria que me permita desarrollar el trabajo.	Relevancia	.833	.664	.927
	Coherencia	.867	.703	.947
	Claridad	.8	.627	.905
	Relevancia	.933	.787	.982
5. Me entrega feedback.	Coherencia	.833	.664	.927
	Claridad	.8	.627	.905
	Relevancia	.867	.703	.947
6. Coloca a los empleados en cargos compatibles con sus características profesionales.	Coherencia	.8	.627	.905
	Claridad	.9	.744	.965
	Relevancia	.967	.833	.994
7. Me remunera apropiadamente.	Coherencia	.967	.833	.994
	Claridad	1	.886	1
	Relevancia	.9	.744	.965
8. Establece plazos realistas para la entrega de trabajos.	Coherencia	.9	.744	.965
	Claridad	.967	.833	.994
	Relevancia	.867	.703	.947
9. No me somete a una carga excesiva de trabajo.	Coherencia	.867	.703	.947
	Claridad	.733	.556	.868
	Relevancia	.733	.556	.868
10. No sobrecarga a los mejores empleados con trabajo.	Coherencia	.8	.627	.905
	Claridad	.767	.591	.882
	Relevancia	.8	.627	.905
11. No subutiliza mi capacidad de trabajo.	Coherencia	.933	.787	.982
	Claridad	.567	.392	.726
	Relevancia	.933	.787	.982
12. Pone a disposición materiales y equipos adecuados.	Coherencia	.867	.703	.947
	Claridad	.933	.787	.982
	Relevancia	.867	.703	.947
13. Me trata como persona, no como una cifra.	Coherencia	.8	.627	.905
	Claridad	.833	.664	.927
	Relevancia	.8	.627	.905
14. Me permite ser yo mismo(a) dentro de la organización.	Coherencia	.933	.787	.982
	Claridad	.8	.627	.905
	Relevancia	.933	.787	.982
15. Me da autonomía para realizar mi trabajo.	Coherencia	.733	.556	.868

Tabla 5*Evidencias de validez de contenido de la Escala de Obligaciones del Empleador*

	Claridad	.967	.833	.994
16. Me ofrece un trabajo que requiere originalidad y creatividad.	Relevancia	.733	.556	.868
	Coherencia	.967	.833	.994
	Claridad	.833	.664	.927
17. Toma en cuenta mis opiniones.	Relevancia	.967	.833	.994
	Coherencia	.967	.833	.994
	Claridad	1	.886	1
18. Reconoce la importancia de lo que hago.	Relevancia	.967	.833	.994
	Coherencia	.9	.744	.965
	Claridad	.967	.833	.994

De igual forma, en la Tabla 6 se presentan los mismos coeficientes para la Escala de Obligaciones del Empleado.

Tabla 6*Evidencias de validez de contenido de la Escala de Obligaciones del Empleado*

Ítem	Criterio	V	95%	
			Li	Ls
19. Manifiesto abiertamente mis anhelos y planes de carrera.	Relevancia	.967	.833	.994
	Coherencia	1	.886	1
	Claridad	.867	.703	.947
20. Establezco con claridad lo que es importante para mí en mi trabajo.	Relevancia	.967	.833	.994
	Coherencia	.967	.833	.994
	Claridad	.767	.591	.882
21. Me comprometo con la organización por un largo tiempo.	Relevancia	.967	.833	.994
	Coherencia	.967	.833	.994
	Claridad	.967	.833	.994
22. Aporto ideas propias y creatividad para mejorar las actividades.	Relevancia	.833	.664	.927
	Coherencia	.867	.703	.947
	Claridad	.8	.627	.905
23. Deseo desarrollarme en la organización.	Relevancia	.933	.787	.982
	Coherencia	.833	.664	.927
	Claridad	.8	.627	.905
24. Me adapto fácilmente a los cambios en el ámbito laboral.	Relevancia	.867	.703	.947
	Coherencia	.8	.627	.905
	Claridad	.9	.744	.965
25. Trabajo activamente mientras me encuentro en el centro laboral.	Relevancia	.967	.833	.994
	Coherencia	.967	.833	.994
	Claridad	1	.886	1
26. Me esfuerzo por cumplir los objetivos preestablecidos.	Relevancia	.9	.744	.965
	Coherencia	.9	.744	.965

Tabla 6*Evidencias de validez de contenido de la Escala de Obligaciones del Empleado*

	Claridad	.967	.833	.994
27. Presento un volumen de trabajo adecuado, considerando las condiciones y la complejidad de mis actividades.	Relevancia	.867	.703	.947
	Coherencia	.867	.703	.947
	Claridad	.733	.556	.868
28. Coopero con el equipo en la realización de los trabajos.	Relevancia	.733	.556	.868
	Coherencia	.8	.627	.905
	Claridad	.767	.591	.882
29. Desarrollo mis actividades con la calidad requerida.	Relevancia	.8	.627	.905
	Coherencia	.933	.787	.982
	Claridad	.567	.392	.726
30. Velo por los objetos de valor, bienes y equipos de trabajo que utilizo o tengo bajo mi custodia.	Relevancia	.933	.787	.982
	Coherencia	.867	.703	.947
	Claridad	.933	.787	.982
31. Me preocupo por la organización, incluso fuera del horario de trabajo.	Relevancia	.867	.703	.947
	Coherencia	.8	.627	.905
	Claridad	.833	.664	.927
32. Cuando es necesario, trabajo horas adicionales a mi horario de trabajo.	Relevancia	.8	.627	.905
	Coherencia	.933	.787	.982
	Claridad	.8	.627	.905
33. Manejo bien los imprevistos en el trabajo.	Relevancia	.933	.787	.982
	Coherencia	.733	.556	.868
	Claridad	.967	.833	.994
34. Acepto ser reubicado para realizar labores diferentes dentro de la organización si es necesario.	Relevancia	.733	.556	.868
	Coherencia	.967	.833	.994
	Claridad	.833	.664	.927

Como se pudo visualizar en las anteriores tablas, los coeficientes en cada ítem superan al .70, lo cual indica que los ítems son aceptables según los estándares de los expertos en un nivel más conservador (Merino & Livia, 2009).

Análisis preliminar de los ítems

Antes de proceder al análisis factorial del instrumento, se realizó un análisis preliminar de los ítems. En la Tabla 7 se muestra la media, desviación estándar, asimetría, curtosis y la correlación ítem-test para cada ítem del Instrumento de Contrato Psicológico.

Tabla 7*Análisis preliminar de los ítems del Instrumento de Contrato Psicológico*

<i>Escala de Obligaciones del Empleador (EER)</i>						<i>Escala de Obligaciones del Empleado (EEO)</i>					
Ítem	<i>M</i>	<i>D.E.</i>	<i>g1</i>	<i>g2</i>	<i>r_{i-t}</i>	Ítem	<i>M</i>	<i>D.E.</i>	<i>g1</i>	<i>g2</i>	<i>r_{i-t}</i>
1	3.733	.833	1.199	1.768	.674	19	3.97	.737	-980	2.144	.629
2	3.714	.816	1.280	1.755	.692	20	4.18	.600	-937	4.227	.710
3	3.729	.920	1.133	1.162	.657	21	4.263	.643	-992	3.156	.773
4	3.729	.920	1.045	1.073	.737	22	4.229	.664	-994	2.82	.789
5	3.654	.903	1.087	1.012	.687	23	4.207	.643	-734	1.632	.643
6	3.692	.937	1.123	1.006	.762	24	4.143	.622	-959	3.717	.698
7	3.32	.935	-.371	-.430	.512	25	4.331	.605	-925	3.503	.819
8	3.771	.867	1.045	1.054	.749	26	4.331	.629	1.309	5.427	.806
9	3.492	.984	-.829	.053	.716	27	4.124	.641	-.722	1.804	.664
10	3.485	.933	-.856	.188	.765	28	4.335	.599	-927	3.663	.825
11	3.549	.903	1.031	.570	.692	29	4.256	.640	1.155	4.59	.769
12	3.662	.914	-.979	.864	.751	30	4.372	.596	-.895	3.26	.778
13	3.944	.911	1.214	1.632	.781	31	4.263	.705	1.073	2.32	.725
14	3.917	.829	1.205	2.036	.824	32	4.312	.745	1.349	3.026	.671
15	3.925	.778	1.320	3.146	.790	33	4.109	.576	-.241	.970	.696
16	3.906	.830	1.298	2.571	.761	34	3.853	.761	-.784	1.279	.532
17	3.835	.917	1.117	1.204	.832						
18	3.883	.876	1.162	1.753	.820						

Nota: M = Media; D.E. = Desviación estándar; g1 = Asimetría; g2 = Curtosis; r_{i-t} =

Correlación ítem-test

Como conclusión, se muestra que los ítems muestran una media tendiente a la puntuación máxima. Asimismo, se determina que los datos no poseen una distribución normal ya que la asimetría y curtosis de algunos ítems superan el ± 2.58 sugerido para muestras

mayores a 200 personas (Field, 2009). Igualmente se puede apreciar que los ítems están relacionados con la temática de la prueba con una puntuación mayor al .2 sugerido por Kline (2000).

Análisis de variabilidad de respuestas

En la tabla 8 se observa el porcentaje de frecuencia de respuestas para cada ítem del Instrumento de Contrato Psicológico.

Tabla 8

Frecuencias de respuesta del Instrumento de Contrato Psicológico según alternativas

<i>Escala de Obligaciones del Empleador (EER)</i>					<i>Escala de Obligaciones del Empleado (EEO)</i>						
Ítem	Frecuencia de respuestas					Ítem	Frecuencia de respuestas				
	MD	ED	ND	DA	MA		MD	ED	ND	DA	MA
1	2.26	7.52	15.41	64.29	10.53	19	.75	3.76	12.78	63.16	19.55
2	1.88	9.02	13.16	67.67	8.27	20	.38	1.5	3.76	68.42	25.94
3	3	9.77	12.03	61.65	13.53	21	.38	1.5	4.14	59.39	34.59
4	3	8.65	15.41	58.27	14.66	22	.38	1.88	5.26	59.39	33.08
5	3	10.15	15.41	61.28	10.15	23	-	2.26	5.64	61.28	30.83
6	3.39	10.53	12.03	61.65	12.41	24	.38	1.88	5.27	68.05	24.44
7	2.63	18.05	30.83	41.73	6.77	25	.38	.75	2.63	57.89	38.35
8	1.5	10.15	12.03	62.41	13.91	26	.75	.75	1.88	57.89	38.72
9	4.14	14.66	17.67	54.89	8.65	27	-	2.63	7.14	65.41	24.81
10	3.39	13.91	20.3	55.64	6.77	28	.38	.75	2.26	58.27	38.35
11	3	12.78	16.92	60.9	6.39	29	.75	.75	4.14	60.9	33.46
12	3	9.39	18.05	57.52	12.03	30	.38	.38	2.63	54.89	41.73
13	2.26	7.52	8.27	57.52	24.44	31	.38	2.26	6.02	53.38	37.97
14	1.5	6.77	9.39	63.16	19.17	32	.75	2.26	5.64	47.74	43.61
15	1.88	3.76	11.66	65.41	17.29	33	-	.75	9.39	68.05	21.81
16	2.26	4.89	11.28	63.16	18.42	34	.75	4.51	19.17	59.77	15.79
17	2.26	9.39	9.78	59.77	18.79						
18	2.26	6.39	12.03	59.39	19.93						

Nota: MD = Muy en desacuerdo; ED = En desacuerdo; ND = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo; DA = De acuerdo; MA = Muy de acuerdo

Tal como se observa, los datos arrojan que todos los ítems, a excepción del ítem 7, concentran más del 50% de las respuestas en la opción “De acuerdo”. Además, se destaca la ausencia de respuesta en la opción “Muy en desacuerdo” en los ítems 23, 27 y 33.

Evidencias de validez basadas en la estructura interna

Para el presente estudio, las evidencias de validez basadas en la estructura interna se determinaron mediante un análisis factorial confirmatorio. En la Tabla 9 se muestran los índices de ajuste del modelo de tres factores sugerido por Maia y Bastos (2014).

Tabla 9

Índices de ajuste del modelo

Método de estimación	χ^2	gl	χ^2/gl	GFI	CFI	TLI	$PNFI$	$RMSEA$ [IC 90%]
Escala de Obligaciones del Empleador (EER)	44.312	132	.336	.993	1	1.021	.855	.000 [.000* - .000*]
Escala de Obligaciones del Empleado (EEO)	27.301	101	.27	.993	1	1.029	.834	.000 [.000* - .000*]

Nota: χ^2 = chi-cuadrado; gl = grados de libertad; GFI = índice de bondad de ajuste;

CFI = índice de ajuste comparativo; TLI = índice de Tucker-Lewis; $PNFI$ = Índice

de ajuste normado de parsimonia; $RMSEA$ = Error cuadrático medio de

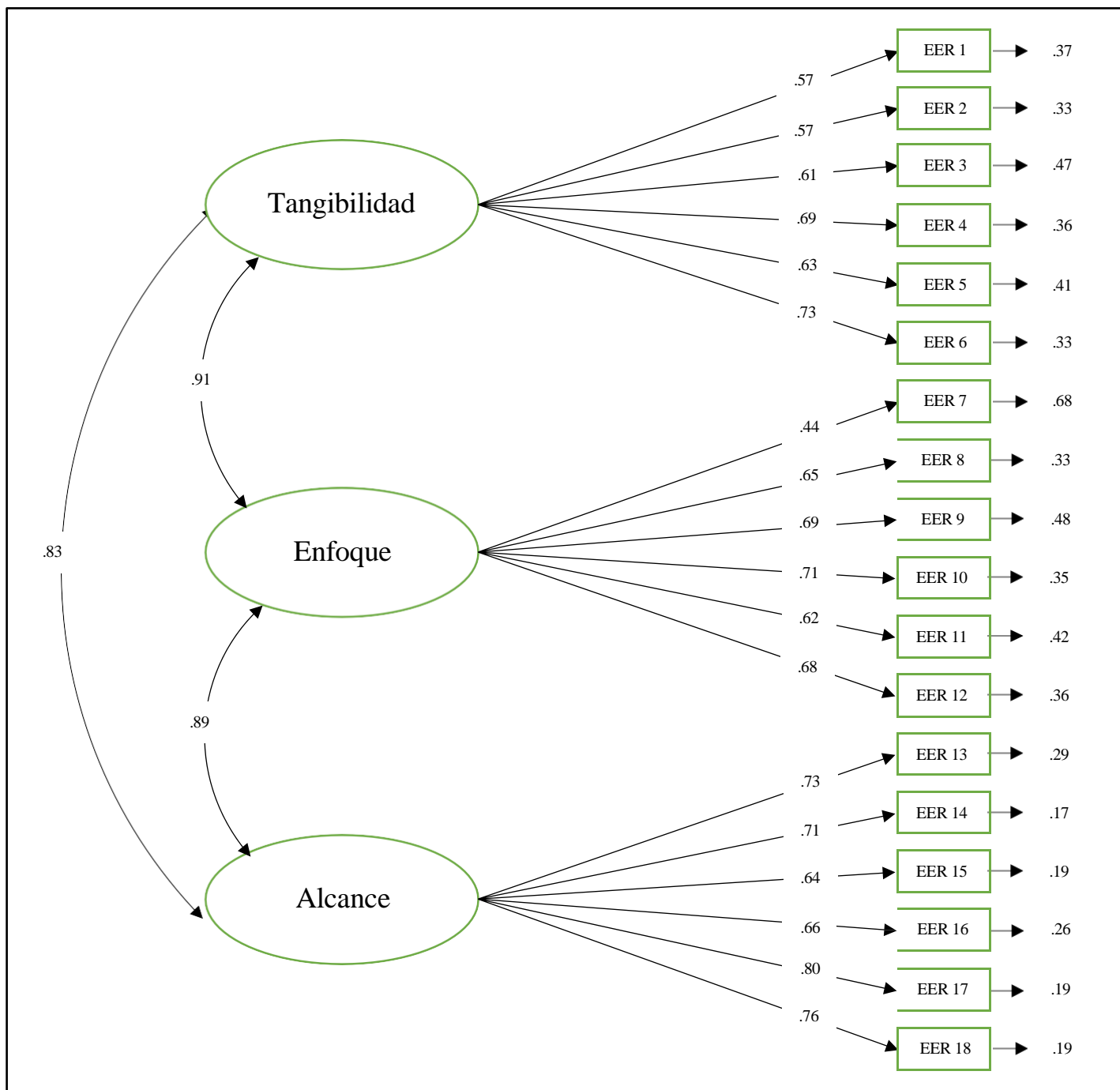
aproximación por grado de libertad * Los valores decimales son muy pequeños

Tal como indican Escobedo et al. (2016), los índices presentados en la tabla 9 presentan un nivel de ajuste aceptable del modelo.

En cuanto a las cargas factoriales que presentan los ítems del instrumento, estos se pueden apreciar en la Figura 1, la cual corresponde a la Escala de Obligaciones del Empleador.

Figura 1

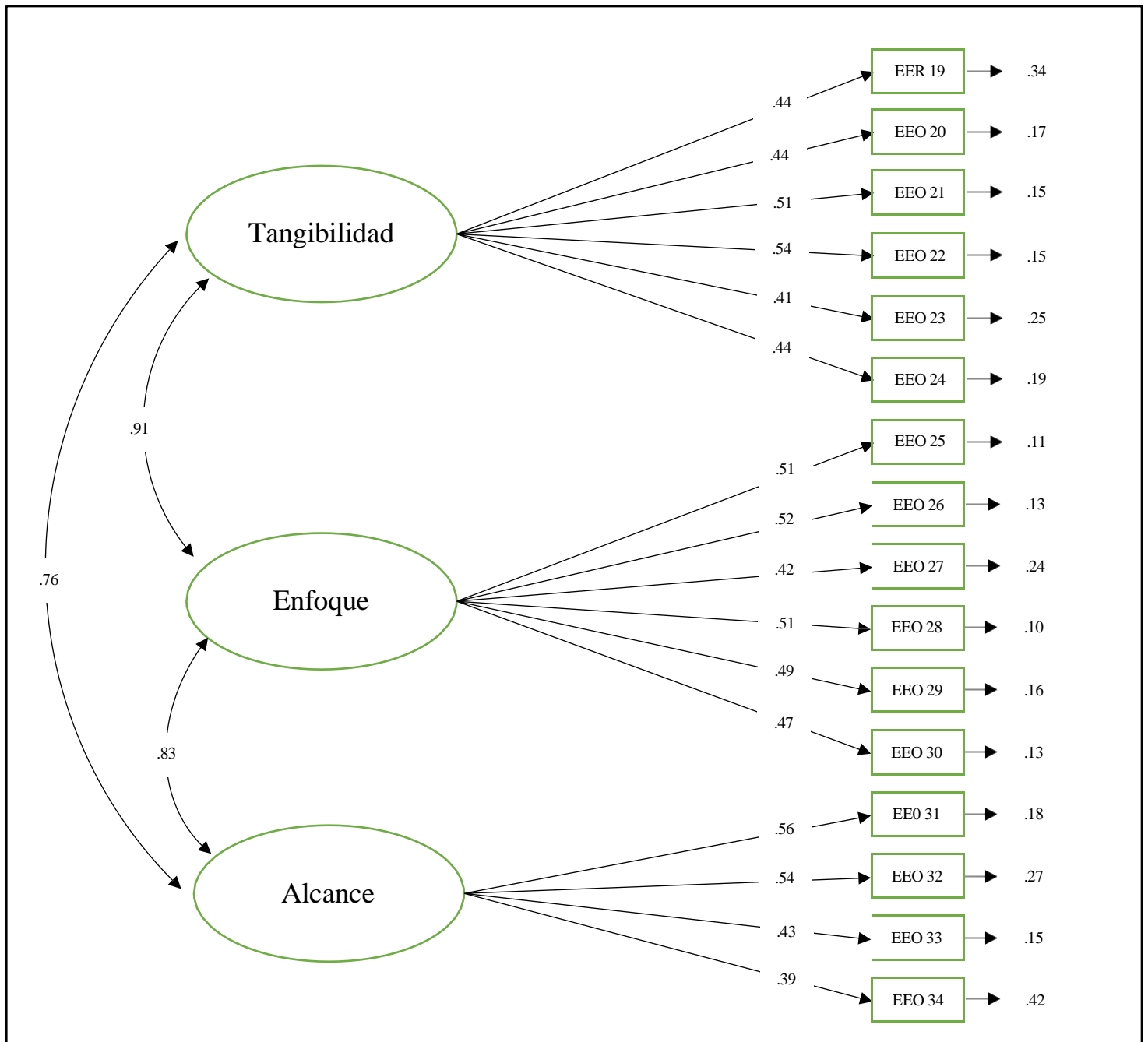
Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala de Obligaciones del Empleador



Por su parte, la Figura 2 nos muestra las cargas factoriales existentes en la Escala de Obligaciones del Empleado.

Figura 2

Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala de Obligaciones del Empleado



En las Figuras 1 y 2, se visualiza que todos los ítems del instrumento, salvo el 34, poseen cargas factoriales por encima del .40, considerado un valor aceptable por Nunnally y Bernstein (1995). Asimismo, ningún ítem de la escala de obligaciones del empleado muestra una carga factorial superior al .60.

Evidencias de validez basadas en la relación con otras variables

En la Tabla 10 se muestra el nivel de relación entre las dos perspectivas del contrato psicológico y la satisfacción laboral, encontrando una mejor relación entre la satisfacción laboral del trabajador y las obligaciones del empleador, mas no tan buena con las obligaciones del empleado.

Tabla 10

Correlación entre perspectivas del Contrato Psicológico y Satisfacción Laboral

Variables	Obligaciones del Empleador	Obligaciones del Empleado	Satisfacción laboral
Obligaciones del Empleador	1		
Obligaciones del Empleado	.430	1	
Satisfacción laboral	.589	.325	1

De igual manera, en la Tabla 11 se observa por separado la relación de las dimensiones del contrato psicológico según cada perspectiva con la satisfacción laboral.

Tabla 11

Correlación entre dimensiones del Contrato Psicológico según las obligaciones del empleador y Satisfacción Laboral

Variables	Obligaciones del Empleador			Obligaciones del Empleado		
	Tangibilidad	Enfoque	Alcance	Tangibilidad	Enfoque	Alcance
Satisfacción laboral	.525	.530	.570	.358	.258	.256

De los datos revisados se puede visualizar la inversión del orden en el que cada dimensión del contrato actúa en la satisfacción laboral según cambia la perspectiva de la que se analiza.

Evidencias de fiabilidad basadas en la consistencia interna

Las evidencias de fiabilidad por consistencia interna fueron analizadas a partir de los coeficientes alfa estandarizado y omega. Asimismo, se agregaron los intervalos de confianza a un 95% para el coeficiente alfa mediante el método de Fisher (1950), recomendado por Romano et al. (2010). A continuación, en la Tabla 12, se presentan los mencionados coeficientes para ambas escalas.

Tabla 12

Evidencias de fiabilidad del Instrumento de Contrato Psicológico

Escala	α (95%)		ω
	<i>Li</i>	<i>Ls</i>	
Escala de Obligaciones del Empleador	.928	.969	.949
Escala de Obligaciones del Empleado	.921	.955	.936

Nota: α =coeficiente Alfa; ω =coeficiente Omega; *Li*= Límite Inferior; *Ls*= Limite

Superior

Como indican Nunnally y Bernstein (1995), los valores alfa deben acercarse a la unidad para ser considerados buenos. De igual manera, es recomendable que los valores omega superen el .70 para considerarse aceptable (Salazar & Serpa, 2017). Tal como se puede observar, este es el caso en cuanto al Instrumento de Contrato Psicológico y las escalas que lo conforman, debido a que sus índices pasan el .90.

6. Discusión

La presente discusión pretende responder a los objetivos planteados por el estudio. Iniciando por el objetivo general, el cual es determinar las evidencias psicométricas del Instrumento de Contrato Psicológico en docentes de Lima Sur. Posteriormente se analizará punto por punto los resultados según cada objetivo específico. Se finalizará indicando las limitaciones del estudio y proponiendo nuevas líneas de investigación.

Como se expuso anteriormente, el contrato psicológico se entiende como las expectativas que tiene el colaborador en cuanto a lo que debe ofrecer a su empresa, como lo que debe recibir de ella fuera de lo estipulado en un contrato formal. El estudio de esta variable en nuestro país es escaso, lo cual puede deberse a la inexistencia de un instrumento con evidencias psicométricas para su uso en nuestro contexto. Debido a ello se decidió como objetivo principal adaptar lingüísticamente el Instrumento de Contrato Psicológico (Maia & Bastos, 2014), así como demostrar sus evidencias psicométricas.

Tras la visualización de los resultados, se pudo determinar que ambas escalas del Instrumento de Contrato Psicológico (Maia & Bastos, 2014) poseen evidencias de validez y fiabilidad para su uso en docentes de Lima Sur. Si bien ese fue el objetivo principal de este estudio, en primera instancia se pretendió traducir las escalas provenientes del idioma portugués. Cabe recalcar que para ese proceso solo se convocó el apoyo de tres traductoras certificadas, por lo que, según la bibliografía, este número sería insuficiente para estimar de la forma más precisa las evidencias de validez, en este caso, de la traducción (Juárez-Hernández & Tobón, 2018), ya que los resultados de estos son sensibles a la decisión de la mayoría de expertos (Zhu et al., 1998).

Tal como recomiendan Ramada et al. (2012), como parte del proceso de traducción, adaptación cultural y validación, se debe corroborar la validez basada en el contenido debido a

que el juicio emitido en la versión original de una escala corresponde a expertos de diferente procedencia. Por lo tanto, se calcularon los coeficientes V y $CVCi$, Los índices V de Aiken variaron entre .567 y 1 según los tres criterios de evaluación del ítem, relevancia, coherencia y claridad (Ventura-León, 2019). Igualmente se añadió los intervalos de confianza para el coeficiente V de modo que se mejoren los procesos inferenciales para una interpretación más realista de los puntajes (Penfield & Giacobbi, 2004).

Aunque es recomendable que el límite inferior supere el .7, la amplitud de los índices de confianza depende de la cantidad de expertos (Ventura-León, 2019). Por lo tanto, en este estudio se consideran puntuaciones V adecuados en claridad, relevancia y coherencia considerando índices de confianza mayor a .5 (Domínguez-Lara & Villegas-García, 2012). El índice más bajo se encuentra en la claridad que ofrece el ítem 29 “Desarrollo mis actividades con la calidad requerida”, el cual obtiene un límite inferior del valor del coeficiente V de .372, lo cual podría influir en la correcta comprensión del ítem y su posterior respuesta (Merino-Soto, 2016). Esto puede deberse a que los jueces hayan detectado cierta ambigüedad en lo que es la calidad dentro de las actividades diarias de un docente.

En cuanto a los análisis descriptivos del estudio, se observó que existe una tendencia a la respuesta positiva en los diferentes ítems, ya que las medias de las puntuaciones en la Escala de Obligaciones de los Empleadores (EER) [3.32-3.925], y más notoriamente en la Escala de Obligaciones del Empleado (EEO) [3.853-4.372]. Ello es confirmado al hacer el análisis de frecuencia de respuestas, al denotar una tendencia mayor de respuesta hacia una puntuación alta en todos los ítems. En su mayoría tiende a puntuar “De acuerdo” en más del 50% de las respuestas [53.38% - 68.42%], salvo en los ítems 7 [41.73%] y 32 [47.74]. Ello reduce el poder discriminativo del ítem (Barbero et al., 2015).

En base a lo descrito, se podría insinuar que en las escuelas evaluadas generalmente cumplen con el contrato psicológico de su profesorado. Asimismo, las puntuaciones casi equivalentes entre obligaciones del empleador y del empleado pueden evidenciar una reciprocidad entre las expectativas cumplidas del empleador hacia su empleado y los compromisos que este cree cumplir en su trabajo.

Con respecto a los ítems 7: “Me remunera apropiadamente”, y 32: “Cuando es necesario, trabajo horas adicionales a mi horario de trabajo”, su puntuación menor se debe al contexto docente peruano, en el cual el sueldo básico es equivalente al mínimo del país y a que en colegios estatales no se brindan horas extras remuneradas. Igualmente, los altos índices r_{i-t} de la escala de obligaciones del empleador [.512-.832] y la escala de obligaciones del empleado [.532-.825] en todos sus reactivos destaca la correspondencia de los mismos con la obtención de una puntuación alta en el instrumento (Muñiz, 2018), lo que aporta al poder de discriminación de los ítems.

Debido a que la intención del estudio está en comprobar el funcionamiento de la estructura trifactorial utilizada por Maia y Bastos (2014), y a partir de las investigaciones de la dimensionalidad del modelo bilateral del contrato psicológico por Rousseau (1995), se realizó un análisis factorial confirmatorio (AFC). Como proponen Hair et al. (2014), este tipo de análisis es utilizado en el caso exista un patrón teórico y una teoría de la medición que preceda al constructo. De igual forma, se optó por utilizar un método de extracción por mínimos cuadrados ponderados diagonalmente (MCPD), ya que la literatura lo recomienda para trabajar con una muestra que no presenta una distribución normal y una matriz de correlaciones policóricas (Li, 2016), desestimando el uso de otros métodos como el de máxima verosimilitud (Mindrila, 2010) para el caso específico de este estudio.

Consecuentemente, se evaluó las evidencias de validez basadas en la estructura interna, para lo cual se obtuvo un valor χ^2/df menor a 2 y un RMSEA que se acerque al valor 0 (Nasser & Wisenbaker, 2003). En el caso de la escala de obligaciones del empleador ($\chi^2/df=.336$; RMSEA=0) y la escala de obligaciones del empleado ($\chi^2/df=.27$; RMSEA=0). Con respecto a los índices de ajuste incremental, se recomienda que estos superen el .9 o de preferencia el .95 (Hair et al. 2014), lo cual es el caso de este estudio en las escalas EER (GFI=.993; CFI=1; TLI=1.021) y EEO (GFI=.993; CFI=1; TLI=1.029).

Por su parte, para evaluar el ajuste parsimonioso del modelo se observó el índice PNFI de las escalas EER (.855) y EEO (.834), esperando puntuaciones más cercanas a la unidad (Schermelleh-Engel et al., 2003). Esto coincide con el estudio de Maia y Bastos (2014), quienes reportaron un ajuste correcto para ambas escalas EER (GFI=.983; PNFI=.838) y EEO (GFI=.972; PNFI=.777) según la estructura bilateral tridimensional del instrumento. Si bien el modelo original contaba con seis dimensiones (Rousseau, 1994), en este estudio es funcional considerar únicamente la Tangibilidad, Enfoque y Alcance del contrato psicológico. Con respecto a las dimensiones de estabilidad y periodo de tiempo utilizadas en el modelo organizacional, se puede decir que no serían de utilidad dentro de la población docente debido a que el personal en su mayoría cuenta con contratos indeterminados, quitando la incertidumbre de sus expectativas. Por su parte, la dimensión de simetría de intercambio es explicada como el grado en que el empleado percibe como aceptable la relación laboral jerárquica (Sels et al., 2003). Su inclusión dentro del modelo para otros estudios puede ser debatible, ya que podría ser considerado más como parte de otra variable relacionada al contrato psicológico, la justicia organizacional.

Al momento de evaluar las evidencias de validez basadas en la relación con otras variables se decidió analizar los índices de correlación del contrato psicológico y la satisfacción

laboral debido a la cantidad de estudios a lo largo de los años que prueban su relación (Suazo, 2009; Rayton & Yalabik, 2014; Birtch et al., 2015; Rehman et al., 2019; Suleman et al., 2019).

En el presente estudio los coeficientes marcaron una correlación positiva aceptable con la percepción sobre las obligaciones del empleador (.589), pero no tan significantes en relación con la percepción sobre las obligaciones del empleado (.325). Esto coincide con los resultados encontrados en las investigaciones de Loli et al. (2017) (EER-SL=.721 y EEO-SL=.437) y Santos et al. (2018) (EER-SL=.437 y EEO-SL=.007). Esto se puede explicar desde estudios sobre la autopercepción en docentes, debido a que no necesariamente el propio cumplimiento de sus actividades le genera una satisfacción con su trabajo, mas sí a la recompensa externa (Nolazco, 2012; Perochena et al., 2020).

Por último, en cuanto a las evidencias de fiabilidad basadas en la consistencia interna. Se ubicaron los intervalos de confianza para el coeficiente alfa tal como recomiendan Dominguez-Lara y Merino-Soto (2015), obteniendo así coeficientes alfa para la escala de obligaciones del empleador [.928-.969] y la escala de obligaciones del empleado [.921-.955]. Estos índices son superiores al estudio original del instrumento, que reporta valores para EER=.80 y EEO=.66, lo cual implica que se obtengan resultados más homogéneos en el uso del Instrumento de Contrato Psicológico. De igual forma se reportó el coeficiente omega, ya que su uso es recomendado en el caso de incumplirse el principio de equivalencia y trabajar con una variable no continua (Ventura-León & Caycho-Rodríguez, 2017).

Por su parte, se mencionará las limitaciones del estudio, de modo que en futuras investigaciones se tomen en cuenta posibles fallas o condiciones adversas presentes en el proceso de elaboración de la investigación (Avello et al., 2019).

En primer lugar, la selección de la muestra se realizó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, lo cual dificulta la posibilidad de que la muestra sea representativa a la población.

Asimismo, cabe mencionar que la investigación se realizó al inicio de la pandemia ocasionada por el virus COVID-19. Ello imposibilitó la solicitud de permiso de evaluación a algunos colegios con los que se había pactado trabajar y se tuvo que pasar a evaluar mediante un cuestionario electrónico para completar la muestra necesaria.

Por otra parte, la elaboración de este instrumento abre las puertas a poder investigar más acerca del constructo. En una primera instancia, se puede evaluar el comportamiento del contrato psicológico con otras variables presentes en los docentes de Lima Sur.

De igual forma, el modelo propuesto por Maia y Bastos (2014) puede ser utilizado para la elaboración de otros instrumentos que puedan explorar diferentes poblaciones en este contexto.

Además, el reporte del coeficiente omega para su uso como alternativa al coeficiente alfa para reportar las evidencias de fiabilidad puede ser tomada en cuenta en otros estudios con características similares debido a sus resultados.

7. Conclusiones y recomendaciones

7.1 Conclusiones

1. Se encontraron evidencias de validez basadas en el contenido de la prueba adecuadas por parte de las escalas de obligaciones del empleado y obligaciones del empleador, lo cual indica que los ítems corresponden a la temática de la variable.
2. Se encontraron evidencias de validez basadas en la estructura interna de la prueba adecuadas por parte del Instrumento de Contrato Psicológico, por lo que se concluye que el modelo bidireccional tridimensional del contrato psicológico puede ser usado en docentes de Lima Sur.
3. Se encontraron evidencias de validez basadas en la relación con otras variables adecuadas por parte del Instrumento de Contrato Psicológico, debido a que el comportamiento de la variable fue el esperado según lo que indica la literatura.
4. Se encontraron evidencias de fiabilidad en base a la consistencia interna del instrumento adecuadas, al encontrarse índices altos para las escalas de obligaciones del empleado y obligaciones del empleador.
5. En conclusión, el Instrumento de Contrato Psicológico, constituido por dos escalas según la percepción del individuo, cuenta con evidencias de validez y fiabilidad que permite su uso en docentes en el contexto de Lima Sur.

7.2 Recomendaciones

- Evaluar a una muestra en base a un muestreo probabilístico que represente mejor a la población de docentes y permita inferencias más generalizadas en Lima Metropolitana
- Tomar en cuenta una muestra mayor que esté más cerca al total de docentes de Lima Metropolitana y no esté limitado a Lima Sur

- Investigar más las evidencias de validez basadas en la relación con otras variables, apoyándose en las correlaciones que muestra la teoría entre el contrato psicológico con otros constructos aparte de la satisfacción laboral, como la justicia organizacional.

Referencias

- Ahmed, E., D'Netto, B., Chelliah, J., & Fein, E. (2016). Psychological contract breach: Consequences of unkept promises of permanent employment. *Contemporary Management Research, 12*(2), 183-212. <https://doi.org/10.7903/cmr.13914>
- Akkermans, J., Bal, P., & De Jong, S. (2019). Buffering the breach: Examining the three-way interaction between unit climate level, strength, and psychological contract breach. *Frontiers in Psychology, 10*, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00473>
- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (2018). *Estándares para pruebas educativas y psicológicas*. American Educational Research Association.
- American Psychological Association (2010). *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. American Psychological Association.
- Argon, T., & Ekinici, S. (2017). Teacher Views on Organizational Support and Psychological Contract Violation. *Journal of Education and Practice, 8*(2), 44-55. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1131736.pdf>
- Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behavior*. The Dorsey Press.
- Ato, M., López, J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. Introducción. Un marco conceptual para la investigación. *Anales de Psicología, 3*, 1038-1059. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16728244043>

- Avello, R., Rodríguez, M., Rodríguez, P., Sosa, D., Companioni, B., & Rodríguez, R. (2019). ¿Por qué enunciar las limitaciones del estudio? *MediSur*, 17(1), 10-12. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2019000100010
- Barbero, M., Vila, E., & Holgado, F. (2015). *Psicometría* (1ra ed.). Ed. Sanz y Torres.
- Ballou, N. (2013). *The effects of psychological contract breach on job outcomes*. [Tesis de maestría, San Jose State University]. SJSU Scholar Works. https://scholarworks.sjsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=7874&context=etd_theses
- Batthyány, K., & Cabrera, M. (2011). *Metodología de la Investigación en Ciencias Sociales. Apuntes para un curso inicial*. Universidad de la República Uruguay. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/4544>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra ed.). Pearson Educación.
- Birtch, T., Chiang, F., & Van Esch, E. (2015). A social exchange theory framework for understanding the job characteristics–job outcomes relationship: the mediating role of psychological contract fulfillment. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(11), 1217-1236. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1069752>
- Boluarte Carbajal, A., & Merino Soto, C. (2015). Versión breve de la escala de satisfacción laboral: evaluación estructural y distribucional de sus puntajes. *LIBERABIT*, 21(2), 235-243. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=686/68643124006>
- Cascaes da Silva, F., Gonçalves, E., Valdivia Arancibia, B. A., Grazielle Bento, S., Da Silva Castro, T. L., Soleman Hernandez, S. S., & Da Silva, R. (2015). Estimadores de consistencia interna en las investigaciones en salud: el uso del coeficiente alfa. *Revista*

Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, 32(1), 129.
<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2015.321.1585>

Castanheira, L., & Caetano, A. (1999). Dimensões do contrato psicológico. *Psicologia*, 13(1-2), 104. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v13i1/2.562>

Chávez, V.G., Santa Cruz, E.H., & Grimaldo, M. M. (2014). El consentimiento informado en las publicaciones latinoamericanas de Psicología. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(2), 345-359. <http://dx.doi.org/10.12804/apl32.2.2014.12>

Chiuzi, R. M., & Malvezzi, S. (2014). Mais de 50 anos de pesquisa sobre contratos psicológicos de trabalho: sistematização teórica e sugestão de agenda futura de pesquisa. *ReCaPe*, 4(3), 282–294. <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/download/21838/16083>

Conway, N., & Briner, R. B. (2002). A daily diary study of affective responses to psychological contract breach and exceeded promises. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 287–302. <https://doi.org/10.1002/job.139>

Consejo General de la Psicología, & International Test Commission (2013). Directrices para el control de calidad de las puntuaciones de los tests, su análisis y los informes sobre las puntuaciones. <https://www.cop.es/pdf/ITC2015-Directrices-Control-Calidad.pdf>

Consejo General de la Psicología, & International Test Commission (2014) Directrices sobre la seguridad de los tests, exámenes y otras evaluaciones. https://www.intestcom.org/files/guideline_test_security_spanish.pdf

Consejo General de la Psicología, International Test Commission (2014b) El uso de los tests y otros instrumentos de evaluación en investigación. <https://www.cop.es/pdf/ITC2015-Investigacion.pdf>

Decreto Supremo N° 004-2013-PCM (30 de junio de 2013). Normas Legales, N° 28044. Diario Oficial El Peruano, 30 de junio de 2013.
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118268-004-2013-ed>

Domínguez-Lara, S. A., & Villegas-García, G. (2012) Estimación de la validez de contenido de una escala de calidad de vida para personas adultas con discapacidad. *Rev. Psicol. Arequipa*, 2(2), 207-219.
https://www.researchgate.net/publication/282942459_Estimacion_de_la_validez_de_contenido_de_una_escalade_calidad_de_vida_para_personas_adultas_con_discapacidad_intelectual

Domínguez-Lara, S. A., & Merino-Soto, C. (2015). ¿Por qué es importante reportar los intervalos de confianza del coeficiente alfa de Cronbach? *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13(2), 1326-1328.
https://www.researchgate.net/publication/281344055_Por_que_es_importante_reportar_los_intervalos_de_confianza_del_coeficiente_alfa_de_Cronbach

ESCALE. (2019). *Estadística de la calidad educativa*.
<http://escale.minedu.gob.pe/web/inicio/padron-de-iiie>

Escobedo Portillo, M., Hernández Gomez, J., Estebane Ortega, V., & Martinez Moreno, G. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: Características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia & Trabajo*, 18(55), 16-22.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000100004>.

Fernández, A., Pérez, E., Alderete, A. M., Richaud, M. C., & Fernández, M. (2010). ¿Construir o adaptar tests psicológicos? Diferentes respuestas a una cuestión controvertida. *Evaluar*, 10(1), 60-74. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/459>

Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. Sage Publications Ltd.

Fisher, R. (1950). *Statistical methods for research workers*. Oliver & Boyd.

Fontal, J. (2020). *Relación entre la ruptura del contrato psicológico y satisfacción laboral con el desempeño laboral en docentes de una institución de educación superior en Bogotá D.C.* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Colombia]. Repositorio Institucional Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/0b8836fb-1ef8-4dfb-8b0a-e639e0397624>

Freese, C., & Schalk, R. (1997). *Tilburgse Psychologisch Contract Vragenlijst [Tilburg Psychological Contract Questionnaire]* [Tesis de doctorado sin publicar]. Tilburg University.

Freese, C., & Schalk, R. (2005). How to measure the psychological contract ? A critical criteria-based review of measures. *South African Journal of Psychology*, 38(2), 269–286. <https://doi.org/10.1177%2F008124630803800202>

García, M., & Forero, C. (2018). Estrés laboral y contrato psicológico como elementos relacionales del cambio organizacional. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 14(1), 149-162. <http://dx.doi.org/10.14718/ACP.2016.19.1.5>

Gómez, G. (2014). *Relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad en docentes de una universidad privada.* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Colombia] Repositorio Institucional Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/e103ee32-7da5-47d6-91db-8f4b4c7c7e49>

- Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178. doi:10.2307/2092623
- Gracia, F. J., Silla, I., Peiró, J. M., & Fortes-Ferreira, L. (2006). El estado del contrato psicológico y su relación con la salud psicológica de los empleados. *Psicothema*, 18(2), 256–262. <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3207>
- Guest, D. E., & Conway, N. (2002). Communicating the psychological contract: an employer perspective. *Human Resource Management Journal*, 12(2), 22–38. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2002.tb00062.x>
- Guzzo, R. A., Noonan, K. A., & Elron, E. (1994). Expatriate managers and the psychological contract. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 617-626. <https://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.617>
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2014). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Education Limited.
- Herrera Ballesteros, J., & de las Heras Rosas, C. (2020). Contrato psicológico y compromiso organizacional: un estudio bibliométrico. *Revista Internacional de Organizaciones*, 24, 241–271. <https://dx.doi.org/10.17345/rio24.241-271>
- Herriot, P., Manning, W. E. G., & Kidd, J. M. (1997). The Content of the Psychological Contract. *British Journal of Management*, 8(2), 151–162. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.0047>
- Herriot, P., & Pemberton, C. (1997). Facilitating new deals. *Human Resource Management Journal*, 7(1), 45–56. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.1997.tb00273.x>

- James, M.S.L. (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems* [Tesis de doctorado, The Florida State University] FSU'S Digital Repository. http://purl.flvc.org/fsu/fd/FSU_migr_etd-3639
- Jasp Team (2019). *JASP* (Versión 0.11.1) [Software informático]. <https://jasp-stats.org/>
- Juárez-Hernández, L., & Tobón, S. (2018). Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación. *Revista Espacios* 39(53), 23. <http://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de Investigación en Ciencias Sociales*. McGraw Hill Interamericana.
- Kickul, J., Lester, S., & Finkl, J. (2002) Promise breaking during radical organizational change: do justice interventions make a difference? *Journal of Organizational Behaviour*, 10(4), 469-488. <https://doi.org/10.1002/job.151>
- Kline, P. (2000). *The Handbook of Psychological Testing* (2da ed.). Routledge.
- Kotter, J. P. (1973). The Psychological Contract: Managing the Joining-up Process. *California Management Review*, 15(3), 91–99. <https://doi.org/10.2307/2F41164442>
- Info Capital Humano (2016). Satisfacción laboral: el 76% de peruanos no es feliz en su trabajo. Info Capital Humano. <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>
- Lapalme, M. È., Simard, G., & Tremblay, M. (2011). The Influence of Psychological Contract Breach on Temporary Workers' Commitment and Behaviors: A Multiple Agency

- Perspective. *Journal of Business and Psychology*, 26(3), 311–324.
<http://dx.doi.org/10.1007/s10869-010-9190-5>
- León, B. (2011) *Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – región callao* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola].
Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1231/1/2011_Le%C3%B3n_Satisfacci%C3%B3n%20laboral%20en%20docentes%20de%20primaria%20en%20instituciones%20educativas%20inclusivas-%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf
- Ley N° 28044, Ley General de Educación (29 de julio de 2003). Normas Legales, N° 28044.
Diario Oficial El Peruano, 29 de julio de 2003.
- Li, C. (2016) The Performance of ML, DWLS, and ULS estimation with robust corrections in structural equation models with ordinal variables. *Psychological Methods*, 21(3), 369-387. <https://doi.org/10.1037/met0000093>
- Li, S., & Chen, Y. (2018). The relationship between psychological contract breach and employees' counterproductive work behaviors: the mediating effect of organizational cynicism and work alienation. *Front. Psychol.*, 9, 1273.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01273>
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., & Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169.
<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- Loli, A., Navarro, V., Del Carpio, J., Vergara, A., Castillo, D., Espinoza, A., & Borja, O. (2017)
El contrato psicológico, el desempeño y la satisfacción en empleados de organizaciones

- públicas y privadas de Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 20(1), 61-78.
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i1.13523>
- MacNeil, I. R. (1985). Relational contract: What we do and do not know. *Wisconsin Law Review*, 4, 483–526. <http://alliancecontractingelectroniclawjournal.com/macneil-i-1985-relational-contract-what-we-do-and-do-not-know/>
- Maia, L. G., & Bastos, A. V. B. (2014). Validação de instrumento de contrato psicológico. *Avaliação Psicológica*, 13(3), 409-417.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712014000300013
- Martínez, E. (2018). Contrato psicológico en empleados mexicanos: Creencias de obligaciones relacionales y transaccionales. *Acta de Investigación Psicol.* 8(2).
<https://doi.org/10.22201/fpsi.20074719e.2018.2.05>
- Máynez-Guaderrama, A., Cavazos-Arroyo, J., & Reyes-Flores, G. (2017). Efecto de la violación del contrato psicológico y el agotamiento emocional sobre el cinismo del empleado. *Estudios Gerenciales*, 33(143), 124-131.
<https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.04.002>
- McLean Parks, J., Kidder, D., & Gallagher, D. (1998). Fitting square pegs into round holes: Mapping the domain of contingent work arrangements onto the Psychological Contract. *Journal of Organizational Behavior*, 19(S1), 697 - 730.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(1998\)19:1+%3C697::AID-JOB974%3E3.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(1998)19:1+%3C697::AID-JOB974%3E3.0.CO;2-I)
- Menegon, L. F., & Casado, T. (2013). Contratos psicológicos: uma revisão da literatura. *Revista de Administração*, 47(4), 571–580. <http://dx.doi.org/10.5700/rausp1059>

- Menninger, K. A., & Holzman, P. S. (1958). *Teoria De Tecnica Psicoanalitica*. Psique.
https://www.researchgate.net/publication/31784193_TEORIA_DE_LA_TECNICA_P_SICOANALITICA_KARL_MENNINGER
- Merino Soto, C. (2016). Percepción de la claridad de los ítems: Comparación del juicio de estudiantes y jueces-expertos. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14(2), 1469-1477. <https://doi.org/10.11600/1692715x.14239120615>
- Merino Soto, C., & Livia Segovia, J. (2009). Intervalos de confianza asimétricos para el índice la validez de contenido: Un programa visual basic para la V de Aiken. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 25(1), 169–171. <https://doi.org/10.6018/analesps>
- Microsoft (2016). Microsoft Excel for Windows (Versión 16.0.13001.20266).
<http://www.microsoft.com/es-cl/download/details.aspx?id=51394>
- Milward, L. J., & Hopkins, L. J. (1998). Psychological Contracts, Organizational and Job Commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 1530-1556.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.1998.tb01689.x>
- Mindrila, D. (2010). ML and Diagonally WLS Estimation Procedures: A Comparison of Estimation Bias with Ordinal and Multivariate Non-Normal Data. *International Journal of Digital Society (IJDS)*, 1(1), 60-66.
https://www.researchgate.net/publication/291006787_ML_and_Diagonally_WLS_Estimation_Procedures_A_Comparison_of_Estimation_Bias_with_Ordinal_and_Multivariate_Non-Normal_Data
- Montero, I., & León, O. G. (2005). Sistema de clasificación del método en los informes de investigación en psicología. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 5(1), 115-127. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33701007>

- Muñiz, J. (2018). *Introducción a la Psicometría*. Pirámide.
- Muñiz, J., Elosua, P., & Hambleton, R. (2013). Directrices para la traducción y adaptación de los tests: segunda edición. *Psicothema*, 25(2), 151-157.
- Muñiz, J., Hernández, A., & Ponsoda, V. (2015). Nuevas directrices sobre el uso de los test. *Papeles Del Psicólogo*, 36(3), 161–173.
<http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2609.pdf>
- Nasser, F., & Wisenbaker, J. (2003). A Monte Carlo study investigating the impact of item parceling on measures of fit in confirmatory factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 63(5), 720-757.
<https://doi.org/10.1177/0013164403258228>
- Nakano Osorio, T. (2013). *¿Qué y cómo evaluamos la gestión de la institución educativa?: matriz y guía de autoevaluación de la gestión educativa de instituciones de educación básica regular*. Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA).: https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2014/08/GUIA_EBR_ccarat.pdf
- Nolazco, E. (2012). *Autopercepción del desempeño docente y satisfacción laboral en una institución educativa pública del Callao* [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola.
<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/1a43044e-3cae-4cd0-a1c0-3ef9810f4e1b>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. J. (1995). *Teoría psicométrica* (3ª ed.). McGrawHill Latinoamericana.

- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio sampling techniques on a population study. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227–232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Paillé, P., Raineri, N., & Valeau, P. (2016). The effects of the psychological contract among professional employees working in non-professional organizations. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 71(3), 521-543. <https://doi.org/10.7202/1037663ar>
- Penfield, R., & Giacobbi, P. (2004). Applying a Score Confidence Interval to Aiken's Item Content-Relevance Index. *Measurement in Physical Education and Exercise in Science*, 8(4), 213-225. https://doi.org/10.1207/s15327841mpee0804_3
- Perea, K. M., & Castro Mendoza, R. (2016). *Estudio comparativo de satisfacción laboral de docentes de un colegio estatal y un colegio privado* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2428/1/2016_Perea_Estudio_comparativo_de_satisfacci%C3%B3n_laboral.pdf
- Pérez, K. J., & Herrán, L. (2020). *El contrato psicológico como factor migante de la rotación de personal: un análisis desde el enfoque cognivo-conductual* [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio institucional UCC. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17898/5/2020_contrato_psicologico_organizacional.pdf
- Perochena, P., Cárdenas, J., Mosquera, I., & Guerrero, E. (2020). Autoeficacia del profesorado de matemáticas colombiano en relación con su autopercepción laboral y con otras variables. *Universitas Psychologica*, 19, 1-15. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy19.apmc>

- Picardo, O. (2005). *Diccionario enciclopédico de ciencias de la educación*. Colegio García Flamenco. <https://online.upaep.mx/campusvirtual/ebooks/diccionario.pdf>
- Porter, L., Pierce, J., Tripoli, M., & Lewis, M. (1998) Differential perceptions of employers' inducements: implications for psychological contracts. *Journal of Organizational Psychology*, 19(S1), 769-782. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(1998\)19:1+%3C769::AID-JOB968%3E3.0.CO;2-1](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(1998)19:1+%3C769::AID-JOB968%3E3.0.CO;2-1)
- Ramada-Rodilla JM, Serra-Pujadas C, Delclós-Clanchet GL. (2012) Adaptación cultural y validación de cuestionarios de salud: revisión y recomendaciones metodológicas. *Salud Publica Mex.*, 55(1), 57-66.
- Rayton, B., & Yalabik, Z. (2014). Work engagement, psychological contract breach and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2382-2400. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.876440>
- Rehman, S., Ali, S., Sajjad Hussain, M., & Zamir Kamboh, A. (2019). The role of physiological contract breach on employee reactions: moderating role of organizational trust. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, 7(2), 233-244.
- Rios, M. C. (2007). *Atribuições iguais, vínculos organizacionais desiguais: investigando os contratos psicológicos de terceirizados e não-terceirizados*. [Tesis de maestría no publicada]. Universidade Federal da Bahia.
- Rios, M., & Gondim, S. (2017). Escala de contrato psicológico docente: estrutura e evidências de validação. *Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL*, 10(3), 1-16. <http://www.redalyc.org/service/redalyc/downloadPdf/3193/319353448001/6>
- 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. <https://doi.org/10.2307/256773>
- Robinson, S. L. (1996). Trust and Breach of the Psychological Contract. *Administrative Science Quarterly*, 41(4), 574–599. <https://doi.org/10.2307/2393868>
- Robinson, S. L., & Morrison, E. W. (2000). The development of psychological contract breach and violation : a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 525–546. [https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200008\)21:5%3C525::AID-JOB40%3E3.0.CO;2-T](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200008)21:5%3C525::AID-JOB40%3E3.0.CO;2-T)
- Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 245–259. <https://doi.org/10.1016/j.jpainsymman.2010.03.016>
- Romano, J. L., Kromrey, J. D., & Hibbard, S. T. (2010). A Monte Carlo study of eight confidence interval methods for coefficient alpha. *Educational and Psychological Measurement*, 70(3), 376-393. <https://doi.org/10.1177%2F0013164409355690>
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121–139. <https://doi.org/10.1007/BF01384942>
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations : A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 389–400. <https://doi.org/10.1002/job.4030110506>
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements.* Sage Publications.

<http://dx.doi.org/10.4135/9781452231594>

Rousseau, D. M. (2000). *Psychological Contract Inventory Technical Report*. Carnegie Mellon University. https://www.andrew.cmu.edu/user/rousseau/0_reports/PCI.pdf

Rousseau, D. M., & Greller, M. (1994). Human resource practices: Administrative contract makers. *Human Resource Management*, 33, 384-401. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930330308>

Rousseau, D. M., & McLean Parks, J. (1993) The Contracts of Individuals and Organizations. *Research in Organizational Behavior*, 15, 41-43. http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Justice/TheContractsOfIndividualsAndOrganizations_RousseauParks.pdf

Salazar, C., & Serpa, A. (2017). Análisis confirmatorio y coeficiente Omega como propiedades psicométricas del instrumento Clima Laboral de Sonia Palma. *Revista de Investigación en Psicología*, 20(2), 377-388. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14047>

Santos, V., Pazetto, C., Wilvert, N., & Beuren I. (2018). Efeitos do contrato psicológico na afetividade e satisfação no trabalho de auditores. *Revista Catarinense da Ciência Contábil*, 17(50), 37-51. <http://dx.doi.org/10.16930/2237-7662/rccc.v17n50.2546>

Sandhya, S., & Sulphay, S. (Abril, 2020) Influence of empowerment, psychological contract and employee engagement on voluntary turnover intentions. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2019-0189>

Sarikaya, M., & Kok, S. (2017). The Relationship Between Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism. *European Scientific Journal*, 13(10), 125-142.

- Schalk, R., Freese, C., & Van den Bosch, J. (1995) Het psychologisch contract van part-timers en full-timers. *Gedrag en Organisatie*, 8, 307-357.
https://www.researchgate.net/publication/288906526_Het_psychologisch_contract_van_part-timers_en_full-timers_The_psychological_contract_of_part-timers_and_full-timers
- Schein, E. H. (2000). *Psicología de la Organización*. Prentice Hall Latinoamericana.
<https://doi.org/10.2307/40181822>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
<https://doi.org/10.1177/0013164403258228>
- Sels, L., Janssens, M., & Van Den Brande, I. (2003). Multiple types of psychological contracts: A six-cluster solution. *Human Relations*, 56(11), 1349–1378.
<http://dx.doi.org/10.1177/00187267035611004>
- Sels, L., Janssens, M., & Van Den Brande, I. (2004). Assessing the nature of psychological contracts: a validation of six dimensions. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 461–488. <http://dx.doi.org/10.1002/job.250>
- Shore, L. M., & Barksdale, K. (1998). Examining Degree of Balance and Level of Obligation in the Employment Relationship: A Social Exchange Approach. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 731–744. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(1998\)19:1+<731::AID-JOB969>3.0.CO;2-P](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(1998)19:1+<731::AID-JOB969>3.0.CO;2-P)
- Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de Educación Básica y Técnico Productiva (2016). *Modelo de acreditación para instituciones de Educación Básica*. Sistema

Nacional de Evaluación y Acreditación de Educación Básica y Técnico Productiva.

<https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2017/01/Resoluci%C3%B3n-N%C2%B0-242-2016-SINEACE-CDAH-P-Se-aprueba-el-Modelo-de-Acreditaci%C3%B3n-para-instituciones-de-Educaci%C3%B3n-B%C3%A1sica-resoluci%C3%B3n-anexo.pdf>

Solís, G., & Zeballos, P. (2017). *La ruptura del contrato psicológico y su relación con la intención de renuncia de los trabajadores*. [Tesis de Maestría, Universidad ESAN]. Repositorio Institucional Universidad ESAN. <https://repositorio.esan.edu.pe/items/c3d202b0-da06-4a39-97d4-f71ab121f811>

Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>

Suazo, M. (2009) The mediating role of psychological contract violation on the relations between psychological contract breach and work related attitudes and behaviors. *Journal of Managerial Psychology*, 24(2), 136-160. <https://doi.org/10.1108/02683940910928856>

Suleman, Z., Xiuli, Z., & Ali, S. (2019). Effect of Psychological Contract Fulfillment, Employee's Job Satisfaction on Organizational Performance: Evidence from Ghana. *International Journal of Business and Management*, 14(12), 32-41. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v14n12p32>

Tekleab, A. G., & Taylor, M. S. (2003). Aren't there two parties in an employment relationship? Antecedents and consequences of organization-employee agreement on contract obligations and violations. *Journal of Organizational Behavior*, 24(SPEC. ISS.), 585–608. <https://doi.org/10.1002/job.204>

- Ten Brink, B. (2004) *Psychological contract: a useful concept?* [Tesis de doctorado, Vrije Universiteit Amsterdam]. Kurt Lewin Instituut.
- Tena, G. (2002). El contrato psicológico: relación laboral empresa-trabajador. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 15(1), 85-107.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/284117.pdf>
- Thomas, H., & Anderson, N. (1998) Changes in newcomers' psychological contracts during organizational socialization: a study of recruits entering the British Army. *Journal of Organizational Psychology*, 19(S1), 745-767. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(1998\)19:1+%3C745::AID-JOB967%3E3.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(1998)19:1+%3C745::AID-JOB967%3E3.0.CO;2-I)
- Turnley, W., & Feldman, C. (1999). The impact of psychological contract violations on exit, voice, loyalty, and neglect. *Human Relations*, 52(7), 895–922.
<https://doi.org/10.1023/A:1016971222029>
- Vauro, M. (2013). *El estado del contrato psicológico y su relación con la calidad de vida laboral en profesionales de la salud pública de Chile* [Tesis de doctorado, Universidad de Salamanca]. Gredos.
https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/124234/DPSA_VauroDesiderioMirianRossana_Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ventura-León, J., & Caycho-Rodríguez, T. (2017) El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627. <https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf>
- Ventura-León, J. (2019). De regreso a la validez basada en el contenido. *Adicciones*, xx(x), xx-xx. <https://doi.org/10.20882/adicciones.1213>

- Zaragoza Martínez, B. M., & Solanes Puchol, Á. (2013). Contrato psicológico como determinante del compromiso organizacional: diferencias entre los sectores de industria y servicios en la provincia de Alicante. *Acciones e Investigaciones Sociales*, (33), 73. https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.201333759
- Zevallos, A. (2018) *Contrato psicológico, satisfacción laboral y calidad de atención en hospitales nivel III de la ciudad de Arequipa* [Tesis de Bachiller, Universidad San Agustín de Arequipa]. Repositorio UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8012>
- Zhu, W., Ennis, C. D., & Chen, A. (1998). Many-faceted Rasch modelling expert judgment in test development. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 2(1), 21-39. https://doi.org/10.1207/s15327841mpee0201_2



INFORME DE SIMILITUD

ININ-F-17

V. 02

Página 1 de 1

1	FACULTAD	Educación y Psicología
2	ESCUELA	Escuela Profesional de Psicología
3	ÁREA RESPONSABLE:	Centro de Investigación de la Escuela de Psicología
4	APELLIDOS Y NOMBRES DEL RESPONSABLE	BERNAOLA CORIA, ESPERANZA
5	<input checked="" type="checkbox"/> Tesis <input type="checkbox"/> Trabajo de investigación <input type="checkbox"/> Trabajo de suficiencia profesional	EVIDENCIAS PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE CONTRATO PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA SUR
6	AUTOR DEL DOCUMENTO	GRADOS VALLEJO, MANUEL ALEJANDRO
7	ASESOR	CALONGE BARBOZA, DENISSE
8	SOFTWARE PARA DETERMINAR LA SIMILITUD	Turnitin
9	FECHA DE RECEPCIÓN DEL DOCUMENTO	06/09/2024
10	FECHA DE APLICACIÓN DEL SOFTWARE PARA DETERMINAR LA SIMILITUD	04/11/2024
11	PORCENTAJE MÁXIMO PERMITIDO, SEGÚN EL PROTOCOLO PARA LA EL USO DEL SOFTWARE	20%
12	PORCENTAJE DE SIMILITUD ENCONTRADO	9%
13	CONCLUSIÓN	El documento presentado no supera el índice de similitud permitido en la Universidad Marcelino Champagnat, según el Protocolo para el Uso del Software.
14	FECHA DEL INFORME	04/11/2024

Dra. Esperanza Bernaola Coria
Coordinadora del Centro de Investigación
de la Escuela de Psicología