



VNiVERSiDAD D SALAMANCA

TESIS DOCTORAL

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Departamento de Psicología Social y Antropología

DOCTORADO EN PSICOLOGÍA SOCIAL Y
ANTROPOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES

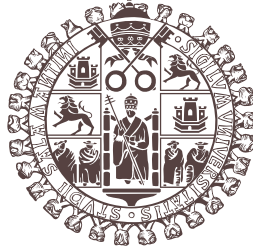
*El estado del contrato psicológico y su relación
con la calidad de vida laboral en profesionales
de la salud pública de Chile*

Mirian Rossana Vauro Desiderio

DIRECTOR

José Carlos Sánchez García

Salamanca, 2013



VNiVERSiDAD D SALAMANCA

El estado del contrato psicológico y su relación con la calidad de vida laboral en profesionales de la salud pública de Chile.

Tesis presentada en el Departamento de Psicología Social y Antropología de la Universidad de Salamanca, dirigida por el profesor Dr. D. José Carlos Sánchez García, para la obtención del Título de Doctor por la Universidad de Salamanca.

Salamanca, 2013



VNIVERSIDAD
D SALAMANCA

Facultad de Psicología
Departamento de Psicología Social y Antropología

D. Mirian Rossana Vauro Desiderio, con pasaporte chileno N° YA2393689, alumna del Doctorado en Psicología Social y Antropología de las Organizaciones.

Solicita sea aceptada a trámite de evaluación y lectura para optar al Título de doctor, la tesis
"El estado del contrato psicológico y su relación con la calidad de vida laboral en profesionales
de la salud pública de Chile."

Julio/2013

Fdo. Prof. Dr. D. José Carlos Sánchez García

Director de la tesis

Alumna

Mirian Rossana Vauro Desiderio

SR. DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA SOCIAL Y ANTROPOLOGÍA

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo no hubiese sido posible sin la colaboración, acompañamiento y apoyo de mi *familia y amigos*, en especial mi madre. Todo mi agradecimiento a ellos.

Al *Dr. José Carlos Sánchez García*, director de esta tesis, por la guía, y paciencia que me ha brindado en la realización de esta investigación. Infinitas gracias.

A *FENPRUSS (Federación Nacional de Profesionales Universitarios de Servicios de Salud)*, institución sindical chilena que nuclea a los profesionales universitarios de servicios de salud. A ellos mis agradecimientos por facilitar la recolección de datos para este estudio.

A mis *compañeros de trabajo*, en especial a la *Psicóloga Carla Aguirre Mas*, quien fue parte importante del proceso de aprendizaje.

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	24
CAPITULO 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	28
1.1. Objetivos	34
CAPITULO 2. MARCO TEÓRICO	36
2.1 Contrato psicológico	36
2.2 El estado del contrato psicológico	42
2.2.1 Cumplimiento del trato	44
2.2.2 Justicia organizacional	48
2.2.3 Confianza organizacional	52
2.3. Calidad de vida laboral (CVL)	63
2.3.1 Indicadores socio-demográficos	66
2.3.2 Indicadores organizacionales	76
2.3.2.1 Cultura de equipos de trabajo	76
2.3.2.2 Estresores laborales	82
2.3.3 Indicadores individuales del trabajador	86
2.3.3.1 Satisfacción laboral	86
2.3.3.2 Desempeño percibido	88
2.3.3.3 Estrés y síntomas psicosomáticos	90
2.3.3.4 Burnout	94
2.4. Instituciones de salud pública en Chile	99
2.4.1 La burocracia profesional	99
2.4.2 El sistema de salud público chileno y el proceso de reforma	103
2.4.3 FENPRUSS	110
2.5. Integración de variables	111
CAPITULO 3. METODOLOGÍA	113
3.1. Muestra	113
3.2 Técnica de recolección y tratamiento de los datos	120
3.2.1 Instrumentos utilizados	122
3.2.1.1 Estado del contrato psicológico	122

3.2.1.2 Cultura de equipos de trabajo	124
3.2.1.3 Estresores laborales	125
3.2.1.4 Satisfacción laboral	126
3.2.1.5 Percepción de desempeño	127
3.2.1.6 Síntomas psicósomáticos de estrés	128
3.2.1.7 Burnout	128
3.3 Hipótesis	130
CAPÍTULO 4. RESULTADOS	134
4.1. Análisis de los instrumentos: análisis factorial, análisis de fiabilidad	135
4.1.1 Análisis factorial	135
4.1.2 Análisis de fiabilidad	140
4.2. Resultados descriptivos	141
4.2.1. Medias y desviaciones típicas	141
4.2.2. Estado del contrato psicológico	142
4.2.3 Indicadores organizacionales	144
4.2.3.1. Cultura de equipos de trabajo.	144
4.2.3.2. Estresores laborales	146
4.2.4 Indicadores individuales del trabajador	148
4.2.4.1 Satisfacción laboral	149
4.2.4.2 Percepción de desempeño	149
4.2.4.3. Síntomas psicósomáticos de estrés	150
4.2.4.4 Burnout	151
4.3. Resultados bivariados	152
4.3.1 Correlaciones de Pearson	152
4.3.2 Anovas	156
4.3.2.1 Resumen de anovas	170
4.4 Modelos de regresión y estudios de mediación	171
4.4.1 Modelos de regresión lineal	171
4.4.1.1. Modelos del paso uno	173
4.4.1.2. Modelos del paso dos	184
4.4.1.3. Modelos del paso tres	202
4.4.2. Resumen de resultados de los modelos de regresión	257

4.4.3. Estudio de mediación	261
4.4.3.1. Estudio de mediación de la variable Justicia	261
4.4.3.2. Estudio de mediación de la variable Confianza	266
4.4.3.3. Estudio de mediación de la variable Cumplimiento del Trato	271
4.4.4. Resumen de resultados de las variables mediadoras.	276
CAPITULO 5. DISCUSIÓN	278
5.1 Instrumentos	278
5.2 Resultados descriptivos	280
5.3. Estudio de las variables socio-demográficas	282
5.4. El estado del contrato psicológico como variables dependientes e independientes	287
5.4.1 El estado del contrato psicológico como variables explicadas	287
5.4.2 El estado del contrato psicológico como variables explicativas	294
5.5 Mediación del estado del contrato psicológico	307
CAPITULO 6. CONCLUSIONES	311
BIBLIOGRAFIA	317
ANEXOS	340
Anexo 1: Cuestionarios	341
Anexo 2: Análisis factorial: instrumento Estado del contrato psicológico	352
Anexo 3: Análisis factorial: instrumento Cultura de equipos de trabajo	355
Anexo 4: Análisis factorial: instrumento Estresores laborales	360
Anexo 5: Análisis factorial: instrumento Síntomas psicosomáticos de estrés	366
Anexo 6: Análisis factorial: instrumento Percepción de desempeño	368
Anexo 7: Análisis de normalidad de las escalas	369
Anexo 8: Tablas de Resumen y Anovas de los modelos de regresión	392

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Índice de gráficos

Nº gráfico		Pág.
1	Antecedentes y consecuencias de la confianza organizacional	55
2	Modelo de relaciones propuesto de las variables a estudiar	112
3	Modelo de relaciones resultante de las variables estudiadas	306
4	Histograma: variable Justicia	371
5	Histograma: variable Confianza	371
6	Histograma: variable Cumplimiento del trato	372
7	Histograma: variable Estado del contrato psicológico	372
8	Histograma: variable Burnout	379
9	Histograma: variable Agotamiento	380
10	Histograma: variable Despersonalización	380
11	Histograma: variable Realización personal	381
12	Histograma: variable Estresores laborales	381
13	Histograma: variable Relaciones interpersonales en el trabajo	382
14	Histograma: variable Contenidos y demandas del trabajo	382
15	Histograma: variable Factores del ambiente físico	383
16	Histograma: variable Factores organizacionales de la dirección y el ministerio	383
17	Histograma: variable Factores organizacionales en seguridad y salud	384
18	Histograma: variable Relación trabajo-familia	384
19	Histograma: variable Síntomas psicosomáticos de estrés	385
20	Histograma: variable Percepción de desempeño	385
21	Histograma: variable Cultura de equipos de trabajo	386
22	Histograma: variable Cohesión y uniformidad de valores	386
23	Histograma: variable Dinámica grupal y orientación a la tarea	387
24	Histograma: variable Adecuación persona/equipo/ambiente	387
25	Histograma: variable Permanencia	388
26	Histograma: variable Satisfacción laboral	388
27	Histograma: variable Satisfacción con el ambiente físico	389

28	Histograma: variable Satisfacción con la supervisión	389
29	Histograma: variable Satisfacción con las prestaciones	390

Índice de tablas

Nº tabla		Pág.
1	Distribución de los datos según región de trabajo	114
2	Instituciones metropolitanas encuestadas	115
3	Instituciones no metropolitanas encuestadas	115
4.1	Distribución socio demográfica de la muestra	117
4.2	Distribución socio demográfica de la muestra	118
5	Normas de corrección: test estado del contrato psicológico	123
6	Normas de corrección: test cultura de equipos de trabajo	125
7	Normas de corrección: test estresores laborales	126
8	Normas de corrección: test satisfacción laboral	127
9	Normas de corrección: test percepción de desempeño	128
10	Normas de corrección: test síntomas psicossomáticos de estrés	128
11	Normas de corrección: test de burnout (MBI-GS)	129
12	Normas identificadoras de casos cercanos a contraer burnout	130
13	Análisis factorial: instrumento estado del contrato psicológico	135
14	Análisis factorial: instrumento cultura de equipos de trabajo	136
15	Análisis factorial: instrumento estresores laborales	138
16	Análisis factorial: instrumento síntomas psicossomáticos de estrés	139
17	Análisis factorial: instrumento percepción de desempeño	140
18	Resultados de Alfa de Cronbach	141
19	Medias y desvíos típicos de escalas y sub-escalas suministradas	142
20	Evaluación del estado del contrato psicológico	143
21	Evaluación de la cultura de equipos de trabajo	145
22	Evaluación de las relaciones interpersonales en el trabajo	146
23	Evaluación de los contenidos y demandas del trabajo	146
24	Evaluación de los factores del ambiente físico	147
25	Evaluación: factores organizacionales de la dirección y el ministerio	147

26	Evaluación: factores organizacionales en seguridad y salud	148
27	Evaluación de la relación trabajo-familia	148
28	Evaluación de la satisfacción laboral	149
29	Evaluación de la percepción de desempeño	150
30	Evaluación de síntomas psicosomáticos de estrés	150
31	Evaluación de las variables de burnout	151
32	Profesionales con burnout y en riesgo de contraer	152
33.1	Correlaciones de Pearson	153
33.2	Correlaciones de Pearson	154
34	Anova: Sexo * Estado del contrato psicológico	157
35	Anova: Edad * Estado del contrato psicológico	158
36	Anova: Estado civil * Estado del contrato psicológico	158
37	Anova: Hijos * Estado del contrato psicológico	159
38	Anova: Calidad jurídica contrato * Estado del contrato psicológico	159
39	Estadísticos descriptivos: Cumplimiento del trato * Calidad jurídica del contrato	160
40	Anova: Horas semanales * Estado del contrato psicológico	160
41	Anova: Profesión * Estado del contrato psicológico	161
42	Comparaciones múltiples: Profesión * Estado del contrato psicológico	161
43	Estadísticos descriptivos: Profesión * Estado del contrato psicológico	162
44	Anova: Cargo * Estado del contrato psicológico	163
45	Estadísticos descriptivos: Cargo * Estado del contrato psicológico	163
46	Anova: Turno * Estado del contrato psicológico	164
47	Comparaciones múltiples: Turno * Estado del contrato psicológico	164
48	Estadísticos descriptivos: Turno * Estado del contrato psicológico	165
49	Anova: Permanencia laboral * Estado del contrato psicológico	166
50	Comparaciones múltiples: Permanencia laboral * Estado del contrato psicológico	166
51	Estadísticos descriptivos: Permanencia laboral * Estado del contrato psicológico	167

52	Anova: Personal a Cargo * Estado del contrato psicológico	167
53	Anova: Otra actividad remunerada * Estado del contrato Psicológico	168
54	Anova: Licencias médicas * Estado del contrato psicológico	168
55	Estadísticos descriptivos: Licencias médicas * Estado del contrato psicológico	169
56	Anova: Región donde se desempeña * Estado del contrato psicológico	169
57	Estadísticos descriptivos: Región de desempeño * Estado del contrato psicológico	170
58	Resumen de anovas	170
59	Resumen de presentación de los modelos de regresión del paso Uno	174
60.	Tabla de coeficientes del modelo 1.1	175
61.	Tabla de coeficientes del modelo 1.2	176
62.	Tabla de coeficientes del modelo 1.3	177
63.	Tabla de coeficientes del modelo 2.1	178
64.	Tabla de coeficientes del modelo 2.2	179
65.	Tabla de coeficientes del modelo 2.3	180
66.	Tabla de coeficientes del modelo 3.1	181
67.	Tabla de coeficientes del modelo 3.2	182
68.	Tabla de coeficientes del modelo 3.3	183
69.	Resumen de presentación de los modelos de regresión del paso dos	185
70.	Tabla de coeficientes del modelo 4.1	186
71.	Tabla de coeficientes del modelo 4.2	187
72.	Tabla de coeficientes del modelo 4.3	188
73.	Tabla de coeficientes del modelo 5.1	190
74.	Tabla de coeficientes del modelo 5.2	191
75.	Tabla de coeficientes del modelo 5.3	192
76.	Tabla de coeficientes del modelo 6.1	193
77.	Tabla de coeficientes del modelo 6.2	194

78.	Tabla de coeficientes del modelo 6.3	195
79.	Tabla de coeficientes del modelo 7.1	196
80.	Tabla de coeficientes del modelo 7.2	197
81.	Tabla de coeficientes del modelo 7.3	198
82.	Tabla de coeficientes del modelo 8.1	199
83.	Tabla de coeficientes del modelo 8.2	200
84.	Tabla de coeficientes del modelo 8.3	201
85.1.	Resumen de presentación de los modelos de regresión del paso tres	203
85.2.	Resumen de presentación de los modelos de regresión del paso tres	204
85.3.	Resumen de presentación de los modelos de regresión del paso tres	205
86.	Tabla de coeficientes del modelo 9.1	206
87.	Tabla de coeficientes del modelo 9.2	207
88.	Tabla de coeficientes del modelo 9.3	209
89.	Tabla de coeficientes del modelo 10.1	210
90.	Tabla de coeficientes del modelo 10.2	211
91.	Tabla de coeficientes del modelo 10.3	212
92.	Tabla de coeficientes del modelo 11.1	213
93.	Tabla de coeficientes del modelo 11.2	214
94.	Tabla de coeficientes del modelo 11.3	215
95.	Tabla de coeficientes del modelo 12.1	216
96.	Tabla de coeficientes del modelo 12.2	217
97.	Tabla de coeficientes del modelo 12.3	219
98.	Tabla de coeficientes del modelo 13.1	220
99.	Tabla de coeficientes del modelo 13.2	221
100.	Tabla de coeficientes del modelo 13.3	222
101.	Tabla de coeficientes del modelo 14.1	223
102.	Tabla de coeficientes del modelo 14.2	224
103.	Tabla de coeficientes del modelo 14.3	225
104.	Tabla de coeficientes del modelo 15.1	226

105.	Tabla de coeficientes del modelo 15.2	227
106.	Tabla de coeficientes del modelo 15.3	229
107.	Tabla de coeficientes del modelo 16.1	230
108.	Tabla de coeficientes del modelo 16.2	231
109.	Tabla de coeficientes del modelo 16.3	232
110.	Tabla de coeficientes del modelo 17.1	233
111.	Tabla de coeficientes del modelo 17.2	235
112.	Tabla de coeficientes del modelo 17.3	236
113.	Tabla de coeficientes del modelo 18.1	237
114.	Tabla de coeficientes del modelo 18.2	238
115.	Tabla de coeficientes del modelo 18.3	239
116.	Tabla de coeficientes del modelo 19.1	240
117.	Tabla de coeficientes del modelo 19.2	241
118.	Tabla de coeficientes del modelo 19.3	242
119.	Tabla de coeficientes del modelo 20.1	244
120.	Tabla de coeficientes del modelo 20.2	244
121.	Tabla de coeficientes del modelo 20.3	246
122.	Tabla de coeficientes del modelo 21.1	247
123.	Tabla de coeficientes del modelo 21.2	248
124.	Tabla de coeficientes del modelo 21.3	249
125.	Tabla de coeficientes del modelo 22.1	250
126.	Tabla de coeficientes del modelo 22.2	252
127.	Tabla de coeficientes del modelo 22.3	253
128.	Tabla de coeficientes del modelo 23.1	254
129.	Tabla de coeficientes del modelo 23.2	255
130.	Tabla de coeficientes del modelo 23.3	256
131.	Resumen de resultados de los modelos del paso uno	257
132.	Resumen de resultados de los modelos del paso dos	258
133.	Resumen de resultados de los modelos del paso tres	260
134.	Estudio de mediación: Justicia (V.D.: agotamiento.)	261
135.	Estudio de mediación: Justicia (V.D.: Realización personal.)	262
136.	Estudio de mediación: Justicia (V.D.: Satisfacción con el	

	ambiente físico)	263
137.	Estudio de mediación: Justicia (V.D.: Satisfacción con la supervisión)	264
138.	Estudio de mediación: Justicia (V.D.: Síntomas psicossomáticos de estrés)	265
139.	Estudio de mediación: Confianza (V.D.: Agotamiento)	266
140.	Estudio de mediación: Confianza (V.D.: Realización personal.)	267
141.	Estudio de mediación: Confianza (V.D.: Satisfacción con el ambiente físico)	268
142.	Estudio de mediación: Confianza (V.D.: Satisfacción con la supervisión)	269
143.	Estudio de mediación: Confianza (V.D.: Síntomas psicossomáticos de estrés.)	270
144.	Estudio de mediación: Cumplimiento del Trato (V.D.: Agotamiento)	271
145.	Estudio de mediación: Cumplimiento del Trato (V.D.: Realización personal.)	272
146.	Estudio de mediación: Cumplimiento del Trato (V.D.: Satisfacción con el ambiente físico.)	273
147.	Estudio de mediación: Cumplimiento del Trato (V.D.: Satisfacción con la supervisión.)	274
148.	Estudio de mediación: Cumplimiento del Trato (V.D.: Síntomas psicossomáticos de estrés.)	275
149.	Resumen de resultados: mediación de la variable Justicia	276
150.	Resumen de resultados: mediación de la variable Confianza	276
151.	Resumen de resultados: mediación del Cumplimiento del trato	277
152.	Tabla resumen de instrumentos, dimensiones e ítems	341
153.	KMO y prueba de Barlett: Estado del contrato psicológico	352
154.	Comunalidades: Estado del contrato psicológico	352
155.	Varianza total explicada: Estado del contrato psicológico	353
156.	Matriz de componentes: instrumento Estado del contrato psicológico	353

157.	Matriz de componentes rotados: Estado del contrato psicológico	354
158.	Matriz de transformación de los componentes: Estado del contrato psicológico	354
159.	KMO y prueba de Bartlett: Cultura de equipos de trabajo	355
160.	Comunalidades: Cultura de equipos de trabajo	355
161.	Varianza total explicada: Cultura de equipos de trabajo	356
162.	Matriz de componentes: Cultura de equipos de trabajo	357
163.	Matriz de componentes rotados: Cultura equipos de trabajo	358
164.	Matriz de transformación de los componentes: Cultura de equipos de trabajo	359
165.	Comunalidades: Estresores laborales	360
166.	Varianza total explicada: Estresores laborales	361
167.	KMO y prueba de Bartlett: Estresores laborales	361
168.	Matriz de componentes: Estresores laborales	362
169.	Matriz de componentes rotados: Estresores laborales	364
170.	Matriz de transformación de las componentes: Estresores laborales	365
171.	KMO y prueba de Bartlett: Síntomas psicosomáticos de estrés	366
172.	Comunalidades: Síntomas psicosomáticos de estrés	366
173.	Varianza total explicada: Síntomas psicosomáticos de estrés	366
174.	Matriz de componentes: Síntomas psicosomáticos de estrés	367
175.	Matriz de componentes rotados: Síntomas psicosomáticos de estrés	367
176.	Matriz de transformación de los componentes: Síntomas psicosomáticos de estrés	367
177.	KMO y prueba de Bartlett: Percepción de desempeño	368
178.	Comunalidades: Percepción de desempeño	368
179.	Varianza total explicada: Percepción de desempeño	368
180.	Matriz de componentes: Percepción de desempeño	368
181.	Matriz de componentes rotados: Percepción de desempeño	368
182.	Prueba de normalidad: Estado del contrato psicológico	369
183.	Descriptivos univariados de la escala Estado del contrato	

	psicológico	370
184.	Descriptivos univariados de las escalas de calidad de vida	373
185.	Pruebas de normalidad de subescalas	379
186.	Resumen del modelo 1.1	392
187.	Anova del modelo 1.1	392
188.	Resumen del modelo 1.2	392
189.	Anova del modelo 1.2	392
190.	Resumen del modelo 1.3	393
191.	Anova del modelo 1.3.	393
192.	Resumen del modelo 2.1	393
193.	Anova del modelo 2.1	393
194.	Resumen del modelo 2.2	394
195.	Anova del modelo 2.2	394
196.	Resumen del modelo 2.3	394
197.	Anova del modelo 2.3	394
198.	Resumen del modelo 3.1	395
199.	Anova del modelo 3.1	395
200.	Resumen del modelo 3.2	395
201.	Anova del modelo 3.2	395
202.	Resumen del modelo 3.3	396
203.	Anova del modelo 3.3	396
204.	Resumen del modelo 4.1	396
205.	Anova del modelo 4.1	396
206.	Resumen del modelo 4.2	397
207.	Anova del modelo 4.2	397
208.	Resumen del modelo 4.3	397
209.	Anova del modelo 4.3	397
210.	Resumen del modelo 5.1	398
211.	Anova del modelo 5.1	398
212.	Resumen del modelo 5.2	398
213.	Anova del modelo 5.2	398
214.	Resumen del modelo 5.3	399

215.	Anova del modelo 5.3	399
216.	Resumen del modelo 6.1	399
217.	Anova del modelo 6.1	399
218.	Resumen del modelo 6.2	400
219.	Anova del modelo 6.2	400
220.	Resumen del modelo 6.3	400
221.	Anova del modelo 6.3	400
222.	Resumen del modelo 7.1	401
223.	Anova del modelo 7.1	401
224.	Resumen del modelo 7.2	401
225.	Anova del modelo 7.2	401
226.	Resumen del modelo 7.3	402
227.	Anova del modelo 7.3	402
228.	Resumen del modelo 8.1	402
229.	Anova del modelo 8.1	402
230.	Resumen del modelo 8.2	403
231.	Anova del modelo 8.2	403
232.	Resumen del modelo 8.3	403
233.	Anova del modelo 8.3	403
234.	Resumen del modelo 9.1	404
235.	Anova del modelo 9.1	404
236.	Resumen del modelo 9.2	404
237.	Anova del modelo 9.2	404
238.	Resumen del modelo 9.3	405
239.	Anova del modelo 9.3	405
240.	Resumen del modelo 10.1	405
241.	Anova del modelo 10.1	405
242.	Resumen del modelo 10.2	406
243.	Anova del modelo 10.2	406
244.	Resumen del modelo 10.3	406
245.	Anova del modelo 10.3	406
246.	Resumen del modelo 11.1	407

247.	Anova del modelo 11.1	407
248.	Resumen del modelo 11.2	407
249.	Anova del modelo 11.2	407
250.	Resumen del modelo 11.3	408
251.	Anova del modelo 11.3	408
252.	Resumen del modelo 12.1	408
253.	Anova del modelo 12.1	408
254.	Resumen del modelo 12.2	409
255.	Anova del modelo 12.2	409
256.	Resumen del modelo 12.3	409
257.	Anova del modelo 12.3	409
258.	Resumen del modelo 13.1	410
259.	Anova del modelo 13.1	410
260.	Resumen del modelo 13.2	410
261.	Anova del modelo 13.2	410
262.	Resumen del modelo 13.3	411
263.	Anova del modelo 13.3	411
264.	Resumen del modelo 14.1	411
265.	Anova del modelo 14.1	411
266.	Resumen del modelo 14.2	412
267.	Anova del modelo 14.2	412
268.	Resumen del modelo 14.3	412
269.	Anova del modelo 14.3	412
270.	Resumen del modelo 15.1	413
271.	Anova del modelo 15.1	413
272.	Resumen del modelo 15.2	413
273.	Anova del modelo 15.2	413
274.	Resumen del modelo 15.3	414
275.	Anova del modelo 15.3	414
276.	Resumen del modelo 16.1	414
277.	Anova del modelo 16.1	414
278.	Resumen del modelo 16.2	415

279.	Anova del modelo 16.2	415
280.	Resumen del modelo 16.3	415
281.	Anova del modelo 16.3	415
282.	Resumen del modelo 17.1	416
283.	Anova del modelo 17.1	416
284.	Resumen del modelo 17.2	416
285.	Anova del modelo 17.2	416
286.	Resumen del modelo 17.3	417
287.	Anova del modelo 17.3	417
288.	Resumen del modelo 18.1	417
289.	Anova del modelo 18.1	417
290.	Resumen del modelo 18.2	418
291.	Anova del modelo 18.2	418
292.	Resumen del modelo 18.3	418
293.	Anova del modelo 18.3	418
294.	Resumen del modelo 19.1	419
295.	Anova del modelo 19.1	419
296.	Resumen del modelo 19.2	419
297.	Anova del modelo 19.2	419
298.	Resumen del modelo 19.3	420
299.	Anova del modelo 19.3	420
300.	Resumen del modelo 20.1	420
301.	Anova del modelo 20.1	420
302.	Resumen del modelo 20.2	421
303.	Anova del modelo 20.2	421
304.	Resumen del modelo 20.3	421
305.	Anova del modelo 20.3	421
306.	Resumen del modelo 21.1	422
307.	Anova del modelo 21.1	422
308.	Resumen del modelo 21.2	422
309.	Anova del modelo 21.2	422
310.	Resumen del modelo 21.3	423

311.	Anova del modelo 21.3	423
312.	Resumen del modelo 22.1	423
313.	Anova del modelo 22.1	423
314.	Resumen del modelo 22.2	424
315.	Anova del modelo 22.2	424
316.	Resumen del modelo 22.3	424
317.	Anova del modelo 22.3	424
318.	Resumen del modelo 23.1	425
319.	Anova del modelo 23.1	425
320.	Resumen del modelo 23.2	425
321.	Anova del modelo 23.2	425
322.	Resumen del modelo 23.3	426
323.	Anova del modelo 23.3	426

INTRODUCCIÓN

En Chile, y en América Latina en general, las investigaciones en relación al contrato psicológico y las prolongaciones derivadas de este constructo conceptual, son relativamente nuevas. Sin embargo, por el relativo impacto que han tenido en el ámbito de las organizaciones laborales, es un tema de creciente interés, ya que determina la relación entre la empresa y sus recursos humanos, y en consecuencia, el cumplimiento exitoso de los objetivos organizacionales.

Al comenzar cualquier tipo de relación laboral se da entre el trabajador y el empleador un acuerdo implícito, un conjunto de expectativas mutuas sobre cómo debe ser la relación entre ellos y lo que cada uno espera de ésta, lo que denominamos “contrato psicológico” y que se define como la creencia de los individuos acerca de lo que el empleador debe ofrecerle al empleado y lo que dicho empleador considera que el empleado debe darle (Rousseau, 2000). Esta creencia, limitada por la organización, no es un documento legal, sino solo el conjunto de expectativas mutuas que van a condicionar el comportamiento de las partes según, una u otra sientan que la otra parte cumple con las obligaciones adquiridas de acuerdo a lo esperado, realizando el trabajador una contribución significativa a la organización y la empresa hacia el trabajador.

Una de las prolongaciones conceptuales derivadas del contrato psicológico es lo que se denomina “estado del contrato psicológico”, el cual alude a si las promesas y obligaciones que envuelve el contrato psicológico han sido cumplidas, si son justas y sus implicaciones para la confianza (Guest y Conway, 2002).

De acuerdo con ello, la investigación que aquí presentamos tuvo como propósito central valorar en una muestra de profesionales de la salud sindicalizados que actúan en empresas publicas prestadoras de servicios de salud en Chile, la percepción del estado del contrato psicológico que compete cumplir a las empresas en donde se desempeñan estos trabajadores.

Para ello se propuso construir y validar un instrumento que arroje los resultados descriptivos y también, estudiar la influencia del estado del contrato psicológico

en la calidad de vida laboral, esto es en una serie de indicadores que determinan la experiencia laboral psicológica del trabajador.

Así nos introducimos en el análisis de la influencia que tiene el estado del contrato psicológico en la calidad de vida laboral (CVL) de los trabajadores, siendo, incluso, las variables que integran este constructo, indicadores potenciales de CVL. El trabajo que aquí se presenta centrado en el individuo se apoya en la perspectiva de la CVL psicológica, la cual se interesa por el trabajador, desarrollando una descripción y análisis de algunos indicadores puntuales que se constituyen en las distintas experiencias de trabajo en las que participa el individuo, y también en las consecuencias psicológicas que tienen sobre él. Esta perspectiva se interesa por los aspectos subjetivos de la vida laboral, y en consecuencia privilegia la valoración que hace el trabajador. (Segurado y Agulló, 2002)

Siguiendo esta perspectiva, se realizó, un estudio exploratorio descriptivo del estado del contrato psicológico y también se estudiaron las respectivas correlaciones e influencia (ya sea como variables explicativas o explicadas) de éste en los siguientes dos grupos de indicadores de calidad de vida laboral:

- Indicadores organizacionales: estresores laborales y cultura de equipos de trabajo.
- Indicadores individuales del trabajador: satisfacción laboral, síntomas psicossomáticos de estrés, síndrome de estar quemado en el trabajo (burnout) y percepción de desempeño .

Por su parte también se propuso analizar los resultados centrales de las tres dimensiones del estado del contrato psicológico de acuerdo a la percepción de los grupos conformados por las variables socio demográficas (edad, género, profesión, años de trabajo, entre otros), aportando con ello un análisis estadístico intergrupual, que contraste con condiciones objetivas de los individuos en el trabajo, ya que encontramos también en estos indicadores elementos típicos de la perspectiva del entorno laboral, a través de los cuales se puede conseguir mejorar la CVL mediante el logro de los intereses organizacionales.

Finalmente se propone también un estudio de cada una de las variables del estado del contrato psicológico como variables mediadoras entre las variables organizacionales (independientes) y las variables individuales (dependientes).

Siguiendo esta planificación, el contenido de esta tesis se ha estructurado de la siguiente manera:

En el capítulo 1 se delimita y contextualiza el problema de investigación, exponiendo los objetivos generales y específicos y las interrogantes que guiaron el estudio.

En el capítulo 2 se expone la revisión bibliográfica que se realizó para el proceso de investigación. Aquí se desarrollan los conceptos de contrato psicológico y de las variables que integran el estado del contrato psicológico, se desarrolla el concepto de calidad de vida laboral y las variables subjetivas y objetivas que en esta tesis se eligieron para estudiar en relación al estado del contrato psicológico. También se hace una breve reseña de los resultados de las distintas investigaciones encontradas, las que refieren al problema de investigación y los objetivos planteados. Luego se contextualiza el entorno de estas organizaciones, y en especial, el sistema de salud público chileno y se realiza una reseña de la institución sindical que los nuclea. Finalmente se desarrolla un modelo gráfico teórico de calidad de vida laboral en relación al estado del contrato psicológico y su influencia con los distintos indicadores a analizar, de acuerdo a la revisión teórica, lo que pauta las hipótesis de este estudio.

En el capítulo 3 se desarrolla la metodología usada para el desarrollo del estudio. Se señala el tipo y diseño de investigación, se delimita y exponen la característica de la muestra, la técnica de recolección de datos y los instrumentos de medición a usar (los ya validados y también aquellos que cursan en esta tesis un proceso de validación) y procedimientos empleados para la recolección, procesamiento y análisis de la información. Se exponen las hipótesis y se delimitan las variables dependientes e independientes a ser probadas.

En el capítulo 4 se exponen los resultados obtenidos. En principio se despliega los análisis factoriales correspondiente a cada uno de los instrumentos en proceso de validación así como también los análisis de confiabilidad y validez de todos los instrumentos. Luego se despliegan los resultados descriptivos de los datos recogidos con los instrumentos, se desarrolla el estudio de anovas entre variables socio demográficas con el estado del contrato psicológico. Se despliega también el estudio de correlaciones de Pearson de acuerdo a los objetivos planteados, los resultados de los modelos de regresión que se desarrollaron para probar las hipótesis y los resultados del estudio de mediación de las variables que integran el estado del contrato psicológico.

En el capítulo 5 se desarrolla la discusión de los resultados y finalmente, en el capítulo 6 las conclusiones generadas del estudio.

CAPITULO 1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En las últimas décadas las organizaciones empresariales se han visto obligadas a enfrentar diferentes procesos de cambio y desarrollo en la forma de reclutar y apoyar a los recursos humanos, debido a las grandes transformaciones de los mercados competitivos, globalizados y cada vez más tecnificados, así como también al creciente conocimiento que emerge de los estudios sobre estos flujos, obligando a tomar en cuenta aspectos que antes no eran considerados en las políticas de recursos humanos para mejorar el funcionamiento de las empresas, a partir del elemento estratégico del personal, del cual se procura su excelente desempeño y en el mejor de los casos el desarrollo de activos intangibles que aporten y mantengan ventajas competitivas.

Entre los nuevos elementos a considerar para el buen funcionamiento de la organización se encuentra lo que Guest y Conway, (2002) refieren como “estado del contrato psicológico”, lo cual es una medida que evalúa el grado en que se percibe que la organización ha cumplido el trato implícito en el contrato psicológico (sus promesas y compromisos), proporcionado un trato justo y engendrado confianza.

La primera variable a la que refiere la evaluación del estado del contrato psicológico es el cumplimiento por parte de la empresa del conjunto de promesas y obligaciones contenidas en el contrato psicológico.

El término “contrato psicológico” fue introducido al comienzo de los años sesenta por Argyris (1960). Este término consideraba el conjunto de expectativas

implícitas entre empleado y empleador que se da al comienzo de una relación laboral, donde está presente el elemento de reciprocidad. Este contrato es redefinido por Rousseau (2000) como la creencia de los individuos acerca de lo que el empleador debe darle y lo que él como empleado debe darle al empleador, esta creencia está delimitada por la organización. Rousseau argumenta que el contrato psicológico involucra algo más fuerte que sólo “expectativas”; ya que lo que está comprendido son “promesas y obligaciones recíprocas” no incluidas dentro de un contrato formal de trabajo. (Mc Donald y Makin, 2000).

Entonces este contrato es, por tanto, altamente informal, no escrito y se desarrolla a medida que el individuo interactúa con la organización, de forma que cambia con el tiempo a la par que cambian las necesidades de la organización (Schein, 1985). Así cambiarán también las expectativas, convirtiendo el contrato psicológico en un contrato dinámico que debe negociarse constantemente.

El contrato psicológico es muy importante para las relaciones laborales porque influye en el comportamiento de las partes, y a pesar de que no se refleje por escrito, determina la conducta de los individuos en las organizaciones; es un acuerdo o expectativa que todas las personas establecen en base a las relaciones que tienen con los demás y consigo mismas. (De Souza, 2005)

El contenido del contrato psicológico hace referencia a las obligaciones recíprocas que caracterizan el contrato psicológico del individuo (Rousseau y Tijoriwala, 1998). Dicho contenido puede analizarse desde la perspectiva del empleado, desde la perspectiva del empleador o desde ambas.

Cuando estudiamos el estado del contrato psicológico nos abocamos específicamente a la percepción del trabajador en relación a si la empresa ha cumplido las promesas y obligaciones contenidas en el contrato psicológico, aquellas que le correspondían como parte del trato, y también estudiamos su percepción de justicia y confianza organizacional.

Las distintas investigaciones han abordado de forma más frecuente el estudio de los siguientes contenidos del contrato psicológico que, de acuerdo a la percepción del trabajador, compete cumplir a la empresa: remuneración acorde, estabilidad laboral, buen clima de trabajo, oportunidades de avance y crecimiento, trato justo, entre otros (Gracia, Silla, Peiró y Lina, 2006; Gracia, Peiró y Mañas, 2007).

En estudios realizados al cumplimiento del contrato (o su ruptura) por parte de la empresa se han constatado relaciones entre la ruptura del contrato y el descenso de la percepción de justicia organizacional (Gracia et al., 2006 y 2007), la disminución de la confianza (Gracia et al., 2006 y 2007), el descenso de la satisfacción laboral, (Robinson, 1996; Robinson y Morrison, 2000; Turnely y Feldman, 2000; King, 2000), el burnout (Topa y Morales, 2005a), el descenso del desempeño laboral (Arana, 2003), el absentismo (Johnson y O'Leary-Kelly, 2003), la propensión al abandono (Lo y Aryee, 2003; Robinson, 1996; Robinson y Rousseau, 1994; Turnley y Feldman, 2000), entre otros.

Cuando los trabajadores perciben la ruptura del contrato psicológico, este hecho va más allá de un mero incumplimiento de expectativas, afectando las condiciones más amplias de la relación laboral, tales como la percepción de recibir un trato justo o la confianza en la organización. (Topa y Morales, 2005b)

Por tanto, la segunda variable que encierra la evaluación del estado del contrato psicológico es la justicia organizacional.

La justicia organizacional refiere a lo que es justo y no es justo, es decir al grado de equidad que el individuo percibe en el intercambio de contribuciones y compensaciones con su organización. La investigación de la justicia organizacional se ha dividido en 4 ejes: justicia distributiva que refiere al contenido de las distribuciones y a los fines y resultados alcanzados; justicia procedimental referida a la justicia de los medios que se usan para determinar las distribuciones; justicia interaccional, asociada a la calidad del tratamiento interpersonal entre los gestores que deciden y los empleados afectados por sus decisiones (Omar, 2006) y

justicia informativa (Greenberg, 1993) referida a aquella que depende del nivel en el que las personas perciben que están recibiendo la adecuada y necesaria información para realizar de forma eficiente sus tareas. También es posible considerar la justicia organizacional como un todo global a la hora de hacer evaluaciones en las organizaciones, como se tratará en el caso de esta tesis.

Como ya se indicó, variados estudios de percepción del trabajador en relación a la justicia organizacional han podido corroborar relaciones específicas entre ésta y la ruptura del contrato psicológico (Gracia et al., 2007), pero también entre ésta y la cultura organizacional (Moliner et al. 2005), la satisfacción laboral (Moorman, 1991; Giacalone y Greenberg, 1997; Colquitt, Conlon, Wesson, Porter y Ng, 2001), el burnout (Topa y Morales, 2005b), e incluso con variables demográficas como ser el género entre otros. (Omar, 2006).

La tercera y última variable que encierra la evaluación del estado del contrato psicológico es la confianza organizacional (o en la organización), la cual entre otras cosas, como indica Guest y Conway (2002), se engendra en el trabajador a partir del cumplimiento por parte de la empresa de las promesas y obligaciones incluidas en el contrato psicológico.

La confianza organizacional al decir de Topa y Morales (2005b), es la expectativa general de que las acciones futuras de la institución u otra persona serán beneficiosas para el individuo, o al menos no le perjudicarán. Representa al grado en que el individuo está dispuesto a asumir situaciones de vulnerabilidad sobre el supuesto de que la organización, la dirección de la misma o su superior inmediato no harán un uso perjudicial para él. (Gracia, et al.; 2007). Así, la confianza organizacional se constituye como uno de los elementos claves de cohesión de las organizaciones (Michel, 2012)

Algunos autores como Topa y Morales (2005b) han podido relacionar la confianza organizacional con indicadores psicológicos como la satisfacción laboral, y también con indicadores socio-demográficos, estudiando el decremento

de la confianza como consecuencia de la ruptura del contrato según el tipo de contrato (permanente y no permanente), el tipo de empresa (pública o privada), el tipo de jerarquía laboral (directivos y no directivos) y en las muestras procedentes del sudeste asiático. (Topa y Palací, 2004).

Así, cada vez arrojan más interés las investigaciones que indican que también la confianza y la justicia, además del cumplimiento del contrato psicológico, y en consecuencia el estado del contrato psicológico son claves para predecir ciertas variables relacionadas con la calidad de vida laboral (CVL), entendida esta como aquella calidad del ambiente de trabajo que se orienta tanto a la satisfacción de los empleados (Heskett, 1994) como a la mejora de la efectividad organizacional mediante la transformación de todo el proceso de gestión de los recursos humanos. (Munduate, 1993).

Ahora bien, son escasos en Chile, sino desconocidos, los estudios del estado del contrato psicológico y aún más, su correspondencia con un conjunto de variables que determinan la CVL, por lo cual este estudio promete ser un aporte significativo. En lo particular, a la autora, le interesa especialmente la relación del estado del contrato psicológico con la CVL en ambientes tensos entre trabajadores e institución empresarial, ya que en la medida que puedan ser dadas a luz estas relaciones podrán presentarse estrategias para la gestión de recursos humanos que equilibren los resultados tanto a favor de los individuos como de la organización.

En torno a esta idea, se eligió al sector de trabajadores de salud pública, más específicamente a profesionales sindicalizados de la salud que brindaban servicios en instituciones de salud pública de Chile, por ser un sector que se encontraba (y aún se encuentra) en conflicto con las nuevas políticas reformistas que impone el estado, y totalmente vulnerable en relación a la deficiente, sino carente gestión organizacional de recursos humanos. (Méndez, 2009). Esta situación de reformas sin considerar políticas de gestión de recursos humanos no solo se da en Chile, sino en otros países como Uruguay (Vauro, 2013)

En relación a los indicadores de CVL a ser estudiados en correspondencia con el estado del contrato psicológico, se eligieron variables socio-demográficas (sexo, edad, tipo de contrato, cantidad de licencias, entre otras), indicadores organizacionales (cultura de equipos de trabajo y estresores laborales) e indicadores individuales del trabajador (satisfacción laboral, síntomas psicósomáticos de estrés, percepción de desempeño y burnout) que describen su estado y su salud y afectan su relación con la organización relacionándose directamente con las bajas médicas, el ausentismo, y otras dificultades asociadas, tanto para el trabajador como para la organización.

Entre los resultados de las investigaciones realizadas al estado del contrato psicológico y variables socio-demográficas, Solanes y Zaragoza (2010) en una muestra de trabajadores de Alicante, desvelaron que quienes tienen contrato indefinido (fijo) perciben un mejor estado del contrato psicológico que aquellos que tienen un contrato temporal.

Gracia et al. (2007) en un estudio realizado a trabajadores de una empresa pública española encontraron que los trabajadores perciben que la empresa cumple las promesas en un nivel medio, obteniendo diferencias significativas en percepciones de promesas y cumplimiento en función del sexo (los varones presentan generalmente niveles más elevados en lo que se refiere a los empleadores) aunque no hay diferencias en las percepciones de equidad; en función del tipo de contrato, las promesas relativas al salario y a la estabilidad laboral muestran resultados más elevados en los permanentes, aunque es mayor la percepción de equidad en los temporales; finalmente, obtuvieron diferencias significativas en función del nivel jerárquico en el factor "bienestar laboral" y "participación en la toma de decisiones" de obligaciones del empleador, en los tres factores relativos al cumplimiento del empleador, en justicia y en confianza.

Por su parte Guest y Conway (1997), encontraron que el estado del contrato psicológico se asociaba positivamente con la satisfacción laboral, el compromiso

organizacional, la motivación y la evaluación positiva de las relaciones de empleo, y negativamente con la propensión al abandono.

Asimismo, Gracia et al. (2006) demostraron que cuando mejor es el estado del contrato psicológico, mayor es la satisfacción con la vida y el bienestar psicológico, y menor el conflicto del estresor trabajo-familia.

Estos escasos resultados encontrados en relación al estado del contrato psicológico y las variables de calidad de vida laboral que nos proponemos estudiar nos abren la pregunta:

¿Cómo es el estado del contrato psicológico de los profesionales de la salud de empresas públicas chilenas, y cuál es su relación con la calidad de vida laboral de estos trabajadores?

1.1 Objetivos

Objetivo General

Evaluar el estado del contrato psicológico de los profesionales de la salud que prestan servicios en empresas públicas chilenas y estudiar su relación con la calidad de vida laboral de estos profesionales.

Objetivos Específicos

- ✓ Construir y validar una escala para evaluar estado del contrato psicológico y explorar en qué medida estamos ante un único constructo con tres dimensiones, o ante tres constructos distintos: cumplimiento del trato, justicia y confianza.
- ✓ Realizar un estudio descriptivo de la percepción de estos profesionales del estado del contrato psicológico en sus tres dimensiones.

- ✓ Realizar un estudio exploratorio descriptivo intergrupar de la percepción del estado del contrato psicológico a partir de los grupos determinados por las siguientes variables socio demográficas: sexo, edad, estado civil, hijos, calidad jurídica del contrato, cantidad de horas de trabajo, profesión, cargo, turno, permanencia laboral, si tiene personal a cargo, si tiene otro trabajo, si usufructuó de licencias médicas en los últimos 12 meses y región donde desempeña funciones.
- ✓ Estudiar la influencia de las variables organizacionales (estresores laborales y cultura de equipos de trabajo) en el estado del contrato psicológico.
- ✓ Estudiar la influencia del estado del contrato psicológico en las variables individuales del trabajador: satisfacción laboral, percepción de desempeño, burnout y síntomas psicósomáticos de estrés.
- ✓ Realizar un estudio de cada una de las variables del estado del contrato psicológico como mediadoras entre: las variables organizacionales (variables independientes) y las variables individuales (variables dependientes).

CAPITULO 2

MARCO TEORICO

2.1. Contrato psicológico

El campo de relaciones que se estructura entre empleados y empleadores es, desde las últimas décadas, el escenario de intensos estudios de Psicología Social y Organizacional dado que la cantidad de variables psicológicas que allí se desarrollan determina el comportamiento de los recursos humanos, y en consecuencia, el cumplimiento exitoso de las metas, y misión de la organización.

Uno de los constructos conceptuales implicados en este escenario de relaciones es lo que se denomina “contrato psicológico”, el que debemos comprender previamente para poder exponer los conceptos que son objetivos de esta tesis. Así se propone a continuación hacer una exposición descriptiva de lo que se denomina contrato psicológico para luego introducirnos en el estado del contrato psicológico.

Para los primeros teóricos del contrato psicológico, Argyris (1960), Levinson, Price, Munden, Mandl, y Solely (1962) y Schein (1982) el uso del término “contrato psicológico” aludía a las obligaciones recíprocas y expectativas que cada parte, empleador y empleado, tiene sobre lo que debería dar y recibir en intercambio de las contribuciones mutuas (Tena, 2002), en relación tanto al costo del trabajo, como a una gama completa de derechos, privilegios y obligaciones entre las partes. La característica es que estas expectativas no se definen ni se escriben en un contrato de trabajo formal, a pesar de que tales expectativas tienen un poder determinante en la conducta del empleado (Roehling, 1996).

Ahora, la emergencia de las nuevas relaciones laborales ha propiciado la evolución del concepto hasta la más reciente revisión y redefinición adaptada a las actuales necesidades. (Tena, 2002)

Si bien varios autores como ser Schermerhorn (2002) o Arana (2003) han reelaborado el concepto, Denise Rousseau es la autora que ha tenido mayor influencia en la literatura del contrato psicológico desde los años ochenta, y por ello nos focalizaremos en sus apreciaciones.

Rousseau y Tijoriwala (1998, pág. 679) pensándolo desde la percepción del empleado, describieron el contrato psicológico como *la “creencia del individuo en la existencia de obligaciones mutuas entre él mismo y otra parte, tal como el empleador”*.

Rousseau (2001) lo describe como un conjunto de percepciones individuales que la persona tiene acerca de los términos de intercambio recíproco en el marco de una relación con otra parte, como ser un socio o un empleador. Estas percepciones se fundan en un conjunto de promesas, implícitas o explícitas, y de informaciones que ambas partes intercambiaron en las primeras instancias de su relación. Entonces se puede decir que el contrato psicológico es un modelo mental flexible que las personas van desarrollando y ajustando progresivamente y que les indica qué se espera de ellas y qué recibirán a cambio de sus contribuciones en esa relación de intercambio a la que ambas partes se han comprometido. (Topa, Fernández y Lisbona, 2005).

Así el intercambio mutuo de promesas es un elemento central del contrato psicológico, que puede ser estudiado a partir de la percepción de uno u otro de los integrantes de la relación de intercambio, como ser empleado o empleador.

Siguiendo con Rousseau (1989) y la percepción del trabajador, el contrato psicológico se forma cuando este percibe que las contribuciones que hace obligan a

la organización a actuar en reciprocidad (o viceversa). Es la creencia en esta obligación de reciprocidad la que constituye el contrato psicológico.

Así la redefinición del concepto se enfoca en obligaciones que se basan en promesas percibidas (Roehling, 1996). Para Rousseau (2000), los contratos psicológicos son el resultado de una mezcla compleja de características individuales y cognoscitivas, de señales sociales y de mensajes organizacionales gestionados por varios agentes (supervisores, seleccionador de recursos humanos, gerente, circulares internas, etc.). Aunque se perciba que la organización está haciendo estas promesas, las obligaciones recíprocas son, de acuerdo con Rousseau, definidas por el individuo y no por la organización; son por tanto, altamente subjetivas. (Rousseau, 2000).

De manera que ni la organización (como entidad), ni los agentes que lo representan sostienen un contrato psicológico (Morrison y Robinson, 1997) pero son ellos los que inducirán las expectativas que los empleados desarrollen. La información suministrada por la organización, expresamente con sus acciones y decisiones o indirectamente con sus políticas, objetivos y estrategias, infunden en sus trabajadores ideas respecto a las oportunidades que se les brindan (Robinson, 1996)

El contrato psicológico también es un continuo contractual transaccional-relacional (Rousseau, 2000). En torno a esto corresponde citar a Schein (1982) quien indica que el contrato psicológico cambia según cambian las necesidades individuales y organizacionales, y siendo que este es dinámico debe negociarse continuamente.

Rousseau (2004) plantea cuatro características del contrato psicológico. La primera es que los contratos psicológicos motivan a las personas para que cumplan sus compromisos porque se basan en el intercambio de las promesas en las cuales el individuo ha participado y escogido libremente; la segunda es que los individuos creen en el acuerdo mutuo, actuando lo subjetivo como si fuera

recíproco sin tener en cuenta si éste es el caso en la realidad; la tercer característica es que con las excepciones de transacciones a corto plazo, que son limitadas, los contratos psicológicos tienden a ser incompletos, tienden a cambiar para llegar a ser más elaborados sobre el curso de la relación del empleo; y la cuarta y última característica es que se crea por múltiples fuentes en tanto que la forma como los trabajadores interpretan sus contratos psicológicos con sus empleadores es formada por diferentes fuentes de información como ser la alta gerencia, representantes de recursos humanos, los mismos trabajadores y el jefe inmediato de los trabajadores, entre otros, los que envían constantemente señales respecto a los términos del contrato psicológico de los individuos. (Rousseau, 2004).

Entonces, de acuerdo a lo expuesto podemos decir que el contrato psicológico se forma por un conjunto de procesos individuales y organizacionales que afectan la formación del contrato. Según Ramírez y Reinoso, (1999) los factores que forman el contrato psicológico son: los mensajes explícitos y las señales (o claves sociales de la organización) y las interpretaciones individuales, predisposiciones y construcciones.

Los mensajes explícitos y las señales o claves sociales de la organización involucran los mensajes que envían la organización y las señales sociales que tanto los compañeros de trabajo como los representantes de la empresa le proporcionan al individuo. Estos factores están conformados por declaraciones de compromisos futuros, y eventos conductuales que comunican promesas (Ramírez y Reinoso, 1999).

Las interpretaciones individuales, predisposiciones y construcciones aluden a que las características de los individuos afectan la manera como es usada la información codificada. Existen dos factores personales básicos: los prejuicios cognoscitivos que se identifican en el procesamiento de la información y las motivaciones profesionales que son específicas a cada persona. (Ramírez y Reinoso, 1999).

Beléndez (2007) indica que se suelen distinguir dos formas de contratos psicológicos que se han señalado como polos opuestos, definidas por el tipo de relación que predomina entre el empleado y la organización. Estos son: transaccional y relacional.

Un contrato relacional puede generar sentimientos de implicación y cercanía en el empleado, y puede comprometer al empleador a proporcionar más puramente la remuneración económica, con inversiones como la formación, el desarrollo personal y de carrera, y la seguridad laboral. Este contrato se caracteriza por: relaciones y estructura temporal abiertas, inversión considerable de los empleados (habilidades, desarrollo de carrera) y de la organización (entrenamiento), alto grado de interdependencia mutua y barreras para dejar el trabajo, implicación emocional así como intercambio económico, relaciones personales, contrato dinámico y sujeto a cambio, condiciones invasivas (afectan a la vida personal), y contrato subjetivo e implícitamente comprendido (Beléndez, 2007).

Por su parte, un contrato transaccional denota una actitud que prioriza el dinero, implicando empleados más preocupados por la remuneración y el beneficio personal que por ser buenos individuos de la organización. Este tipo de contrato puede también incluir a empleados que siguen las reglas organizacionales para conseguir fines personales. El contrato transaccional se caracteriza por: intercambios económicos a corto plazo, condiciones económicas específicas como ser incentivo primario, implicación personal limitada en el trabajo, estructura temporal definida, compromisos limitados a condiciones bien puntualizadas, flexibilidad limitada, empleo de habilidades existentes y términos claros (no ambiguos) (Beléndez, 2007)

Rousseau (1995) afirma que los términos transaccionales y relacionales son elementos básicos en la mayoría de los contratos laborales, pero lo que se espera que dure la relación diferenciará los contratos que son transaccionales de los relacionales.

Sin embargo en la práctica, muchas relaciones contractuales a corto plazo pueden ser altamente relacionales, como por ejemplo el estudiante y el profesor. También, pueden establecerse requisitos de rendimiento específicos (que generalmente caracterizan los contratos transaccionales) en contratos a largo plazo mediante la valoración y el sistema de pagas según rendimientos. Por tanto, los términos relacional y transaccional no son mutuamente excluyentes u opuestos, aunque por supuesto que pueden presentarse formas extremas (Beléndez, 2007).

Denise Rousseau (2000), por su parte, presenta una tipología de 4 tipos de contrato psicológico creando una nueva clasificación más compleja que el continuo relacional-transaccional. La tipología es la siguiente:

Transaccional: acuerdo de trabajo basado en una relación a corto plazo y fundamentado sobre todo en el intercambio económico. Se imponen responsabilidades específicas y el nivel de involucramiento del empleado con la organización es mínimo.

Balanceado: acuerdo laboral condicionado al éxito económico de la organización y a las oportunidades del trabajador de desarrollar ventajas estratégicas de carrera. Tanto el empleado como el trabajador contribuyen al aprendizaje y desarrollo de las partes. La recompensa del empleado se basa en su desempeño y su nivel de contribución a la organización.

Relacional: acuerdo laboral basado en una relación a largo plazo y fundamentado en la lealtad y confianza de ambas partes. Las recompensas están apenas ligadas al desempeño.

Transicional: aun cuando no es un tipo de contrato psicológico, es una transición basada en un estado cognitivo donde se reflejan las consecuencias de un cambio y transiciones organizacionales que son opuestos a un acuerdo previo de empleo.

Hasta aquí hemos desarrollado el concepto de contrato psicológico y sus principales características, lo cual es necesario conocer para introducirnos en el constructo que nos ocupa: el estado del contrato psicológico, el cual explicamos a continuación.

2.2. El estado del contrato psicológico

Uno de los constructos conceptuales directamente derivados del contrato psicológico, es aquel en el que nos centramos en esta tesis, lo que Guest y Conway, (2002) denominan "*estado del contrato psicológico*", refiriéndose no solo a la valoración de si las promesas y obligaciones contenidas en el contrato psicológico han sido cumplidas, sino también a la evaluación de si ellas son justas y promueven confianza.

Así, centrándonos en la perspectiva del empleado al igual que Guest (2002), nos proponemos explorar el estado del contrato psicológico en sus tres aspectos: el cumplimiento del trato, la confianza y la justicia.

Como se aprecia estas tres variables nos dan una mayor precisión en torno a la percepción del empleado de la relación laboral que mantiene con su empleador, por lo que se puede entender que es una valoración mucho más rica que la del cumplimiento o no del contrato psicológico en sí mismo, aunque éste último haya sido estudiado con más frecuencia que el estado del contrato psicológico. Las distintas investigaciones nos dan un panorama de esta evaluación en distintas muestras.

En una investigación realizada a 1000 trabajadores representativos de la población trabajadora en Reino Unido, Guest y Conway (1997) encontraron un cierto apoyo a la relación del estado del contrato psicológico con actitudes y comportamientos del empleado: el estado del contrato psicológico se asociaba positivamente con la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la

motivación y la evaluación positiva de las relaciones de empleo, y negativamente con la propensión al abandono.

Por su parte, Gracia et al. (2006) estudiaron el papel del estado del contrato psicológico para predecir resultados de salud psicológica en una muestra de 385 empleados de distintas empresas españolas. Los resultados indicaron que el estado del contrato psicológico predice la satisfacción con la vida, el conflicto trabajo-familia y el bienestar psicológico más allá de la predicción alcanzada solo por el cumplimiento del trato, y que la confianza y la justicia, consideradas conjuntamente contribuyen a explicar dichas variables añadiendo valor al rol que como predictor desempeña el cumplimiento del contrato.

Gracia et al. (2007), al estudiar el estado del contrato psicológico en una muestra de 697 trabajadores de la administración pública española, obtiene diferencias significativas en percepciones de promesas y cumplimiento en función del sexo (los varones presentan generalmente niveles más elevados en lo que se refiere a los empleadores) aunque no hay diferencias en las percepciones de equidad. En función del tipo de contrato, las promesas relativas al salario y a la estabilidad laboral muestran resultados más elevados en los permanentes, aunque es mayor la percepción de equidad en los temporales. Finalmente, obtuvieron diferencias significativas en función del nivel jerárquico en el factor “bienestar laboral” y “participación en la toma de decisiones” de obligaciones del empleador, en los tres factores relativos al cumplimiento del empleador, en justicia y en confianza.

En tal sentido estos limitados ejemplos de investigaciones indican que también la confianza y la justicia, además del cumplimiento del contrato psicológico, y en consecuencia el estado del contrato psicológico son, en su conjunto, claves para predecir ciertas variables de la calidad de vida laboral (concepto en que nos introduciremos más adelante), como son la satisfacción laboral y la salud psicológica de los empleados, entre otras. (Topa, Morales y Palací, 2005).

Como se aprecia, muchos de estos resultados suponen un apoyo importante al modelo de contrato psicológico propuesto por Guest y colaboradores (Guest, 1998; Guest y Conway, 2002), en el que se resalta el papel del estado del contrato psicológico para explicar las actitudes y el comportamiento de los empleados.

De todas formas, es importante destacar que aún permanece sin explorar la validez del constructo estado del contrato psicológico, y por tanto, también se desconoce en qué medida estamos ante un único constructo con tres dimensiones, o ante tres constructos distintos (Gracia et al., 2006).

Si bien hemos presentado brevemente lo que encierra el concepto de estado del contrato psicológico y hemos dado una reseña de algunas investigaciones que se han realizado, consideramos significativo desarrollar por separado cada uno de las tres variables que este encierra y los estudios realizados en torno a ellas. Por tanto a continuación se desarrollan cada una de las variables: el cumplimiento del trato, la justicia y la confianza organizacional.

2.2.1. Cumplimiento del trato

El primer indicador contenido en el estado del contrato psicológico es lo que se denomina “cumplimiento del trato”, aludiendo a la percepción del trabajador del cumplimiento (o no) del contenido del contrato psicológico que compete cumplir a la empresa.

El contenido del contrato hace referencia a las obligaciones recíprocas que caracterizan el contrato psicológico del individuo (Rousseau y Tijoriwala, 1998). Este contenido puede ser analizado desde la perspectiva del empleado, desde la del empleador o desde ambas, pero, como mencionamos en el párrafo anterior para el estado del contrato psicológico importa la percepción del trabajador en torno a si las promesas y obligaciones que compete cumplir al empleador se efectivizaron.

De entre estos contenidos u obligaciones del contrato psicológico que compete a la empresa cumplir, de acuerdo con la investigación de Gracia et al. (2007) realizada a trabajadores de una empresa pública española, podemos exponer como ejemplo los siguientes contenidos en orden de relevancia: suministrar un trabajo estable, garantizar un trabajo justo, proporcionar oportunidades de trabajar de forma agradable con otras personas, proveer buen salario a cambio del trabajo, aportar buena paga a cambio del desempeño, proporcionar un buen clima laboral, entre otras.

La ruptura percibida del contrato psicológico alude a la percepción de una de las partes (empleado) respecto a que la otra (el empleador) ha fallado en el adecuado cumplimiento de las promesas efectuadas o de las obligaciones contraídas (Robinson, 1996; Morrison y Robinson, 1997, Topa et al., 2005). Cuando esta percepción se ha alcanzado, se producen efectos negativos que van más allá del incumplimiento de expectativas, afectando a la percepción de confianza y de justicia organizacional (Peiró y Rodríguez, 2008).

Topa (2012) indica que si además se cumplen ciertas condiciones, como que el empleado interprete dicha ruptura como deliberada por parte de la organización, esto podría llevarlo a considerar que se ha producido una violación, con los consiguientes sentimientos emocionales de enojo y decepción que la acompañan.

Por violación del contrato psicológico se entiende la percepción de que la propia organización ha fallado en el cumplimiento adecuado de las obligaciones que componían el contrato. El uso del término violación alude a la fuerte experiencia emocional negativa, con sentimientos concomitantes de traición e injusticia, y la respuesta de ira y decepción que el empleado experimenta. La violación del contrato supone una evaluación cognitiva, pero no se reduce a ella, sino que los sentimientos implicados van más allá de un mero cálculo mental sobre lo recibido y lo prometido por parte de la empresa. Topa (2012).

Así se puede decir que a la ruptura percibida del contrato le puede seguir la violación del contrato, en tanto se entiende que la ruptura percibida es la cognición de que la propia organización ha fallado en el cumplimiento de sus obligaciones, en comparación con la contribución que ha hecho el empleado, y la violación, en cambio, es un estado emocional y afectivo que, en ciertas condiciones, sigue a la ruptura percibida. Entre ambos media un proceso de interpretación cognitivo. (Topa, 2012).

Ahora bien, Topa (2012) opina que los cambios en el mercado del trabajo, como las tendencias crecientes hacia la reestructuración de las empresas, recortes de plantilla, incremento de las contrataciones temporales, alta movilidad de los empleados, entre otros, incrementan la posibilidad de una violación del contrato psicológico, debido a que la situación de cambio constante dificulta el cumplimiento de las promesas hechas por las organizaciones y también porque hoy resulta poco claro qué es lo que se deben mutuamente el empleado y la organización.

Como los investigadores repetidamente han comprobado, la experiencia de ruptura y violación del contrato psicológico, especialmente esta última, tiene efectos muy serios sobre la conducta de los empleados, particularmente sobre las contribuciones de los mismos a la empresa: cumplimiento de los roles prescritos como parte del propio trabajo, compromiso con conductas innovadoras y con la efectividad organizacional y permanencia en la empresa (Robinson, 1996).

En la evaluación del estado del contrato psicológico (Robinson, 1996; Morrison y Robinson, 1997), y en consecuencia en esta investigación, el cumplimiento percibido del trato (o su ruptura o violación), refiere a la percepción de los empleados respecto a si la empresa o el empleador ha fallado en el adecuado cumplimiento de las promesas efectuadas o de las obligaciones contraídas, sea cual sea la valoración cognitiva que hagan de los motivos del hecho, esto es valorándolo ya sea como ruptura o violación. Por tanto, dado que a los efectos de la evaluación del incumplimiento del trato no es importante la valoración cognitiva que hace el

trabajador ya sea como ruptura o como violación, y dado que a la violación del contrato precede la ruptura proponemos de ahora en más hablar indistintamente de “ruptura del contrato” para englobar cualquiera de los dos casos, como lo han hecho otras investigaciones.

En tal caso, la ruptura del contrato psicológico ha sido estudiada como una fuente de estrés laboral (Topa, Lisbona, Palací y Morales, 2005) de manera que se ha podido comprobar que predice el burnout, especialmente en su dimensión de cansancio emocional. En tal caso, la ruptura del contrato psicológico puede ser considerada por los individuos como un estresor de orden interpersonal con aquellos individuos que se constituyen como agentes de la organización, ya sea supervisores, líderes, o el mismo empresario, entre otros. Frente a la ruptura del contrato es bastante probable que el empleado quiera abandonar la organización, implicarse menos en el trabajo, no llevar a cabo conductas extra-rol, entre otras, por lo que empeoran sus relaciones con la empresa (Topa y Palací, 2004). Además, se genera una pérdida del compromiso y de iniciativa del trabajador, que puede ser costosa para la organización en términos de productividad, calidad y de clima laboral (Parks y Kidder, 1994). Estas actitudes y conductas pueden extenderlas fuera del entorno laboral (Anderson, 1996), por lo que repercute en la imagen de la compañía ante sus consumidores y proveedores, afectando negativamente a su reputación y sus negocios comerciales. En el ámbito económico, se observa que cuando se produce una ruptura del contrato se da más importancia a las recompensas monetarias que a los aspectos emotivos de la relación (Wiesenfeld y Brockner, 1993).

Los estudios realizados en relación al cumplimiento del contrato y sus antecedentes atribuyen a la cultura un papel fundamental tanto para la evaluación de la percepción de cumplimiento o ruptura del contrato psicológico, como para los patrones de respuestas actitudinales de los individuos en relación a dicha percepción, de acuerdo a los principios que rigen las culturas en que se generan estos procesos. Así la cultura se constituye como predictora de la

percepción de cumplimiento o ruptura del contrato psicológico. (Topa, Morales y Palací, 2005).

En estudios realizados al cumplimiento del contrato (o su ruptura) por parte de la empresa y sus consecuentes se han constatado relaciones entre la ruptura del contrato y el descenso de la percepción de justicia organizacional (Gracia et al., 2006 y 2007), la disminución de la confianza (Gracia et al., 2006 y 2007), el descenso de la satisfacción laboral, del compromiso organizacional, de las conductas de ciudadanía organizacional (Robinson, 1996; Robinson y Morrison, 2000; Turnley y Feldman, 2000; King, 2000), el agotamiento emocional (haciendo que dos antecedentes - el control sobre las demandas de la tarea y el apoyo social del supervisor- pierden su poder predictivo cuando se ha controlado la influencia de la ruptura de contrato psicológico) (Gakovic y Tetrick, 2003), el cinismo (Johnson y O'Leary-Kelly, 2003), el burnout - en sus tres subescalas- (Topa, Fernández y Lisbona, 2005), el descenso del desempeño laboral (Arana, 2003), el absentismo (Johnson y O'Leary-Kelly, 2003), la propensión al abandono (Lo y Aryee, 2003; Robinson, 1996; Robinson y Rousseau, 1994; Turnley y Feldman, 2000), el abandono de la organización (Robinson, 1996; Robinson y Rousseau, 1994), y las consecuencias físicas y psíquicas negativas que también afectan las tareas en el trabajo (Topa y Morales, 2005a). Gracia et al. (2006) han podido comprobar también que cuanto mejor es la percepción de cumplimiento del trato, mayor es la satisfacción con la vida y el bienestar psicológico de los trabajadores, y menor el conflicto trabajo-familia.

Hasta aquí hemos desarrollado los conceptos inherentes al primer indicador que concierne al estado del contrato y sus implicaciones. A continuación nos introduciremos en el segundo indicador.

2.2.2. Justicia organizacional

Peiró y Rodríguez (2008) afirman en relación al contrato psicológico que la percepción de justicia de ambas partes, empleador y empleado, es un componente

importante de éste, que provoca reciprocidad y contribuye al surgimiento de la confianza. Así nos introducimos en el segundo indicador de la evaluación del estado del contrato psicológico: la justicia organizacional. De acuerdo con la evidencia de estudios relativos al estado del contrato psicológico (Gracia y et al., 2007, 2008; Guest y Conway, 1997), podríamos decir que la justicia organizacional sostiene el contrato psicológico.

La justicia organizacional refiere a las percepciones que los empleados tienen sobre lo que es justo y no es justo en la organización laboral a la que pertenecen (Omar, 2006).

Los estudios sobre justicia organizacional se han desarrollado en al menos tres ejes, los que pueden ser estudiados de manera independiente o articulada. Estos ejes son (Omar, 2006):

- Justicia distributiva (Adams, 1965), la que refiere al contenido de las distribuciones y a la justicia de los fines y resultados alcanzados.
- Justicia procedimental (Thibaut y Walter, 1975) referida a la justicia de los medios usados para determinar las distribuciones. En relación a la justicia procedimental Leventhal (1980) fija en los años ochenta los criterios que los procedimientos debieran tener para que sea, y sean percibidos, como justos: (1) deben aplicarse en las mismas condiciones a todas las personas y en cualquier momento; (2) tienen que estar libres de sesgos; (3) la información que se utiliza al adoptar las decisiones ha de ser válida y fiable; (4) deben existir procedimientos para detectar y corregir actuaciones sesgadas; (5) han de ajustarse a los estándares de ética y moralidad que prevalecen en el grupo; (6) deben tomarse en consideración las opiniones de los grupos que pudieran resultar afectados por las decisiones.

- Justicia interaccional (Bies y Moag, 1986) asociada a la calidad del tratamiento interpersonal entre los gestores que deciden y los empleados sobre los cuales recaen estas decisiones

Por su parte, Greenberg (1993) aísla una nueva forma de justicia organizacional que etiqueta como justicia informativa, cuyo valor depende del nivel en el que las personas perciben que están recibiendo la adecuada y necesaria información para realizar de forma eficiente sus tareas.

Entre las investigaciones en torno a los antecedentes de la justicia organizacional, además del rol del cumplimiento del contrato psicológico como predictor de la justicia, se encuentran factores macro sistémicos como ser la cultura nacional y organizacional, materializada en los sistemas de gestión, en las políticas y en las prácticas organizacionales. En relación a ello, diversos autores, han señalado que la cultura de una organización o de ámbitos que la trascienden, como ser grupo de organizaciones, sector, país, etc., juega un papel importante en las percepciones colectivas de justicia organizacional por parte de los empleados (Moliner, Martínez, Peiró, Ramos y Copranzano, 2005). Las creencias compartidas, aunque los miembros de la organización que las comparten no sean conscientes de ello, influyen tanto sobre las percepciones individuales y colectivas de los empleados de una organización como sobre sus estados de ánimo. (Gracia et al., 2007). Así, se puede decir que la percepción de justicia es producto de procesos cognitivos individuales que se desarrollan como respuesta a expectativas culturales (Lemons, 2003), actuando los valores culturales como un lente subjetivo que afecta las creencias y percepciones de los individuos (Primeaux, Karri y Caldwell, 2003). Por tal motivo en muchas investigaciones la variable cultura puede tomar un rol moderador a la hora de estudiar las relaciones entre justicia y estrés, por ejemplo (Omar, 2006).

Entre las investigaciones en torno a los consecuentes se engloban las respuestas actitudinales, afectivas y comportamentales del trabajador orientadas a un resultado específico o al trabajo, sea a la supervisión o a la organización como un

todo. (Omar, 2006). Así, algunos estudios han puesto de relieve que la justicia percibida, es un potente predictor de los resultados personales y organizacionales, tanto a nivel de actitudes – satisfacción (Kickul, Neuman, Parker y Finkl, 2002), compromiso organizacional (Sapineza, Korsgaard y Schweiger, 1997), intención de abandono - como de comportamientos –conductas de ciudadanía, negligencia (Turnley y Feldman, 2000) estrés (de forma que la injusticia organizacional se percibe como un estresor muy agobiante) (Jannsen, 2004; Omar, 2006; Paris, 2008), absentismo por enfermedades relacionadas a tensiones (Lams, Schaubrueck y Aryee, 2002), aumento del conflicto trabajo-familia, disminución de la satisfacción con la vida, el bienestar psicológico de los trabajadores (Gracia et al., 2006), el bienestar subjetivo (De Coninck y Stilwell, 2004) y la satisfacción laboral (Moorman, 1991; Giacalone y Greenberg, 1997; Colquitt, Conlon, Wesson, Porter y Ng, 2001).

Por su parte Kivimaki, Elovainio, Vahtera, Virtanen, y Stansfeld (2003) han comprobado que la asociación entre justicia e incidencia de desórdenes psiquiátricos en empleados de hospitales es significativa, incluso después de ajustar los datos por edad, salario y nivel previo de desorden mental. Investigaciones han comprobado que todas estas variables no son totalmente independientes entre sí, sino que interactúan en sus efectos sobre los resultados siendo este hecho especialmente claro cuando se trata de la satisfacción laboral (Topa y Morales, 2005a)

En relación al burnout Topa y Morales (2005b) hallaron que la justicia organizacional predice el burnout, de forma que a menor justicia organizacional, más posibilidades de contraer burnout. La justicia interaccional aparece como predictor consistente de la enfermedad, corroborando así otros estudios previos (Kivimaki et al., 2000; Ferrie et al., 1998).

Estos resultados son compatibles con otras experiencias relativas a los efectos de la actividad laboral, lo que puede ayudar a generar estrategias de mejora de la

justicia organizacional en las instituciones laborales según se desarrolla a continuación (Gómez Dacal, 2011):

- Si los trabajadores tiene un alto nivel de participación en la adopción de decisiones, pero perciben que las condiciones en las que este proceso se realiza no son ni equitativas ni “limpias”, se genera en ellos un sentimiento de ambigüedad respecto de lo que procede y no procede, lo que produce inseguridad, agotamiento psíquico y estrés. Si por el contrario, cuando la participación en las decisiones se acompaña de percepción de justicia organizacional, los trabajadores se sienten respetados y tenidos en cuenta, lo que genera alto bienestar y bajo riesgo de padecer estrés. (Gómez Dacal, 2011).
- La justicia percibida es indicador de soporte social por parte de la organización, lo que genera confortabilidad y bienestar. Estos estados frenan la posibilidad de que se manifiesten síntomas de estrés. (Gómez Dacal, 2011)

Como se aprecia, esta dinámica de intercambios, tiene claras implicaciones tanto para el bienestar como para la salud de los participantes; y la decepción o frustración, debidas a la violación del contrato psicológico o percepción de injusticia en las transacciones, son antecedentes de riesgo del deterioro de la salud. En base a ello, Peiró y Rodríguez, (2008) argumentan que la prevención de riesgos psicosociales tiene que tener en cuenta las promesas y el cumplimiento de las expectativas, así como la reciprocidad y la justicia en las relaciones empleador-empleado.

Hasta aquí hemos desarrollado el concepto de justicia y su dinámica con otras variables organizacionales y del trabajador, por lo cual a continuación nos introduciremos en el tercer indicador del estado del contrato psicológico: la confianza organizacional.

2.2.3. Confianza organizacional

Meyer, Davis y Schourman (1995) definen la “confianza” como: *“la disposición de una parte –quien confía- a ser vulnerable a las acciones de otra parte – aquella en la que se deposita confianza- basada en la presunción de que ésta realizará una acción importante para aquella, cualquiera que sea la capacidad de quien confía para controlar a la persona en quien ha depositado confianza”* (Meyer et al., 1995, pág. 709).

Por su parte, Rousseau, Sitkin, Buró y Camerer. (1998, pág. 393-404) la definen como: *“el estado psicológico que conlleva la predisposición a aceptar el ser influido como consecuencia de las expectativas positivas acerca de las intenciones o conducta de otra persona”*.

Más recientemente, Lin (2010, pág. 517-531) define la confianza organizacional como *“la voluntad de los empleados a ser vulnerables a las acciones de su organización, sin que los empleados tengan control sobre estas acciones y conductas”*

Así, en el centro de estas definiciones de “confianza” y en específico de “confianza organizacional” se instaura la disposición a actuar o ser influido (vulnerabilidad) aceptando un determinado riesgo.

El contenido de confianza requiere de conductas y precondiciones pautadas tanto a nivel interpersonal como social o cultural. El contrato psicológico se constituye como una pauta de contenidos a partir del cual se genera confianza o desconfianza según este se cumpla o no, tanto desde el empleado hacia el empleador y viceversa.

En la evaluación del estado del contrato psicológico se evalúa la percepción del trabajador sobre el cumplimiento o no de las promesas y obligaciones que le compete cumplir a la empresa a cambio de su trabajo, así como de la justicia y confianza que se desprende de la percepción del actuar de la empresa. Por este motivo nos vamos a centrar en la percepción de confianza que tiene el empleado en relación a la organización.

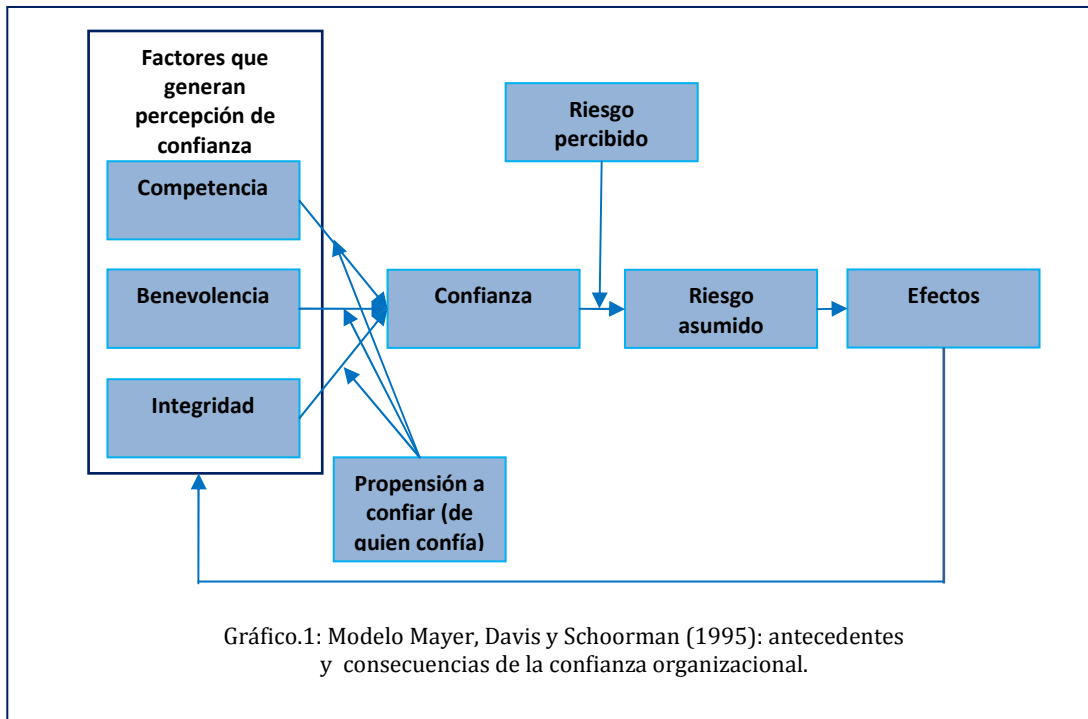
En investigaciones realizadas (Baba, 1999; Mishra, 1996; Rousseau et al., 1998; Shaw, 1997) se ha encontrado que la confianza no puede crecer sin la toma de riesgos, esto quiere decir que si se excluye el riesgo, no es necesaria la confianza. Según Baba (1999), la confianza es manejada por probabilidad y no por la certeza. De acuerdo a Rousseau, et al. (1998), el riesgo es la probabilidad que se percibe de pérdida y es evaluado al tomar decisiones. Agrega que hay una conexión entre confianza y la toma de riesgos en las relaciones interpersonales recíprocas: el riesgo crea la oportunidad para la confianza, la cual sirve de guía para la toma de riesgo. Además, al verse en riesgo la organización se sostiene en la confianza cuando la expectativa de la conducta se materializa (Santiago, 2002). En otras palabras, y llevándolo a la percepción que el empleado pueda tener de la organización, la confianza en la organización para él, implica que, ante determinados riesgos, lo que dice y hace la organización (gestionado por sus distintos agentes) sea congruente según su apreciación.

Partiendo de los trabajos de McKnight, Cummings y Chervany (1998) y de Mayer et al. (1995), decimos que la “confianza” es un constructo del cual son componentes:

- La competencia percibida por el trabajador en los individuos agentes de la organización (supervisores, gerentes, empleador, etc.), en cuanto elemento que otorga consistencia a los intercambios líder/subordinados, y acrecienta la percepción de soporte organizacional.
- La predictibilidad percibida, o nivel de seguridad que el trabajador tiene respecto de la reacción del agente de la organización en las diferentes situaciones que se pueden producir en una situación laboral (ausencia de sesgos, ajuste a las normas, cortesía, etc.)
- La justicia organizacional percibida.

- La integridad/honestidad percibida, o ajuste que se espera del comportamiento directivo a las normas éticas que acepta la organización.

Mayer, Davis y Schoorman (1995) desarrollaron un modelo para explicar los antecedentes y las consecuencias de la confianza organizacional el que figura en el gráfico 1.



Las variables del modelo indican lo siguiente:

- Competencia: conjunto de destrezas, de conocimientos y de características que hacen que una persona tenga dominio sobre determinado ámbito de actividad.
- Benevolencia: grado en el que quien confía considera que lo que pretende aquel en quien confía es bueno para él, y que la persona en la que deposita confianza no se mueve por intereses egoístas.

- Integridad: percepción de que la persona en la que se deposita confianza actúa de acuerdo con unos principios que quien confía considera aceptables.
- Grados que alcanza una persona en las variables “competencia”, “benevolencia” e “integridad” que están correlacionados pero son separables.
- Propensión a confiar: es un rasgo de cada persona cuyo valor fija el umbral de vulnerabilidad respecto de la influencia de otros con los que se está en relación.
- Los efectos de la confianza, además de influir en la confiabilidad de la persona en la que se confía, tienen repercusiones organizativas importantes. Cuando los trabajadores confían en su supervisor, o director, aumenta la predisposición a la actividad autónoma y al aporte de esfuerzo para alcanzar las expectativas de rendimiento que la organización ha establecido.

Se asume la confianza evaluando un riesgo percibido y luego se asume el riesgo. Posteriormente se crea un efecto a partir de los actos asumidos de aquel en el que se depositó la confianza, en este caso, los agentes de la organización. Si el efecto se correlaciona con lo esperado, sin caer en el presunto riesgo percibido, la confianza en aquel en el que se depositó crece. Si el efecto no se correlaciona con lo esperado y se cae en el presunto riesgo, la confianza del trabajador en aquel que se depositó se erosiona.

Se puede comprender que la atribución de confianza organizacional no es una constante, pudiendo variar tanto como consecuencia de las modificaciones que el propio trabajador (el que atribuye confianza) introduce en su propia estructura cognitiva respecto de las condiciones bajo las cuales la organización (en quien se deposita la confianza) genera en él este estado anímico, así como también, como consecuencia de la adopción por parte de la organización de comportamientos compatibles con el paradigma de confianza que es propio de sus subordinados (Gómez Dacal, 2011).

De acuerdo a Jones y George (1998), los valores son principios generales que guían la conducta de los individuos, a los cuales le es deseable encontrar intrínsecamente. Ejemplos de estos son: lealtad, honradez, predicción, ser digno de confiar, entre otros. Las personas incorporan estos valores en un sistema y le asignan importancia. Este sistema de valores guía la interpretación de las experiencias de las personas, evaluando y con ello sensibilizándose a los eventos y acciones que suceden a su alrededor, inclusive sus experiencias en el mundo laboral. Este sistema de valores determina los tipos de conductas, eventos y situaciones que las personas desean o no desean. Los valores contribuyen en la experiencia de confianza y pueden crear un interés para realizarla (Santiago, 2002).

Las actitudes como elementos que aportan a la confianza organizacional refieren a las estructuras del conocimiento que contienen pensamientos y sentimientos adquiridos en experiencias con otras personas, grupos y organizaciones. Parte de las actitudes hacia esa otra entidad está basada en el conocimiento, creencias y sentimientos sobre la naturaleza de la entidad, en este caso la organización. La forma de crear actitudes en las personas hacia cada uno de los otros en un contexto organizacional, según Jones y George (1998), eventualmente contiene la información concerniente a la integridad de las otras partes. Actitudes y valores son la clave que determina cómo las personas deben evaluar a otras y a la organización.

Jones y George (1998) indican que, las emociones y los estados de ánimo son aspectos fundamentales de la experiencia de confianza, ya que dicha experiencia impacta el cuerpo con emociones o estado de ánimo; a su vez las personas tienen opiniones y juicios sobre la integridad de los individuos agentes de la organización (supervisor, gerente, etc.) evaluando el estado de ánimo bueno o malo que ellos manifiestan y por último, la confianza se construye en expectativas las cuales son en parte emocionales. Cuando estas expectativas se rompen, los individuos frecuentemente sienten emociones fuertes y pueden traducirlo como violación de

la confianza, como una necesidad de atender las relaciones interpersonales. Esto explica porque la ruptura del contrato psicológico por parte de la empresa conlleva una disminución de la confianza. En tal sentido, como ya se mencionó en párrafos anteriores, varias investigaciones en relación al estado del contrato psicológico han podido determinar la fuerte relación entre ruptura del contrato psicológico y confianza, de forma que a menor cumplimiento del trato habrá menor confianza organizacional. (Gracia et al. 2006, Gracia et al. 2007)

Según varios autores en relación a las disposiciones de confianza, las personas extrapolan las experiencias previas relacionadas a la confianza para construir creencias generales sobre otras personas. (Santiago, 2002). McKnight, Cummings, y Chervany (1998) indican que dependiendo de la cantidad de tiempo y la interacción las personas pueden desarrollar niveles altos de confianza el uno con el otro, siempre una situación inicial de confianza ocurre cuando llega un supervisor o un empleado nuevo. Para poder trabajar en conjunto se requieren niveles altos de confianza.

La confianza y la desconfianza tienen influencia directa en la efectividad y la eficacia de las organizaciones y de acuerdo a Baba (1999) también son herramientas en el cambio organizacional. La confianza media organizacionalmente entre los individuos dentro de los grupos, del orden jerárquico y de las unidades de la organización, en tanto es inherente a las relaciones sociales. De acuerdo a Shaw (1997) el éxito en las organizaciones requiere de dos cosas: estrategia competitiva de ganar y una ejecución organizacional grande. La desconfianza es enemiga de las dos ya que es el origen de muchos problemas. La ausencia de confianza es un indicador potencial que bloquea la cooperación entre las personas. El autor también indica que en la nueva economía competitiva, la desconfianza tiende a ser más que un problema de recursos humanos. Las organizaciones con niveles altos de desconfianza tienen actualmente desventajas competitivas. En contraste, organizaciones que se construyen en un fundamento de confianza están mejor posicionadas para ejecutar la predicción de los resultados de los negocios dentro de los cambios rápidos y donde las condiciones son estresantes. (Shaw, 1997)

Según Costigan, Ilter y Berman (1998), cuando hay niveles altos de confianza entre los miembros de una organización, la característica que tiene es tener un nivel alto de desempeño en los grupos. Además, el clima organizacional de confianza eleva a los empleados para crear ideas y sentimientos usando sus recursos y aprendiendo los unos de los otros. Por otro lado, cuando se pierde la confianza, las personas asumen una postura de auto-protección, defensividad y se inhibe el aprendizaje. Sako (2000) encontró que es más eficiente tener sistemas de producción con niveles altos de confianza que aquellos que tiene los niveles bajos de confianza.

Elangovan y Shapiro (1998) señalan que la traición es la sombra de la confianza y la lealtad y que esto es parte de la vida social. La traición es definida en las relaciones interpersonales como la violación de las expectativas de confianza pautadas por esas relaciones. Siendo así se pueden enumerar conductas que tienen los supervisores con sus subordinados, las que se pueden catalogar como traición de la confianza, éstas son: conductas de coerción y amenaza, incumplir promesas, culpar a los empleados de los errores personales, tener favoritismo, hostigar sexualmente, marcharse inapropiadamente y hacer mal uso de la información privada (Elangovan y Shapiro, 1998). De igual forma, Bies y Tripp (1996), presentan una serie de acciones que se consideran una violación a la confianza, las cuales pueden ser tramitadas por agentes organizacionales. Estas son: cambios de las reglas (después de hechas), romper contratos, romper promesas, mentiras, robo de ideas, falsas acusaciones y divulgación de la confidencialidad.

Así, tomando en cuenta que el cumplimiento del trato inherente al contrato psicológico es gestionado por distintos agentes organizacionales puede decirse que dichas actitudes, no solo de los supervisores, sino de cualquier agente de la organización, contribuyen a evaluar negativamente, por parte del empleado, la confianza organizacional. Si además estas actitudes contrastan con las expectativas, obligaciones y promesas percibidas por el empleado al conformar el contrato psicológico se estaría configurando la percepción de ruptura del contrato psicológico, lo que correlaciona negativamente con la confianza organizacional (a

mayor percepción de ruptura del contrato psicológico menor confianza). (Gracia, et al., 2006; Gracia et al. 2007)

En relación a las estrategias para desarrollar con éxito confianza en los empleados, Whitener, Brodt, Korsgaard y Werner (1998), indican que las organizaciones deben desarrollar la integridad, la honradez y la creación de nuevas pautas, a partir de los atributos organizacionales tales como estructura, política, y cultura, que son los que determinan los niveles de control y apoyan el compromiso de los gerentes hacia la conducta de ser digno de confianza.

Por su parte, el cumplimiento por parte de la organización del trato inherente al contrato psicológico (y la justicia organizacional) debiera estar considerado dentro de las políticas de recursos humanos como un compromiso de prioridad para engendrar confianza organizacional en los trabajadores.

La confianza es un tipo específico de mecanismo de control en las organizaciones. Bradach y Eccles (1989) expresaron que la huella que deja la confianza es un mecanismo de control que gobierna en las transacciones económicas. Das y Teng (1998), por su parte, indican que la confianza es un sustituto de control jerárquico en las organizaciones. Los autores también señalan que la selección, desarrollo e implantación de mecanismos de control tales como presupuestos, sistemas de planeamiento, sistemas de costos y contabilidad pueden ser costosos. La manipulación de la confianza es para ambos (empleados, socios) una estrategia de alianza que es un tipo de control social, utilizado por las organizaciones, y que motivan la conducta deseada. (Santiago, 2002)

Douglas y Miles, (1996), explican que alto control dentro de la organización con un grado alto de centralización y formalización en la cual el enfoque primario es la eficiencia, comprometerá el desarrollo de conducta digna de confiar, tanto como la delegación y la comunicación abierta. En una organización descentralizada donde los niveles de control son bajos, informales y enfocados en la efectividad, o los gerenciales deben delegar la toma de decisiones a sus

subordinados y mantener una comunicación abierta, podrían tener más probabilidades de desarrollar conductas dignas de confianza en sus empleados. (Douglas y Miles, 1996)

Dentro de las organizaciones se pueden encontrar algunos otros factores que pueden aumentar o disminuir la confianza tales como: competencia de los agentes de la organización, consistencia y comunicación.

La competencia, según Sako (2000), alude a que, en el caso del empleado pueda corroborar la conducta idónea, profesional, técnica y gerencial de los individuos agentes de la organización, desarrollando confianza en ellos. En el caso del cumplimiento del trato inherente al contrato psicológico, la competencia de estos individuos se evidencia en su idoneidad para gestionarlo.

La consistencia y coherencia en las acciones también engendra confianza (Shaw, 1997), lo cual significa que lo que dice la organización se debe reflejar en sus acciones, dando como resultado que los empleados puedan predecir la conducta de sus superiores. Mishra (1996) indica que la inconsistencia entre las palabras y la acción disminuye la confianza.

En cuanto a la relación entre la comunicación y la confianza, Conrad y Scott (1998), expresan que tener una mente receptiva crea confianza y esto reduce el obstaculizar y distorsionar la comunicación. Los supervisores que ofrecen confianza obtienen más atención, apoyo y sensibilidad de sus subordinados. Por el contrario, los supervisores que utilizan la persuasión o transmiten la información en forma coercitiva como medida de influencia, no obtienen apoyo ni la atención de sus subordinados. Das y Teng (1998) mencionan que la comunicación y la información proactiva es otra táctica para promover la confianza entre las partes.

Peiró y Rodríguez, (2008), en relación a los tipos de contrato psicológicos y la confianza indican que uno de los puntos clave del contrato relacional es la decisión de cada parte de hacerse vulnerable a la otra parte bajo la expectativa de que ésta no se aprovechará de ello, es decir, el contrato relacional se

construye sobre la confianza y está orientado hacia el futuro. Por el contrario, cuando falta la confianza, el contrato psicológico se vuelve transaccional y queda restringido a los intercambios actuales sin ninguna orientación hacia el futuro.

De acuerdo a las investigaciones realizadas en torno a la percepción de confianza y sus antecedentes se ha podido determinar la ruptura del contrato y la justicia como predictores de la percepción de confianza, de forma que a mayor percepción de ruptura del contrato habrá menos percepción de confianza; y a menor percepción de justicia organizacional menor percepción de confianza organizacional. (Gracia et al. 2006, Gracia et al. 2007; Topa y Palací, 2004b). Por su parte, Topa, Morales y Palací (2005) indican que la cultura organizacional influye en la percepción de confianza en la organización por parte de los empleados y Tremblay, Cloutier, Simard, Chênevert y Vandenberghe (2010) evidenciaron que aquellas organizaciones que implementan practicas organizacionales (entendidas como un patrón de actividades planificadas orientadas a facilitar que una organización logre sus metas) muestran más experiencias positivas en sus empleados y equipos de trabajo, como ser el desarrollo de la confianza organizacional

En relación a las investigaciones realizadas en torno a la confianza y sus consecuentes, varios estudios comprobaron la relación mediadora de la variable confianza organizacional. Robinson (1996) comprobó la mediación de la confianza en la organización en las relaciones entre la ruptura percibida del contrato y el rendimiento, la intención de abandono de la empresa (siendo esta mediación solo parcial) y las conductas de ciudadanía organizacional; Topa et al. (2004) comprobaron la relación mediadora de la confianza entre la ruptura del contrato psicológico y el compromiso afectivo, normativo y las conductas de ciudadanía organizacional; Topa, Morales y Marco (2008) demostraron en un meta-análisis de 41 muestras independientes que las relaciones de la ruptura de contrato con la satisfacción laboral, las conductas de ciudadanía, la intención de abandono y el rendimiento están totalmente mediadas por la confianza organizacional y el compromiso. Por su parte en un estudio realizado por Topa y Morales (2005a) a

trabajadores públicos españoles se comprueba que la confianza organizacional se constituye como predictor de la satisfacción laboral, aunque no de forma estadísticamente significativa y también que la confianza organizacional no se correlaciona con el burnout y por tanto no lo predice. Acosta, Salanova y Llorens (2011) comprobaron que la confianza organizacional media de forma total la relación entre prácticas organizacionales saludables y engagement en el trabajo en equipo.

Como se expuso hasta aquí, podemos ver la influencia de las tres variables del estado del contrato psicológico entre si y también con distintas variables que determinan la calidad de vida laboral de los trabajadores. A continuación nos introduciremos más profundamente en el concepto de calidad de vida laboral y los indicadores o variables de ésta que interesa estudiar a la luz de sus relaciones con el estado del contrato psicológico.

2.3 Calidad de vida laboral (CVL)

Hemos presentado y desarrollado las tres variables implicadas en el estado del contrato psicológico. Ahora, entendemos que estas tres variables, justicia, confianza y cumplimiento del trato, si bien por sí mismas tienen un peso trascendental para comprender lo que sucede en los ambientes de trabajo y en el trabajador, también sabemos, de acuerdo a la revisión bibliográfica, que tienen incidencia directa sobre una serie de variables que se configuran en el ámbito laboral, ya sean variables de la organización o intrínsecas del trabajador. Todo este grupo de variables terminan estableciendo una CVL que va a tener influencia en el trabajador, y en consecuencia en la organización.

Hay varias definiciones de CVL. De acuerdo a la elaboración realizada por Segurado y Agulló (2002) las definiciones reconocen 2 vertientes. La primera de ellas identifica la CVL con la satisfacción que el trabajo le genera al trabajador, centrándose en el individuo. Como ejemplo de ello citamos a Heskett (1994) quien

argumenta que la CVL implica que la calidad del ambiente laboral contribuya a la satisfacción de los empleados.

La otra vertiente encierra definiciones que conceden un papel importante a las organizaciones para determinar la CVL. Como ejemplo de ello citamos la definición de Munduate (1993) que indica que la CVL considerada como meta u objetivo involucra la mejora de la efectividad de la organización a partir de la transformación de todo el proceso de gestión de los recursos humanos; como proceso, implica la transición desde un sistema de control a un sistema de participación; y finalmente, como filosofía, considera las personas como un recurso más que como un costo extensivo del proceso de producción.

De acuerdo con esto y a los efectos de mejorar tanto la satisfacción laboral de los empleados como la efectividad organizacional se indica que *“el objetivo primordial de la CVL estriba en alcanzar una mayor humanización del trabajo a través del diseño de puestos de trabajo más ergonómetros, unas condiciones de trabajo más seguras y saludables, y unas organizaciones eficaces, mas democráticas y participativas capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros además de ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal”* (Segurado y Agulló, 2002:831).

Los estudios de la CVL se han abordado básicamente bajo dos grandes perspectivas teórico metodológicas: la calidad de vida del entorno de trabajo y la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica (Davis y Cherns, 1975; Taylor, 1978; Elizur y Shye, 1990; González, Peiró y Bravo, 1996).

La perspectiva del entorno de la trabajo tiene como objetivo conseguir mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales, y por tanto su análisis se centra en el conjunto de la organización entendida como un sistema, llevando a cabo un análisis macro de los diferentes subsistemas que la integran. Subordina los aspectos de la CVL a las condiciones objetivas de trabajo y a los elementos estructurales de la organización (Segurado y Agulló, 2002).

La perspectiva psicológica se interesa por el trabajador, desarrollando un microanálisis de aquellos elementos puntuales que constituyen las distintas situaciones de trabajo en las que participa el individuo. En tal sentido esta perspectiva se interesa por los aspectos subjetivos de la vida laboral, y en consecuencia privilegia la valoración que hace el trabajador. (Segurado y Agulló, 2002)

El trabajo que aquí se presenta centrado en el individuo se apoya en la perspectiva de la CVL psicológica, desarrollando mayoritariamente un análisis desde la visión subjetiva del trabajador de algunos elementos puntuales que constituyen las situaciones de trabajo en que participa el individuo, así como también de la percepción de sus estados personales frente a algunas situaciones laborales.

Interesa la evaluación del estado del contrato psicológico y saber cómo influye sobre una serie de otras variables organizacionales, determinando la CVL del trabajador. Se propone también realizar una exploración descriptiva de los resultados a la luz de la percepción de los grupos conformados por los datos sociodemográficos del trabajador (edad, género, profesión, años de trabajo, entre otros), realizando con ello un estudio intergrupar que contraste con condiciones objetivas de los individuos en el trabajo. Encontramos en estos indicadores sociodemográficos elementos típicos de la perspectiva del entorno de trabajo, a través de los cuales se puede conseguir mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales.

De esta forma se estudiarán indicadores de 3 categorías de la calidad de vida laboral, a la luz de la influencia recíproca con el estado del contrato. A continuación se detallan las 3 categorías y los indicadores que de dichas categorías se han elegido para este estudio:

- Indicadores sociodemográficos: sexo, edad, estado civil, hijos, situación laboral, calidad jurídica del contrato, cantidad de horas de trabajo, profesión,

cargo, turno, permanencia laboral, si tiene personal a cargo, si tiene otro trabajo, cantidad de licencias médicas, región de residencia, entre otros.

- Indicadores organizacionales: cultura de equipos de trabajo y estresores laborales.
- Indicadores individuales del trabajador: satisfacción laboral, percepción de desempeño, síntomas psicosomáticos de estrés y burnout.

Nótese que si bien el estado del contrato psicológico es un indicador de CVL que pudiera pensarse como un indicador organizacional lo excluimos de esta categoría por ser la variable central de estudio, a partir de la cual se contrastaran las categorías presentadas.

A partir de los indicadores arriba señalados se construirá un modelo que representa los procesos vividos por los profesionales de la salud chilenos en las organizaciones de salud pública de este país, procesos que generan como resultado consecuencias en el trabajador de forma individual y también en el producto final de la organización.

A continuación se desarrollan de forma teórica las variables mencionadas que se propone investigar a la luz de su relación con el estado del contrato psicológico, dividiéndolas en las tres categorías mencionadas.

2.3.1 Indicadores sociodemográficos.

Los indicadores socio-demográficos son una serie de características objetivas de los trabajadores. En la revisión bibliográfica realizada se pudo constatar que algunos de ellos han sido estudiados relacionándolos con las tres variables del estado del contrato psicológico.

Las variables socio demográficas que se propone compilar en este estudio son las siguientes (los numerales se presenta de la misma manera que fueron presentados en el cuestionario, el que se expone en el anexo 1): (0) institución donde trabaja (1) sexo, (2) edad, (3) estado civil, (4) si tiene hijos o no, (4.1) cantidad de hijos, (5) situación laboral, (6) calidad jurídica del contrato, (7) cantidad de horas que trabaja por semana, (8) profesión, (9) cargo, (10) turno laboral, (11) permanencia laboral, (12) si tiene o no personal a cargo (13) si trabaja en otro lado de forma remunerada y en caso de ser así (13.1) indique cual actividad (13.2) y cuantas horas dedica a ello por semana, (14) si ha usufructuado de licencia médica en los últimos doce meses y si es así (15.1) cuantas licencias médicas ha tenido, (15.2) motivo de licencia médica, (16) lugar de residencia.

A continuación se describen las variables sociodemográficas a recolectar, el propósito de esta recolección y el tratamiento de los datos que se propone.

0) Institución donde trabaja. Este dato no estaba en forma de pregunta para el profesional que confeccionaba el cuestionario, sino que se proponía que el encargado de recolectar los datos lo informara en el legajo de encuestas, según el lugar donde los recolecto que era el lugar en donde los profesionales se encontraban en actividad. Refiere al nombre del recinto de institución pública en donde trabaja, los cuales se circunscriben a 24 locales distintos distribuidos por todas las regiones del país. Estos son los siguientes hospitales: San Borja, Posta Central, Traumatológico, San Juan de Dios, Neurocirugía, Salvador, E. G. Cortes, Temuco, Barros Luco Trudeauaux, Buin, El Pino, Linares, Psiquiátrico, G. Benavente, San José, Sotelo del Rio, Maule, Punta Arenas, Melipilla, La Serena, Arica, Coquimbo; y también los siguientes recintos de salud (no hospitales): Dirección Atención Primaria e Instituto de Salud Pública. Se propone la recolección de este dato así planteado, solo para la exposición descriptiva de la muestra. Para el análisis de resultados se plantea generar dos categorías referida a la región geográfica en que se encuentran estas instituciones: metropolitana y no metropolitana.

- 1) Sexo: alude al género del trabajador, ya sea como hombre (masculino) o mujer (femenino). Se propone la recolección de estos datos, tanto para la exposición descriptiva de las características de la muestra como para el análisis de resultados

- 2) Edad: refiere a la edad del trabajador y se propone la recolección de datos en los siguientes rangos: ≤ 30 (indica menor o igual a 30 años); 31-41 (indica entre 31 y 41 años inclusive), 42-52 (indica entre 42 y 52 años inclusive), 53-63 (indica entre 53 y 63 años) y ≥ 64 años (indica mayor o igual a 64 años). Se plantea reagrupar las 2 categorías últimas generando la categoría ≥ 53 años (indica mayor o igual a 53 años) ya que se considera que resulta más operativo para realizar el análisis. Se propone recolectar estos datos tanto para la exposición descriptiva de la muestra como para el análisis de resultados.

- 3) Estado civil: refiere al estado civil del profesional. Las posibilidades de respuesta planteadas para la recolección son: soltero, casado, separado, divorciado, viudo y otro. Para que resulte más operativo se propone re categorizarlas de la siguiente manera: soltero, casado, separado y/o divorciado y otro (incluye viudo, entre otras). Se propone recolectar este dato tanto para la descripción de la muestra como para el análisis de resultados.

- 4) Hijos: refiere a la posibilidad de que el trabajador tenga hijos o no. En este caso las posibilidades de respuesta son si/no. Se propone la recolección de este dato tanto para la exposición descriptiva de la muestra como para el análisis de resultados.
 - 4.1) Cantidad de hijos: si en la pregunta anterior contesto que sí, entonces se propone esta pregunta que indaga la cantidad de hijos, solo a los efectos de la exposición descriptiva (se excluye este dato para el análisis de resultados). Si bien la respuesta se plantea de forma abierta, se desarrollaran las siguientes 3 re categorizaciones: 1 hijo, 2 hijos y ≥ 3 a hijos.

- 5) Situación laboral: refiere a la posibilidad de que el trabajador este actualmente trabajando o usufructuando de seguro de paro. Entonces las posibilidades de respuesta son empleado/en paro. Se propone en este caso el levantamiento de dato solo para la exposición descriptiva de la muestra, ya que se sabe de antemano que no es posible que haya muchos profesionales en paro, porque los datos se recolectan en instancias convocadas para trabajadores activos. Si se detecta un número considerable de individuos en paro, entonces se propone introducir los datos en el análisis de resultados.
- 6) Calidad jurídica del contrato: alude al tipo de contrato laboral. Las opciones de respuesta en las encuestas son: titular, contrata u honorarios. Los funcionarios públicos, según el ordenamiento jurídico chileno, pueden estar contratados en calidad de planta (titular), contrata u honorarios (no titulares). Titular alude a un contrato de planta indefinido de dependencia con la institución, los cuales a diciembre de 2009 en el sistema de salud público chileno suman 8651 para profesionales universitarios de la salud en todo Chile (FENPRUSS, 2009). Estos contratos sugieren estabilidad laboral. Contrata refieren a contratos anuales, los cuales deben ser renovados al 31 de diciembre. Y honorarios refiere a contratos temporales para cometidos específicos, como destajista o trabajador para la realización de una tarea puntual, para lo cual teóricamente no hay un vínculo de subordinación o dependencia con la institución sanitaria. A los efectos de la exposición descriptiva de la muestra y análisis de resultados se plantean las siguientes 2 categorías de reagrupación: titular y no titular (esta última engloba honorarios y contrata), caracterizándose los primeros por ser contratos indefinidos y los segundos temporales.
- 7) Cantidad de horas que trabaja por semana: describe la cantidad de horas que trabajo por semana en la institución de salud pública de referencia. Si bien en la encuesta se pregunta de forma abierta, las categorías de referencia que se proponen tanto para la exposición descriptiva de la muestra como para el

desarrollo de los resultados de esta tesis son dos: ≤ 40 horas semanales y > 40 horas semanales.

8) Profesión: refiere específicamente a la profesión que el individuo ejerce en la institución de salud pública de referencia. Se propone la recolección de este dato tanto para la exposición descriptiva de la muestra como para el análisis de resultados. Si bien se presenta para ser respondido de forma abierta en el cuestionario, se plantea categorizarlas en las siguientes tres:

- Profesionales de asistencia física: médicos, enfermeros, matrona, tecnólogos médicos, kinesiólogos, reanimador.
- Profesionales sociales (o de asistencia social): educadores, psicólogos, asistentes sociales, nutricionistas, terapeutas ocupacionales.
- Otros: ingenieros, químicos, bioquímicos, técnicos estadísticos, administradores públicos.

9) Cargo: refiere a la jerarquía laboral que ocupa en la citada institución pública donde se desempeña el trabajador. Se propone la recolección de este dato tanto para la exposición descriptiva de la muestra como para el análisis de resultados. Si bien en las encuestas las respuestas son abiertas, se plantea categorizarlas en 2 grupos: cargos profesionales y cargos jerárquicos (supervisor / encargado/ coordinador, jefe, y director/subdirector.)

10) Turno laboral: alude al turno que cumple en la institución pública de referencia. Si bien se propuso una respuesta de forma abierta, a continuación se describen las posibles opciones de acuerdo a los turnos que desempeñan estos profesionales y los ciclos de horarios que comprende cada uno.

- 3º turno: 1º y 2º día de 8 a 20 horas.; 3º y 4º día de 20 a 8 horas.; 5º y 6º día libre.

- 4º turno: 1º día 08:00 a 20:00 horas; 2º día 20:00 a 8:00 horas.; 3º y 4º día libre. El 4º turno modificado comprende el siguiente ciclo: dos días de 8:00 a 20:00 horas, luego dos días libres.
- 5º turno: jornada de 8:00 a 17:00 horas de lunes a viernes, pero el 5º día cumple 24 horas incluyendo la jornada habitual diurna.
- 6º turno: jornada de 8:00 a 17:00 horas de lunes a viernes pero el 6º día trabaja 24 horas incluyendo la jornada habitual diurna
- Rotativo: horario rotativo
- S/Turno: trabaja sin estar circunscripto a ningún turno específico.
- Diurno: jornada de 8:00 a 17: 00 horas de lunes a viernes.
- Otro: otro horario diferente a los expuestos.

A los efectos de la exposición descriptiva de la muestra y análisis de resultados se propone re categorizar los horarios de turnos antedichos de las siguientes 3 maneras:

- Horario fijo: comprende el turno diurno
- Horarios rotativos: comprende 3ero, 4to, 5to, 6to turno y rotativo
- Otro: trabajo sin turno y otros no contemplados en los ciclos anteriores.

11) Permanencia laboral: refiere a la cantidad de años de trabajo en la institución pública de referencia. Esta pregunta también se propone responder de forma abierta en la encuesta y luego a los efectos de la exposición descriptiva y de resultados, se propone desarrollar rangos de la siguiente manera: 0 a 5 años; >5 a 10 años; >10 a 15 años; >15 a 20 años; > 20 a 25 años; >25 a 30 años; >30 a 35 años; >35 a 40 años; > 40 a 45 años.

- 12) Personal a cargo: refiere al hecho de que el profesional tenga o no personal a cargo. Las posibles opciones de respuesta son: si/no. Se propone la recolección de este dato tanto para la exposición descriptiva de la muestra como para el análisis de resultados.
- 13) Otra actividad remunerada: refiere a si el trabajador tiene otra actividad remunerada además de la que desempeña en ese recinto. Se propone la recolección de este dato tanto para la exposición descriptiva de la muestra como para el análisis de resultados. Si bien la respuesta se realiza de forma abierta, las categorías a desarrollar son: si/no
- 13.1) Indique cual otra actividad remunerada: este dato se propone solo para la descripción de la muestra, no para el análisis de resultados. La pregunta se plantea para ser respondida de forma abierta y las categorías de respuesta que se propone desarrollar son: docencia, profesiones de la salud de asistencia física directa (matrona, enfermeros, tecnólogos médicos, kinesiólogos, fonoaudiólogos, etc.), profesionales de la salud de asistencia social (psicólogos y asistentes sociales, etc.) y otros (no contemplados en los anteriores)
- 13.2) Horas que dedica a otro trabajo: en caso de trabajar en otro lado (pregunta 13) se indica informar cuantas horas dedica a ello. Esta respuesta se proponía en principio de forma abierta solo para la descripción cualitativa de la muestra, pero finalmente se desestimó el dato porque la pregunta estaba mal planteada, ya que no especificaba si eran horas por semana o por mes.
- 14) Licencia médica: indicar si ha usufructuado de licencia médica en los últimos doce meses. Las posibles opciones de respuesta son: si/no. Este dato se propone recolectarlo tanto para la exposición descriptiva de la muestra como para el análisis de resultados.

15.1) Cantidad de licencias médicas: si en el anterior índico que sí, informar la cantidad de licencias médicas que ha tenido. Este dato se propone recolectarlo solo para la exposición descriptiva.

15.2) Motivo de licencia médica: las opciones de respuesta en la encuesta fueron: físicas, orgánico y psicológico. Este dato, por haber estado mal planteada las posibilidades de respuesta (no quedaba claro la diferencia entre físico y orgánico) se recodifico en dos categorías: físico (incluye también la respuesta de “orgánico”) y psicológico. Se indica que se propone la recolección de este dato solo para la exposición descriptiva, tomando en cuenta la posibilidad de que se genere más de un motivo.

16) Región de residencia: refiere a la región de residencia del profesional. Las posibles opciones de respuesta son las 15 regiones de Chile: Tapacará, Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Valparaíso, O'Higgins, Maule, Bio-Bio, Araucanía, de los Lagos, Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, Magallanes y la Antártica, Santiago de Chile (región metropolitana), de los Ríos, Arica y Parinacota. Se propone el levantamiento de este dato, solo para la exposición descriptiva de la muestra.

Una vez expuestos los distintos indicadores socio-demográficos a estudiar de forma intergrupala a la luz de la percepción del estado del contrato psicológico, a continuación se desarrolla la revisión bibliográfica realizada en relación a estos objetivos.

Gracia et. al (2007) obtuvieron que algunos indicadores socio-demográficos se relacionaban de igual forma con las tres variables del estado del contrato psicológico: encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos por nivel jerárquico - (1) directivos, (2) profesionales y (3) operarios y administrativos-, en el factor “bienestar laboral” y “participación en la toma de decisiones” de obligaciones del empleador, en el cumplimiento del empleador, en justicia y en confianza; y se destacó que el grupo de profesionales percibía menor

grado de cumplimiento, y en consecuencia, percibió mayor injusticia y manifiesta menor grado de confianza en la organización.

Por su parte Solanes y Zaragoza (2010) en una muestra de trabajadores de Alicante, desvelaron que quienes tienen contrato indefinido (fijo) perciben un mejor cumplimiento de promesas que los temporales pero no hallan diferencia estadísticamente significativa con las variables justicia y confianza organizacional según los dos tipos de contrato. Así se cumple lo que indican Guest y Conway, (1997) que la ruptura del contrato psicológico es tanto más probable cuanto más transitorias sean las relaciones de empleo.

En relación a ello Gracia et al. (2007) encontraron diferencias significativas entre trabajadores permanentes y temporales en el factor “salario y estabilidad laboral” de la variable cumplimiento del trato: los permanentes perciben en estos factores un mayor cumplimiento de esas obligaciones que los temporales. En cuanto al grupo de profesionales, tanto en el factor de “bienestar laboral” como en el de “salario y estabilidad”, perciben menor cumplimiento por parte del empleador que el grupo de operarios y administrativos. Sin embargo, en el factor “participación en toma de decisiones”, es el grupo de directivos el que se diferencia del resto, percibiendo mayor cumplimiento. Corresponde destacar que Topa y Morales (2004), en un análisis de promesas específicas en una muestra de militares encontraron resultados mixtos: de acuerdo al tipo de promesa realizado por la organización el cumplimiento era visto en mayor o menor medida por los soldados o por sus mandos (según jerarquía); en relación al sexo, las percepciones sobre el cumplimiento del trato eran mayores en los hombres que en las mujeres.

Entre las investigaciones de la justicia en relación a variables socio-demográficas Gracia et al. (2007) encontraron en empresas públicas que aunque hombres y mujeres no difieren en el grado de justicia que perciben, si hay diferencias significativas de la percepción de justicia entre trabajadores permanentes y temporales ya que los segundos perciben mayor grado de justicia que los permanentes. En este último caso que sorprende, también Estreder, Ramos,

Caballer y Carbonell (2004) han obtenido que los contratados temporales de una muestra compuesta por trabajadores públicos y privados perciben un trato más justo que los permanentes de sus empleadores o empresas, encontrando así apoyo los hallazgos de Gracia et al. (2007). Por último en dicha investigación de Gracia et al. (2007) se observa también que los profesionales perciben menores grados de justicia desde el empleador que el resto de grupos. Omar (2006) por su parte en una investigación realizada a una muestra de empleados argentinos, encontró que el cargo y el nivel de escolaridad de los empleados se relacionaba con la percepción de justicia distributiva (a menos formación académica y menos importancia tenga el cargo, hay percepción de menor justicia distributiva), que el género de los trabajadores se vinculaba con la percepción de justicia procedimental (los hombres perciben más justicia procedimental que las mujeres), las variables edad, género y antigüedad laboral se relacionaban con la percepción de justicia interpersonal (a más edad, ser mujer y tener mayor tiempo de trabajo en la empresa, hay más trato digno y más respeto), y finalmente, la escolaridad, el cargo y la antigüedad laboral se relacionaron más estrechamente con la percepción de justicia informacional (los empleados más escolarizados, los que ocupan cargos más jerarquizados y quienes tienen mayor antigüedad laboral perciben más justicia informacional). En relación a la justicia y las bajas médicas, Lams et al. (2002) han podido corroborar que la justicia organizacional se correlaciona negativamente con el absentismo por enfermedades relacionadas a tensiones, de forma que a menor percepción de justicia mayor absentismo.

En relación a las distintas investigaciones realizadas en torno a la percepción de confianza organizacional, y las variables socio-demográficas, en la revisión meta-analítica realizada a investigaciones relativas a la ruptura o cumplimiento del contrato psicológico, Topa y Palací (2004a) encontraron que el menor decremento de la confianza como consecuencia de la ruptura se produce en las personas con contratos permanentes, en las empresas públicas, entre los directivos y en las muestras procedentes del sudeste asiático.

Gracia (2007) ha podido determinar relaciones estadísticamente significativas entre el sexo y la percepción de confianza (mujeres desconfían más que los hombres de su organización); asimismo, el grupo de profesionales percibe menor confianza que los operarios, administrativos y directivos. Topa et al. (2008) comprobaron en un meta-análisis de 41 muestras independientes que la permanencia es estadísticamente una variable moderadora significativa entre la ruptura del contrato y la confianza organizacional.

Todos estos estudios nos dan una idea de cómo se han comportado distintas muestras en relación al estado del contrato psicológico y su relación con los indicadores socio demográficos.

A continuación se desarrollan los dos indicadores organizacionales que nos hemos propuesto evaluar a la luz de su relación con el estado del contrato psicológico.

2.3.2 Indicadores organizacionales

2.3.2.1 Cultura de equipos de trabajo.

El primer indicador organizacional que nos proponemos estudiar a la luz de su relación con el estado del contrato psicológico y la CVL que estas relaciones determinan, es la cultura de equipos de trabajo.

Las organizaciones, y en especial las organizaciones que brindan servicios de salud se manejan con distintas estrategias y prácticas de recursos humanos, constituyendo en parte la cultura organizacional y determinando la manera como los empleados interpretan sus relaciones de empleo y con esto el cumplimiento de su contrato psicológico (Topa, Morales y Palací, 2005), influyendo en la motivación, innovación, las creencias en la organización, en el comportamiento (desde la etapa de reclutamiento hasta la renuncia o jubilación) y el servicio que se ofrece al cliente. Entonces, las prácticas de recursos humanos estructuran el comportamiento diario de los miembros, y son el mecanismo principal a través del

cual los empleados comprenden los términos de su empleo, y del contrato psicológico pudiendo a través de ellas tener una relación laboral más sana y duradera (Martín y Robles, 2000).

Peiró (1996, pág. 176) define la cultura organizacional como *“el sistema de creencias y asunciones de una organización que son compartidas por sus miembros y fundamentan las interpretaciones de lo que ocurre en ella y de otros fenómenos relevantes.”* Considera que la cultura como tal tiene como características (1) el hacer referencia a contenidos culturales, (2) el implicar una colectividad que la configure, (3) el ser esto último un proceso que consiste entre otras cosas en el aprendizaje de significados compartidos y, finalmente, (4) la cultura alude a dimensiones históricas implicadas en la transmisión inter-generacional de sus contenidos.

Rodríguez (1993) al abordar el concepto de cultura agrega además, que ésta se trasmite a través de los valores, en sistema de creencias y actitudes y se manifiesta por medio del comportamiento. Dicho autor considera a la cultura en el contexto de las organizaciones como un sistema de creencias y valores influido por las estructuras de las organizaciones, la tecnología y el entorno interno y externo para producir normas de pensamiento y acción que se comparten por todos los miembros. En una organización pueden existir múltiples culturas (Schein, 1992), y cualquier grupo de trabajadores desarrolla su propia cultura, por lo que ésta puede diferir de unos equipos a otros, incluso dentro de una misma organización.

Respecto al concepto de cultura de equipo, las definiciones en la literarias asumen directamente el concepto de cultura organizacional pero tomando como referencia el equipo. Así, Golden (1992) habla de la cultura como un esquema interpretativo, socialmente mantenido y desarrollado históricamente que los miembros del equipo utilizan para dar estructura y sentido a sus propias acciones y las de los otros. Sánchez y Alonso (2003) definen la cultura de equipo como un conjunto de supuestos, valores y normas cuyos significados son colectivamente compartidos en una unidad social determinada (equipo) y en un momento concreto.

El concepto de cultura organizacional incluye dos aspectos: el núcleo y las manifestaciones de la cultura. Las normas culturales son para algunos autores (Rousseau, 1990), elementos del núcleo o sustancia de la cultura, de manera que la cultura encontraría su expresión en la forma en que los grupos de trabajo asumen y desarrollan las normas que se les han impuesto (Sánchez et al. 2007).

Como ejemplo de clasificación de cultura podemos desarrollar brevemente la postura de Charles Handy (1987) en relación a la cultura organizacional porque se considera que su clasificación teórica, basada en una vasta experiencia en relación a investigaciones empresariales, puede aportar al estudio de esta muestra de profesionales de la salud pública de Chile. Este autor indica cuatro tipos de cultura organizativa, como se desarrollan a continuación:

- Cultura Zeus: en esta cultura la autoridad carismática se insinúa en toda la organización, mediante una red formada por individuos de confianza de esta autoridad. Entre estas empresas se encuentran las empresas familiares.
- Cultura Apolo: en esta cultura las normas son más un fin que un medio. En esta cultura se destaca la estabilidad y previsión, ya que en ella no se alientan ni apoyan los cambios. Las organizaciones burocráticas muchas veces son ejemplo de esta cultura.
- Cultura Atenea: es una cultura totalmente orientada a la resolución de los problemas. Las organizaciones que se basan en proyectos son ejemplos de esta cultura (agencia publicitaria, productora cinematográfica)
- Cultura Dionisos: en esta cultura los miembros de la organización no se perciben como subordinados a ella, sino a la inversa. La organización sirve a los individuos porque estos alcanzan sus objetivos individuales, lo cual es algo muy distinto al paradigma jerárquico de la organización, lo que condiciona el funcionamiento de estas organizaciones. Entre estas culturas se encuentran aquellas de hospitales o recintos de alta profesionalización como aquellas en las

cuales se desempeñan los individuos de la muestra, lo que Mintzberg (2000) calificó como burocracias profesionales. Este punto se desarrollara más adelante al explicar las características de las instituciones en donde se desempeñan los profesionales a estudiar.

En relación a las formas propuestas para evaluar la cultura organizacional, se han desarrollado varios métodos, como por ejemplo aquellos basados en la “agregación” o el “consenso”. El primero de ellos se basa en pedir a los miembros del grupo que respondan a los ítems de un cuestionario (referidos según dos posibilidades de recogida de atributos: personales o grupales) y estas respuestas son luego promediadas para obtener un valor a nivel de grupo; el segundo método supone que el grupo entero responde de forma colectiva mediante el consenso a los ítems diseñados para evaluar un constructo grupal, aquí el equipo proporciona una única respuesta para cada ítem y no hay necesidad de agregar las respuestas individuales. (Sánchez y Alonso, 2004)

Otra forma propuesta de medir la cultura sería analizar las diferencias entre las normas actuales de un grupo y las normas deseadas; lo que se conoce como el análisis de los desfases culturales de un grupo (Sánchez, et al., 2007). De acuerdo con esta perspectiva, Alonso y Sánchez (1999) proponen el método de calibrado para evaluar la cultura sugiriendo que el instrumento tenga dos criterios para establecer la existencia de normas sociales en el grupo: el criterio de comunalidad (que establece con objetividad en qué medida una norma está presente en el grupo, o en qué medida se comparten las percepciones sobre las conductas grupales) y el criterio de potencia cultural (que establece en qué medida una norma que está presente o ausente en la cultura del grupo es benéfica o perjudicial para la mayoría del grupo).

De acuerdo con el método de calibrado y sus dos criterios, se propone en principio en este trabajo evaluar un conjunto de valores considerados en la literatura (Furnham, 2001) en relación a la cultura de equipos de trabajo de los profesionales de la muestra y su integración grupal, usando tanto metodología cuantitativa (para

el recogimiento de datos del criterio de comunalidad) como cualitativa (para el recogimiento de datos del criterio de potencia cultural).

La integración de grupo en los equipos laborales, puede definirse como la unificación del sistema social por medio de normas y valores compartidos; incluye la idea de formar parte de un organismo que tiene fines y objetivos propios, pero del que normalmente se forma parte, no por propia elección sino por asignación de la autoridad. Entonces, el concepto de integración alude a la realización de una actuación para realizar una tarea conjunta, un producto, o para alcanzar un objetivo que los miembros individualmente no podrían conseguir (Topa, Lisbona, Palací y Alonso, 2004).

Los valores de la cultura que se propone evaluar los agrupamos en las siguientes 4 categorías diseñadas específicamente para este estudio:

- Cohesión y uniformidad de valores: alude a la unión y a la uniformidad de valores entre los integrantes del equipo de trabajo. En esta categoría se encierra la evaluación de la cohesión grupal y la percepción de compartir valores comunes.
- Dinámica grupal y orientación a la tarea: refiere a una serie de variables que movilizan al grupo y promueven una efectiva orientación a la tarea. Esta categoría evalúa situaciones de eficiencia grupal en la resolución de tareas y en la dinámica interna del grupo.
- Adecuación persona/ equipo/ ambiente: refiere a la adecuación de los individuos al equipo y al ambiente. Esta categoría evalúa cómo se posiona el individuo en relación a la variable equipo y ambiente general.
- Permanencia: refiere a la permanencia de los individuos al interior de los equipos de trabajo, y en consecuencia la estabilidad y permanencia del equipo como tal.

En relación al estado de contrato psicológico, determinadas investigaciones sugieren que los procesos psicosociales asociados a la emergencia de la cultura organizacional influyen en las actitudes y conductas de las personas, en cuanto individuos y miembros de grupos sociales, incluidos la permanencia en la organización, la satisfacción laboral, la confianza en la organización, la justicia percibida y la calidad de los servicios, entre muchos otros (Topa, Morales y Palací, 2005). Así, se puede afirmar que los contratos psicológicos no son una construcción absolutamente individual, sino que son producidos también por las diferentes culturas nacionales, los diversos sistemas e instituciones, (Sparrow, 1998) de manera que la percepción del cumplimiento del contrato puede resultar influida por las características culturales, y así la cultura predecir el cumplimiento del contrato psicológico (Topa, Morales y Palací, 2005). Por su parte, en cuanto componente de la cultura de las empresas, las prácticas de gestión de los recursos humanos son un fuerte determinante de los contratos psicológicos construidos por los empleados.

Se ha podido determinar que una cultura fuerte, congruente con las estrategias organizacionales se asocia con la eficacia organizacional y una cultura que apoye las estrategias organizacionales conduce a un alto rendimiento (Topa, Lisbona, Palací y Alonso, 2004). Topa et al. (2004) realizaron una revisión de algunas relaciones entre el individuo y el grupo, trayendo investigaciones en las cuales se comprueba la influencia de la integración del grupo en el desempeño laboral y grupal (Oliver, Harman, Hoover, Hayes y Pandhi, 1999); y su influencia sobre el bienestar psicológico, entre otros (Griffith, 2002). Algunos de estos estudios asumen que la cultura podría configurar las respuestas afectivas y conductuales de los miembros de los grupos a través del mecanismo psicológico de la congruencia entre el individuo y la organización (O'Reilly y Chatman, 1996).

De acuerdo a investigaciones realizadas por algunos autores se puede constatar también que entre las causas de la insatisfacción laboral (Topa, Lisbona, Palací y Alonso 2004) se encuentra la cultura de equipos de trabajo.

La otra variable organizacional que sí nos proponemos estudiar a la luz de su relación con el estado del contrato psicológico y la CVL que dichas relaciones determinan son los estresores laborales, los que describimos a continuación.

2.3.2.2 Estresores laborales

Los estresores laborales están definidos como el conjunto estimular presente en el trabajo que con frecuencia produce tensión y otros resultados negativos en la persona (Peiró, 2000).

Nos proponemos estudiar el estado del contrato psicológico a la luz de su relación con los estresores laborales porque el trabajo de los profesionales de la salud se gesta en un ambiente altamente demandante por parte de los usuarios a la vez que tecnificado, y presenta una serie de potenciales fuentes de estrés.

En este sentido, el cuidado de la vida, las relaciones empático-afectivas con el enfermo y las características propias de las instituciones sanitarias, colocan a los trabajadores de la salud en una situación de riesgo permanente. Esta tensión cotidiana aumenta aún más, si los profesionales desempeñan sus funciones en instituciones sanitarias de países en vías de desarrollo, como los países latinoamericanos. En el ámbito de las instituciones públicas, el recorte de las partidas presupuestarias, la insuficiencia de la infraestructura hospitalaria, la falta de medicamentos y la disminución de los salarios profesionales, configuran un clima laboral inestable y estresante (Camponovo y Morín, 2000).

La taxonomía de estresores que postulamos estudiar para los profesionales de la salud, se afianza en el modelo teórico creado por Aguirre (2006) desarrollado a partir de la propuesta de taxonomías de José María Peiró (2000), y la exploración de las necesidades específicas de los trabajadores de la salud. El modelo mencionado determina los elementos que, al estar expuestos a ellos, aumentan el nivel de tensión en estos profesionales, siendo así desencadenantes de estrés laboral. Se plantea agrupar los estresores en 5 dimensiones teóricas, siguiendo las

proposiciones realizada en otras investigaciones (Aguirre et al. 2006; Aguirre et al. 2008). Estas son:

- Relaciones interpersonales en el trabajo: definida como el tipo de relaciones y contactos establecidos con otras personas en el lugar de trabajo. Incluye relaciones interpersonales frecuentes y ocasionales, así como las relaciones con todo tipo de jerarquías laborales, compañeros de igual o menor jerarquía y el equipo de trabajo.
- Factores del ambiente físico: definida como todos aquellos factores ergonómicos, de diseño, características del lugar de trabajo que requieren una adaptación tanto física como psicológica, por parte del individuo que pueden afectar su bienestar psicológico. Entre ellas tenemos las condiciones propias del diseño y estructura del lugar de trabajo, como ventilación, ruido, iluminación, temperatura, disposición del espacio físico de trabajo, espacios de descanso, higiene, etc.
- Factores organizacionales: definidos como un sistema de reglas que regulan las interacciones y comportamientos del individuo en el trabajo. Esta dimensión evalúa la percepción de los profesionales de la salud referida a las políticas, justicia, compromiso y cuidado al interior de las organizaciones en las que trabajan. Como ejemplo de ello podemos citar las políticas de salud ocupacional, o las normativas estatales que regulan el trabajo de los profesionales, horarios, prestaciones, entre otros.
- Relación familia-trabajo: definida como la posibilidad de conseguir un equilibrio entre la vida del trabajo y la vida fuera del mismo. Esta dimensión hace referencia a la percepción que tiene el profesional del tiempo libre del que dispone a partir de los turnos de trabajo para compartir con los amigos y la familia, y del tiempo libre para planificar actividades personales. En tal sentido se destaca la imposibilidad del profesional de la salud para estar con la familia

o planificar vida social debido al tipo de horarios laborales que posee, los que han sido descritos en el apartado de los indicadores socio demográficos.

- Contenidos y demandas del trabajo: refiere a una *“serie de características de la propia actividad de trabajo que si están presentes de forma adecuada presentan un importante potencial motivador y contribuyen al bienestar psicológico de los trabajadores”* (Peiró, 2000, pág., 44), pero si no están presentes pueden ser potenciales fuentes de estrés. Entre las demandas y características propias del trabajo de los profesionales de la salud que pudieran ser detonantes de estrés se encuentran: la duración excesiva de los periodos de servicio, la complejidad del trabajo, la incapacidad de desarrollar habilidades, y como se mencionó en el párrafo anterior, los sistemas de turnos.

Los estresores laborales y el estrés tienen consecuencias sobre los procesos de salud y enfermedad que pueden ser de carácter muy nocivo para los trabajadores (Peiró, 2000). Una consecuencia de la exposición a los estresores y al estrés es el burnout, o síndrome de estar quemado en el trabajo, así como los síntomas psicosomáticos de estrés.

En relación a la correspondencia del estado del contrato psicológico con los estresores laborales, podemos decir que la ruptura del contrato psicológico ha sido estudiada como una fuente de estrés laboral (Topa, Fernández y Lisbona, 2005) de manera que se ha podido comprobar que predice el burnout, especialmente en su dimensión de cansancio emocional. Esto es lógico si pensamos que la ruptura del contrato psicológico puede ser vista como una incongruencia de lo que se espera en el orden de las relaciones interpersonales (según la taxonomía de Aguirre, 2006) con aquellos individuos que se constituyen como agentes de la organización, ya sea supervisores, líderes, o el mismo empresario, entre otros, de manera que los estresores interpersonales se constituirían como predictores de la percepción de cumplimiento del trato.

Asimismo, es importante que empresa y trabajador perciban como justo el intercambio de promesas y su cumplimiento, por lo cual la percepción de justicia por ambas partes es un componente importante del contrato psicológico, que provoca reciprocidad y contribuye al surgimiento de la confianza. (Peiró y Rodríguez, 2008). En tal caso, así entendido, podemos pensar a la percepción de bajo cumplimiento del trato como un estresor que correlaciona de manera positiva tanto con la confianza como con la justicia, pudiendo predecirlas.

Por otra parte, la injusticia organizacional también se puede pensar como un estresor y un predictor del burnout (Topa y Morales, 2005a), de forma que quedaría incluido en la dimensión de estresores denominando “factores organizacionales” en la taxonomía de Aguirre (2006) mencionada, por lo cual la percepción de baja justicia organizacional se constituiría como un agente de tensión de este tipo.

En cuanto a la confianza organizacional, como se mencionó anteriormente, es predicha tanto por la percepción de cumplimiento del trato como por la percepción de justicia, constituyéndose así la relación entre estresores y confianza organizacional. (Gracia et al., 2006, Gracia et al., 2007; Topa y Palací, 2004b).

Topa y Morales (2005a, 2005b) hallaron en muestras de trabajadores públicos españoles, que la confianza organizacional no se correlaciona con el burnout y por tanto no lo predice, pero si predice la satisfacción laboral. Asimismo, confirman el efecto atenuador que el apoyo social puede tener sobre los resultados negativos y el fuerte impacto del conflicto sobre los resultados.

Gracia et al. (2006) hallaron que el estado del contrato psicológico predice el conflicto trabajo-familia.

Hasta aquí hemos desarrollado las dos variables organizacionales de calidad de vida laboral que nos hemos propuesto estudiar a la luz de su relación con el estado

del contrato psicológico. A continuación se desarrollan los indicadores individuales del trabajador.

2.3.3 Indicadores Individuales del trabajador

2.3.3.1 Satisfacción laboral

El primer indicador individual de CVL cuya relación con el estado del contrato psicológico se propone estudiar en esta tesis es la “satisfacción laboral”.

Son innumerables la cantidad de definiciones conceptuales de satisfacción laboral, siendo posible categorizarlas de acuerdo a dos perspectivas:

En la primera de ellas tenemos autores (Locke, 1976; Crites 1969; Mueller y McCloskey, 1990; Muchinsky, 1993; Newstrom y Davis, 1993) que la definen como un estado emocional placentero, sentimientos o respuestas afectivas.

En este ámbito es importante distinguir los conceptos de respuesta afectiva y respuesta emocional, ya que no son sinónimas. Al utilizar el término afecto hablamos de un fenómeno genérico y poco específico que puede incluir otros fenómenos como las preferencias, las evaluaciones, los estados de ánimo y las emociones. (Fiske y Taylor, 1991; Fernández Dols, 1994) Las emociones serían una forma de afecto más compleja, cuya duración es más precisa que un estado de ánimo o reacción afectiva. Se centralizan, en objetos específicos y originan una serie de evaluaciones y reacciones corporales determinadas. (Cavalcantes, 2004)

Como ejemplo de estas definiciones podemos citar a Locke (1976) que definió la satisfacción laboral como un estado emocional placentero o positivo de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto.

En la segunda perspectiva tenemos autores que definen la satisfacción laboral como una actitud generalizada en relación al trabajo (Beer, 1964; Salancik y Pfeffer, 1977; Harpaz, 1983; Peiró, 1996; entre otros). Esta perspectiva considera

el estudio de la satisfacción en el ámbito de las actitudes en el trabajo. En este contexto las actitudes aparecen como asociaciones entre objetos y sus respectivas evaluaciones por parte de los individuos. Así el componente emocional y afectivo de las experiencias individuales se traduce en evaluaciones con relación al trabajo o factores asociados. (Cavalcantes, 2004)

Como exponente de esta segunda perspectiva, más reciente en el tiempo tenemos a Bravo, Peiró y Rodríguez. (1996) que la definen como actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o facetas específicas del mismo.

Entonces, adhiriendo en este estudio a esta segunda perspectiva decimos que ésta se puede estimar como una discrepancia entre la percepción que tiene el profesional de los aspectos procesuales de una organización y su valoración acerca de cuáles son los más adecuados para cubrir sus necesidades de información. Desde ésta perspectiva, resulta razonable asumir que a partir de un índice que recoja la discrepancia entre dicha percepción y valoración, se puede obtener un índice de satisfacción laboral.

La satisfacción laboral ha sido estudiada en dos dimensiones: la primera de ellas definida por un abordaje global (Spector, 1997), es decir como una actitud hacia el trabajo en general y la segunda caracterizada por un abordaje multidimensional donde se considera que la satisfacción laboral nace de un conjunto de factores asociados al trabajo, siendo así posible medir a las personas en relación a todos esos factores.

El presente estudio se propone estudiar la satisfacción laboral a partir de un enfoque multidimensional, evaluando un conjunto de factores que la componen como son: satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico y satisfacción con las prestaciones, tres factores presentes en la mayoría de las organizaciones laborales.

La satisfacción con la supervisión refiere a la percepción del trabajador en relación a sus jerarquías superiores; la satisfacción con el ambiente físico refiere a sus percepciones en relación al espacio físico, siendo esto iluminación, ventilación, higiene y climatización. La satisfacción con las prestaciones refiere a la percepción de satisfacción con las prestaciones recibidas, estas son: sueldo, promoción, formación, etc.

Guest y Conway (1997) en una muestra de 1000 trabajadores del Reino Unido han podido corroborar que el estado del contrato psicológico, predice la satisfacción laboral. Sin embargo, por su parte Cassar (2001) encuentra que ciertas dimensiones de la ruptura del contrato muestran relaciones negativas con la satisfacción laboral, mientras otras las tienen positivas. En cuanto al estatus de la justicia, o su ausencia, varios autores indican que determina la satisfacción laboral (Moorman, 1991; Giacalone y Greenberg, 1997; Colquitt, Conlon, Wesson, Porter y Ng, 2001). Por su parte Topa y Morales (2005b) han podido corroborar que la confianza organizacional predice la satisfacción laboral pero no de forma estadísticamente significativa.

En relación a las consecuencias de la satisfacción laboral se indica que correlata negativamente con la intención de abandono y un descenso de la productividad y el rendimiento y positivamente con el compromiso organizacional, en la voluntad del trabajador por ejercer altos niveles de esfuerzo a favor de la organización, y en la creencia y aceptación de los valores y metas principales de ésta. De la misma forma la insatisfacción laboral predice el burnout. (Bravo, Peiró y Rodríguez, 1996).

2.3.3.2 Desempeño percibido

El segundo indicador individual de CVL cuya relación con el estado del contrato psicológico se propone estudiar es lo que se denomina desempeño percibido (o percepción de desempeño).

Tomando en cuenta que el desempeño es una variable que incide directamente en el producto final de las organizaciones, y en la calidad de su servicio, se considera de especial importancia evaluar la percepción de desempeño de los profesionales de la salud.

Según Chiavenato (2000, pág. 359) el desempeño laboral *“es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”*.

En tal caso la percepción de desempeño se constituye como una percepción personal del desempeño individual. Es factible suponer que la percepción de desempeño que tengan los profesionales a evaluar dependerá de múltiples factores individuales y organizacionales, tanto objetivos (por ej. edad) como subjetivos (por ej. estado del contrato psicológico). En esta investigación solo se correlacionará el desempeño percibido con las variables del estado del contrato psicológico.

En la revisión bibliográfica no se encontró estudios que correlacionen las tres variables del estado del contrato psicológico con la percepción de desempeño en una misma muestra, por lo cual expondremos por separado los hallazgos de cada una de las dimensiones del estado del contrato psicológico con el desempeño percibido.

En relación al cumplimiento del contrato psicológico no se encontraron estudios que lo relacionaran con la percepción de desempeño, pero si con desempeño, el cual a pesar de no ser el mismo indicador nos da una idea de cómo se comportan los trabajadores en su desempeño, según se perciba que se cumpla o no el contrato psicológico. Así, Arana (2003) informa que, en una organización donde no se cumple el contrato psicológico, los trabajadores obtienen menores resultados en su desempeño aun cuando el contrato formal se cumpla. Robinson (1996) así como Turnley y Feldman (2000) comprobaron empíricamente que la percepción

de ruptura del contrato psicológico afecta negativamente el desempeño en el puesto.

En un estudio realizado en Colombia para examinar la relación líder y comportamientos ciudadanos, planteando como variables mediadoras la satisfacción y confianza en el jefe, y las percepciones de justicia distributiva y procesal, Salgado, Molina, Orjuela y Pérez (2002) no encontraron relación estadísticamente significativa entre desempeño percibido y confianza en el jefe y desempeño percibido y justicia (distributiva y procesal).

En razón de los pocos casos expuestos, y a pesar de no encontrar fuerte sustento en investigaciones anteriores en relación a que las tres variables del estado del contrato psicológico se correlacionen con la percepción de desempeño, es esta, otra variable a considerar para estudiar a la luz de su correspondencia con el estado del contrato psicológico y la CVL.

A continuación se desarrolla el tercer indicador individual de CVL que nos proponemos estudiar.

2.3.3.3 Estrés y síntomas psicossomáticos

Los síntomas psicossomáticos de estrés son este tercer indicador individual de CVL a estudiar en relación al estado del contrato psicológico. Para ello nos proponemos primero conceptualizar el estrés para luego arribar a los síntomas psicossomáticos de estrés.

Muchos trabajadores viven el estrés sin saberlo. Ante esta situación algunas organizaciones, especialmente la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sindicales han manifestado preocupación y destacan la relevancia del tema buscando soluciones a través de investigaciones que permitan entender y prevenir dicho fenómeno (OMS, 2004)

Por su parte, muchas investigaciones han demostrado que las organizaciones laborales orientadas a brindar servicios de atención en salud se caracterizan por ser ambientes altamente estresantes. Por ello es importante orientarnos a estudiar el estrés laboral y todo lo que conlleva, ya que cobra miles de víctimas, acarreando no solo costes económicos sino también sociales y culturales. En varios lugares del mundo como por ejemplo en España, el estrés laboral es considerado una enfermedad del trabajo, presentándose año tras año cientos de licencias médicas que hacen referencia a esta patología (INSHT, 2004).

Desde que el médico canadiense Hans Selye en 1956 formuló por primera vez el concepto de estrés, refiriéndose a la existencia de un nivel de estimulación ambiental a partir del cual se desencadenan toda una serie de reacciones psicofisiológicas que preparan al individuo para la defensa o la huida, se han desarrollado diversos modelos conceptuales de este término basados en el principio de balance entre las necesidades impuestas por el ambiente y los recursos que el sistema pone en manos de los sujetos con el fin de hacerles frente.

Peiró, quien se ha dedicado al estudio del estrés durante años, conceptualiza el término estrés como *“un fenómeno adaptativo de los seres humanos que contribuye, en buena medida, a su supervivencia, a un adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas esferas de la vida”* (Peiró, 2000:10).

Esta definición, no concuerda con lo que comúnmente se entiende por estrés, pues si bien en algunas ocasiones este fenómeno puede ser considerado como una instancia que permite al individuo utilizar sus capacidades al máximo, en otras las habilidades y recursos del ser humano se ven sobrepasadas debido a una exposición prolongada a situaciones percibidas como incontrolables.

Ahora, es por esta razón que autores como Edwards y Cooper (1988) y Peiró (2000), atribuyen a este fenómeno una doble valoración, utilizando dos términos diferentes para establecer estos dos tipos de reacciones del individuo ante el mismo fenómeno. Los términos son los siguientes:

- Eutrés: situaciones y experiencias en las que el estrés tiene como resultado consecuencias predominantemente positivas, porque produce la estimulación y activación adecuadas que permiten a las personas lograr en su actividad resultados satisfactorios con costes personales razonables.
- Distrés: situaciones y experiencias personales desagradables, molestas y con probables consecuencias negativas para la salud y el bienestar psicológico.

Este último concepto es el que consensualmente es utilizado y entendido como estrés. Ahora bien, aplicando este concepto al trabajo, y específicamente al dominio de los trabajadores de la salud, podemos decir que el estrés laboral se constituye como todas aquellas situaciones y experiencias personales, presentes en la esfera del trabajo, que pueden resultar desagradables, molestas y con probables consecuencias negativas para la salud y el bienestar psicológico del individuo. Existe potencial de estrés cuando una situación del medio se percibe como una demanda que amenaza superar las capacidades y recursos de la persona para satisfacerla, en condiciones en las que el individuo espera una diferencia sustancial en las recompensas y costes de satisfacer o no esa demanda (OIT, 1998). El grado en que la demanda excede la expectativa percibida y el grado de recompensa diferencial esperado del cumplimiento o no de esa demanda reflejan la magnitud del estrés a que la persona se ve sometida. Este puede manifestarse a través de una valoración cognitiva en la que el estrés experimentado subjetivamente depende de la percepción de la situación por la persona. En esta categoría, en las respuestas emocional, fisiológica y del comportamiento influye la interpretación que hace la persona de la situación de estrés “objetiva” o “externa”. (OIT, 1998).

Peiró (2000) postula un modelo integrador del estrés de seis bloques de variables, a partir de los aportes realizados por diversos autores al modelo socio-ambiental de French y Kahn planteado en 1962. Estas 6 variables son: variables ambientales (estresores y recursos), las características de la persona (personalidad tipo A,

depresivos, etc.), la experiencia subjetiva, la respuesta del individuo (estrategias de afrontamiento), los resultados de la experiencia de estrés (reacciones fisiológicas, procesos psicológicos, etc.) y consecuencias del estrés (alteraciones más o menos permanentes sobre la salud).

Los síntomas a los que refiere la OIT (1998) y diversos autores (Freudenberger, 1986; Peiró, 2000) respecto al estrés son de orden físico, conductual, psíquico (o emocional), y cognitivo. A nivel físico se puede mencionar como ejemplo el agotamiento el que se manifiesta como molestias psicósomáticas difusas, alteraciones del sueño, fatiga excesiva, trastornos gastrointestinales, dolores de espalda, cefaleas, distintos procesos cutáneos o dolores cardíacos vagos inexplicables. Entre las manifestaciones comportamentales se menciona el aislamiento y distanciamiento, incluso el abuso de alcohol o sustancias psicoactivas, entre otros. Entre los signos psíquicos se encuentran la ansiedad, depresión, la baja autoestima, pérdida de la confianza en sí mismo, cinismo, pesimismo, y una sensación general de futilidad. Entre los síntomas cognitivos se encuentra la incapacidad para concentrarse o prestar atención, disminución de la memoria, o descenso de la actividad del pensamiento, entre otras. (Lazarus y Folkman, 1986).

Los síntomas físicos a los cuales nos referimos (ejemplo: agotamiento el que se manifiesta como molestias psicósomáticas difusas, alteraciones del sueño, fatiga excesiva, trastornos gastrointestinales, dolores de espalda, cefaleas, distintos procesos cutáneos o dolores cardíacos vagos inexplicables), también llamados síntomas psicósomáticos de estrés, son aquellos que nos proponemos explorar en el grupo de profesionales de la salud que estudiaremos, para luego evaluar la relación de este indicador con el estado del contrato psicológico.

Entre las investigaciones revisadas al estado del contrato psicológico no se encontró ninguna que evaluara específicamente su relación (en sus tres dimensiones) con los síntomas psicósomáticos de estrés.

Por su parte, Topa y Morales (2005a) encontraron que la percepción de ruptura del contrato psicológico es un predictor también del correlato físico y psicológico del trabajo. Al vincular la ruptura del contrato con las consecuencias sobre la salud, hallaron que 43% de la muestra declara padecer dolores de cabeza, de espalda y problemas físicos o ver afectado su humor o sus relaciones personales y familiares como consecuencia de su trabajo. También hallaron que la justicia interactual aparece como predictor consistente tanto del burnout como de las consecuencias físicas y psicológicas del trabajo. No así la confianza organizacional (Topa y Morales, 2005a).

Otras de las consecuencias del estrés laboral es la patología del burnout (mencionada más arriba), la cual desarrollaremos a continuación, la última de los indicadores individuales de CVL que nos proponemos evaluar a la luz de su relación con el estado del contrato psicológico.

2.3.3.4 Burnout

Aunque existen diversas definiciones sobre el síndrome de burnout, una de las más aceptadas es la propuesta por Maslach, Schaufeli y Leiter en el año 2001; quienes definen el burnout como: *“una respuesta prolongada a estresores crónicos a nivel personal y relacional en el trabajo, determinado a partir de las dimensiones conocidas como agotamiento, cinismo e ineficacia profesional”*. (Maslach, Schaufeli y Leiter.2001, pág. 397)

Esta respuesta ocurre muy comúnmente en los profesionales de la salud y, en general, en profesionales de organizaciones de servicios que trabajan en contacto directo con los usuarios de la organización. (Gil Monte, 2001). Así, el síndrome de quemarse por el trabajo, como también se lo denomina, se comporta como variable mediadora entre el estrés percibido y las consecuencias del estrés (Gil-Monte y Peiró, 1997).

Gil-Monte y colaboradores (Gil-Monte y Peiró, 1997; Gil-Monte, Peiró y Valcárcel, 1998) han señalado que esta respuesta aparece cuando fallan las estrategias funcionales de afrontamiento que suelen emplear algunos profesionales, entre ellos los de la salud. Este fallo supone sensación de fracaso profesional y de fracaso en las relaciones interpersonales con los pacientes. En esta situación, la respuesta desarrollada son sentimientos de baja realización personal en el trabajo y de agotamiento emocional. Ante esos sentimientos el individuo desarrolla actitudes y conductas de despersonalización (caracterizado por distanciamiento emocional de las personas con las que se trata habitualmente en el trabajo y por un cierto cinismo) como una nueva forma de afrontamiento.

Así, el síndrome de quemarse por el trabajo es un paso intermedio en la relación estrés-consecuencias del estrés de forma que, si permanece a lo largo del tiempo, el estrés laboral tendrá consecuencias nocivas para el individuo, en forma de enfermedad o falta de salud con cuadros psicósomáticos sintomáticos como los del estrés pero de mayor magnitud y cronicidad (alteraciones cardiorrespiratorias, jaquecas, gastritis y úlcera, dificultad para dormir, mareos y vértigos, etc.) (Gil Monte, 2001).

A la hora de evaluar la eficacia de una determinada organización resulta necesario considerar los aspectos de bienestar y salud laboral, pues la CVL y el estado de salud física y mental que conlleva tienen repercusiones sobre la organización (absentismo, rotación, disminución de la productividad, disminución de la calidad, etc.) y sobre la calidad del servicio brindado. (Peiró, 2000)

Los modelos elaborados desde consideraciones psicosociales para explicar el síndrome de quemarse por el trabajo se clasifican en tres grupos (Gil-Monte y Peiró, 1997). El primer grupo incluye los modelos desarrollados en el marco de la teoría socio-cognitiva del yo. Se caracterizan por otorgar a las variables del self (autoeficacia, autoconfianza, auto concepto, etc.) un papel central para explicar el desarrollo del síndrome. Uno de los modelos más representativos de este grupo es el modelo de competencia social de Harrison (1983).

Un segundo grupo recoge los modelos elaborados desde las teorías del intercambio social. Estos modelos consideran que el síndrome de quemarse por el trabajo tiene su etiología en las percepciones de falta de equidad o falta de ganancia que desarrollan los individuos como resultado del proceso de comparación social cuando establecen relaciones interpersonales. Por ejemplo, para Buunk y Schaufeli (1993) el síndrome de quemarse por el trabajo tiene una doble etiología: los procesos de intercambio social con las personas a las que se atiende y los procesos de afiliación y comparación social con los compañeros del trabajo.

Por último, el tercer grupo considera los modelos elaborados desde la teoría organizacional. Estos modelos, como por ejemplo el de Winnubst (1993), incluyen como antecedentes del síndrome las disfunciones del rol, la falta de salud organizacional, la estructura, la cultura y el clima organizacional. Son modelos que se caracterizan porque enfatizan la importancia de los estresores del contexto de la organización y de las estrategias de afrontamiento empleadas ante la experiencia de quemarse.

En las burocracias profesionalizadas (Mintzberg, 2000) (las que serán caracterizadas en detalle en el apartado siguiente) como son los hospitales y centros de salud, el síndrome de burnout puede estar causado por la relativa laxitud de la estructura organizacional que conlleva una confrontación continua con los demás miembros de la organización, y que origina disfunciones en el rol y conflictos interpersonales.

Asimismo, los sistemas de apoyo social están íntimamente relacionados con el tipo de estructura organizacional. En las burocracias profesionalizadas, como lo es el caso del universo que estudiamos, el trabajo en equipo y la dirección son lo más importante, y el flujo de comunicación horizontal es mayor que el de la comunicación vertical. El apoyo social en las burocracias profesionalizadas es, en mayor medida, de tipo emocional e informal. Por tanto, el apoyo social en el trabajo afecta de manera importante a la percepción que el individuo tiene de la

estructura organizacional. Dado que a través del apoyo social es posible influir sobre las diversas disfunciones que se derivan de cualquier tipo de estructura organizacional, esta variable es considerada en el modelo organizacional una variable central de cara a la intervención sobre el síndrome (Gil Monte, 2001).

En efecto, investigaciones como las de Lynch et al. (1999) han demostrado que hay menor riesgo de problemas de salud entre personas con alta integración social y apoyo organizacional.

En tal sentido en la investigación que aquí se presenta se considera relevante el modelo organizacional y con él la influencia de las variables del estado del contrato psicológico, para explicar la etiología del burnout. En tal caso se ha podido comprobar que la percepción de ruptura del contrato psicológico y de falta de justicia organizacional se constituyen como algunas de las causas del burnout (Topa y Morales, 2005a).

Integrando los diversos estudios que describen la transición por etapas del síndrome de burnout se pueden destacar cinco fases en su desarrollo (Fidalgo, 2012):

- Fase inicial de entusiasmo: se experimenta, ante el nuevo puesto de trabajo, entusiasmo, gran energía y se dan expectativas positivas. No importa alargar la jornada laboral.
- Fase de estancamiento: no se cumplen las expectativas profesionales. Se empiezan a valorar las contraprestaciones del trabajo, percibiendo que la relación entre el esfuerzo y la recompensa no es equilibrada.
- Fase de frustración: la frustración, desilusión o desmoralización hace presencia en el individuo. El trabajo carece de sentido, cualquier cosa irrita y provoca conflictos en el grupo de trabajo. La salud puede empezar a fallar y aparecer problemas emocionales, fisiológicos y conductuales.

- Fase de apatía: se suceden una serie de cambios actitudinales y conductuales (afrentamiento defensivo) como la tendencia a tratar a los clientes de forma distanciada y mecánica, la anteposición cínica de la satisfacción de las propias necesidades al mejor servicio al cliente, el afrontamiento defensivo-evitativo de las tareas estresantes y retirada personal.
- Fase de quemado: colapso emocional y cognitivo con importantes consecuencias para la salud. Además, puede obligar al trabajador a dejar el empleo y arrastrarle a una vida profesional de frustración e insatisfacción.

Esta descripción de la evolución del síndrome de burnout tiene carácter cíclico. Así, se puede repetir en el mismo o en diferentes trabajos y en diferentes momentos de la vida laboral.

Como se aprecia el burnout genera múltiples consecuencias en los trabajadores entre las que se destacan ausentismo por bajas médicas, u otros directamente relacionados al producto final de la organización como ser la baja en la calidad del servicio, menor productividad, menor rendimiento, y mayor rotación entre otros. (Gil Monte, 2001).

Entre los antecedentes del burnout (en sus tres subescalas de agotamiento, cinismo y realización personal) encontramos la percepción de ruptura del contrato psicológico (Topa, Fernández y Lisbona, 2005), y la justicia organizacional (a menor justicia organizacional, más posibilidades de contraer burnout) (Topa y Morales, 2005a). No así la confianza organizacional, la cual no se correlaciona con el burnout y por tanto no lo predice según la investigación de Topa y Morales (2005a).

Hasta aquí hemos expuesto los indicadores de CVL propuestos en esta investigación, los que a su debido tiempo estudiaremos a la luz de la influencia con el estado del contrato psicológico. A continuación se realizará una descripción caracterológica de las instituciones de salud pública de Chile

2.4 Instituciones de salud pública en Chile.

2.4.1. La burocracia profesional.

A los efectos de contextualizar el ámbito laboral en el cual se desempeñan los profesionales de salud que nos proponemos investigar, consideramos oportuno realizar una mirada general y representativa de estas organizaciones para luego introducirnos en el proceso particular que se encuentran viviendo en Chile al momento de hacer el estudio, ya que todas estas características determinan la forma de trabajo y por tanto influyen las distintas variables que estudiaremos.

En principio debemos considerar que estos profesionales cumplen funciones laborales en 24 locales sanitarios de orden público, en su mayoría hospitales (exceptuando dos: uno de los cuales es un centro de salud de atención primaria, conocido como Dirección Atención Primaria y el otro, denominado Instituto de Salud Pública que brinda servicios y productos de apoyo técnico administrativo en salud como ser recepción de muestras químicas).

Podemos caracterizar el tipo de estructura organizativa de estas instituciones como lo que Mintzberg (2000) denomina burocracias profesionales, las que se caracterizan por ser burocráticas pero descentralizadas, lo que implica que dependa de la formación para la normalización de las habilidades de los profesionales que operan en ellas. Una organización que es burocrática pero no centralizada sucede cuando su trabajo es complejo y debe ser realizado y controlado por profesionales, a la vez que ser estable, de manera que las habilidades de dichos profesionales se pueden perfeccionar por medio de la actualización de los conocimientos y destrezas. Así este tipo de organización depende de las habilidades y competencias de sus profesionales operativos para funcionar, los que producen productos o servicios normalizados, mientras que su complejidad garantiza el tener una autonomía considerable en su aplicación. La esperable formación continua de estos profesionales está orientada a la interiorización del conjunto de procedimientos, lo que hace que la estructura sea

técnicamente burocrática, es decir que es una estructura dependiente de la normalización para conseguir la coordinación. Pero esta burocracia hace más hincapié en la autoridad nacida en la actividad profesional, que de la que emana de la jerarquía. (Morales, 1993)

La clave del funcionamiento de esta organización es la creación de un sistema de encasillamiento donde los profesionales ejercen su trabajo de manera autónoma, sometidos a los controles de la profesión. Su funcionamiento a nivel operativo se asemeja a una forma de programas estándar (el repertorio de habilidades que están dispuestos a usar) que se aplican a situaciones contingentes, también normalizadas. En este proceso de encasillamiento el profesional tiene dos tareas básicas: diagnosticar las necesidades del cliente y aplicar el programa estándar. Este encasillamiento es lo que permite que el profesional trabaje de manera autónoma. (Morales, 1993).

Entonces al ser el conjunto de profesionales que forman la base de la organización la parte más importante de la misma, hay pocos directivos y pocos tecnócratas, lo que implica ámbitos de control amplios sobre el trabajo profesional ya que no se necesita una supervisión muy minuciosa, pero si hay, por otro lado, muchos departamentos administrativos de apoyo para respaldar la actividad realizada por los profesionales. (Morales, 1993).

Si bien estos profesionales trabajan de forma relativamente independientes de sus colegas, están muy unidos a sus clientes a quienes atienden, constituyéndose esta como la naturaleza del control sobre su propio trabajo. La mayor parte de la coordinación entre los profesionales operativos se realiza automáticamente mediante las habilidades y conocimientos adquiridos. (Morales, 1993).

Ahora, sobre la coordinación administrativa estos profesionales adquieren mucho control colectivo, en razón de las decisiones administrativas que les afectan de diversas formas, más cuando tienen una forma jurídica de carácter personalista. Surge, entonces, una estructura administrativa bastante democrática

distinguiéndose jerarquías paralelas y separadas: una para los profesionales, democrática y que va de abajo hacia arriba, y otra de tipo maquinal y que va de arriba hacia abajo para los departamentos de apoyo. (Morales, 1993).

Los profesionales suelen aceptar más este tipo de estructura por tener asimiladas las normas y procedimientos profesionales, para lo cual hay quienes opinan que la imposición de criterios en estas organizaciones es innecesaria a la vez que se constituye como causa de múltiples conflictos. (Varo, 1993)

En cuanto al directivo-administrador de las organizaciones profesionales, de acuerdo a lo anteriormente expuesto se entiende que no controla directamente a los profesionales pero realiza una serie de actuaciones que le conceden un considerable poder indirecto. Por un lado pasa mucho tiempo resolviendo las anomalías de la estructura, ya que el proceso de encasillamiento es imperfecto y conduce a un gran número de disputas jurisdiccionales entre los profesionales que hay que solucionar mediante el diálogo y la negociación. Por otra parte desempeñan un papel importante en las fronteras de la organización, entre los profesionales de adentro y las personas responsables de afuera: gobiernos, asociaciones de clientes, entre otros (Morales, 1993). Mintzberg (2000) indica que los papeles externos del directivo (mantenimiento de contactos de enlace, actuación como cabeza visible y portavoz en calidad de relaciones públicas, negociación con oficinas externas) son los roles fundamentales en la administración del trabajo profesional. En cualquier caso, el directivo de estas organizaciones, conserva el poder solo mientras los profesionales perciban que está sirviendo a sus intereses con eficacia. (Morales, 1993)

En relación al contexto de la organización profesional decimos que si bien se constituyen como un entorno complejo, es a la vez estable¹ con posibilidades de ser una prestación de servicios descentralizada geográficamente. La complejidad es tal que hacen falta procedimientos que solo se pueden conocer y aprender por

¹ Mintzberg (2000) describe o caracteriza el entorno según su estabilidad (estable-dinámico), complejidad (simple-complejo), diversidad (diverso-integrado) y hostilidad (hostil-pacífico)

medio de una amplia preparación, pero a la vez son lo suficientemente estables como para que su uso pueda ser estandarizado mediante el “encasillamiento”. (Mintzberg, 2000).

Las ventajas que demuestran estas organizaciones son auténticas respuestas a las necesidades de los individuos. Se destaca su carácter democrático que dispersa el poder de forma directa sobre sus operarios profesionales, la alta autonomía que permite a sus componentes, liberándolos de coordinarse estrechamente con sus colegas, pudiendo así disfrutar de las ventajas de pertenecer a la institución a la vez que prestar sus servicios como mejor le parezca. Estas ventajas permiten alta motivación, relación personalizada con los clientes, y perfeccionamiento individual sin ninguna interferencia del conjunto de la organización, entre otras. (Morales, 1993).

Entre las desventajas de esta forma organizativa se encuentran: la imposibilidad de control, la descoordinación, la discrecionalidad y la falta de innovación. La falta de control alude al hecho de que no hay forma de controlar el trabajo, excepto aquella que hace el mismo profesional y por ello no hay manera de corregir las deficiencias que pudiera tener este profesional. La descoordinación se suele dar por el excesivo “encasillamiento” y se ve entre profesionales y administrativos, o entre profesionales mismos, lo que da lugar a conflictos. La discrecionalidad alude a que el profesional tiene que tratar a muchos pacientes de igual forma, y muchas veces se pierde la lealtad a la organización ignorando sus necesidades. Finalmente, la falta de innovación se da por el pensamiento convergente, en el razonamiento deductivo del profesional que ve la situación concreta en función del concepto general. Se necesitaría un pensamiento inductivo, o sea, la inferencia de una solución general nueva a partir de la experiencia particular. La única forma de minimizar estos problemas es un cambio en los profesionales que contemple la responsabilidad individual focalizando a cada cliente. (Morales, 1993).

Existe un elemento más que caracteriza a estas instituciones: la cultura organizativa. Charles Handy (1987) indica, como se reseñó en el apartado

referente a la cultura organizacional, cuatro tipos de cultura organizativa, entre las cuales se encuentra la cultura que denomino Dionisos, donde los miembros de la organización no se perciben como subordinados sino que la organización sirve a los individuos porque estos alcanzan sus objetivos individuales, lo cual es algo muy distinto al paradigma jerárquico de la organización, lo que condiciona el funcionamiento de estas organizaciones.

Una vez caracterizada de forma teórica la organización profesional vamos a introducirnos en las características particulares de los servicios de salud chilenos y su relación actual con la gestión de recursos humanos.

2.4.2 El sistema de salud público chileno y el proceso de reforma

Si bien Chile se sitúa de muy buena manera en los índices de desarrollo humano en la región (Beyer, 2002) medido con los indicadores que tradicionalmente se emplean para evaluar las políticas de salud en un país (como ser la tasa de mortalidad o la expectativa de vida al nacer) no deja de ser un país en vías de desarrollo, con fuertes carencias en las organizaciones de salud públicas que han hecho que muchos autores cuestionaran las políticas de estado, y en especial la de gestión de recursos humanos al interior de estas instituciones. Por tal motivo, y tomando en cuenta que esas características interfieren especialmente en el terreno que nos abocamos a estudiar, a continuación nos focalizaremos en describir las características de este sistema público y su influencia en los recursos humanos de estas instituciones.

En Chile coexisten dos sistemas de seguro de salud, uno público y otro privado. Los trabajadores activos y pasivos tienen la obligación de cotizar al sistema de salud el 7% de sus rentas imponibles (con un tope mensual). El pago puede ser realizado al Fondo Nacional de Salud (FONASA), en cuyo caso la persona es beneficiaria del sistema público, o puede destinarse a una Institución de Salud Preventiva (ISAPRE), formando parte del sistema de salud privado. No obstante, una parte de la prima puede ser voluntaria en ISAPRE asociada a riesgo, de forma que la

cotización media de este sistema alcanza el 10% de la renta de sus cotizantes (MINSAL, 2010).

El FONASA administra el fondo público con un esquema de reparto, donde los asegurados (poco más de 12,5 millones, constituyéndose en el 73,5 % de la población), acceden a los mismos beneficios. Los indigentes y no cotizantes forman parte del FONASA, pero están sujetos a una clasificación previa (grupo A) de su situación y de sus derechos. (MINSAL, 2010)

El FONASA, ofrece dos modalidades de atención: institucional y libre elección (MINSAL, 2010). Todos los beneficiarios pueden atenderse en la Modalidad de Atención Institucional (MAI), en toda la red del Sistema Nacional de Servicios de Salud, es decir, hospitales públicos, consultorios de atención primaria, postas rurales y servicios de urgencia, conforme inscripción geográfica.

Adicionalmente, los individuos no clasificados en el grupo A (grupo B, C y D) pueden optar también por atenderse a través de la modalidad de libre elección, previo pago de un bono, en establecimientos privados, pensionados de hospitales públicos y en las consultas de profesionales en convenio con la Institución. (MINSAL, 2010)

El personal de profesionales inscriptos a la modalidad de libre elección, es decir aquellos profesionales públicos y privados asociados a FONASA a los cuales los beneficiarios pueden acceder, estaba compuesto a diciembre del año 2009 (cuando se levantaron los datos de este estudio) por 30670 profesionales de los cuales 14163 cumplían funciones en la región metropolitana y el resto en regiones no metropolitanas. (FONASA, 2012).

El segundo subsistema lo forman las instituciones previsionales de salud (ISAPRE), quienes operan como un sistema de seguros de salud, basado en contratos individuales pactados con los asegurados, en el que los beneficios otorgados dependen directamente del monto de la prima cancelada. Éstas son instituciones

privadas especializadas que ofrecen un “seguro de salud” a sus poco más de 2.7 millones de beneficiarios. (16,3 % de la población) (MINSAL, 2010)

Existen además, los sistemas de previsión de las Fuerzas Armadas (CAPREDENA) y de Carabineros (DIPRECA), que dan cobertura a aproximadamente un 5% de la población y funcionan como sistemas cerrados, en materia de financiamiento y aseguramiento (MINSAL, 2010).

El resto de los individuos no asegurados en los seguros citados, constituyen 5,2 % del total (1.7 millones) (MINSAL, 2010).

Existen fuertes insatisfacciones tanto en los usuarios del sistema público como del sistema privado que hemos presentado. En el sistema público concretamente, las listas de espera, la falta de respuesta sensible a las expectativas de atención humanitaria, la falta de personal médico, sobre todo en atención primaria (que además es mal remunerado en comparación con el sector privado) y de otros recursos (carencia de utensilios, de camillas, entre otros), así como la falta de políticas de recursos humanos, fomentan las críticas y demandas de varios sectores sociales (Ulloa, 2007), incluso en detrimento de los procesos de reforma de la salud que viene transitando el país.

Efectivamente, el país viene atravesando desde el año 2002 un proceso de reforma del sector sanitario, a partir de la promulgación de varias leyes (19988², 19937³, 19966⁴, 20015⁵ y el proyecto de ley de deberes y derechos de los

² Ministerio de Hacienda de Chile. Ley No. 19.988 establece financiamiento necesario para asegurar los objetivos sociales prioritarios del gobierno. Hallado en: <http://www.bcn.cl/leyes/pdf/actualizado/213493.pdf>. Acceso el 2 febrero de 2009

³ Ministerio de Salud de Chile. Ley No. 19.937 de Autoridad Sanitaria y Gestión. Hallado en: <http://www.bcn.cl/leyes/pdf/actualizado/221629.pdf>. Acceso el 6 enero de 2009.

⁴ Ministerio de Salud de Chile. Ley No. 19.966 Régimen General de Garantías en Salud. Hallado en: <http://www.bcn.cl/leyes/pdf/actualizado/229834.pdf>. Acceso el 6 enero de 2009.

⁵ Ministerio de Salud de Chile. Ley No. 20.015 Modifica la Ley 18.433 de la Ley de Instituciones de Salud Previsional (ISAPRE). Hallado en: <http://www.bcn.cl/leyes/pdf/actualizado/238102.pdf>. Acceso el 6 enero de 2009.

usuarios⁶) las que se orientan a los principios del derecho a la salud, la equidad, la solidaridad en el financiamiento, la eficiencia en el uso de los recursos y la participación social (Méndez, 2009). Esta reforma se dirige a optimizar la organización del sistema, la priorización de intervenciones en salud y la implementación de hospitales con régimen de autogestión. (Méndez y Torres, 2010)

En el caso del personal, la reforma se propuso desarrollar y fortalecer el capital humano a través de la redefinición de las profesiones médicas, la formación y actualización continuas, la acreditación periódica y el estudio de mecanismos e incentivos para la carrera funcionaria (Méndez, 2009). Pero si bien propone insertar estos cambios dirigidos al desempeño de los recursos humanos, hay componentes clave relacionados con los trabajadores de la salud que no fueron considerados en este proceso.

Los elementos de la reforma de salud que se relacionan con los recursos humanos presentes en la Ley de Autoridad Sanitaria y Gestión, se orientan a la introducción de incentivos al desempeño colectivo y a la asignación de responsabilidades gerenciales, sin contemplar planes y políticas de recursos humanos enmarcados en el proceso de cambios que experimenta el sector. Mediante la inclusión de los componentes mencionados, lo que se pretendió es fortalecer la gestión de los recursos humanos e instrumentar medidas que incentiven a los profesionales más idóneos a permanecer en el sector público (Rigori, 2003), ya que muchos de estos trabajadores, no trabajan de forma exclusiva en las instituciones de salud pública ya sea por sus bajos salarios o por las carencias y condiciones laborales que dichas instituciones presentan, lo que no contribuye a una buena CVL. (Ulloa, 2007; FENPRUSS, 2009, 2010).

No obstante, estas acciones de la reforma que se relacionan con los recursos humanos son improcedentes al mismo diseño de la reforma, primariamente por la

⁶ Que al 2009 todavía se encontraba en trámite legislativo

separación de las dimensiones de la cultura organizacional y las competencias para la gestión dentro del proceso de reforma.

Estos trabajadores de hospitales públicos pertenecen a una cultura organizacional muy asentada y basada en la estabilidad en el empleo como principio fundamental (Méndez, 2009) donde los niveles de eficiencia técnica están muy disminuidos (solo 16 % de estos hospitales opera eficientemente) y una parte significativa de los recursos destinados a salud se desperdicia (Castro, 2007). La carrera dentro de las organizaciones todavía sigue ligada a los años de servicio y no a los méritos profesionales en el campo de la gerencia y la gestión. (Méndez, 2009).

Por su parte, corresponde explicar que, siendo este un sector fuertemente sindicalizado, los cambios impulsados por la reforma para consolidar la descentralización y los mecanismos de mercado en la gestión de las instituciones sanitarias (Lethbridge, 2004), excluyeron del proceso de reforma a las asociaciones gremiales, tanto profesionales como no profesionales (Lenz, 2007).

La reforma del sector salud en general carece de consideraciones sustanciales en cuanto al personal sanitario, nueva infraestructura, equipos y consumibles, lo cual es una gran limitación al momento de ejecutar cualquier proceso de cambio (Sepúlveda-Álvarez, 2004,).

Entre las críticas a la reforma se postulan el subir la inversión en salud del 7 % del PBI al 9 %, ya que se requieren mayores recursos y cobertura, porque falta personal (en la atención primaria, por ejemplo, falta el doble de médicos para cubrir la demanda) y médicos especialistas, hay escasez de insumos, la infraestructura es deficiente y los hospitales están desfinanciados. Se cuestiona el mal diseño estructural del sistema de financiamiento hospitalario. En relación a la propuesta del gobierno de que los hospitales pasen a ser auto gestionados, hay sectores, como el sindicato de estos profesionales, que se oponen a ello (FENPRUSS, 2010) argumentando que no están las condiciones dadas ya que hay un mal manejo de déficit de la ofertas y la incapacidad de modular la demanda por

parte de los gestores de la red. Por otra parte las exigencias en el sistema de salud son mayores y no se cuenta con recursos para garantizarle a la ciudadanía una atención en salud oportuna, eficiente y de calidad. (FENRUSS, 2010).

La reforma tampoco aborda la posibilidad de nuevas formas de gestión para los directivos de acuerdo al nuevo escenario, ni una planificación del desarrollo profesional (Martínez, 1998). No incluye un sistema de diagnóstico para determinar la necesidad de profesionales y técnicos en base a indicadores epidemiológicos y sanitarios, ni las exigencias que implica la puesta en práctica ya sea de las garantías en salud para los usuarios como de los cambios introducidos en la gestión y la autoridad sanitaria (Dreesch et al., 2005), a pesar de las fuertes demandas y críticas que se han podido ver en los medios de comunicación. Tampoco promueve una mejor combinación de destrezas en la formación de equipos para la gestión de las instituciones de salud (Buchan, 2000).

Los componentes de las estrategias para planificar la demanda, la movilidad profesional y la identificación de los factores que diferencian y afectan la productividad de los distintos tipos de trabajadores, siendo prioritarias en cualquier reforma dirigida a priorizar las intervenciones en salud y la autonomía de ciertos tipos de establecimientos sanitarios, también fueron rehusados en privilegio de la adopción de las garantías en salud para los usuarios. (Narasimhan , Brown, Pablos-Méndez, Adams, Dassault, et al., 2004)

La actual y difusa política de recursos humanos consiste en lineamientos desagregados entre las orientaciones para una nueva cultura organizacional, por un lado, y las responsabilidades y competencias para la gestión de los servicios de salud por el otro. (Méndez, 2009)

En el mismo orden de cosas, estudios recientes han dejado en evidencia una alta concentración de profesionales médicos en los grandes centros urbanos del país (Martínez, 1998) que condiciona un débil escenario para las instituciones hospitalarias al momento de definir sus estrategias de desarrollo a mediano y largo

plazo. Por otra parte, el sistema de salud también enfrenta una alta migración de profesionales entre las propias instituciones de provisión pública que compiten entre sí por atraer a los profesionales indispensables para cumplir con las metas sectoriales (Méndez, 2009), además de la ya mencionada migración de profesionales al sistema privado. (Universia, 2007; FENPRUSS, 2010)

Por estos resultados, algunos autores críticos (Martínez, 1998) y la misma Federación de Profesionales Universitarios de Servicios de Salud (FENPRUSS, sindicato que los nuclea) buscan discutir aspectos como el incremento de la eficiencia, el mejoramiento del desempeño, una mayor equidad en la distribución del recurso humano en los servicios, el desarrollo de políticas y capacidad de planificación y el desarrollar una nueva perspectiva sobre el recurso humano a través de la identificación de sus prioridades en los procesos de reforma sanitaria. (Méndez y Torres, 2010; FENPRUSS, 2009, 2010, 2011).

Considerando todo lo expuesto, la relación de los trabajadores con esta reforma quedo subsumida, por parte de los profesionales, a una oposición a las nuevas ideas impuestas, a la ausencia de nuevas capacidades administrativas y de gestión, y a la reticencia general de los trabajadores de la salud a los cambios (Dussault, 2003).

En este punto encontramos, al decir de Díaz de Quijano (1993), un orden organizativo donde los fines propuestos por la organización no son compartidos por todos sus miembros dando lugar a luchas de poder. Este es uno de los motivos por los cuales las variables propuestas a investigar (cultura de equipos de trabajo, estado del contrato psicológico, estresores, burnout, entre otros) adquieren dinámica y se influyen entre sí en las organizaciones de salud en donde trabajan los profesionales, pudiendo influenciar negativamente tanto al trabajador como al producto final de la organización.

El hecho de que estos profesionales tengan la posibilidad de organizarse a través de una institución sindical creada para dichos fines, les da la oportunidad de que

los objetivos de grupo puedan ser tramitados de mejor manera, bajo un orden de derechos y normativas legales.

Por tal motivo se considera imprescindible hacer una reseña de la Federación Nacional de Profesionales Universitarios de la Salud (FENPRUSS), organización sindical que nuclea a estos profesionales, y que caracteriza también el universo considerado para este estudio.

2.4.3 FENPRUSS

Los profesionales elegidos para esta investigación, además de ser trabajadores de instituciones de salud pública de Chile son también integrantes del sindicato que los nuclea denominado Federación Nacional de Profesionales Universitarios de los Servicios de Salud (en adelante FENPRUSS).

Los objetivos de esta organización sindical son mejorar las condiciones laborales de sus socios/as a través de la representación, defensa y reivindicación de sus demandas; exigiendo a las autoridades vigilar la inversión estatal para los servicios públicos de salud. Así, a través de su incidencia, procuran un mejor diseño e implementación de las políticas públicas, con énfasis en salud, previsión social, trabajo e igualdad de oportunidades; cautelando también la entrega de una atención de salud pública de calidad a la población (FENPRUSS, 2011)

Su visión se describe de esta manera según lo indica la página web que los representa:

“Ser la organización sindical más importante y reconocida del sector salud, tanto en Chile como en el Cono Sur; autónoma, transparente, democrática y pluralista, que luche por mejorar la calidad de vida de los/as trabajadores/as, tanto en su ciclo laboral como posterior a éste. Nuestros pilares fundamentales serán la vocación de servicio, las competencias profesionales y el compromiso por la salud pública.

Nuestro ideal, construir un movimiento sindical fuerte, solidario y unido que vele por la dignidad y el respeto de los/as trabajadores.” (FENPRUSS, 2011)

A la fecha de recogida de datos FENPRUSS contaba con aproximadamente 14000 afiliados (dato suministrado por FENPRUSS).

Corresponde destacar que FENPRUSS ha sido uno de los críticos más importantes a la reforma de salud mencionada en el apartado anterior aportando soluciones que han sido puestas sobre la mesa en el debate público denunciando las carencias y falencias de la reforma y el sistema público sanitario (FENPRUSS, 2010).

2.5 Integración de variables

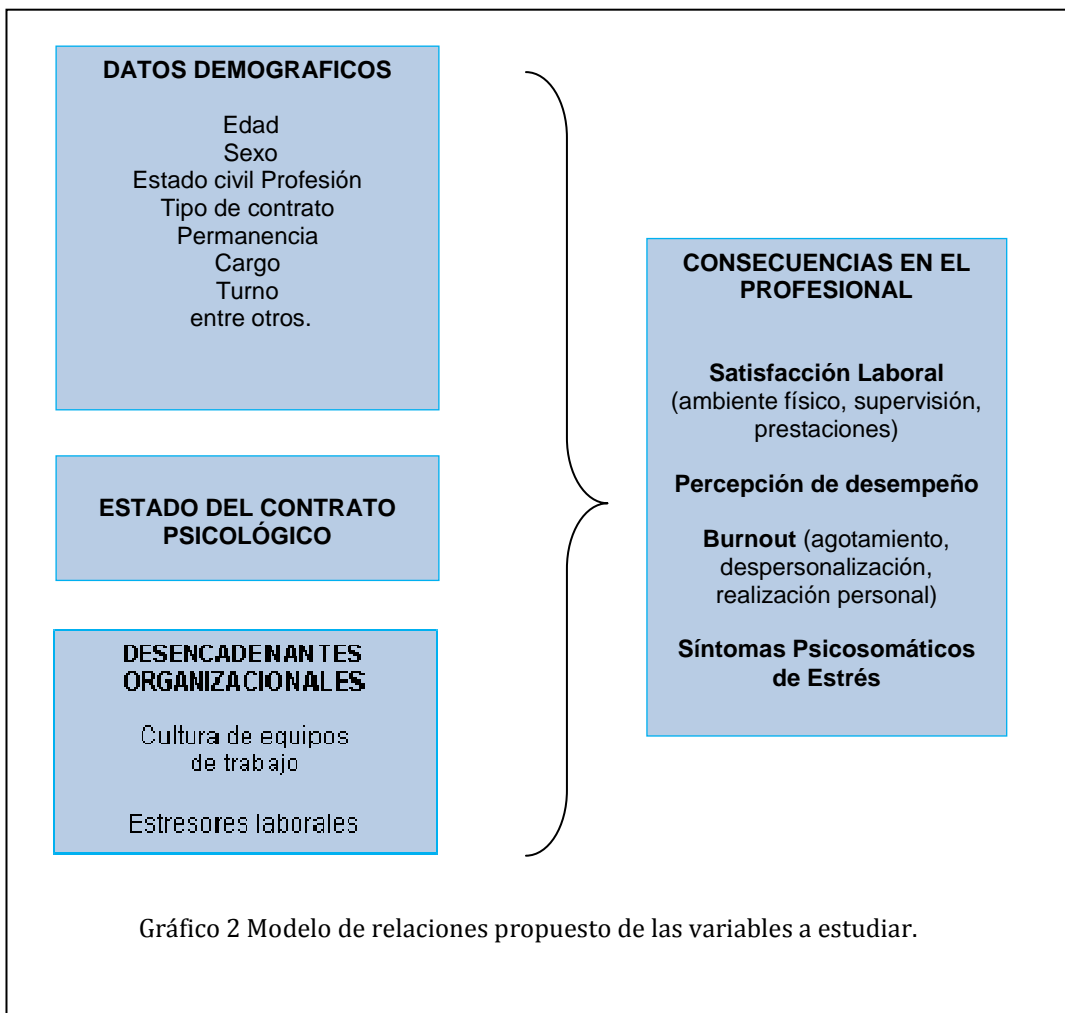
Para finalizar este marco teórico es imprescindible presentar un esquema del modelo teórico dinámico e integrador propuesto para la investigación de estos profesionales sindicalizados que se desempeñan en instituciones de salud pública de Chile, modelo que se centra en un estudio de CVL, según la relación del *estado del contrato psicológico* con distintos indicadores subjetivos y objetivos.

Los antecedentes de la investigación son los datos sociodemográficos de los profesionales, los que constituyen los indicadores objetivos. Estos indicadores, de acuerdo a los grupos que conforman, serán estudiados a la luz de la percepción del estado del contrato psicológico. Algunos de estos datos son profesión, sexo, edad, estado civil, tipo de contrato laboral, institución donde trabaja, entre otros.

A partir de tales antecedentes se propone un estudio descriptivo y correlacional de acuerdo a la percepción de los profesionales de la salud de los siguientes indicadores subjetivos: estado del contrato psicológico (siendo esta la variable central a estudiar) con los indicadores organizacionales (cultura de equipos de trabajo y estresores laborales) y los indicadores individuales (satisfacción laboral, percepción de desempeño, síntomas psicossomáticos de estrés y burnout.)

La revisión bibliográfica determina la relación entre las distintas variables a estudiar de manera que el gráfico 2 ilustra el modelo de relaciones dinámico e integrador del estado del contrato psicológico con los distintos indicadores objetivos y subjetivos que estudiaremos. De dicha revisión bibliográfica surgen algunos antecedentes de resultados de investigación que guían las hipótesis de este estudio.

Finalmente se propone un estudio de mediación de las variables del estado del contrato psicológico entre las variables organizacionales y las variables individuales del trabajador.



CAPITULO 3

METODOLOGIA

3.1 Muestra

La investigación propuesta es de tipo exploratorio descriptivo, de corte transversal, relacional y no experimental. Los datos fueron recogidos de enero a agosto del año 2009 y tuvo características de censo.

El universo considerado fueron los profesionales universitarios de servicios de salud de Chile que se desempeñan en instituciones de salud pública, (no fueron considerados aquellos profesionales de baja médica) y se encuentran afiliados a FENPRUSS a la fecha del levantamiento de datos. La totalidad de profesionales universitarios de servicios de salud de Chile que se desempeñan en instituciones de salud pública y están afiliados a FENPRUSS ascendían aproximadamente a 14000 a la fecha de diciembre de 2009 (dato proporcionado por FENPRUSS).

La técnica de recolección de datos será la de muestreo no probabilístico y para ello, se utilizará la siguiente fórmula proporcionada por Hernández, Fernández y Baptista (1991) para determinar poblaciones finitas:

$$N = \frac{Z^2 \times (P \times Q) \times N}{e^2 \times (N-1) + Z^2 \times (P \times Q)} =$$

Dónde:

Z: 1,96 corresponde a un valor de tabla normal para un nivel de confiabilidad del 95%

e: 0.05 corresponde a un margen de error del 5 %

N: 14000 tamaño poblacional

P: Q: 0.5 corresponde al caso en que se estima P con varianza máxima

De esta forma se obtiene un “N” igual a 374. Así el tamaño muestral queda determinado en 374 individuos, siendo este el número mínimo de observaciones que justifica la muestra. Finalmente fueron obtenidas 475 observaciones.

La tabla 1 resume la información de las frecuencias por región metropolitana y no metropolitana. 252 observaciones (53,1 %) corresponden a profesionales que desempeñan tareas en la región metropolitana y 117 (24,6 %) al resto del país (no metropolitana) (datos perdidos: 22,3 %).

	Región	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Metropolitana	252	53,1
	No metropolitana	117	24,6
Perdidos	Sistema	106	22,3
Total		475	100

Tabla 1 Distribución de los datos según región de trabajo.

Las tablas 2 y 3 detallan las instituciones en donde cumplen funciones los trabajadores de la muestra según región metropolitana o no metropolitana, y las frecuencias de profesionales por institución. En estas dos tablas no se registran los datos perdidos, sino en la tabla 1. Las siglas “d.p.” en la columna correspondiente a la institución donde trabaja indican que en esa región se recogieron observaciones pero que se perdieron los datos en relación a la institución donde se desempeñan los profesionales. Se desconoce la frecuencia específica por región de tales datos perdidos.

Los datos fueron levantados en los respectivos lugares de trabajo de los profesionales y también en una Asamblea General Nacional de afiliados al sindicato que los nuclea (FENPRUSS).

Región metropolitana: Santiago de Chile			Regiones no metropolitanas			
Institución donde trabaja	Frecuencia	Porcentaje	Región	Institución donde trabaja	Frecuencia	Porcentaje
Hosp. San Borja Arriaran	58	12,2	Tarapacá	d.p.	-	-
Hosp. Barros Luco Trudeaux	10	2,1	Antofagasta	d.p.	-	-
Hosp. Psiquiátrico	11	2,3	Coquimbo	Hosp. La Serena	3	,6
Dirección Atención Primaria	11	2,3		Hosp. Coquimbo	9	1,9
Hosp. Melipilla	6	1,4	Valparaíso	d.p.	-	-
Hosp. Posta Central	21	4,4	O'Higgins	d.p.	-	-
Hosp. Traumatológico	5	1,1	Maule	Hosp. Linares	15	3,2
Hosp. San Juan De Dios	17	3,6		Institución desconocida	24	5,1
Hosp. de Neurocirugía	9	1,9	Bio-bio	H. G. Benavente	30	6,3
Hosp. Salvador	9	1,9	Araucanía	Hosp. Temuco	5	1,1
Hosp. E. G. Cortes	25	5,3	De los Lagos	d.p.	-	-
Hosp. Buin	10	2,1	Aysén	p.m.	-	-
Hosp. El Pino	7	1,5	Magallanes	H. Punta Arenas	23	4,7
Hosp. San José	28	5,9	De Los Ríos	p.m.	-	-
Instituto de salud Publica	10	2,1	Arica	Host. Arica	8	1,7
Hosp. Sotelo del Rio	15	3,2	Atacama	d.p.	-	-
Total	252	53,1	Total		117	24,6

Tabla 2. Instituciones metropolitanas encuestadas.

Tabla 3. Instituciones no metropolitanas encuestadas.

Así, las instituciones donde se recogieron datos y la frecuencia resultaron ser las siguientes:

- Región metropolitana (Santiago de Chile): hospitales San Borja (12,2 %), Barros Luco Trudeux (2,1 %), Psiquiátrico (2,3 %), Melipilla (1,4 %), Posta Central (4,4 %), Traumatológico (1,1 %), San Juan de Dios (3,6 %), Neurocirugía (1,9 %), Salvador (1,9 %), E. G. Cortés (5,3 %), Buin (2,1 %), El Pino (1,5 %), San José (5,9 %), Sotelo del Rio (3,2 %), Instituto Dirección de Atención Primaria (2,3 %) e Instituto de Salud Pública (2,1 %).
- Regiones no metropolitanas: hospitales La Serena (0,6 %), Coquimbo (1,9 %), Linares (3,2 %), Gran Benavente (6,3 %), Temuco (1,1 %), Punta Arenas (4,7

%), Arica (1,7 %). En la región del Maule se recogieron además un total de 5,1 % de una o varias instituciones de asistencia de salud pública cuyo/s nombre/s no se registraron (desconocido).

El resto de los datos sociodemográficos recogidos de la totalidad de la muestra se informan en las tablas 4.1 y 4.2 y se distribuyeron de la siguiente forma:

La totalidad de los encuestados son profesionales universitarios de la salud que trabajan en organizaciones públicas de servicios de salud en Chile y se encuentran sindicalizados.

Los lugares de residencia de los encuestados se distribuyen de la siguiente manera: 54,3 % metropolitana, 9,9 % Maule, 6,5 % Bio-Bio, 4,6 % Coquimbo, 4,6 % Magallanes, 4,4 % Araucanía, 4,2 % Tarapacá, 1,7 % Arica, 1,5 % Valparaíso, 0,8 % Antofagasta, 0,6 % Bernardo O'Higgins, 0,4 % de los Lagos, 0,4 % De los Ríos, 0,2 % Aysén (d. p. 5,7 %).

Según el sexo 25,6 % son de sexo masculino y 73,1 % femenino (d. p. 1,3 %).

De acuerdo a su rango de edad 15,4 % tienen 30 o menos años; 28,5 % entre 31 y 41, 28,2 % entre 42 y 52, y 26,3 % \geq 53 (d. p. 1,5 %).

La distribución de la muestra según su estado civil indica que 34,5 % son solteros, 46,7 % casados, 13,7 % separados o divorciados y 3,4 % otro estado civil (d. p. 1,7 %).

De acuerdo a la cantidad de hijos se constata que 64 % tiene hijos, mientras que 33,9 % no tiene hijos (d.p.: 2,1 %).

La cantidad de hijos se distribuye de la siguiente forma: 33,9 % no tiene hijos, 13,7 % tiene 1 hijo, 19,6 % tiene 2 hijos y 15,8 % tiene entre 3 y 6 hijos (d. p.: 17,1 %).

Datos	Distribución		Frecuencia	Porcentaje
Profesionales universitarios de la salud	Validos	Trabajan en organizaciones públicas de salud en Chile, y se encuentran sindicalizados.	475	100
	Perdidos Sistema		0	0
	Total		475	100
Lugar de residencia	Validos	Santiago de Chile	258	54,3
		Maule	47	9,9
		Bio-Bio	31	6,5
		Coquimbo	22	4,6
		Magallanes	22	4,6
		Araucanía	21	4,4
		Tarapacá	20	4,2
		Arica	8	1,7
		Valparaíso	7	1,5
		Antofagasta	4	,8
		O'Higgins	3	,6
		De los Lagos	2	,4
		De los Ríos	2	,4
		Aysén	1	,2
	Perdidos Sistema		27	5,7
Total			475	100,0
Sexo	Validos	Hombre	122	25,6
		Mujer	347	73,1
	Perdidos sistema		6	1,3
Total		475	100	
Edad	Validos	<= 30	73	15,4
		31-41	136	28,5
		42-52	134	28,2
		>=53	125	26,3
	Perdidos sistema		7	1,5
Total		475	100,0	
Estado civil	Validos	Soltero	164	34,5
		Casado	222	46,7
		Separado o Divorciado	65	13,7
		Otro	16	3,4
	Perdidos sistema		8	1,7
Total		475	100,0	
Hijos	Validos	Si	304	64,0
		No	161	33,9
	Perdidos sistema		10	2,1
Total		475	100	
N° hijos	Validos	0	161	33,9
		1	65	13,7
		2	93	19,5
		>=3	75	15,8
	Perdidos sistema		81	17,1
Total		475	100,0	
Situación laboral	Validos	Empleado	460	96,8
		En paro (desempleado)	1	0,3
	Perdidos sistema		14	2,9
Total		475	100	
Calidad jurídica de los contratos	Validos	Titular	257	54,1
		No titular (Contrata y Honorarios)	210	44,2
	Perdidos sistema		8	1,7
Total		475	100	
Horas de trabajo semanales	Validos	<= 40	24	5,1
		> 40	401	84,4
	Perdidos sistema		50	10,5
Total		475	100,0	

Tabla 4.1 Distribución socio demográfica de la muestra

Datos	Distribución		Frecuencia	Porcentaje	
Profesionales	Validos	de asistencia física	366	77,1	
		de asistencia social	76	16,0	
		Otros	16	3,3	
	Perdidos sistema		17	3,6	
	Total		475	100,0	
Cargo		Profesional	317	66,7	
		Jerárquico	62	13,1	
	Perdidos sistema		96	20,2	
	Total		475	100,0	
Horario laboral	Validos	Diurno	140	29,5	
		Rotativos	200	42,1	
		Otros	48	10,1	
	Perdidos sistema		87	18,3	
	Total		475	100,0	
Permanencia laboral	Validos	<= 15 años	255	53,7	
		>15 a 30 años inclusive	134	28,2	
		>30 años	61	12,8	
	Perdidos sistema		25	5,3	
	Total		475	100,0	
Personal a cargo	Validos	Si	370	77,9	
		No	94	19,8	
	Perdidos sistema		11	2,3	
	Total		475	100,0	
Otra actividad remunerada	Validos	Si	130	27,4	
		No	236	49,7	
	Perdidos sistema		109	22,9	
	Total		475	100,0	
Cual otra actividad remunerada realiza	Validos	No realiza actividad remunerada	236	49,7	
		Profesionales de asistencia física directa	23	4,8	
		Profesionales de asistencia social	3	0,6	
		Docencia	20	4,2	
		Otra	7	1,5	
	Perdidos		186	39,2	
	Total		475	100	
Licencia médica en los últimos 12 meses	Validos	Si	243	51,2	
		No	219	46,1	
	Perdidos sistema		13	2,7	
	Total		475	100,0	
N° licencias medicas	Validos	0	219	46,2	
		1	135	28,4	
		2	59	12,4	
		3 a 11	30	6,3	
	Perdidos sistema		32	6,7	
	Total		475	100,0	
Motivo de licencias médicas	Validos	Motivo 1	No usufructuó	219	46,1
			Físico	219	46,1
		Psicológico	15	3,2	
			Perdidos sistema		241
	Total	Motivo 2	No usufructuó	219	46,1
			Físico	21	4,4
		Psicológico	15	3,2	
			Perdidos sistema		220
Total		475	100,0		

Tabla 4.2 Distribución socio demográfica de la muestra

En cuanto a la situación laboral de los profesionales se informa que 96,8 % de la muestra están empleados y 0,3 % en situación de paro (d. p.: 2,9 %).

La calidad jurídica de los contratos laborales es la siguiente: 54,1 % son titulares, 44,2 % no son titulares (contrata y honorarios) (d. p. 1,7 %).

La cantidad de horas de trabajo semanales se distribuye como se explica: 5,1 % trabaja entre 1 y 40 horas semanales en la institución, mientras que 84,4 % trabajan más de 40 horas semanales (d. p. 10,5 %).

Las profesiones de los encuestados son las siguientes: 77,1 % son los profesionales de asistencia física directa (médicos, enfermeros, odontólogos, matrona, kinesiólogo, reanimador), 16 % son profesionales del área social o reeducadores (psicólogos, asistentes sociales, nutricionistas, terapeutas ocupacionales, educador de párvulos y fonoaudiólogos.) y 3,3 % se distribuyen entre otros profesionales (como ser ingenieros, bioquímicos, estadistas, administradores, etc.) (d.p. 3,6 %)

La distribución de los profesionales por cargo indica que 66,7 % de los profesionales desempeñan un cargo relativo a su profesión, 13,1 % indican ocupar un cargo jerárquico como supervisor, encargado, coordinador, jefe o director. (d. p. 20,2 %)

La distribución de turnos laborales entre los profesionales resultó la siguiente: 29,5 % cumplen funciones en el turno diurno (horario fijo de 8 a 17 horas de lunes a viernes), 42,1 % en turnos de horarios variables o rotativos, y 10,1 % cumplen funciones en otros horarios (por ejemplo, sin turno fijo, entre otros) (d. p. 18,3 %).

La permanencia laboral se distribuyó de la siguiente forma: 53,7 % tienen una permanencia menor o igual a 15 años, 28,2 % entre más de 15 años y 30 años inclusive y 12,8 % más de 30 años (d. p. 5,3 %).

Los profesionales encuestados con personal a cargo son el 77,9 %, contra 19,8 % que no tiene personal a cargo (d. p. 2,3 %).

Los profesionales que indicaron realizar actividad remunerada en más de un recinto (es decir que poseen otro trabajo remunerado) son el 27,4 % de los encuestados, mientras que 49,7 % indican no realizar actividad remunerada en más de un recinto. (d. p. 22,9 %)

Los profesionales que informan haber usufructuado de licencia médica en los últimos doce meses son 51,2 %. Quienes informan no haberla usufructuado son 46,1 % (d. p. 2,7 %).

La cantidad de licencias médicas usufructuadas por los primeros (es decir quienes declararon haber estado de baja médica) en los últimos 12 meses es la siguiente: 46,1 % no han usufructuado de licencia médica, 28,4 % de la totalidad de la muestra ha usufructuado de solo una, 12,4 % de 2 licencias médicas y 6,3 % ha usufructuado entre 3 y 11 licencias médicas (d.p.: 6,7 %)

Finalmente se informa de los dos principales motivos de las licencias médicas declarados. Los primeros o principales motivos fueron físicos (afectando a 46,1 % de los encuestados), y luego psíquicos (afectando a 3,2 %) (d. p. 4,6 %). Aquellos trabajadores que reportan más de un motivo de baja médica indican en esta segunda instancia, como principales motivos también los físicos (afectando a 4,4% de los encuestados), siguiéndole los motivos psíquicos (3,2 %). (d. p. indica aquellos que si usufructuaron pero que no dieron un segundo motivo: 46,3 %).

3.2 Técnica de recolección y tratamiento de los datos

Para este estudio se utilizó solo metodología cuantitativa. Para recoger dichos datos se utilizaron instrumentos suministrados en forma de encuestas a los integrantes de la muestra, los que se exponen en el anexo 1. Dichos instrumentos evalúan: estado del contrato psicológico, estresores laborales, cultura de equipos

de trabajo, satisfacción laboral, síntomas psicossomáticos de estrés, burnout, y desempeño percibido. También fueron administradas en los cuestionarios algunas preguntas de interés para FENPRUSS, las que no conformaban ninguna escala, y cumplían el único objetivo de exploración descriptiva para los patrocinantes. Dichos resultados no son de interés de esta investigación, por lo cual no serán expuestos aquí. El anexo 1 muestra la estructura de los cuestionarios tal cual fueron presentados, con todos los ítems. Los cuestionarios fueron distribuidos por FENPRUSS y auto-administrados por los individuos de la muestra.

En el caso de los resultados de los tests (no de los datos socio demográficos) los datos perdidos fueron sustituidos por la media de la serie, ya que en ningún caso significaban porcentajes muy importantes, ni generaban gran variabilidad en los resultados. Luego el método seguido para obtener los resultados consistió en sumar las puntuaciones obtenidas de todos los ítems que pertenecen a cada escala (o sub escala) y dividir el resultado por el número de ítems de cada escala (o sub escala). Por ejemplo, para obtener la puntuación en la sub escala agotamiento que evalúa burnout se sumó cada una de las puntuaciones directas obtenidas en cada ítem perteneciente a la sub escala agotamiento y se dividió por 9 que es el número total de ítems que conforma la sub escala. Hay que repetir esta operación para cada una de las sub escalas o escalas y para cada uno de los sujetos a los que se ha administrado el instrumento de medida.

Los datos se analizaron en principio a partir de mediciones de estadística descriptiva, para lo que se utilizó el programa estadístico SPSS y planilla de cálculo EXEL. Se realizó análisis factorial exploratorio para los instrumentos de estado del contrato psicológico (para continuar el proceso de validación que ya había comenzado en un piloteo previo), cultura de equipos de trabajo (el cual comenzaba el proceso de validación), estresores laborales, síntomas psicossomáticos de estrés y percepción de desempeño (estas tres últimas escalas porque habían sido validadas en muestras de pilotos de aeronaves y en esta investigación se adaptó a una muestra de profesionales de la salud, es decir, a una muestra con características distintas a aquellas en la cual había sido validado). Este estudio

permitió agrupar las variables en factores, descartando en algunos casos ítems y definiendo la estructura del instrumento. Al resto de los instrumentos, los cuales ya estaban previamente validados en variadas muestras, no se les realizó un análisis factorial.

Para el resto de los estudios al estado del contrato psicológico planteados en los objetivos se realizaron anovas, correlaciones parciales y modelos de regresión lineal, estos últimos ajustados para evitar presentar problemas de multicolinealidad, los que se explican al presentar los resultados.

A continuación se describen en detalle los instrumentos utilizados para la recolección de datos.

3.2.1 Instrumentos utilizados

3.2.1.1. Estado del contrato psicológico

El instrumento propuesto para este estudio, evalúa la percepción que tienen los empleados sobre el estado del contrato psicológico que compete gestionar al empleador. En otras palabras, mide la percepción de los individuos respecto al cumplimiento de los compromisos contractuales adquiridos por la organización, así como también de la justicia y la confianza para con los empleados. Los ítems se construyeron en base a los tres elementos o dimensiones que componen el estado del contrato psicológico y un listado de la relación de intercambio laboral especialmente destacada en la literatura (Robinson, 1996): remuneración, reajustes salariales, puntualidad en los pagos, estabilidad laboral, promoción y ascensos, capacitación y desarrollo. En relación a los ítems que evalúan justicia, corresponde destacar que en el instrumento se propuso evaluar la percepción de justicia global, y no de forma específica los tipos de justicia de la taxonomía habitualmente empleada (distributiva, de procedimientos, interaccional e informativa) por lo que esta medida debe considerarse como una escala de justicia global. El cuestionario fue previamente piloteado en una muestra de 500

trabajadores dependientes de la ciudad de Talca (Chile). En dicha primera etapa el constructo finalmente resultó con 14 ítems y mostró altos niveles de fiabilidad (Alfa de Cronbach: ,886) (Aguirre y Vauro, 2007). Con esta tesis doctoral se profundiza en su proceso de validación. El instrumento se propone con 14 ítems y presenta una escala de respuesta tipo likert de 5 puntos, la que va desde (1) “muy de acuerdo” hasta (5) “muy en desacuerdo”. La cantidad de ítems propuestos para la medición de cada una de las 3 subescalas son los siguientes: confianza es medida por los ítems 1 a 3 (3 ítems); justicia se evalúa en los ítems 4 a 8 (5 ítems) y cumplimiento del trato evaluada en los ítems 12 a 17 (6 ítems). El único ítem a invertir es el 7. Los datos normativos para la corrección de las puntuaciones han sido establecidos como indica en la tabla 5:

Puntaje	Justicia	Confianza	Cumplimiento del trato
[1,00-1,75[Muy de acuerdo	Muy de acuerdo	Muy de acuerdo
[1,75-2,50[De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
[2,50-3,50[Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo
[3,50-4,25[En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
[4,25-5,00]	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo

Tabla 5 Normas para la corrección del test estado del contrato psicológico

Si bien la escala de puntaje likert va de (1) “muy de acuerdo” a (5) “muy en desacuerdo”, los intervalos acordados para interpretar la escala los organizamos de la siguiente forma:

[1,00-1,75[[1,75-2,50[[2,50-3,50[[3,50-4,25[[4,25-5,00]

La simbología propuesta significa lo siguiente:

[El intervalo no incluye el número puesto anteriormente al símbolo. Ejemplo: [1-1,75[, significa que incluye el 1 pero el 1,75 queda fuera. El nº 1,74999 si estaría considerado, pero el 1,75 no.

] El intervalo incluye el número puesto anteriormente al símbolo. Ejemplo: [4,25-5] significa que incluye tanto el 4,25 como el 5

Esta simbología es la misma que se usará para describir los intervalos de todos los instrumentos de esta investigación.

3.2.1.2 Cultura de equipos de trabajo.

Como se dijo en el apartado del marco teórico referido a la propuesta de medición de la cultura de equipos de trabajo, en una primera instancia se propuso para este estudio el método de calibrado diseñado por Alonso y Sánchez (1999) para evaluar la cultura de estos equipos, la que plantea que los datos obtenidos del criterio de comunalidad deben ser contrastados con los datos obtenidos del criterio de potencia cultural, como procedimiento metodológico para la evaluación de los desajustes entre el estado actual y el ideal de la cultura de los equipos. Dicho estudio finalmente no pudo ser abordado por razones de funcionalidad de los grupos de trabajo considerados en la muestra, ya que fue imposible coordinar con los trabajadores las entrevistas y los grupos focales para el recogimiento de datos cualitativos, por problemas básicamente de horarios de los trabajadores. En tal sentido se procedió solo a una exploración descriptiva de la cultura de equipos a partir de metodología cuantitativa y el criterio de comunalidad, evidenciando en qué medida las 4 categorías de valores culturales que se propuso medir, están presentes en su equipo laboral, de acuerdo a la percepción de los trabajadores.

El instrumento a utilizar ha sido diseñado por Vauro y Aguirre (2008) y evalúa la cultura actual de equipo de trabajo. Tiene cinco opciones de respuesta propuestos en una escala likert de 5 puntos que va de (1) “muy de acuerdo” a (5) “muy en desacuerdo”. La primera evaluación estadística del test para el proceso de validación se inicia recién con esta tesis doctoral, ya que es esta la primera muestra a la cual se le pasa el cuestionario. La escala se propone con 25 ítems los cuales pretenden respectivamente evaluar las siguientes sub escalas: cohesión y uniformidad de valores (ítems 1 a 7); dinámica grupal y orientación a la tarea (ítems 8 a 15, 20 y 25); adecuación persona/equipo/ambiente (ítems 21 a 24) y

permanencia (ítems 16 a 19). Los ítems a invertir para hacer la corrección de las puntuaciones serían los ítems: 6, 14, 16, 17, 18 y 19.

Los datos normativos para la corrección de las puntuaciones han sido establecidos de la forma que indica la tabla 6:

Puntaje	Cohesión y uniformidad de valores	Dinámica grupal y orientación a la tarea	Adecuación Persona/Equipo/Ambiente	Permanencia
[1,00-1,75[Muy de acuerdo	Muy de acuerdo	Muy de acuerdo	Muy de acuerdo
[1,75-2,50[De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
[2,50-3,50[Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo
[3,50-4,25[En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
[4,25-5,00]	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo

Tabla 6 Normas para la corrección del test de cultura de equipos de trabajo

3.2.1.3. Estresores laborales

De acuerdo a las investigaciones realizadas por Aguirre (2006-2008), los estresores de orden laboral pueden ser evaluados con un instrumento que identifica los desencadenantes del estrés laboral a partir de la percepción de los trabajadores. Dicho instrumento denominado originariamente “Instrumento de medición de estrés laboral para pilotos” ha sido validado en otras investigaciones en muestras de pilotos de aeronaves comerciales (Aguirre, 2006; Aguirre et al., 2008). En dicha validación la estructura del instrumento resultó con 5 factores correspondientes a las 5 dimensiones teóricas que se indica en la teoría y con 32 ítems, quedando de la siguiente manera: relaciones interpersonales en el trabajo (8 ítems), relación trabajo familia (6 ítems), factores organizacionales (9 ítems), factores del ambiente físico (8 ítems) y contenidos y demandas del trabajo (1 ítems).

Esta es la primera vez que los ítems se adaptan a una muestra de profesionales distintos a los pilotos, por ello se propone que sea pasado con 43 ítems (los ítems validados en dicha muestra, mas algunos que fueron originalmente extraídos en el proceso de validación a pilotos, pero que se adaptan a las características

profesionales de esta muestra), a los efectos de abrir un proceso de validación del instrumento en muestras diferentes. Los ítems son frases afirmativas que deberán ser respondidas mediante una escala likert de 5 puntos cuyas alternativas de respuesta van de (1) “muy de acuerdo” a (5) “muy en desacuerdo”. Los ítems a invertir son: 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 15, 16, 17.

Los datos normativos para la corrección de las puntuaciones han sido establecidos de la siguiente forma según lo indica la tabla 7:

Puntaje	Relaciones interpersonales	Contenidos y demandas del trabajo	Factores del ambiente físico	Factores organizacionales	Relación trabajo -familia
[1,00-1,75[Muy de acuerdo	Muy de acuerdo	Muy de acuerdo	Muy de acuerdo	Muy de acuerdo
[1,75-2,50[De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
[2,50-3,50[Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo
[3,50-4,25[En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
[4,25-5,00]	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo

Tabla 7 Normas para la corrección del test estresores laborales

3.2.1.4 Satisfacción laboral

Después de una vasta investigación considerando los fundamentos psicológicos y laborales de la satisfacción y la insatisfacción en las organizaciones laborales José Luís Meliá y José María Peiró diseñaron en la década de los 1980 los cuestionarios de satisfacción laboral S10/12, S20/23 y S4/82.

El cuestionario S10/12, (Meliá y Peiró, 1998), el que se propone para esta medición, permite una administración rápida y poco costosa para evaluar satisfacción laboral. Este instrumento ha sido debidamente validado por sus autores en reiteradas ocasiones (Meliá y Peiró, 1989). Consta de tan sólo 12 ítems y se conforma de tres factores: satisfacción con la supervisión (ítems 5 a 10), satisfacción con el ambiente físico (ítems 1 a 4) y satisfacción con las prestaciones (ítems 11 y 12), sin tener que invertir ningún ítem a la hora de hacer la corrección de puntuaciones del test. La escala original presenta una escala de respuesta tipo

likert de 7 puntos, la que va desde (1) “muy insatisfecho” hasta (7) “muy satisfecho”. A los efectos de suministrar la escala a la muestra del estudio que aquí se plantea se propone un estilo de respuesta con escala likert de 5 puntos la que va de (1) “muy insatisfecho” a (5) “muy satisfecho”. Se informa que en esta tesis para el instrumento de satisfacción laboral (y también para el de burnout) la puntuación de la escala likert se presenta en sentido inverso al resto de las escalas para evitar la mecanización o automatización en las respuestas. Si bien el efecto de esta estrategia no afecta los resultados descriptivos y de anovas, a la hora de leer los resultados de correlaciones entre los distintos tests, y los betas de los modelos de regresión, todos los signos de los resultados de satisfacción laboral deben interpretarse de forma invertida.

Los datos normativos para la corrección de las puntuaciones han sido establecidos de la forma que indica la tabla 8:

Puntaje	Satisfacción Laboral		
	Ambiente físico	Supervisión	Prestaciones
[1,00-1,75[Muy insatisfecho	Muy insatisfecho	Muy insatisfecho
[1,75-2,50[Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho
[2,50-3,50[Ni satisfecho ni insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho
[3,50-4,25[Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
[4,25-5,00]	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho

Tabla 8 Normas para la corrección del test satisfacción laboral

3.2.1.5 Percepción de desempeño.

Para evaluar la percepción de desempeño de los profesionales se usó el instrumento de 2 ítems construido y validado por Aguirre (2006). Esta escala de solo una dimensión fue usada originariamente para evaluar percepción de desempeño en pilotos de aeronaves comerciales. En esta tesis los ítems se adaptaron por primera vez para evaluar una muestra de profesionales que no son pilotos. Dicho instrumento se responde mediante una escala likert de 5 puntos que va de “muy de acuerdo” (1) a “muy en desacuerdo” (5). Los datos normativos para

la corrección de las puntuaciones han sido establecidos como indica la tabla 9. La puntuación de los ítems no se invierte a la hora de calcular los resultados.

Puntaje	Percepción de desempeño
[1,00-1,75[Muy de acuerdo
[1,75-2,50[De acuerdo
[2,50-3,50[Parcialmente de acuerdo
[3,50-4,25[En desacuerdo
[4,25-5,00]	Muy en desacuerdo

Tabla 9. Normas para la corrección del test percepción de desempeño.

3.2.1.6 Síntomas psicossomáticos de estrés

Es posible hacer una evaluación de la activación fisiológica de las respuestas de estrés. En tal sentido se construyó un cuestionario que recoge información de síntomas psicossomáticos de estrés. Dicho cuestionario validado en estudios anteriores para muestras de pilotos de aeronaves comerciales (Aguirre, 2006) abre en esta tesis su proceso de validación para muestras distintas a aquella para la cual fue creado. Consta de diez ítems con frases afirmativas relativas a la percepción del individuo de los síntomas de estrés. Tales ítems deben responderse con una sola alternativa de respuesta de una escala likert de 5 puntos, respuesta que van de “muy de acuerdo” (1) a “muy en desacuerdo” (5). La escala no tiene ítems a invertir. Los datos normativos para la corrección de las puntuaciones han sido establecidos de la manera que indica la tabla 10:

Puntaje	Síntomas psicossomáticos de estrés
[1,00-1,75[Muy de acuerdo
[1,75-2,50[De acuerdo
[2,50-3,50[Parcialmente de acuerdo
[3,50-4,25[En desacuerdo
[4,25-5,00]	Muy en desacuerdo

Tabla 10. Normas para la corrección del test síntomas psicossomáticos de estrés.

3.2.1.7 Burnout

La escala que se propone para la medición de burnout en éste estudio es el Maslach Burnout Inventory, inventario validado y estandarizado por Maslach y

Jackson (1981). Dicho cuestionario mide la frecuencia e intensidad de ésta patología, consta de 22 ítems en total y en él se pueden diferenciar 3 escalas: agotamiento emocional (ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), despersonalización (o cinismo) (ítems 5, 10, 11, 15 y 22) y realización personal (o eficacia profesional) (ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21). La escala original utiliza un sistema de puntuación tipo likert de 7 puntos que va de (0) “nunca” a (6) “diariamente”. A los efectos de adaptarla a la población chilena se estableció una escala likert de 6 puntos, la que va de (1) “ninguna vez al día” a (6) “todos los días” (ítems a invertir: ninguno). Se informa que para este instrumento de burnout (al igual que en el instrumento de satisfacción laboral) la puntuación de la escala likert se presenta en los instrumentos en sentido inverso al resto de las escalas para evitar la mecanización o automatización en las respuestas. Si bien el efecto de esta estrategia no afecta los resultados descriptivos y de anovas, a la hora de leer los resultados de correlaciones entre los distintos tests, y los betas de los modelos de regresión, todos los signos de los resultados de satisfacción laboral deben interpretarse de forma invertida.

Los puntos de corte establecidos para ésta escala likert fueron determinados como indica la tabla 11:

Puntaje	Agotamiento	Despersonalización	Realización Personal
[1-2[Muy bajo	Muy bajo	Muy bajo
[2-3[Bajo	Bajo	Bajo
[3-4[Medio	Medio	Medio
[4-5[Alto	Alto	Alto
[5-6]	Muy alto	Muy alto	Muy alto

Tabla 11 Normas para la corrección del test de burnout (MBI-GS)

La teoría determina (Maslach y Jackson, 1981) que altos niveles de agotamiento y despersonalización unidos a bajos niveles de realización personal indican que los individuos padecen burnout. En tal sentido aquellos individuos que registran tanto en la escala de despersonalización como de agotamiento puntajes entre [4 y 6] a la vez que puntajes en la escala de realización personal de entre [1 y 3[padecen burnout.

Si bien es reconocido que los procesos patológicos tienen carácter dinámico y si además no existe en la organización un proceso de intervención que atenúe los estresores y genere políticas de prevención del estrés y burnout es posible predecir que en tales condiciones cierto porcentaje de individuos puede enfermar.

De acuerdo con ello Fidalgo (2012) indica que se pueden establecer niveles de prevalencia del síndrome de burnout, identificando aquellos casos en que hay plena presencia de este indicador y también niveles críticos que pueden desencadenar el síndrome en corto plazo. En tal sentido para este trabajo se establecieron puntajes entre las escalas que indican los criterios para discriminar estos casos críticos. Los criterios han sido los que describe la tabla 12 como sigue:

Profesionales en riesgo	Agotamiento	Despersonalización	Realización personal
Nivel critico	[3 y 6]	[3 y 6]	[3 y 4]
Nivel critico	[3 y 6]	[3 y 4]	[1 y 4]
Nivel critico	[3 y 4]	[3 y 6]	[1 y 4]

Tabla 12 Normas identificatorias de casos cercanos a contraer burnout.

La tabla 12 abarca todos aquellos casos en que dos de las escalas tendrían su puntaje en niveles de burnout y una en nivel medio; una de las escalas tendría su puntaje en nivel de burnout y las otras dos en nivel medio; o las tres escalas tendrían su puntaje en nivel medio.

3.3 Hipótesis.

De acuerdo a la revisión bibliográfica efectuada se plantean las siguientes hipótesis en torno al estado del contrato psicológico (percepción de justicia, confianza y cumplimiento del trato).

En relación a las variables socio demográficas se plantea:

1. Las categorías intergrupales definidas por las distintas variables sociodemográficas a estudiar influyen en el estado del contrato psicológico

1a. La categoría Cargo (refiere a la jerarquía laboral: supervisor / encargado/ coordinador, jefe, y director/subdirector) influye significativamente en las tres dimensiones del estado del contrato psicológico.

En relación al estudio de las variables del estado del contrato psicológico como variables a explicar, se intentará probar que:

2. La cultura de equipos de trabajo influye positivamente en el estado del contrato psicológico:

2a La variable Dinámica grupal y orientación a la tarea influye positivamente en el estado del contrato psicológico.

2b. La variable Adecuación persona/equipo/ambiente influye positivamente en el estado del contrato psicológico,

2c. La variable Cohesión y uniformidad de valores influye positivamente en el estado del contrato psicológico.

2d. La variable Permanencia influye positivamente en el estado del contrato psicológico.

3- Los estresores laborales influyen negativamente en el estado del contrato psicológico:

3a. La variable Factores del ambiente físico influye negativamente en el estado del contrato psicológico.

3b. La variable Relaciones interpersonales influye negativamente en el estado del contrato psicológico.

3c. La variable Relación trabajo-familia influye negativamente en el estado del contrato psicológico.

3d. La variable Factores organizacionales influye negativamente en el estado del contrato psicológico.

3e. La variable Contenidos y demandas del trabajo influye negativamente en el estado del contrato psicológico

En relación al estado del contrato psicológico como variables explicativas se plantean las siguientes hipótesis:

4- El estado del contrato psicológico influye positivamente en la satisfacción laboral:

4a. El estado del contrato psicológico influye positivamente en la Satisfacción con el ambiente físico.

4b. El estado del contrato psicológico influye positivamente en la Satisfacción con la supervisión.

4c. El estado del contrato psicológico influye positivamente en la Satisfacción con las prestaciones.

5- El estado del contrato psicológico influye positivamente en la Percepción de desempeño.

6. El estado del contrato psicológico influye de forma negativa en los síntomas psicossomáticos de estrés.

7. El estado del contrato psicológico influye de forma negativa en el burnout:

7a. El estado del contrato psicológico influye de forma negativa en el Agotamiento.

7b. El estado del contrato psicológico influye de forma negativa en la Despersonalización.

7c. El estado del contrato psicológico influye de forma positiva en la Realización personal.

En relación a las tres dimensiones estado del contrato psicológico como variables mediadoras entre las variables organizacionales y las variables del trabajador se plantean las siguientes hipótesis:

8. El estado del contrato psicológico en su totalidad se constituye como mediador entre las variables organizacionales (dimensiones de cultura de equipos o de estresores laborales) y las variables individuales del trabajador (dimensiones de satisfacción laboral, de burnout, desempeño percibido o síntomas psicósomáticos de estrés).

8a. La percepción de justicia se constituye como mediadora entre las variables organizacionales y las variables del trabajador

8b. La percepción de confianza se constituye como variable mediadora entre las variables organizacionales y las variables del trabajador

8c. La percepción de cumplimiento del trato se constituye como variable mediadora entre las variables organizacionales y las variables del trabajador.

CAPITULO 4

RESULTADOS

Los análisis que a continuación se desarrollan son los siguientes:

1. Análisis de los instrumentos:

- Análisis factorial.
- Análisis de fiabilidad

2. Resultados descriptivos:

- Tabla descriptiva de medias y desviaciones típicas
- Estado del contrato psicológico
- Indicadores organizacionales: cultura de equipos de trabajo y estresores laborales.
- Indicadores individuales del trabajador: satisfacción laboral, percepción de desempeño , burnout y síntomas psicosomáticos de estrés

3. Resultados bivariados:

- Correlaciones entre dimensiones de tests.
- Anovas

4. Modelos de regresión lineal y estudio de mediación

- Modelos de regresión lineal
- Estudio de mediación del estado del contrato psicológico.

4.1. Análisis de los instrumentos: análisis factorial, análisis de fiabilidad.

4. 1. 1. Análisis factorial

Se realizó un análisis factorial a las escalas que estaban en proceso de validación, como son estado del contrato psicológico, cultura de equipos de trabajo, o aquellas que se probaban por primera vez a una muestra de estas características como ser las escalas de: estresores laborales, síntomas psicósomáticos de estrés y percepción de desempeño. Se utilizó como método de extracción el de análisis de componentes principales con rotación varimax. El peso factorial de corte fue de 0.40. A continuación se desarrollan los análisis realizados a cada uno de estos instrumentos.

Estado del contrato psicológico

El análisis arrojó 4 factores predominantes. Luego se consideraron los 3 de más peso, que se relacionaban teóricamente con las dimensiones propuestas, y así quedaron incluidos para el análisis los tres primeros que explican en su conjunto un 57,834 % de la varianza total. Por tanto los resultados son los siguientes, como lo informa la tabla 13:

Dimensión	Factor	% de la varianza explicada	Variable (ítem)	Peso factorial
Cumplimiento del trato	I	36,221	12	,811
			13	,796
			14	,829
			15	,698
			16	,516
			17	,407
Confianza	II	13,306	1	,843
			2	,820
			3	,746
Justicia	III	8,307	4	,574
			5	,814
			6	,834
			8	,540

Tabla 13. Análisis factorial. Instrumento estado del contrato psicológico

De los ítems propuestos para esta escala se eliminó el ítem 7 (“A iguales condiciones de laborales se cambiaría de su actual trabajo”), propuesto teóricamente para la dimensión “justicia”, y cuya puntuación debió ser invertida. La justificación teórica de que este ítem quede afuera es porque la pregunta está mal planteada para evaluar percepción de justicia, entonces si bien arroja un peso factorial por encima de ,40 (.814) no se agrupa sobre ninguno de los tres factores que indica la tabla 13, sino en el cuarto factor que arroja el análisis y que dejamos fuera. El anexo 2 brinda todos los detalles de este estudio estadístico.

Cultura de equipos de trabajo

El análisis arrojó 5 factores predominantes. Se consideraron aquellos 4 que tenían más peso, y se agrupaban según la explicación teórica de las dimensiones propuestas. Los factores que quedaron explican en su conjunto un 55,943 % de la varianza total. La tabla 14 informa estos resultados:

Dimensión	Factor	% de la varianza explicada	Variable (ítem)	Peso factorial
Dinámica grupal y orientación a la tarea	I	38,358	8	,525
			9	,792
			10	,819
			11	,729
			12	,744
			13	,746
			15	,512
			20	,425
			25	,725
Cohesión y uniformidad de valores	II	7,757	1	,760
			2	,639
			3	,682
			4	,681
			5	,601
			7	,411
Adecuación persona equipo ambiente	III	5,172	21	,446
			22	,719
			23	,697
			24	,665
Permanencia	IV	4,656	16	,699
			18	,762
			19	,799

Tabla 14. Análisis factorial. Instrumento cultura de equipos de trabajo

En este caso, de los ítems propuestos para esta escala, se eliminaron 3. Los dos primeros (“Somos permanentemente forzados a formar equipos de trabajo incluso

con gente que nos desagrada” y “Existen pugnas permanentes por el liderazgo del equipo de trabajo”), fueron propuestos teóricamente para las dimensiones “permanencia” y “cohesión y uniformidad de valores” respectivamente y su puntuación likert debió ser invertida a la hora de calcular los resultados. La justificación teórica de que estos ítem quedaran afuera es porque las preguntas están mal planteadas para lo que se pretendían evaluar, entonces si bien arrojan un peso factorial por encima de ,40 (.794 y ,651 respectivamente) no se agrupan sobre ninguno de los cuatro factores que indica la tabla 14, sino en el quinto factor que arroja el análisis y que dejamos afuera. En relación al tercer ítem (“La dirección mantiene los equipos de trabajo y esto me incomoda”) que había sido planteado para la dimensión teórica “permanencia” y también debía ser invertida su puntuación, no arrojó un peso factorial por encima de ,40. El anexo 3 brinda todos los detalles estadísticos de este análisis factorial.

Estresores laborales

El análisis arrojó 10 factores predominantes. Se consideraron los 5 que tenían más peso, y el factor VII (el factor VI se rechazó porque no cumplía con los requisitos teórico-metodológicos que se consideraron para validar el instrumento: los ítems cuyo peso factorial en esta factor era mayor a ,40 era el mismo criterio teórico que el factor V), así quedaron incluidos para el análisis seis factores que explican en su conjunto un 53,125 % de la varianza total.

La tabla 15 informa estos resultados y el anexo 4 brinda todos los detalles de este estudio estadístico.

La estructuración estadística del instrumento en 6 factores es un cambio en el constructo en relación a sus validaciones en muestras de pilotos de aeronaves comerciales (Aguirre, 2006), ya que en aquellas muestras se estructuró con 5 dimensiones teóricas. En este caso, los resultados estadísticos permitieron validar dos componentes distintos de la dimensión factores organizacionales.

Dimensión	Factor	% de la varianza explicada	Variable (ítem)	Peso factorial
Relación trabajo-familia	I	22,109	40	,549
			41	,862
			42	,860
			43	,810
			45	,589
			46	,648
Relaciones interpersonales en el trabajo	II	12,547	1	,883
			2	,858
			3	,754
			4	,600
			6	,789
			7	,471
Factores organizacionales que tienen que ver con la dirección y el ministerio	III	5,605	10	,399
			30	,697
			31	,784
			32	,754
Factores organizacionales que tienen que ver con la seguridad y salud laboral	IV	5,052	33	,742
			34	,411
			35	,589
			36	,710
			37	,631
			38	,665
Ambiente físico	V	4,511	39	,642
			21	,849
			22	,848
			23	,539
Contenidos y demandas del trabajo	VII	3,301	28	506
			5	,595
			15	,734
			16	,691
			17	,652

Tabla 15. Análisis factorial. Instrumento estresores laborales

Como se indicó en el marco teórico los factores organizacionales refieren al sistema de reglas que regulan las interacciones y comportamientos del individuo (políticas y cuidado al interior de las organizaciones en las que trabajan). Como ejemplo de ello se pueden citar las políticas de salud ocupacional, o las normativas estatales que regulan el trabajo de los profesionales, horarios, prestaciones, entre otros. Los dos nuevos factores que se estructuraron en el análisis estadístico a partir de los ítems de esta dimensión teórica son: “factores organizacionales que tienen que ver con la dirección y el ministerio” y “factores organizacionales que tienen que ver con la seguridad y salud laboral”. El primero de estos factores refiere teóricamente a los ítems que indagan la percepción de los trabajadores en relación a las respuestas organizacionales (política y normativas) que debiera dar la dirección institucional y el ministerio. El segundo de ellos agrupa teóricamente a

los ítems que indagan la percepción de los trabajadores en relación a las respuestas organizacionales en seguridad y salud que debiera dar la organización. De esta manera quedan teóricamente justificados estos dos factores.

Los ítems extraídos en toda la escala cuyo peso factorial era menor a ,40 fueron: 8, 9, 11, 12, 13, 14, 18, 24, 25, 26, 27, 29 y 44.

Síntomas psicossomáticos de estrés:

El análisis arrojó 2 factores, de los cuales se consideró solo el primero que agrupaba a 7 de los ítems en el criterio de peso factorial mayor a ,40 y según la explicación teórica propuesta. Este factor explica el 54,960 % de la varianza. En esta escala se extrajeron los ítems 52, 55 y 56 (“Durante la semana siento permanentemente tensión en el cuello”, “Durante la semana siento permanentemente dificultades para conciliar el sueño”, “Durante la semana siento permanentemente cambios repentinos de humor”), quedando la estructura del test con 7 ítems. La tabla 16 informa estos resultados. El anexo 5 brinda todos los detalles estadísticos de este análisis factorial

Dimensión	Factor	% de la varianza explicada	Variable (ítem)	Peso factorial
Síntomas psicossomáticos de estrés	I	54,128	47	,834
			48	,867
			49	,804
			50	,621
			51	,676
			53	,655
			54	,499

Tabla 16. Análisis factorial. Instrumento síntomas psicossomáticos de estrés

Percepción de desempeño:

El análisis arrojó un solo factor que agrupaba los ítems en el criterio teórico desarrollado en la teoría. Este factor explica el 75,872 % de la varianza. No fue necesario en este caso tampoco extraer ningún ítem a la escala. La tabla 17

informa de estos resultados y el anexo 6 brinda todos los detalles de este estudio estadístico.

Dimensión	Factor	% de la varianza explicada	Variable (ítem)	Peso factorial
Percepción de desempeño	I	75,722	19	,871
			20	,871

Tabla 17. Análisis factorial. Instrumento percepción de desempeño

4.1.2. Análisis de fiabilidad

El resultado del Alfa de Cronbach para la totalidad de las escalas se describe en la tabla 18, la cual indica el resultado de dicho estadístico, tanto para las escalas en su totalidad como para cada dimensión teórica de cada una de las sub escalas contenidas en ellas.

Los resultados obtenidos mayores o igual a 0,7 constituyen un nivel de fiabilidad alto de acuerdo a los parámetros estadísticos que permiten evaluar las escalas tipo likert. Estos resultados garantizan la estabilidad de las puntuaciones en los siguientes test que están en proceso de validación en esta tesis: estado del contrato psicológico, cultura de equipos de trabajo (exceptuando la subescala permanencia), síntomas psicósomáticos de estrés y estresores laborales. En tal caso y de acuerdo a los resultados obtenidos del estadístico Alfa de Cronbach se excluyen de esta categoría la subescala “permanencia” (de la escala de cultura de equipos de trabajo), y la escala “percepción de desempeño”, todos ellos instrumentos en proceso de validación.

Escala	Sub escala	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Estrés laborales		,876	31
	Relaciones interpersonales	,880	7
	Relación trabajo-familia	,872	6
	Factores organizacionales relacionados a la dirección y el ministerio	,861	4
	Factores organizacionales relacionados a la seguridad y salud.	,800	6
	Factores del ambiente físico	,798	4
	Contenidos y demandas del trabajo	,701	4
Estado del contrato psicológico		,865	13
	Cumplimiento del trato	,834	6
	Justicia	,735	4
	Confianza	,818	3
Cultura de equipos de trabajo		,923	22
	Dinámica grupal y orientación a la tarea	,920	9
	Cohesión y uniformidad de valores	,850	6
	Adecuación persona equipo ambiente	,758	4
	Permanencia	,662	3
Burnout		,772	22
	Agotamiento	,868	9
	Despersonalización	,687	5
	Realización personal	,805	8
Síntomas psicossomáticos de estrés		,904	7
Satisfacción laboral		,873	12
	Satisfacción supervisión	,921	6
	Satisfacción ambiente físico	,719	4
	Satisfacción con las prestaciones	,693	2
Percepción de desempeño		,681	2

Tabla 18. Resultados de Alfa de Cronbach

4.2 Resultados descriptivos

4.2.1. Medias y desviaciones típicas

A continuación se despliega en la tabla 19 los estadísticos descriptivos de la media y desviación típica de todas las escalas y sub-escalas suministradas en los instrumentos.

	Media	Desviación típica	N
Burnout (escala total)	3,3207	,62375	475
Agotamiento	2,9752	1,07476	475
Despersonalización	2,5487	,84408	475
Realización personal	4,4265	,96131	475
Estresores laborales (escala total)	3,1719	,52616	475
Relaciones interpersonales en el trabajo	4,0048	,74639	475
Contenidos y demandas del trabajo	4,2933	,70940	475
Factores del ambiente físico	2,7360	,99184	475
Factores organizacionales relacionados a la dirección y el ministerio	2,1217	,95107	475
Factores organizacionales relacionados con seguridad y salud laboral	2,9101	,92488	475
Relación trabajo-familia	2,7151	,96189	475
Síntomas psicósomáticos de estrés	3,7758	,94673	475
Percepción de desempeño	1,7238	,73356	475
Estado del contrato psicológico (escala total)	2,9364	,70341	475
Justicia	3,5016	,83146	475
Confianza	3,0775	,86675	475
Cumplimiento del trato	2,4890	,91723	475
Cultura de equipos de trabajo (escala total)	2,8652	,68635	475
Cohesión y uniformidad de valores	2,8789	,81423	475
Dinámica grupal y orientación a la tarea	3,0041	,89022	475
Adecuación persona/equipo/ambiente	2,9713	,82104	475
Permanencia	2,3458	,87286	475
Satisfacción laboral (escala total)	3,0252	,72233	475
Satisfacción con el ambiente físico	2,8773	,85284	475
Satisfacción con la supervisión	3,1146	,94312	475
Satisfacción con las prestaciones	3,0527	,91138	475

Tabla 19. Medias y desvíos típicos de escalas y sub-escalas suministradas

4.2.2. Estado del contrato psicológico

El estado del contrato psicológico se evalúa de forma que a mayor nivel de acuerdo, mayor es el nivel de la confianza, la justicia y el cumplimiento del contrato psicológico respectivamente, y viceversa, según la percepción de los trabajadores. Así, las respuestas de “acuerdo” y “muy de acuerdo” del instrumento indican alto y muy alto cumplimiento del contrato, confianza y justicia; las respuestas de “parcialmente de acuerdo” indican una percepción media de cumplimiento del contrato, confianza y justicia y aquellas respuestas de “en desacuerdo” y “muy en desacuerdo” indican bajo y muy baja percepción de las variables citadas. La tabla 20 informa de estas relaciones.

Percepción	Confianza		Justicia		Cumplimiento del trato	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy Alta	30	6,3	6	1,3	110	23,2
Alta	83	17,5	39	8,2	135	28,4
Media	229	48,2	168	35,4	160	33,7
Baja	76	16,0	146	30,7	151	10,7
Muy baja	57	12,0	116	24,4	19	4,0
Total	475	100,0	475	100	475	100
Profesionales que perciben las tres variables del estado del contrato psicológico como alta o muy alta					12	2,5
Profesionales que perciben las tres variables del estado del contrato psicológico como media					42	8,8
Profesionales que perciben las tres variables del estado del contrato psicológico como baja o muy baja					14	3,0

Tabla 20 Evaluación del estado del contrato psicológico.

De acuerdo a la subescala que mide confianza organizacional se constata que el 23,8 % de los individuos estudiados tiene alta (o muy alta) confianza en la empresa; 48,2 % tiene confianza media y 28 % tiene baja (o muy baja) confianza en la organización.

En relación a la justicia, se indica que 9,5 % de los individuos perciben alta (o muy alta) justicia efectiva; 35,4 % la perciben de forma media y 55,1 % perciben baja (o muy baja) justicia por parte de la empresa.

La subescala que evalúa cumplimiento del contrato psicológico indica que 51,6 % de los individuos consideran que hay alto (o muy alto) cumplimiento del contrato psicológico; 33,7 % percibe mediano cumplimiento del mismo y 14,7 % perciben bajo (o muy bajo) cumplimiento del contrato psicológico.

Lo anteriormente expuesto indica la percepción de los trabajadores sobre el estado del contrato psicológico que debiera gestionar la empresa: esto es el cumplimiento de las promesas y obligaciones, la confianza y la justicia organizacional.

De la totalidad de los encuestados, 2,5 % perciben las tres variables del estado del contrato psicológico como altas (y/o muy altas), mientras que, 8,8 % de los

profesionales percibe las tres variables como medias y 3,0 % como bajas (y/o muy bajas). El resto de los trabajadores no tiene una percepción homogénea en relación a los tres indicadores.

4.2.3 Indicadores organizacionales

A continuación se exponen los resultados de los indicadores organizacionales: cultura de equipos de trabajo y detonantes de estrés laboral.

4.2.3.1. Cultura de equipos de trabajo.

En relación a éste indicador, se apuntó en la investigación a través del instrumento a evaluar una serie de valores, normas de pensamiento y acción especialmente destacados en la literatura, los que subyacen en los equipos de trabajo y la cultura organizacional, de forma que cuanto más de acuerdo los individuos se manifiestan en relación a los ítems, mas perciben que están dichos valores en su cultura de equipo de trabajo de manera positiva.

Los indicadores estudiados se encierran en los siguientes cuatro factores: cohesión y uniformidad de valores (concordancia de valores al interior del grupo, confianza recíproca, unificación para el logro de objetivos, entre otros), dinámica grupal y orientación a la tarea (resolución eficiente de conflictos, aporte individual a la tarea e integridad con el resto, reconocimiento de esfuerzos individuales), adecuación persona/equipo/ambiente (valoración, objetiva del desempeño, valoración positiva por parte de la dirección y el resto de empleados de la empresa, satisfacción por formar parte del equipo) y permanencia (permanencia de los individuos al interior del equipo y consecuente estabilidad del equipo).

La cultura de equipos de trabajo se evalúa de forma que a mayor nivel de acuerdo, mayor es la percepción positiva de presencia de los valores culturales evaluados. Así, las respuestas de “acuerdo” y “muy de acuerdo” del instrumento indican respectivamente “alta” y “muy alta” presencia del factor de cultura evaluado, las

respuestas de “parcialmente de acuerdo” indican una percepción media de dichos factores y aquellas respuestas de “en desacuerdo” y “muy en desacuerdo” indican bajo y muy baja percepción de los mismos.

La tabla 21 que a continuación se expone indica la frecuencia de percepción de los individuos de la totalidad de la muestra en relación a si los valores de cultura evaluados están en el equipo de trabajo.

Percepción de cultura	Cohesión y Uniformidad de Valores		Adecuación persona/equipo/ ambiente		Dinámica grupal y orientación a la tarea		Permanencia	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy alta	37	7,8	26	5,5	34	7,2	121	25,5
Alta	112	23,6	84	17,7	114	24	179	37,7
Media	212	44,6	219	46,1	204	42,9	127	26,7
Baja	84	17,7	108	22,7	83	17,5	35	7,4
Muy baja	30	6,3	38	8,0	40	8,4	13	2,7
Total	475	100,0	475	100	475	100	475	100

Tabla 21 Evaluación de la cultura de equipos de trabajo.

Así, en cuanto a la cohesión y uniformidad de valores, 31,4 % de los profesionales indican percibir alta (o muy alta) presencia de tales valores culturales en su equipo de trabajo, 44,6 % indican una percepción media y 24 % perciben bajos (o muy bajos) dichos valores.

El 23,2 % de la totalidad de los profesionales perciben alta (o muy alta) adecuación persona/equipo/ambiente en su equipo de trabajo, 46,1 % indican percibirla en forma media y 30,7 % indican percibir baja (o muy baja) adecuación persona/equipo/ambiente.

En relación a los valores de dinámica grupal y orientación a la tarea se indica que 31,2 % de la totalidad de los profesionales perciben alta (o muy alta) presencia de dichos valores, 42,9 % indican percibirlos de forma media y 25,9 % indican percibirlos de forma baja (o muy baja).

Finalmente, en relación a los valores de permanencia, se informa que 63,2 % de los profesionales acuerdan que hay alta (o muy alta) permanencia, 26,7 % indican

estar parcialmente de acuerdo con esta afirmación y 10,1 % perciben baja (o muy baja) permanencia.

4.2.3.2. Estresores laborales

Los factores detonantes de estrés laboral se interpretan de la siguiente forma: a mayor nivel de acuerdo, más alto es el reconocimiento del factor estresante en el ambiente laboral.

De acuerdo a los datos recabados descritos en la tabla 22 se deduce que 5,5 % de los entrevistados percibe alta o muy alta incidencia de las relaciones interpersonales como detonantes de estrés. 15,5 % está medianamente de acuerdo con esta afirmación y 79,0 % en desacuerdo o muy en desacuerdo (baja o muy baja percepción).

Incidencia de estresores de la dimensión relaciones interpersonales en el trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Muy Alta	6	1,3
Alta	20	4,2
Media	74	15,5
Baja	169	35,6
Muy baja	206	43,4
Total	475	100,0

Tabla 22 Evaluación de las relaciones interpersonales en el trabajo.

La tabla 23 refiere al porcentaje de acuerdo de individuos en relación a que los contenidos y demandas del trabajo inciden como detonantes de estrés.

Incidencia de estresores de la dimensión contenidos y demandas del trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Muy alta	8	1,7
Alta	5	1,1
Media	26	5,5
Baja	117	24,5
Muy baja	319	67,2
Total	475	100,0

Tabla 23 Evaluación de los contenidos y demandas del trabajo.

Informa la tabla que 2,8 % está de acuerdo o muy de acuerdo con que sean detonantes de estrés (alta o muy alta incidencia), 5,5 % está parcialmente de acuerdo (incidencia media) y 91,7 % en desacuerdo o muy en desacuerdo (baja o muy baja incidencia).

En relación a los factores del ambiente físico, 40,3 % de los entrevistados está de acuerdo o muy de acuerdo en que inciden como detonantes de estrés (alta o muy alta incidencia); 32,6 % está parcialmente de acuerdo (incidencia media) y 27,1 % está en desacuerdo o muy en desacuerdo (baja o muy baja incidencia). La tabla 24 informa estos porcentajes.

Incidencia de estresores de la dimensión Factores del ambiente físico	Frecuencia	Porcentaje
Muy alta	72	15,2
Alta	119	25,1
Media	155	32,6
Baja	90	18,9
Muy baja	39	8,2
Total	475	100,0

Tabla 24 Evaluación de los factores del ambiente físico.

En relación a los factores organizacionales tenemos de dos tipos: relacionados a la dirección y el ministerio, y relacionados a la seguridad y salud laboral.

En cuanto a los primeros, como indica la tabla 25, el 63,5 % de los entrevistados están de acuerdo o muy de acuerdo en que estos factores son fuentes de estrés (alta o muy alta incidencia), mientras que 24,2 % están parcialmente de acuerdo (incidencia media) y 12,3 % están en desacuerdo o muy en desacuerdo en que dichos factores son fuentes de estrés (baja o muy baja incidencia).

Incidencia de estresores de la dimensión factores organizacionales de la dirección y el ministerio	Frecuencia	Porcentaje
Muy alta	175	36,8
Alta	127	26,7
Media	115	24,2
Baja	41	8,6
Muy baja	17	3,7
Total	475	100,0

Tabla 25 Evaluación de los factores organizacionales de la dirección y el ministerio.

En cuanto a los factores organizacionales relacionados a la seguridad y salud laboral la tabla 26 indica que 32,6 % de los entrevistados están de acuerdo o muy de acuerdo en que estos factores son fuentes de estrés (alta o muy alta incidencia), 36,2 % está parcialmente de acuerdo (incidencia media) y 31,2 % están en desacuerdo o muy en desacuerdo (baja o muy baja incidencia).

Incidencia de estresores de la dimensión factores organizacionales de la seguridad y salud laboral.	Frecuencia	Porcentaje
Muy alta	51	10,7
Alta	104	21,9
Media	172	36,2
Baja	110	23,2
Muy baja	38	8,0
Total	475	100,0

Tabla 26 Evaluación de los factores organizacionales relacionados a la seguridad y salud

Finalmente 40,8 % de los individuos se encuentra de acuerdo o muy de acuerdo con que la relación trabajo – familia es fuente de estrés (alta o muy alta incidencia), 33,9 % está parcialmente de acuerdo con ésta opinión (incidencia media), y 25,3 % está en desacuerdo o muy en desacuerdo (baja o muy baja incidencia). La tabla 27 describe estos resultados.

Incidencia de estresores de la dimensión relación trabajo-familia	Frecuencia	Porcentaje
Muy alta	85	17,9
Alta	109	22,9
Media	161	33,9
Baja	89	18,7
Muy baja	31	6,6
Total	475	100,0

Tabla 27 Evaluación de la relación trabajo-familia

4.2.4 Indicadores individuales del trabajador

A continuación se despliegan los resultados de las variables individuales del trabajador: satisfacción laboral, percepción de desempeño, síntomas psicossomáticos de estrés y burnout.

4.2.4.1 Satisfacción laboral

Respecto a la satisfacción laboral los datos recogidos se ilustran en la tabla 28.

	Ambiente físico		Supervisión		Prestaciones	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	39	8,2	44	9,3	38	8
Insatisfecho	95	20,0	66	13,8	55	11,5
Ni satisfecho ni insatisfecho	208	43,8	174	36,6	187	39,4
Satisfecho	100	21,1	148	31,2	161	33,9
Muy satisfecho	33	6,9	43	9,1	34	7,2
Total	475	100,0	475	100,0	475	100,0

Tabla 28 Evaluación de la satisfacción Laboral

Estos datos evidencian que en relación a la dimensión de satisfacción con el ambiente físico el 28,2 % de los individuos se agrupa en los niveles de insatisfecho y muy insatisfecho, 43,8 % ni satisfecho, ni insatisfecho y 28 % se encuentra satisfecho o muy satisfecho.

La evaluación de la satisfacción con la supervisión indica que 23,1 % de los encuestados manifiesta estar muy insatisfecho e insatisfecho, 36,6 % ni satisfecho ni insatisfecho y 40,3 % satisfecho y muy satisfecho.

En relación a la satisfacción con las prestaciones los datos indican que 19,5 % de los individuos se siente insatisfecho y muy insatisfecho, 39,4 % no está ni satisfecho ni insatisfecho y 41,1 % de los individuos se encuentran satisfechos y muy satisfechos con las prestaciones.

4.2.4.2 Percepción de desempeño

Los datos de la percepción de desempeño se interpretan de forma que a mayor nivel de acuerdo, mayor es la percepción de desempeño satisfactorio que indican los trabajadores. Dicha evaluación indicó que, como lo informa la tabla 29, 84 % de los trabajadores indica estar de acuerdo o muy de acuerdo con desempeñarse de forma satisfactoria (percepción de alto o muy alto desempeño), 12,8 % indican

estar parcialmente de acuerdo con desempeñarse de forma satisfactoria (percepción media), y 3,2 % de los trabajadores indican estar en desacuerdo o muy en desacuerdo con tener un desempeño satisfactorio (percepción de bajo o muy bajo desempeño).

Percepción de desempeño	Frecuencia	Porcentaje
Muy alta	260	54,7
Alta	139	29,3
Media	61	12,8
Baja	7	1,5
Muy baja	8	1,7
Total	475	100,0

Tabla 29 Evaluación de la percepción de desempeño

4.2.4.3. Síntomas psicossomáticos de estrés

Los datos de los síntomas psicossomáticos de estrés se interpretan de forma que a mayor nivel de acuerdo, mayor es el reconocimiento del síntoma psicossomático de estrés en el individuo.

Entre la totalidad de los individuos encuestados la percepción de los síntomas psicossomáticos de estrés se distribuye de la siguiente forma: 9,5 % declara estar de acuerdo o muy de acuerdo con padecer síntomas psicossomáticos de estrés (alta o muy alta percepción), 15,4 % se manifiesta parcialmente de acuerdo (percepción media) y el 75,1 % está en desacuerdo o muy en desacuerdo con tener síntomas psicossomáticos de estrés (baja o muy baja percepción). En la tabla 30 se exponen dichos resultados.

Percepción de síntomas psicossomáticos de estrés	Frecuencia	Porcentaje
Muy alta	19	4
Alta	26	5,5
Media	73	15,4
Baja	109	22,9
Muy baja	248	52,2
Total	475	100,0

Tabla 30 Evaluación de síntomas psicossomáticos de estrés

4.2.4.4 Burnout

La relación entre la puntuación y el grado de burnout es dimensional. En la tabla 31 resume las frecuencias de agotamiento, despersonalización y realización personal de los encuestados según los criterios establecidos.

	Agotamiento		Despersonalización		Realización personal	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	95	20,0	229	48,2	10	2,1
Bajo	154	32,4	140	29,5	18	3,8
Medio	133	28,0	80	16,8	86	18,1
Alto	74	15,6	22	4,6	192	43,8
Muy alto	19	4,0	4	0,8	153	32,2
Total	475	100,0	475	100,0	475	100,0

Tabla 31 Evaluación de variables de Burnout

Así, 52,4 % de los profesionales presentan bajo o muy bajo agotamiento, 28 % agotamiento medio y 19,6 % padecen alto o muy alto agotamiento.

Un 77,7 % de los profesionales indica presentar baja o muy baja despersonalización, 16,8 % media despersonalización y 5,4 % alta o muy alta despersonalización.

En cuanto a la realización personal solo 5,9 % manifiestan percibirse con baja o muy baja realización personal, 18,1 % se manifiestan con realización personal media y 76 % alta o muy alta.

La teoría determina que altos niveles de agotamiento y despersonalización unidos a bajos niveles de realización personal indican que los individuos padecen burnout. En el caso de la totalidad de los individuos de la muestra solo 0,6 % se encuentran en dicha situación, por lo cual se entiende que padecen burnout, pero al ser la muestra solo de individuos que estaban potencialmente en actividad (esto es que no fue encuestado ninguno de baja médica), y al ser el burnout una patología incapacitante, esto no quita que hubieran más trabajadores de baja médica que pudieran estar padeciendo la patología. Siguiendo el argumento de Manuel Fidalgo (2005), en relación a que se pueden establecer niveles de

prevalencia del síndrome de burnout identificando aquellos casos en que hay plena presencia de este indicador y niveles críticos que pueden desencadenar el síndrome a corto plazo, podemos decir que, de acuerdo al criterio establecido para esta tesis, un índice no muy alto de éstos trabajadores (5,1 %) se encuentran en situación crítica además de aquellos que ya padecen la enfermedad. La tabla 32 ilustra estos porcentajes.

	Frecuencia	Porcentaje
Profesionales con burnout	3	0,6
Profesionales en riesgo de contraer burnout	24	5,1

Tabla 32 Profesionales con burnout y en riesgo.

4.3. Resultados bivariados

A los efectos de hacer los estudios bivariados y los modelos de regresión que se plantean se realizaron estudios de normalidad para las variables cuantitativas (escalas y subescalas de todos los tests suministrados), con los puntajes estandarizados de los instrumentos que fueron aplicados. Dichos estudios arrojaron el carácter de distribución normal en todas las variables estudiadas y por tanto todos los datos serán tratados de tal manera. Los estudios de normalidad se encuentran en el anexo 7.

4.3.1 Correlaciones de Pearson.

El estudio correlacional entre las tres dimensiones del estado del contrato psicológico y el resto de los tests suministrados se informa en las tablas 33.1 y 33.2

En ellas también se informa de las correlaciones entre todos los tests (no solo con el estado del contrato psicológico).

A continuación se exponen las dos tablas.

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Correlación	1	,482**	,356**	,354**	-	,095*	,008	-	-	-
Justicia	de Pearson					,126**			,171**	,272**	,207**
2	Correlación	,482**	1	,494**	,328**	-,091*	,107*	,068	-	-	-
Confianza	de Pearson								,142**	,229**	,213**
3	Correlación	,356**	,494**	1	,217**	-,111*	,105*	,122**	-	-	-
Cumplimiento del trato	de Pearson								,194**	,195**	,178**
4	Correlación	,354**	,328**	,217**	1	-	,514**	,170**	-	-	-
Agotamiento	de Pearson					,155**			,450**	,457**	,386**
5	Correlación	-	-,091*	-,111*	-	1	-	-,068	,106*	,199**	,076
Realización personal	de Pearson	,126**			,155**		,171**				
6	Correlación	,095*	,107*	,105*	,514**	-	1	,200**	-	-	-
Despersonalización	de Pearson					,171**			,259**	,306**	,204**
7	Correlación	,008	,068	,122**	,170**	-,068	,200**	1	-	-,014	-
Desempeño percibido	de Pearson								,313**		,433**
8	Correlación	-	-	-	-	,106*	-	-	1	,300**	,375**
Síntomas psicossomáticos de estrés	de Pearson	,171**	,142**	,194**	,450**		,259**	,313**			
9	Correlación	-	-	-	-	,199**	-	-,014	,300**	1	,135**
Relación trabajo familia	de Pearson	,272**	,229**	,195**	,457**		,306**				
10	Correlación	-	-	-	-	,076	-	-	,375**	,135**	1
Relaciones interpersonales en el trabajo	de Pearson	,207**	,213**	,178**	,386**		,204**	,433**			
11	Correlación	-	-	-	-	,102*	-	,190**	,091*	,406**	,073
Factores org. de la dir. y el ministerio	de Pearson	,405**	,460**	,229**	,327**		,134**				
12	Correlación	-	-	-	-	,167**	-	-,029	,263**	,396**	,188**
Factores organiz. en seguridad y salud	de Pearson	,365**	,455**	,381**	,359**		,183**				
13	Correlación	-	-	-,113*	-	,055	-	,006	,269**	,347**	,081
Ambiente físico	de Pearson	,221**	,154**		,300**		,131**				
14	Correlación	-,050	-,062	-	-	,216**	-	-	,339**	,074	,502**
Contenidos y demandas del trabajo	de Pearson			,173**	,255**		,264**	,519**			
15	Correlación	,387**	,348**	,321**	,388**	-	,211**	,107*	-	-	-
Dinámica grupal y orientación a la tarea	de Pearson					,131**			,218**	,227**	,457**
16	Correlación	,344**	,302**	,299**	,352**	-,116*	,231**	,167**	-	-	-
Cohesión y uniformidad de valores	de Pearson								,228**	,215**	,434**
17	Correlación	,368**	,399**	,327**	,345**	-,116*	,181**	,132**	-	-	-
Adecuación Persona equipo ambiente	de Pearson								,160**	,233**	,350**
18	Correlación	-,022	,101*	,147**	,082	-,032	,026	,153**	-,103*	-,066	-,086
Permanencia	de Pearson										
19	Correlación	-	-	-	-	,074	-,095*	-,114*	,232**	,227**	,197**
Satisfacción con el ambiente físico	de Pearson	,260**	,279**	,220**	,302**						
20	Correlación	-	-	-	-	,057	-	-,089	,235**	,212**	,414**
Satisfacción con la supervisión	de Pearson	,310**	,307**	,240**	,357**		,180**				
21	Correlación	-	-	-	-	,086	-,110*	-	,169**	,248**	,136**
Satisfacción con las prestaciones	de Pearson	,321**	,395**	,414**	,245**			,124**			

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 33.1 Correlaciones de Pearson

		11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	Justicia	Correlación de Pearson	-,405**	-	-	-,050	,387**	,344**	,368**	-,022	-	-
2	Confianza	Correlación de Pearson	-,460**	-	-	-,062	,348**	,302**	,399**	,101*	-	-
3	Cumplimiento del trato	Correlación de Pearson	-,229**	-	-,113*	-	,321**	,299**	,327**	,147**	-	-
4	Agotamiento	Correlación de Pearson	-,327**	-	-	-	,388**	,352**	,345**	,082	-	-
5	Realización personal	Correlación de Pearson	,102*	,167**	,055	,216**	-	-,116*	-,116*	-,032	,074	,057
6	Despersonalización	Correlación de Pearson	-,134**	-	-	-	,211**	,231**	,181**	,026	-,095*	-
7	Desempeño percibido	Correlación de Pearson	,190**	-,029	,006	-	,107*	,167**	,132**	,153**	-,114*	-,089
8	Síntomas psicosomáticos de estrés	Correlación de Pearson	,091*	,263**	,269**	,339**	-	-	-	-,103*	,232**	,235**
9	Relación trabajo familia	Correlación de Pearson	,406**	,396**	,347**	,074	-	-	-	-,066	,227**	,212**
10	Relaciones interpersonales en el trabajo	Correlación de Pearson	,073	,188**	,081	,502**	-	-	-	-,086	,197**	,414**
11	Factores Organiz. de la dir. y el ministerio	Correlación de Pearson	1	,550**	,385**	-,084	-	-	-	-,064	,238**	,306**
12	Factores Organiz. en seguridad y salud	Correlación de Pearson	,550**	1	,309**	,178**	-	-	-	-,103*	,318**	,409**
13	Ambiente físico	Correlación de Pearson	,385**	,309**	1	-,010	-	-,099*	-	-,048	,242**	,179**
14	Contenidos y demandas del trabajo	Correlación de Pearson	-,084	,178**	-,010	1	-	-	-	-,058	,134**	,131**
15	Dinámica grupal y orientación a la tarea	Correlación de Pearson	-,311**	-	-	-	1	,758**	,708**	,086	-	-
16	Cohesión y uniformidad de valores	Correlación de Pearson	-,254**	-	-,099*	-	,758**	1	,587**	,119**	-	-
17	Adecuación persona equipo ambiente	Correlación de Pearson	-,331**	-	-	-	,708**	,587**	1	,026	-	-
18	Permanencia	Correlación de Pearson	-,064	-,103*	-,048	-,058	,086	,119**	,026	1	-,094*	-
19	Satisfacción con el ambiente físico	Correlación de Pearson	,238**	,318**	,242**	,134**	-	-	-	-,094*	1	,392**
20	Satisfacción con la supervisión	Correlación de Pearson	,306**	,409**	,179**	,131**	-	-	-	-	,392**	1
21	Satisfacción con las prestaciones	Correlación de Pearson	,361**	,410**	,184**	,081	-	-	-	-,111*	,363**	,413**
							,243**	,256**	,300**			1

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 33.2 Correlaciones de Pearson

La forma de interpretar las correlaciones es la siguiente: aquellos valores que poseen dos asteriscos (**) significa que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) y aquellos valores que poseen un solo asterisco (*) indica que la correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral). Por otra parte aquellos valores que son positivos indican que la correlación es positiva (cuando un valor de variable crece el otro también) y aquellos valores que son negativos (-) indican que la correlación es negativa (cuando un valor de variable crece, el otro disminuye). Pero en el caso de las dimensiones de satisfacción laboral y burnout el signo debe leerse al revés (aquellos valores que son positivos indican que la correlación es negativa y aquellos valores que son negativos indican que la correlación es positiva) ya que se propuso presentar la puntuación de la escala likert en sentido inverso al resto de las subescalas para evitar la mecanización o automatización en las respuestas.

Entonces, del estudio de correlaciones surgen las siguientes correlaciones positivas con las tres variables del estado del contrato psicológico (cuando un valor de variable crece el otro también crece):

Con la variable justicia: confianza, cumplimiento del trato, realización personal, dinámica grupal y orientación a la tarea, cohesión y uniformidad de valores, adecuación persona/equipo/ambiente, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la supervisión y satisfacción con las prestaciones.

Con la variable confianza: justicia, cumplimiento del trato, realización personal, dinámica grupal y orientación a la tarea, cohesión y uniformidad de valores, adecuación persona/equipo/ambiente, permanencia, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la supervisión y satisfacción con las prestaciones.

Con la variable cumplimiento del trato: justicia, confianza, realización personal, desempeño percibido, dinámica grupal y orientación a la tarea, cohesión y uniformidad de valores, adecuación persona/equipo/ambiente, permanencia,

satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la supervisión, satisfacción con las prestaciones

Las correlaciones negativas que surgen del estudio con las tres variables del estado del contrato psicológico son las siguientes (cuando una variable crece la otra decrece):

Con la variable justicia: agotamiento, despersonalización, síntomas psicossomáticos de estrés, estresores de la relación trabajo-familia, estresores de las relaciones interpersonales en el trabajo, estresores de la dimensión factores organizacionales de la dirección y el ministerio, estresores de la dimensión factores organizacionales en seguridad y salud, estresores del ambiente físico.

Con la variable confianza: agotamiento, despersonalización, síntomas psicossomáticos de estrés, estresores de la relación trabajo-familia, estresores de las relaciones interpersonales en el trabajo, estresores de la dimensión factores organizacionales de la dirección y el ministerio, estresores de la dimensión factores organizacionales en seguridad y salud, estresores del ambiente físico.

Con la variable cumplimiento del trato: agotamiento, despersonalización, síntomas psicossomáticos de estrés, estresores de la relación trabajo-familia, estresores de las relaciones interpersonales en el trabajo, estresores de la dimensión factores organizacionales de la dirección y el ministerio, estresores de la dimensión factores organizacionales en seguridad y salud, estresores del ambiente físico y contenidos y demandas del trabajo.

4.3.2. Anovas

Las anovas se orientaron a analizar los resultados centrales de las tres dimensiones del estado del contrato psicológico, de acuerdo a la comparación intergrupos de las variables socio demográficas, según el criterio de $\text{sig.} \leq 0,05$, lo que indica una diferencia estadísticamente significativa de medias entre los

grupos. Se consideraron también los estadísticos descriptivos de los grupos con diferencia de medias estadísticamente significativos.

A continuación se desarrollan los resultados del estudio de Anovas de acuerdo a cada variable socio-demográfica

Sexo

No existe diferencia significativa de medias entre hombres y mujeres en ninguna de las tres dimensiones del estado del contrato psicológico. La tabla 34 informa de estos resultados.

ANOVA						
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Justicia	Inter-grupos	,003	1	,003	,004	,948
	Intra-grupos	325,188	467	,696		
	Total	325,191	468			
Confianza	Inter-grupos	2,368	1	2,368	3,150	,077
	Intra-grupos	351,128	467	,752		
	Total	353,496	468			
Cumplimiento del trato	Inter-grupos	,360	1	,360	,423	,516
	Intra-grupos	398,275	467	,853		
	Total	398,635	468			

Tabla 34 Anova: Sexo * Estado del contrato psicológico

Edad

La tabla 35 informa de los resultados en relación a las diferencias de medias en la percepción del estado del contrato psicológico, según los grupos conformados por la edad.

No existen diferencias significativa de medias según las categorías de edad (<=30, 31 a 41, 42 a 52 y >=53 años) en ninguna de las tres dimensiones del estado del contrato psicológico

ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Justicia	Inter-grupos	3,959	3	1,320	1,910	,127
	Intra-grupos	320,667	464	,691		
	Total	324,626	467			
Confianza	Inter-grupos	4,697	3	1,566	2,088	,101
	Intra-grupos	347,939	464	,750		
	Total	352,636	467			
Cumplimiento del trato	Inter-grupos	5,003	3	1,668	1,977	,117
	Intra-grupos	391,343	464	,843		
	Total	396,346	467			

Tabla 35 Anova: Edad * Estado del contrato psicológico

Estado civil

No existen diferencias significativa de medias según el estado civil (soltero, casado, separado o divorciado y otro), en ninguna de las tres dimensiones del estado del contrato psicológico. La tabla 36 informa de estos resultados.

ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Justicia	Inter-grupos	,791	3	,264	,376	,770
	Intra-grupos	324,275	463	,700		
	Total	325,066	466			
Confianza	Inter-grupos	2,106	3	,702	,925	,428
	Intra-grupos	351,188	463	,759		
	Total	353,294	466			
Cumplimiento del trato	Inter-grupos	2,476	3	,825	,984	,400
	Intra-grupos	388,102	463	,838		
	Total	390,577	466			

Tabla 36 Anova: Estado civil * Estado del contrato psicológico

Hijos

No existen diferencias significativa de medias según si se tiene o no se tienen hijos en ninguna de las tres dimensiones del estado del contrato psicológico. La tabla 37 informa de estos resultados.

ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Justicia	Inter-grupos	,004	1	,004	,005	,943
	Intra-grupos	320,283	463	,692		
	Total	320,286	464			
Confianza	Inter-grupos	,122	1	,122	,162	,688
	Intra-grupos	348,085	463	,752		
	Total	348,207	464			
Cumplimiento del trato	Inter-grupos	1,105	1	1,105	1,289	,257
	Intra-grupos	397,116	463	,858		
	Total	398,222	464			

Tabla 37 Anova: Hijos * Estado del contrato psicológico

Calidad jurídica del contrato

Existe diferencia significativa de medias según los grupos determinados por la calidad jurídica del contrato (titular /no titular) en la percepción de la dimensión cumplimiento del trato del estado del contrato psicológico. La tabla 38 informa de estos resultados.

ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Justicia	Inter-grupos	1,270	1	1,270	1,833	,176
	Intra-grupos	322,350	465	,693		
	Total	323,620	466			
Confianza	Inter-grupos	,039	1	,039	,052	,821
	Intra-grupos	353,384	465	,760		
	Total	353,423	466			
Cumplimiento del trato	Inter-grupos	7,087	1	7,087	8,472	,004
	Intra-grupos	388,993	465	,837		
	Total	396,080	466			

Tabla 38 Anova: Calidad jurídica contrato * Estado del contrato psicológico

La tabla 39 indica los estadísticos descriptivos en relación a la dimensión del estado del contrato psicológico que presenta diferencia significativa de medias según los grupos conformados por la variables sociodemográfica “calidad jurídica del contrato”.

Descriptivos

Cumplimiento del trato

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Titular	257	2,3729	,93050	,05804	2,2586	2,4872	1,00	5,00
No titular	210	2,6205	,89480	,06175	2,4988	2,7423	1,00	5,00
Total	467	2,4842	,92193	,04266	2,4004	2,5681	1,00	5,00

Tabla 39. Descriptivos de medias significativas: Cumplimiento del trato * Calidad jurídica contrato.

Horas de trabajo por semana

No existen diferencias significativas de medias en las 2 categorías de horas trabajadas por semana (hasta 40 horas y > 40 horas) en ninguna de las tres dimensiones del estado del contrato psicológico. La tabla 40 informa de estos resultados.

ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Justicia	Inter-grupos	,015	1	,015	,021	,884
	Intra-grupos	292,785	423	,692		
	Total	292,800	424			
Confianza	Inter-grupos	,398	1	,398	,509	,476
	Intra-grupos	330,811	423	,782		
	Total	331,209	424			
Cumplimiento del trato	Inter-grupos	3,006	1	3,006	3,611	,058
	Intra-grupos	352,088	423	,832		
	Total	355,094	424			

Tabla 40 Anova: Horas de trabajo por semana * Estado del contrato psicológico

Profesión

Existen diferencias significativas de medias en las categorías de profesiones (profesiones de asistencia física, profesiones sociales, y otra) en las dimensiones de "justicia" y "cumplimiento del trato" del estado del contrato psicológico. La tabla 41 informa de estos resultados.

ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Justicia	Inter-grupos	4,160	2	2,080	3,026	,050
	Intra-grupos	312,780	455	,687		
	Total	316,940	457			
Confianza	Inter-grupos	3,234	2	1,617	2,152	,117
	Intra-grupos	341,936	455	,752		
	Total	345,170	457			
Cumplimiento del trato	Inter-grupos	5,888	2	2,944	3,499	,031
	Intra-grupos	382,793	455	,841		
	Total	388,680	457			

Tabla 41 Anova: Profesión * Estado del contrato psicológico

Las pruebas Post Hoc de comparaciones múltiples, se informa en la tabla 42.

Comparaciones múltiples

HSD de Tukey

Variable dependiente	(I) Profesión	(J) Profesión	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Justicia	Profesiones de asistencia física	Profesiones sociales	,08494	,10451	,695	-,1608	,3307
		Otros	,50449*	,21176	,046	,0066	1,0024
	Profesiones sociales	Profesiones de asistencia física	-,08494	,10451	,695	-,3307	,1608
		Otros	,41955	,22806	,158	-,1167	,9558
	Otros	Profesiones de asistencia física	-,50449*	,21176	,046	-1,0024	-,0066
		Profesiones sociales	-,41955	,22806	,158	-,9558	,1167
Confianza	Profesiones de asistencia física	Profesiones sociales	,22173	,10928	,106	-,0352	,4787
		Otros	,13340	,22141	,819	-,3872	,6540
	Profesiones sociales	Profesiones de asistencia física	-,22173	,10928	,106	-,4787	,0352
		Otros	-,08833	,23845	,927	-,6490	,4724
	Otros	Profesiones de asistencia física	-,13340	,22141	,819	-,6540	,3872
		Profesiones sociales	,08833	,23845	,927	-,4724	,6490
Cumplimiento del trato	Profesiones de asistencia física	Profesiones sociales	,30061*	,11562	,026	,0287	,5725
		Otros	-,06233	,23426	,962	-,6132	,4885
	Profesiones sociales	Profesiones de asistencia física	-,30061*	,11562	,026	-,5725	-,0287
		Otros	-,36294	,25229	,322	-,9562	,2303
	Otros	Profesiones de asistencia física	,06233	,23426	,962	-,4885	,6132
		Profesiones sociales	,36294	,25229	,322	-,2303	,9562

*. La diferencia de medias es significativa al nivel 0.05.

Tabla 42. Comparaciones múltiples: Profesión * Estado del contrato psicológico

En la percepción de justicia la diferencia significativa de medias es entre los siguientes grupos:

- Profesionales de asistencia física (médicos, enfermeros, matronas, etc.) y otras profesiones (químicos, ingenieros, administradores públicos, etc.).

En la percepción de cumplimiento del trato la diferencia de medias es entre los siguientes grupos:

- Profesiones de asistencia física (médicos, enfermeros, matronas, etc.) y profesiones sociales (psicólogos, asistentes sociales, educadores, etc.)

La tabla 43 informa los estadísticos descriptivos de grupos formados por la profesión con diferencia de medias estadísticamente significativa en las dimensiones del estado del contrato psicológico.

		Descriptivos							
		N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
Cumplimiento del trato	Profesionales de asistencia física directa	366	2,5418	,93397	,04882	2,4458	2,6378	1,00	5,00
	Profesionales de asistencia social	76	2,2412	,87492	,10036	2,0413	2,4412	1,00	4,67
	Otros (ingenieros, químicos, etc.)	16	2,6042	,68279	,17070	2,2403	2,9680	1,33	3,83
	Total	458	2,4941	,92223	,04309	2,4094	2,5788	1,00	5,00
Justicia	Profesionales de asistencia física directa	366	3,5301	,80425	,04204	3,4474	3,6127	1,50	5,00
	Profesionales de asistencia social	76	3,4451	,85987	,09863	3,2486	3,6416	1,00	5,00
	Otros (ingenieros, químicos, etc.)	16	3,0256	1,18989	,29747	2,3915	3,6596	1,25	5,00
	Total	458	3,4983	,83278	,03891	3,4219	3,5748	1,00	5,00

Tabla 43. Estadísticos descriptivos: Profesión * Estado del contrato psicológico.

Cargo

Existe diferencia significativa de medias por grupo según el cargo (profesional/jerárquico) en la dimensiones del estado del contrato psicológico denominada “confianza”. La tabla 44 informa de estos resultados.

ANOVA						
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Justicia	Inter-grupos	,089	1	,089	,127	,721
	Intra-grupos	263,542	377	,699		
	Total	263,631	378			
Confianza	Inter-grupos	6,953	1	6,953	9,691	,002
	Intra-grupos	270,473	377	,717		
	Total	277,426	378			
Cumplimiento del trato	Inter-grupos	2,343	1	2,343	2,727	,100
	Intra-grupos	324,003	377	,859		
	Total	326,346	378			

Tabla 44 Anova: Cargo * Estado del contrato psicológico

La tabla 45 informa los estadísticos descriptivos de grupos formados por la variable sociodemográfica “cargo” con diferencia de medias estadísticamente significativa en las dimensiones del estado del contrato psicológico.

Descriptivos								
Confianza	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Profesional	317	3,1201	,83270	,04677	3,0281	3,2121	1,00	5,00
Jerárquico	62	2,7539	,91762	,11654	2,5209	2,9870	1,00	5,00
Total	379	3,0602	,85670	,04401	2,9737	3,1467	1,00	5,00

Tabla 45. Estadísticos descriptivos: Cargo * Estado del contrato psicológico.

Turno

Existen diferencias significativa de medias por grupo según el turno (diurno/rotativos/otros) en las dimensiones del estado del contrato psicológico denominadas confianza y cumplimiento del trato. La tabla 46 informa de estos resultados.

ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Justicia	Inter-grupos	,782	2	,391	,593	,553
	Intra-grupos	254,069	385	,660		
	Total	254,852	387			
Confianza	Inter-grupos	4,557	2	2,278	3,051	,048
	Intra-grupos	287,498	385	,747		
	Total	292,054	387			
Cumplimiento del trato	Inter-grupos	8,748	2	4,374	5,043	,007
	Intra-grupos	333,956	385	,867		
	Total	342,704	387			

Tabla 46 Anova: Turno * Estado del contrato psicológico

La prueba Post Hoc de comparaciones múltiples es informada en la tabla 47.

Comparaciones múltiples

HSD de Tukey

Variable dependiente	(I) TURNO	(J) TURNO	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Justicia	Diurno	Rotativos (3, 4, 5, 6 y rotativo)	-,09252	,08952	,556	-,3031	,1181
		Otros (sin turno, entre otros)	-,09734	,13588	,754	-,4170	,2224
	Rotativos (3, 4, 5, 6 y rotativo)	Diurno	,09252	,08952	,556	-,1181	,3031
		Otros (sin turno, entre otros)	-,00482	,13057	,999	-,3120	,3024
	Otros (sin turno, entre otros)	Diurno	,09734	,13588	,754	-,2224	,4170
		Rotativos (3, 4, 5, 6 y rotativo)	,00482	,13057	,999	-,3024	,3120
Confianza	Diurno	Rotativos (3, 4, 5, 6 y rotativo)	-,22763*	,09522	,045	-,4517	-,0036
		Otros (sin turno, entre otros)	-,05093	,14454	,934	-,3910	,2891
	Rotativos (3, 4, 5, 6 y rotativo)	Diurno	,22763*	,09522	,045	,0036	,4517
		Otros (sin turno, entre otros)	,17670	,13889	,412	-,1501	,5035
	Otros (sin turno, entre otros)	Diurno	,05093	,14454	,934	-,2891	,3910
		Rotativos (3, 4, 5, 6 y rotativo)	-,17670	,13889	,412	-,5035	,1501
Cumplimiento del trato	Diurno	Rotativos (3, 4, 5, 6 y rotativo)	-,30260*	,10263	,009	-,5441	-,0611
		Otros (sin turno, entre otros)	-,00857	,15578	,998	-,3751	,3579
	Rotativos (3, 4, 5, 6 y rotativo)	Diurno	,30260*	,10263	,009	,0611	,5441
		Otros (sin turno, entre otros)	,29403	,14969	,123	-,0582	,6462
	Otros (sin turno, entre otros)	Diurno	,00857	,15578	,998	-,3579	,3751
		Rotativos (3, 4, 5, 6 y rotativo)	-,29403	,14969	,123	-,6462	,0582

*. La diferencia de medias es significativa al nivel 0.05.

Tabla 47 Comparaciones múltiples: Turno * Estado del contrato psicológico

La tabla indica que en la percepción de confianza la diferencia de medias es entre los grupos que cumplen turnos diurno y rotativo. En la percepción de cumplimiento del trato la diferencia significativa de medias es también entre los grupos diurno y rotativo.

La tabla 48 informa los estadísticos descriptivos de grupos formados por la variables sociodemográfica “turnos” con diferencia de medias estadísticamente significativa en las dimensiones del estado del contrato psicológico.

		Descriptivos							
		N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
Confianza	Rotativo	200	3,2037	,86890	,06144	3,0826	3,3249	1,00	5,00
	Diurno	140	2,9761	,85447	,07222	2,8333	3,1189	1,00	5,00
	Otro	48	3,0270	,87237	,12592	2,7737	3,2803	1,00	4,67
	Total	388	3,0997	,86871	,04410	3,0130	3,1864	1,00	5,00
Cumplimiento del trato	Rotativo	200	2,6619	,95628	,06762	2,5285	2,7952	1,00	5,00
	Diurno	140	2,3593	,91804	,07759	2,2058	2,5127	1,00	5,00
	Otro	48	2,3678	,86083	,12425	2,1179	2,6178	1,00	4,33
	Total	388	2,5163	,94103	,04777	2,4224	2,6102	1,00	5,00

Tabla 48. Estadísticos descriptivos: Turno * Estado del contrato psicológico.

Permanencia laboral

Existe diferencia significativa de medias por grupo según la permanencia laboral (<= 15 años, >15 y 30 años, > 30 años) en la percepción de cumplimiento del trato del estado del contrato psicológico.

La tabla 49 informa de estos resultados.

ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Justicia	Inter-grupos	1,401	2	,700	1,024	,360
	Intra-grupos	305,692	447	,684		
	Total	307,093	449			
Confianza	Inter-grupos	2,117	2	1,059	1,393	,249
	Intra-grupos	339,794	447	,760		
	Total	341,912	449			
Cumplimiento del trato	Inter-grupos	5,894	2	2,947	3,440	,033
	Intra-grupos	382,979	447	,857		
	Total	388,873	449			

Tabla 49 Anova: Permanencia laboral * Estado del contrato psicológico

La prueba Post Hoc de comparaciones múltiples, informada en la tabla 50, indica que la diferencia significativa de medias en la percepción de cumplimiento del trato es entre los siguientes grupos: <=15 años y > 15 a 30 años.

Comparaciones múltiples

HSD de Tukey

Variable dependiente	(I) Permanencia laboral recodificada	(J) Permanencia laboral recodificada	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Justicia	Hasta 15 años	> 15 a <= 30 años	,12459	,08823	,336	-,0829	,3321
		> 30 años	,06960	,11787	,825	-,2076	,3468
	> 15 a <= 30 años	Hasta 15 años	-,12459	,08823	,336	-,3321	,0829
		Más de 30 años	-,05498	,12773	,903	-,3553	,2454
	> 30 años	Hasta 15 años	-,06960	,11787	,825	-,3468	,2076
		> 15 a <= 30 años	,05498	,12773	,903	-,2454	,3553
Confianza	Hasta 15 años	> 15 a <= 30 años	,11714	,09303	,419	-,1016	,3359
		> 30 años	-,09117	,12427	,744	-,3834	,2011
	> 15 a <= 30 años	Hasta 15 años	-,11714	,09303	,419	-,3359	,1016
		> 30 años	-,20831	,13466	,270	-,5250	,1084
	> 30 años	Hasta 15 años	,09117	,12427	,744	-,2011	,3834
		> 15 a <= 30 años	,20831	,13466	,270	-,1084	,5250
Cumplimiento del trato	Hasta 15 años	> 15 a <= 30 años	,25895*	,09876	,024	,0267	,4912
		> 30 años	,09805	,13193	,738	-,2122	,4083
	> 15 a <= 30 años	Hasta 15 años	-,25895*	,09876	,024	-,4912	-,0267
		> 30 años	-,16090	,14297	,499	-,4971	,1753
	> 30 años	Hasta 15 años	-,09805	,13193	,738	-,4083	,2122
		> 15 a <= 30 años	,16090	,14297	,499	-,1753	,4971

*. La diferencia de medias es significativa al nivel 0.05.

Tabla 50 Comparaciones múltiples : Permanencia laboral * Estado del contrato psicológico

La tabla 51 informa los estadísticos descriptivos de grupos formados por la variables sociodemográfica “permanencia laboral” con diferencia de medias estadísticamente significativa en las dimensiones del estado del contrato psicológico.

Descriptivos

Cumplimiento del trato

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
<= 15 años	255	2,5966	,90265	,05653	2,4853	2,7080	1,00	5,00
>15 a 30 años	134	2,3377	,88730	,07665	2,1861	2,4893	1,00	5,00
>30 años	61	2,4986	1,09023	,13959	2,2194	2,7778	1,00	5,00
Total	450	2,5062	,93064	,04387	2,4200	2,5925	1,00	5,00

Tabla 51. Estadísticos descriptivos: Permanencia laboral * Estado del contrato psicológico.

Personal a cargo

No existen diferencias significativa de medias en los 2 grupos conformados por la variable sociodemográfica “personal a cargo” (si/no) en ninguna de las tres dimensiones del estado del contrato psicológico La tabla 52 informa de estos resultados.

ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Justicia	Inter-grupos	,480	1	,480	,689	,407
	Intra-grupos	321,689	462	,696		
	Total	322,169	463			
Confianza	Inter-grupos	1,022	1	1,022	1,348	,246
	Intra-grupos	350,199	462	,758		
	Total	351,221	463			
Cumplimiento del trato	Inter-grupos	,612	1	,612	,712	,399
	Intra-grupos	396,852	462	,859		
	Total	397,464	463			

Tabla 52 Anova: Personal a Cargo * Estado del contrato psicológico

Otra actividad remunerada

Tampoco existe diferencia significativa de medias en los grupos conformados por las 2 categorías de respuesta de la variable “otra actividad remunerada” (si/no) en

ninguna de las tres dimensiones del estado del contrato psicológico. La tabla 53 informa de estos resultados.

ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Justicia	Inter-grupos	,389	1	,389	,567	,452
	Intra-grupos	249,730	364	,686		
	Total	250,119	365			
Confianza	Inter-grupos	,214	1	,214	,277	,599
	Intra-grupos	281,308	364	,773		
	Total	281,522	365			
Cumplimiento del trato	Inter-grupos	,720	1	,720	,901	,343
	Intra-grupos	290,828	364	,799		
	Total	291,548	365			

Tabla 53 Anova: Otra actividad remunerada * Estado del contrato psicológico

Licencia médica

En los dos grupos conformados por la variable socio demográfica “licencias médicas” (si/no) se registran diferencias significativa de medias en las tres dimensiones del estado del contrato psicológico. La tabla 54 informa de estos resultados.

ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Justicia	Inter-grupos	2,926	1	2,926	4,239	,040
	Intra-grupos	317,512	460	,690		
	Total	320,438	461			
Confianza	Inter-grupos	9,411	1	9,411	12,694	,000
	Intra-grupos	341,040	460	,741		
	Total	350,451	461			
Cumplimiento del trato	Inter-grupos	3,410	1	3,410	4,015	,046
	Intra-grupos	390,695	460	,849		
	Total	394,106	461			

Tabla 54 Anova: Licencias médicas * Estado del contrato psicológico

La tabla 55 informa los estadísticos descriptivos de grupos formados por la variable socio demográfica “licencias médicas” con diferencia de medias estadísticamente significativa en las dimensiones del estado del contrato psicológico.

Descriptivos

		N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
Justicia	Si	243	3,5728	,84968	,05451	3,4654	3,6802	1,00	5,00
	No	219	3,4134	,80934	,05469	3,3056	3,5212	1,25	5,00
	Total	462	3,4973	,83372	,03879	3,4210	3,5735	1,00	5,00
Confianza	Si	243	3,2085	,84169	,05399	3,1022	3,3149	1,00	5,00
	No	219	2,9227	,88202	,05960	2,8052	3,0402	1,00	5,00
	Total	462	3,0730	,87189	,04056	2,9933	3,1528	1,00	5,00
Cumplimiento del trato	Si	243	2,5729	,92499	,05934	2,4560	2,6898	1,00	5,00
	No	219	2,4008	,91781	,06202	2,2786	2,5231	1,00	5,00
	Total	462	2,4913	,92460	,04302	2,4068	2,5759	1,00	5,00

Tabla 55. Estadísticos descriptivos: Licencias médicas * Estado del contrato psicológico.

Región donde desempeñan funciones

Finalmente, según la región donde desempeñan funciones (metropolitana/no metropolitana) también se registra diferencia significativa en cada uno de estos dos grupos, en las tres dimensiones del estado del contrato psicológico. La tabla 56 informa de estos resultados.

ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Justicia	Inter-grupos	4,962	1	4,962	7,351	,007
	Intra-grupos	247,735	367	,675		
	Total	252,697	368			
Confianza	Inter-grupos	3,906	1	3,906	5,195	,023
	Intra-grupos	275,934	367	,752		
	Total	279,840	368			
Cumplimiento del trato	Inter-grupos	6,558	1	6,558	7,671	,006
	Intra-grupos	313,730	367	,855		
	Total	320,288	368			

Tabla 56 Anova: Región donde desempeñan funciones * Estado del contrato psicológico

La tabla 57 informa los estadísticos descriptivos de grupos formados por la variable socio demográfica “región donde desempeñan funciones” con diferencia de medias estadísticamente significativa en las dimensiones del estado del contrato psicológico.

Descriptivos

		N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
Justicia	Metropolitana	252	3,5881	,81879	,05158	3,4865	3,6897	1,50	5,00
	No metropolitana	117	3,3389	,82766	,07652	3,1874	3,4905	1,25	5,00
	Total	369	3,5091	,82866	,04314	3,4243	3,5939	1,25	5,00
Confianza	Metropolitana	252	3,1498	,85869	,05409	3,0432	3,2563	1,00	5,00
	No metropolitana	117	2,9287	,88503	,08182	2,7666	3,0907	1,00	5,00
	Total	369	3,0797	,87203	,04540	2,9904	3,1689	1,00	5,00
Cumplimiento del trato	Metropolitana	252	2,5846	,93311	,05878	2,4688	2,7004	1,00	5,00
	No metropolitana	117	2,2981	,90585	,08375	2,1323	2,4640	1,00	4,67
	Total	369	2,4938	,93292	,04857	2,3983	2,5893	1,00	5,00

Tabla 57. Estadísticos descriptivos de medias significativas: Región donde desempeñan funciones

* Estado del contrato psicológico.

4.3.2.2. Resumen de anovas

La tabla 58 resume los resultados de Anovas.

Variables socio demográficas	Dimensiones del instrumento estado del contrato psicológico	Grupos con diferencia significativa de medias entre si
Sexo	Ninguna	
Edad	Ninguna	
Estado civil	Ninguna	
Hijos	Ninguna	
Calidad jurídica del contrato	Cumplimiento del trato	Titular / No Titular
Horas de trabajo por semana	Ninguna	
Profesión	Justicia Cumplimiento del trato	Asistencia física /Otras Asistencia física / Sociales
Cargo	Confianza	Profesional / Jerárquico
Turno	Confianza Cumplimiento del trato	Diurno / rotativo Diurno / rotativo
Permanencia	Cumplimiento del trato	<=15 años / >15 a 30 años
Personal a cargo	Ninguna	
Otra actividad remunerada	Ninguna	
Licencia médica	Justicia Confianza Cumplimiento del trato	Si / No Si / No Si / No
Región donde desempeña funciones	Justicia Confianza Cumplimiento del trato	Metropolitana / No Metro. Metropolitana / No Metro. Metropolitana / No Metro.

Tabla 58. Resumen de anovas con diferencia estadísticamente significativa de medias

La tabla indica los grupos de las variables sociodemográficas en que se hallaron diferencia significativa de medias en la percepción de las dimensiones del estado del contrato psicológico.

4.4 Modelos de regresión y estudios de mediación.

4.4.1 Modelos de regresión lineal

Como se planteó en las hipótesis, con los modelos de regresión se propone probar las tres variables que integran el estado del contrato psicológico según las dos perspectivas emergidas del modelo teórico. La primera de ellas propone a las 3 variables del estado del contrato psicológico como variables dependientes (VD) o explicadas por las variables que integran la cultura de equipos de trabajo y los estresores laborales. La segunda de ellas como variables independientes (VI) o explicativas de las variables de satisfacción laboral, burnout, síntomas psicosomáticos de estrés y percepción de desempeño.

Por su parte, también se plantea realizar un estudio de mediación de las 3 variables del estado del contrato psicológico, entre las variables que se constituyen como desencadenantes organizacionales (estresores y cultura de equipos) y aquellas que son consecuencias en el individuo (burnout, satisfacción laboral, síntomas psicosomáticos de estrés y percepción de desempeño).

Vincular una función mediadora a una tercera variable implica que ésta representa el «mecanismo generador» mediante el cual la variable independiente puede influir en la variable dependiente (Baron y Kenny, 1986).

De acuerdo a estos propósitos es necesario realizar los modelos de regresión siguiendo los tres pasos que guían el estudio de mediación. Algunos modelos contenidos en estos tres pasos también permitirán el estudio de las variables del estado del contrato psicológico como variables dependientes e independientes.

Los pasos se desarrollan de la siguiente forma:

- En el primer paso, se realizan análisis de regresión considerando a la variable independiente (los estresores laborales y la cultura de equipos de trabajo) y al mediador potencial (cada una de las variables del estado del contrato psicológico) como variables dependientes. Para el estudio de mediación se debe demostrar que las variables independientes estén relacionadas con el mediador (variables del estado del contrato psicológico). Este paso también permite conocer la primera perspectiva de estudio planteada en las hipótesis: si las variables de cultura de equipos de trabajo y los estresores laborales explican las tres variables del estado del contrato psicológico.
- En el segundo paso del estudio de mediación se realizan modelos de regresión donde se introducen la variable independiente (estresores y cultura de equipos de trabajo) y la variable dependiente (burnout, satisfacción laboral, síntomas psicósomáticos de estrés y percepción de desempeño) y la primera debe afectar a la segunda.
- En el tercer paso se realizan otras ecuaciones introduciendo como predictores tanto la variable independiente (estresores, cultura de equipos de trabajo) como la mediadora (cada una de las variables del estado del contrato psicológico) y la variable dependiente (burnout, satisfacción laboral, síntomas psicósomáticos de estrés y percepción de desempeño); para que haya mediación, el mediador debe seguir afectando a la VD. El paso final en la prueba de mediación supone comparar el efecto de la VI sobre la VD en las ecuaciones 2 y 3; el efecto debe ser menor en la 3 que en la 2; la mediación perfecta ocurre si la VI no tiene efecto cuando la mediadora es controlada. Este tercer paso nos permite también comprobar las hipótesis nacidas de la segunda perspectiva teórica, es decir permite estudiar a las variables del estado del contrato psicológico como variables independientes o explicativas de las variables de satisfacción

laboral, burnout, síntomas psicosomáticos de estrés y percepción de desempeño.

Para los modelos de regresión se excluyeron todas aquellas subescalas cuyo Alfa de Cronbach fue menor a 0,7 (estas son despersonalización, permanencia, satisfacción con las prestaciones y percepción de desempeño).

Por otra parte también corresponde informar que los modelos fueron organizados ajustándose a los supuestos básicos que los rigen. Por tal motivo las variables organizacionales (VI) a estudiar no pudieron ingresar todas juntas a un solo modelo por presentar problema de multicolinealidad, sino que fue necesario agruparlas en tres grupos, generando así tres modelos por cada variable dependiente a estudiar.

De acuerdo con lo expuesto a continuación se desarrollan los resultados de los modelos de regresión realizados.

4.4.1.1. Modelos del paso uno.

Los modelos de este apartado prueban a las variables organizacionales aptas para ingresar a los modelos como variables explicativas del estado del contrato psicológico a la vez que desarrollan el paso uno para el estudio de mediación. Siendo así, los modelos de regresión se presentan ordenados de la manera que muestra la tabla 59:

Paso	V. Dependiente	Modelo	Variables independientes
1	Justicia	1.1	Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		1.2	Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		1.3	Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente
	Confianza	2.1	Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		2.2	Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		2.3	Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente
	Cumplimiento del trato	3.1	Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		3.2	Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		3.3	Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente

Tabla 59. Resumen de presentación de los modelos de regresión del paso uno.

Modelo 1.1

La variable dependiente de este modelo es la variable Justicia y las variables independientes incluidas en el modelo son: Relación trabajo familia y, Cohesión y uniformidad de valores. Como se expone en la tabla 186 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 15,6 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 187 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla el valor de F (44,782) fue significativo (p=.000)

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 60.

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	3,109	,182		17,066	,000		
Relación trabajo familia	-,179	,037	-,208	-4,806	,000	,954	1,048
Cohesión y uniformidad de valores	,306	,044	,299	6,930	,000	,954	1,048

a. Variable dependiente: Justicia

Tabla 60. Tabla de coeficientes del modelo 1.1

Observando estos coeficientes beta tipificados vemos que las dos variables independientes introducidas han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes beta tipificados de cada variable): Cohesión y uniformidad de valores (.299) (siendo que de acuerdo al signo cuando esta variable crece la percepción de justicia positiva también), y Relación trabajo familia (-,208) (de acuerdo al signo cuando estos estresores aumentan la percepción de justicia positiva disminuye).

Modelo 1.2

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Justicia y las variables independientes incluidas en el modelo son: Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, y Dinámica grupal y orientación a la tarea. Como se expone en la tabla 188 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 23,6 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 189 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en la tabla el valor de F (74,337) fue significativo (p=.000)

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 61 siguiente:

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	3,200	,156		20,467	,000		
Factores organizacionales de la dirección y el ministerio	-,234	,031	-,316	-7,472	,000	,904	1,107
Dinámica grupal y orientación a la tarea	,270	,039	,289	6,838	,000	,904	1,107
a. Variable dependiente: Justicia							

Tabla 61. Tabla de coeficientes del modelo 1.2

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que las dos variables independientes introducidas han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes beta tipificados): Factores organizacionales de la dirección y el ministerio (-,316) (cuando los estresores de esta dimensión aumentan la percepción de justicia positiva decrece) y Dinámica grupal y orientación a la tarea (,289) (de acuerdo al signo cuando estos valores de cultura grupal aumentan la percepción de justicia positiva también).

Modelo 1.3

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Justicia y las variables independientes incluidas en el modelo son: Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente. Como se expone en la tabla 190 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican un 20,3 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 191 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (31,099) fue significativo ($p=.000$)

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la siguiente tabla 62.

Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	3,940	,321		12,289	,000		
Relaciones interpersonales en el trabajo	-,080	,049	-,072	-1,637	,102	,874	1,144
Factores organizacionales en seguridad y salud	-,197	,042	-,220	-4,708	,000	,773	1,294
Ambiente físico	-,098	,036	-,116	-2,700	,007	,904	1,106
Adecuación persona equipo ambiente	,244	,048	,241	5,128	,000	,764	1,309

a. Variable dependiente: Justicia

Tabla 62. Tabla de coeficientes del modelo 1.3

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que de las variables independientes introducidas tres han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes beta tipificados): Adecuación persona equipo ambiente (,241) (siendo que cuando la percepción positiva de estos valores culturales aumenta, la percepción de justicia también), Factores organizacionales en seguridad y salud (-,220) y Ambiente físico (-116) (de acuerdo a sus signos negativos, debemos entender que cuando los estresores de estas dos dimensiones aumentan, la percepción de justicia positiva disminuye).

Modelo 2.1

La variable dependiente de este modelo es la variable Confianza y las variables independientes incluidas en el modelo son: Relación trabajo familia, y Cohesión y uniformidad de valores. Como se expone en la tabla 192 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican un 11,5 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 193 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (31,938) fue significativo ($p=.000$)

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 63.

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Constante)	2,688	,194				
	Relación trabajo familia	-,155	,040	-,172	-3,893	,000	,954
	Cohesión y uniformidad de valores	,282	,047	,265	5,981	,000	,954

a. Variable dependiente: Confianza

Tabla 63. Tabla de coeficientes del modelo 2.1

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que las dos variables independientes introducidas han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes beta tipificados): Cohesión y uniformidad de valores (.265) (siendo que según su signo, cuando la percepción positiva de estos valores culturales aumenta, la percepción positiva de Confianza también), y Relación trabajo familia (-,172) (de acuerdo a su signo debemos entender que cuando los estresores de esta dimensión aumentan, la percepción positiva de Confianza disminuye).

Modelo 2.2

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Confianza y las variables independientes incluidas en el modelo son: Factores organizacionales de la dirección y el ministerio y Dinámica grupal y orientación a la tarea. Como se expone en la tabla 194 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican un 25,5 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 195 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (82,324) fue significativo ($p=.000$)

La tabla 64 informa los coeficientes beta.

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	3,066	,161		19,049	,000		
Factores organizacionales de la dirección y el ministerio	-,301	,032	-,390	-9,349	,000	,904	1,107
Dinámica grupal y orientación a la tarea	,221	,041	,227	5,451	,000	,904	1,107

a. Variable dependiente: Confianza

Tabla 64. Tabla de coeficientes del modelo 2.2

De acuerdo con los resultados de la tabla de coeficientes beta observamos que las dos variables independientes introducidas han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes beta tipificados): Factores organizacionales de la dirección y el ministerio (-,390) (de acuerdo al signo entendemos que cuando los estresores de esta dimensión crecen la percepción de Confianza positiva decrece) y Dinámica grupal y orientación a la tarea (,227) (de acuerdo al signo cuando estos valores de cultura grupal aumentan la percepción positiva de Confianza también).

Modelo 2.3

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Confianza y las variables independientes incluidas en el modelo son: Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente. Como se expone en la tabla 196 (ver anexo

8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican un 26,1 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 197 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (42,840) fue significativo ($p=.000$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 65 que abajo se expone.

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	3,597	,322		11,181	,000		
Relaciones interpersonales en el trabajo	-,074	,049	-,064	-1,507	,133	,874	1,144
Factores organizacionales en seguridad y salud	-,323	,042	-,345	-7,683	,000	,773	1,294
Ambiente físico	-,010	,036	-,012	-,284	,777	,904	1,106
Adecuación persona equipo ambiente	,251	,048	,238	5,261	,000	,764	1,309

a. Variable dependiente: Confianza

Tabla 65. Tabla de coeficientes del modelo 2.3

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que de las variables independientes introducidas dos han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes beta tipificados): Factores organizacionales en seguridad y salud (-,345) (de acuerdo a su signo entendemos que cuando los estresores de esta dimensión aumentan, la percepción de Confianza positiva disminuye), y Adecuación persona equipo ambiente (,238) (siendo que de acuerdo al signo, cuando la percepción positiva de estos valores culturales aumenta, la percepción positiva de Confianza también).

Modelo 3.1

La variable dependiente de este modelo es la variable Cumplimiento del trato y las variables independientes incluidas en el modelo son: Relación trabajo familia y Cohesión y uniformidad de valores. Como se expone en la tabla 198 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican un 10,4 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 199 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (28,368) fue significativo (p=.000).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 66 siguiente

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
		B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Constante)	1,969	,207		9,511	,000		
	Relación trabajo familia	-,131	,042	-,137	-3,077	,002	,954	1,048
	Cohesión y uniformidad de valores	,304	,050	,270	6,054	,000	,954	1,048

a. Variable dependiente: Cumplimiento del trato

Tabla 66. Tabla de coeficientes del modelo 3.1

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que las dos variables independientes introducidas han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes beta tipificados): Cohesión y uniformidad de valores (.270) (según su signo cuando la percepción positiva de estos valores culturales aumenta, la percepción positiva de Cumplimiento del trato también), y Relación trabajo familia (-,137) (de acuerdo a su signo debemos entender que cuando los estresores de esta dimensión aumentan, la percepción positiva de Cumplimiento del trato disminuye).

Modelo 3.2

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Cumplimiento del Trato y las variables independientes incluidas en el modelo son: Factores organizacionales de la dirección y el ministerio y Dinámica grupal y orientación a la tarea. Como se expone en la tabla 200 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican un 11,8 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 201 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (32,707) fue significativo ($p=.000$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 67. De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que las dos variables independientes introducidas han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes beta tipificados): Dinámica grupal y orientación a la tarea ($,277$) (de acuerdo al signo cuando la percepción de estos valores de cultura grupal aumentan la percepción positiva de Cumplimiento del trato también) y Factores organizacionales de la dirección y el ministerio ($-,143$) (cuando los estresores de esta dimensión crecen la percepción de Cumplimiento del trato positiva decrece)

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	1,891	,185		10,201	,000		
Factores organizacionales de la dirección y el ministerio	-,117	,037	-,143	-3,161	,002	,904	1,107
Dinámica grupal y orientación a la tarea	,285	,047	,277	6,095	,000	,904	1,107

a. Variable dependiente: Cumplimiento del trato

Tabla 67. Tabla de coeficientes del modelo 3.2

Modelo 3.3

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Cumplimiento del Trato y las variables independientes incluidas en el modelo son: Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente. Como se expone en la tabla 202 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 17,8 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 203 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (26,578) fue significativo ($p=.000$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 68.

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	2,968	,359		8,264	,000		
Relaciones interpersonales en el trabajo	-,069	,055	-,056	-1,252	,211	,874	1,144
Factores organizacionales en seguridad y salud	-,294	,047	-,297	-6,266	,000	,773	1,294
Ambiente físico	,007	,041	,008	,177	,860	,904	1,106
Adecuación persona equipo ambiente	,213	,053	,191	4,000	,000	,764	1,309

a. Variable dependiente: Cumplimiento del trato

Tabla 68. Tabla de coeficientes del modelo 3.3

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que de las variables independientes introducidas dos han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes beta tipificados): Factores organizacionales en seguridad y salud (-,297) (de acuerdo a su signo entendemos que cuando los estresores de esta dimensión aumentan, la percepción positiva de Cumplimiento del trato disminuye), y Adecuación persona equipo ambiente (,191) (siendo que de acuerdo al signo, cuando la percepción positiva de estos valores culturales aumenta, la percepción positiva de Cumplimiento del trato también).

4.4.1.2. Modelos del paso dos

Los modelos de este apartado prueban a las variables organizacionales (variables independientes) aptas para ingresar a los modelos como variables explicativas de las variables del trabajador (variables dependientes), desarrollando el paso dos para el estudio de las variables del estado del contrato psicológico como variables mediadoras. Siendo así, los modelos de regresión se presentan en el orden que informa la tabla 69 que se presenta a continuación.

Paso	V. Dependiente	Modelo	Variables independientes significativas
2	Agotamiento	4.1	Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		4.2	Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		4.3	Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente
	Realización personal	5.1	Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		5.2	Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		5.3	Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente
	Satisfacción con el ambiente físico	6.1	Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		6.2	Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		6.3	Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente
	Satisfacción con la supervisión	7.1	Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		7.2	Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		7.3	Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente
Síntomas psicossomáticos de estrés	8.1	Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores	
	8.2	Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea	
	8.3	Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente	

Tabla 69. Resumen de presentación de los modelos de regresión del paso dos

Modelo 4.1

La variable dependiente de este modelo es la variable Agotamiento y las variables independientes incluidas en el modelo son: Relación trabajo familia, y Cohesión y uniformidad de valores. Como se expone en la tabla 204 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 27,3 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 205 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (90,044) fue significativo ($p=.000$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 70 siguiente:

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
		B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Constante)	3,176	,218		14,535	,000		
	Relación trabajo familia	-,446	,045	-,400	-9,965	,000	,954	1,048
	Cohesión y uniformidad de valores	,351	,053	,266	6,638	,000	,954	1,048

a. Variable dependiente: Agotamiento

Tabla 70. Tabla de coeficientes del modelo 4.1

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que las dos variables independientes introducidas han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes beta tipificados): Relación trabajo familia (-,400) (de acuerdo al signo debemos entender que cuando los estresores de esta dimensión aumentan, la percepción positiva de Agotamiento también), y Cohesión y uniformidad de valores (,266) (según su signo cuando la percepción positiva de estos valores culturales aumenta, la percepción de Agotamiento disminuye) (recuérdese que en éste caso la lectura del signo debe hacerse a la inversa).

Modelo 4.2

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Agotamiento y las variables independientes incluidas en el modelo son: Factores organizacionales de la dirección y el ministerio y Dinámica grupal y orientación a la tarea. Como se expone en la tabla 206 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes incluidas en el análisis explican un 19,4 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 207 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (58,141) fue significativo (p=.000).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 71.

		Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
		B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Constante)	2,304	,208		11,099	,000		
	Factores organizacionales de la dirección y el ministerio	-,219	,042	-,228	-5,266	,000	,904	1,107
	Dinámica grupal y orientación a la tarea	,383	,052	,317	7,309	,000	,904	1,107
a. Variable dependiente: Agotamiento								

Tabla 71. Tabla de coeficientes del modelo 4.2

La tabla informa que las dos variables independientes introducidas han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes beta tipificados): Dinámica grupal y orientación a la tarea (.317) (de acuerdo al signo cuando la percepción de estos valores de cultura grupal aumentan la percepción de Agotamiento decrece) y Factores organizacionales de la dirección y el ministerio (-,228) (cuando los

estresores de esta dimensión crecen la percepción de Agotamiento aumenta) (recuérdese que en éste caso la lectura del signo debe hacerse a la inversa).

Modelo 4.3

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Agotamiento y las variables independientes incluidas en el modelo son: Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente. Como se expone en la tabla 208 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 28,1 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 209 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (47,260) fue significativo ($p=.000$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 72.

		Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
		B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Constante)	5,262	,394		13,371	,000		
	Relaciones interpersonales en el trabajo	-,408	,060	-,283	-6,803	,000	,874	1,144
	Factores organizacionales en seguridad y salud	-,215	,051	-,185	-4,185	,000	,773	1,294
	Ambiente físico	-,218	,044	-,201	-4,903	,000	,904	1,106
	Adecuación persona equipo ambiente	,192	,058	,147	3,290	,001	,764	1,309
a. Variable dependiente: Agotamiento								

Tabla 72. Tabla de coeficientes del modelo 4.3

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que todas las variables independientes introducidas han resultado ser estadísticamente significativas en

el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes beta tipificados): Relaciones interpersonales en el trabajo (-,283), Ambiente físico (-,201), Factores organizacionales en seguridad y salud (-,185) (de acuerdo a los signos negativos de estos coeficientes betas entendemos que cuando los estresores de estas tres dimensiones aumentan, el Agotamiento también), y Adecuación persona equipo ambiente (,147) (de acuerdo al signo, cuando la percepción positiva de estos valores culturales aumenta, la percepción positiva de Agotamiento disminuye) (recuérdese que en éste caso la lectura del signo debe hacerse a la inversa).

Modelo 5.1

La variable dependiente de este modelo es la variable Realización personal y las variables independientes incluidas en el modelo son: Relación trabajo familia, y Cohesión y uniformidad de valores. Como se expone en la tabla 210 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 4,1 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 211 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (11,210) fue significativo ($p=.000$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 73. De acuerdo con estos resultados vemos que solo la variable independiente Relación trabajo familia ha resultado ser estadísticamente significativa. De acuerdo con el signo del coeficiente beta (,183), comprendemos que cuando los estresores de esta dimensión aumentan la Realización personal disminuye (recuérdese que en éste caso la lectura del signo debe hacerse a la inversa)

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	4,223	,217		19,450	,000		
Relación trabajo familia	,177	,045	,183	3,977	,000	,954	1,048
Cohesión y uniformidad de valores	-,087	,053	-,076	-1,656	,098	,954	1,048

a. Variable dependiente: Realización personal

Tabla 73. Tabla de coeficientes del modelo 5.1

Modelo 5.2

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Realización personal y las variables independientes incluidas en el modelo son: Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, y Dinámica grupal y orientación a la tarea. Como se expone en la tabla 212 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes incluidas en el análisis explican un 1,7 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 213 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (5,137) fue significativo (p=.006).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 74. Siguiendo los resultados de la tabla vemos que solo la variable Dinámica grupal y orientación a la tarea ha resultado ser estadísticamente significativa. Su coeficiente beta (-,109) con signo negativo indica que cuando los valores culturales de esta dimensión aumentan la Realización personal también aumenta (recuérdese que en este caso la lectura del signo debe hacerse a la inversa)

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error tít.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	4,672	,198		23,548	,000		
Factores organizacionales de la dirección y el ministerio	,057	,040	,068	1,429	,154	,904	1,107
Dinámica grupal y orientación a la tarea	-,114	,050	-,109	-2,283	,023	,904	1,107

a. Variable dependiente: Realización personal

Tabla 74. Tabla de coeficientes del modelo 5.2

Modelo 5.3

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Realización personal y las variables independientes incluidas en el modelo son: Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente. Como se expone en la tabla 214 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 2,3 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 215 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (3,834) fue significativo ($p=.004$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 75. De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que solo una variable independiente ha resultado ser estadísticamente significativas en el modelo. Esta es Factores organizacionales en seguridad y salud. De acuerdo al signo de su coeficiente beta (.140) debemos entender que cuando los estresores de esta dimensión aumentan, la Realización personal disminuye (recuérdese que en éste caso la lectura del signo debe hacerse a la inversa).

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	4,034	,397		10,166	,000		
Relaciones interpersonales en el trabajo	,041	,060	,033	,672	,502	,874	1,144
Factores organizacionales en seguridad y salud	,141	,052	,140	2,717	,007	,773	1,294
Ambiente físico	,003	,045	,003	,066	,947	,904	1,106
Adecuación persona equipo ambiente	-,055	,059	-,048	-,928	,354	,764	1,309

a. Variable dependiente: Realización personal

Tabla 75. Tabla de coeficientes del modelo 5.3

Modelo 6.1

La variable dependiente de este modelo es la variable Satisfacción con el ambiente físico y las variables independientes incluidas en el modelo son: Relación trabajo familia, y Cohesión y uniformidad de valores. Como se expone en la tabla 216 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 12,7 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 217 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (35,376) fue significativo (p=.000).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 76. De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que las dos variables independientes ingresadas al modelo han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (entre paréntesis se informa el coeficiente beta tipificado): Cohesión y uniformidad de valores (-,287) y Relación trabajo familia (,165). De acuerdo a los signos de estos coeficientes debemos interpretar que

cuando los valores culturales de la dimensión Cohesión y uniformidad de valores aumenta, entonces la Satisfacción con el ambiente físico también y cuando los estresores de la dimensión Relación trabajo familia aumentan, la Satisfacción con el Ambiente físico disminuye (recuérdese que en éste caso la lectura del signo debe hacerse a la inversa)

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	3,346	,190		17,607	,000		
Relación trabajo familia	,147	,039	,165	3,761	,000	,954	1,048
Cohesión y uniformidad de valores	-,301	,046	-,287	-6,540	,000	,954	1,048

a. Variable dependiente: Satisfacción con el ambiente físico

Tabla 76. Tabla de coeficientes del modelo 6.1

Modelo 6.2

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Satisfacción con el ambiente físico y las variables independientes incluidas en el modelo son: Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, y Dinámica grupal y orientación a la tarea. Como se expone en la tabla 218 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes incluidas en el análisis explican un 12,4 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 219 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (34,469) fue significativo (p=.000).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 77. De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que las dos variables independientes introducidas han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes

beta tipificados): Dinámica grupal y orientación a la tarea (-,280) (de acuerdo al signo debemos entender que cuando se percibe que los valores de cultura grupal de esta dimensión aumentan, entonces la Satisfacción con el ambiente físico también aumenta) y Factores organizacionales de la dirección y el ministerio (,151) (cuando los estresores de esta dimensión crecen la Satisfacción con el ambiente físico disminuye) (recuérdese que en éste caso la lectura del signo debe hacerse a la inversa).

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	3,430	,172		19,968	,000		
Factores organizacionales de la dirección y el ministerio	,115	,034	,151	3,340	,001	,904	1,107
Dinámica grupal y orientación a la tarea	-,268	,043	-,280	-6,189	,000	,904	1,107

a. Variable dependiente: Satisfacción con el ambiente físico

Tabla 77. Tabla de coeficientes del modelo 6.2

Modelo 6.3

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Satisfacción con el ambiente físico y las variables independientes incluidas en el modelo son: Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente. Como se expone en la tabla 220 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 16,8 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 221 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (24,990) fue significativo ($p=.000$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 78. De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que tres de las variables independientes introducidas han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes beta tipificados): Adecuación persona equipo ambiente (-,208) (de acuerdo al signo, cuando la percepción positiva de estos valores culturales aumenta, la Satisfacción con el ambiente físico aumenta), Factores organizacionales en seguridad y salud (,172) y Ambiente físico (,155) (de acuerdo a los signos negativos de los coeficientes betas de estas variables entendemos que cuando los estresores de estas dimensión aumentan, la Satisfacción con el ambiente físico disminuye (recuérdese que en éste caso la lectura del signo debe hacerse a la inversa).

		Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
		B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Constante)	2,326	,336		6,927	,000		
	Relaciones interpersonales en el trabajo	,091	,051	,080	1,776	,076	,874	1,144
	Factores organizacionales en seguridad y salud	,159	,044	,172	3,618	,000	,773	1,294
	Ambiente físico	,134	,038	,155	3,526	,000	,904	1,106
	Adecuación persona equipo ambiente	-,216	,050	-,208	- 4,335	,000	,764	1,309

a. Variable dependiente: Satisfacción con el ambiente físico

Tabla 78. Tabla de coeficientes del modelo 6.3

Modelo 7.1

La variable dependiente de este modelo es la variable Satisfacción con la supervisión y las variables independientes incluidas en el modelo son: Relación trabajo familia, y Cohesión y uniformidad de valores. Como se expone en la tabla 222 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 22,6 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 223 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (70,317) fue significativo (p=.000).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la siguiente tabla 79.

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	4,269	,198		21,583	,000		
Relación trabajo familia	,115	,041	,117	2,838	,005	,954	1,048
Cohesión y uniformidad de valores	-,510	,048	-,440	-10,636	,000	,954	1,048

a. Variable dependiente: Satisfacción con la supervisión

Tabla 79. Tabla de coeficientes del modelo 7.1

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que las dos variables independientes ingresadas al modelo han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia: Cohesión y uniformidad de valores (-,440) y Relación trabajo familia (,117). Siguiendo los signos de estos coeficientes debemos interpretar que cuando los valores culturales de la dimensión Cohesión y uniformidad de valores aumenta, entonces la Satisfacción con la supervisión también y cuando los estresores de la dimensión Relación trabajo familia aumentan, entonces la Satisfacción con la supervisión disminuye (recuérdese que en éste caso la lectura del signo debe hacerse a la inversa).

Modelo 7.2

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Satisfacción con la supervisión y las variables independientes incluidas en el modelo son: Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, y Dinámica grupal y orientación a la tarea. Como se expone en la tabla 224 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes incluidas en el análisis explican un 33,5 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 225 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (120,364) fue significativo (p=.000).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 80. De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que las dos variables independientes introducidas han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes beta tipificados): Dinámica grupal y orientación a la tarea (-,520) (de acuerdo al signo debemos entender que cuando se percibe que los valores de cultura grupal de esta dimensión aumentan, entonces la Satisfacción con la supervisión también aumenta) y Factores organizacionales de la dirección y el ministerio (,144) (cuando los estresores de esta dimensión crecen la Satisfacción con visión disminuye) (recuérdese que en éste caso la lectura del signo debe hacerse a la inversa).

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error tít.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	4,498	,166		27,175	,000		
Factores organizacionales de la dirección y el ministerio	,121	,033	,144	3,662	,000	,904	1,107
Dinámica grupal y orientación a la tarea	-,551	,042	-,520	-13,194	,000	,904	1,107

a. Variable dependiente: Satisfacción con la supervisión

Tabla 80. Tabla de coeficientes del modelo 7.2

Modelo 7.3

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Satisfacción con la supervisión y las variables independientes incluidas en el modelo son: Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente. Como se expone en la tabla 226 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes

mencionadas incluidas en el análisis explican 34,1 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 227 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (62,453) fue significativo ($p=.000$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la siguiente tabla 81:

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	1,899	,330		5,746	,000		
Relaciones interpersonales en el trabajo	,339	,050	,268	6,730	,000	,874	1,144
Factores organizacionales en seguridad y salud	,236	,043	,231	5,456	,000	,773	1,294
Ambiente físico	,047	,037	,050	1,267	,206	,904	1,106
Adecuación persona equipo ambiente	-,322	,049	-,280	-6,577	,000	,764	1,309

a. Variable dependiente: Satisfacción con la supervisión

Tabla 81. Tabla de coeficientes del modelo 7.3

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que tres de las variables independientes introducidas han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes beta tipificados): Adecuación persona equipo ambiente (-,280) (de acuerdo al signo, cuando la percepción positiva de estos valores culturales aumenta, la Satisfacción con la supervisión aumenta), Relaciones interpersonales en el trabajo (,268) y Factores organizacionales en seguridad y salud (,231). De acuerdo a los signos de los coeficientes betas de estas dos últimas variables entendemos que cuando los estresores de estas dimensión aumentan, la Satisfacción con la supervisión disminuye (recuérdese que en éste caso la lectura del signo debe hacerse a la inversa).

Modelo 8.1

La variable dependiente de este modelo es la variable Síntomas psicósomáticos de estrés y las variables independientes incluidas en el modelo son: Relación trabajo familia, y Cohesión y uniformidad de valores. Como se expone en la tabla 228 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 11,4 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 229 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (31,577) fue significativo (p=.000).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 82 siguiente

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error tít.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	3,901	,222		17,592	,000		
Relación trabajo familia	,271	,045	,264	5,954	,000	,954	1,048
Cohesión y uniformidad de valores	-,207	,054	-,171	-3,862	,000	,954	1,048

a. Variable dependiente: Síntomas psicósomáticos de estrés

Tabla 82. Tabla de coeficientes del modelo 8.1

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que las dos variables independientes ingresadas al modelo han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia: Relación trabajo familia (.264), y Cohesión y uniformidad de valores (-,171). Siguiendo los signos de estos coeficientes debemos interpretar que cuando los estresores de la dimensión Relación trabajo familia aumentan, entonces los Síntomas psicósomáticos de estrés

también aumentan y cuando los valores culturales de la dimensión Cohesión y uniformidad de valores aumentan, entonces los Síntomas psicosomáticos de estrés disminuyen.

Modelo 8.2

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Síntomas psicosomáticos de estrés y las variables independientes incluidas en el modelo son: Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, y Dinámica grupal y orientación a la tarea. Como se expone en la tabla 230 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes incluidas en el análisis explican un 4,4 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 231 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (11,915) fue significativo (p=.000).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la siguiente tabla 83.

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	4,686	,208		22,538	,000		
Factores organizacionales de la dirección y el ministerio	,023	,042	,026	,543	,588	,904	1,107
Dinámica grupal y orientación a la tarea	-,233	,053	-,210	-4,443	,000	,904	1,107

a. Variable dependiente: Síntomas psicosomáticos de estrés

Tabla 83. Tabla de coeficientes del modelo 8.2

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que de las dos variables independientes introducidas al modelo solo la variable Dinámica grupal y orientación a la tarea ha resultado ser estadísticamente significativa. De acuerdo a

su coeficiente beta (-,210) y su signo debemos entender que cuando se percibe que los valores de cultura grupal de esta dimensión aumentan, entonces los síntomas psicosomáticos de estrés disminuyen.

Modelo 8.3

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Síntomas psicosomáticos de estrés y las variables independientes incluidas son: Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente. Como se expone en la tabla 232 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 21,0 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 233 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (32,430) fue significativo ($p=.000$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 84.

		Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
		B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Constante)	1,003	,379		2,644	,008		
	Relaciones interpersonales en el trabajo	,458	,058	,346	7,924	,000	,874	1,144
	Factores organizacionales en seguridad y salud	,166	,050	,156	3,354	,001	,773	1,294
	Ambiente físico	,198	,043	,199	4,632	,000	,904	1,106
	Adecuación persona equipo ambiente	,059	,056	,049	1,045	,297	,764	1,309

a. Variable dependiente: Síntomas psicosomáticos de estrés

Tabla 84. Tabla de coeficientes del modelo 8.3

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que tres de las variables independientes introducidas han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes betas tipificados): Relaciones interpersonales en el trabajo (.346), Ambiente físico (.199) y Factores organizacionales en seguridad y salud. De acuerdo a los signos de los coeficientes betas de estas tres variables entendemos que cuando los estresores de estas dimensiones aumentan, los Síntomas psicosomáticos de estrés también aumentan.

4.4.1.3. Modelos del paso tres

Los modelos de regresión de éste paso se presentan en el orden que muestran las tablas 85 (85.1, 85.2 y 85.3)

Estos modelos prueban a las variables del estado del contrato psicológico como explicativas de las variables del trabajador, a la vez que desarrollan el paso tres para el estudio de mediación, introduciendo a todas las variables organizacionales y al potencial mediador (Justicia, Confianza y Cumplimiento del trato) como variables independientes.

Paso	V. Dependiente	Modelo	Variables independientes
3	Agotamiento	9.1	Justicia Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		9.2	Justicia Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		9.3	Justicia Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente
	Realización personal	10.1	Justicia Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		10.2	Justicia Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		10.3	Justicia Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente
	Satisfacción con el ambiente físico	11.1	Justicia Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		11.2	Justicia Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		11.3	Justicia Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente
	Satisfacción con la supervisión	12.1	Justicia Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		12.2	Justicia Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		12.3	Justicia Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente
Síntomas psicosomáticos de estrés	13.1	Justicia Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores	
	13.2	Justicia Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea	
	13.3	Justicia Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente	

Tabla 85.1. Resumen de los modelos de regresión del paso tres (VI. Justicia)

Paso	V. Dependiente	Modelo	Variables independientes
3	Agotamiento	14.1	Confianza Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		14.2	Confianza Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
	Realización personal	15.1	Confianza Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		15.2	Confianza Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		15.3	Confianza Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente
	Satisfacción con el ambiente físico	16.1	Confianza Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		16.2	Confianza Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		16.3	Confianza Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente
	Satisfacción con la supervisión	17.1	Confianza Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		17.2	Confianza Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		17.3	Confianza Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente
	Síntomas psicosomáticos de estrés	18.1	Confianza Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
18.2		Confianza Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea	
18.3		Confianza Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente	

Tabla 85.2. Resumen de los modelos de regresión del paso tres (VI: Confianza)

Paso	V. Dependiente	Modelo	Variables independientes
	Agotamiento	19.1	Cumplimiento del trato Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		19.2	Cumplimiento del trato Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		19.3	Cumplimiento del trato Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente
	Realización personal	20.1	Cumplimiento del trato Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		20.2	Cumplimiento del trato Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		20.3	Cumplimiento del trato Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente
	Satisfacción con el ambiente físico	21.1	Cumplimiento del trato Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		21.2	Cumplimiento del trato Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		21.3	Cumplimiento del trato Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente
	Satisfacción con la supervisión	22.1	Cumplimiento del trato Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		22.2	Cumplimiento del trato Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		22.3	Cumplimiento del trato Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente
	Síntomas psicosomáticos de estrés	23.1	Cumplimiento del trato Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		23.2	Cumplimiento del trato Dinámica grupal y orientación a la tarea
		23.3	Cumplimiento del trato Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente

Tabla 85.3. Resumen de los modelos de regresión del paso tres (VI: Cumplimiento del trato)

Modelo 9.1

La variable dependiente de este modelo es Agotamiento y las variables independientes incluidas en el modelo son: Justicia, Relación trabajo familia, y Cohesión y uniformidad de valores. Como se expone en la tabla 234 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 30 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 235 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (68,618) fue significativo (p=.000).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 86 siguiente

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	2,443	,273		8,958	,000		
Justicia	,236	,054	,182	4,351	,000	,841	1,190
Relación trabajo familia	-,404	,045	-,362	-	,000	,909	1,100
Cohesión y uniformidad de valores	,279	,055	,212	5,121	,000	,866	1,155

a. Variable dependiente: Agotamiento

Tabla 86. Tabla de coeficientes del modelo 9.1

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que las tres variables independientes ingresadas al modelo han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia: Relación trabajo familia (-,362), Cohesión y uniformidad de valores (.212) y Justicia (.054). Siguiendo los signos de estos coeficientes (recuérdese que en este caso debemos leer a la inversa el signo) entendemos que cuando los estresores de la dimensión Relación trabajo familia aumentan, entonces el Agotamiento también; cuando los valores culturales de la dimensión Cohesión y uniformidad de valores aumentan, entonces el Agotamiento

disminuye y finalmente, cuando la percepción de Justicia aumenta, el Agotamiento disminuye.

Modelo 9.2

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Agotamiento y las variables independientes incluidas en el modelo son: Justicia, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, y Dinámica grupal y orientación a la tarea. Como se expone en la tabla 236 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes incluidas en el análisis explican un 21,8 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 237 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (45,017) fue significativo (p=.000).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la siguiente tabla 87.

		Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
		B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Constante)	1,551	,281		5,521	,000		
	Justicia	,235	,060	,182	3,906	,000	,760	1,315
	Factores organizacionales de la dirección y el ministerio	-,164	,043	-,171	-	,000	,808	1,238
	Dinámica grupal y orientación a la tarea	,320	,054	,264	5,904	,000	,822	1,216

a. Variable dependiente: Agotamiento

Tabla 87. Tabla de coeficientes del modelo 9.2

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que las tres variables independientes introducidas al modelo han resultado ser estadísticamente significativa en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el

valor de los coeficientes beta tipificados): Dinámica grupal y orientación a la tarea (,264), Justicia (,182) y Factores organizacionales de la dirección y el ministerio (-,171). De acuerdo a los signos de los coeficientes (recuérdese que en este caso debemos leer a la inversa el signo) entendemos que cuando el profesional percibe que aumentan los valores de la dimensión Dinámica grupal y orientación a la tarea, entonces el Agotamiento disminuye; cuando percibe que aumenta la Justicia, entonces el Agotamiento también disminuye y cuando los estresores de la dimensión Factores organizacionales de la dirección y el ministerio aumentan, entonces el Agotamiento también crece.

Modelo 9.3

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Agotamiento y las variables independientes incluidas son: Justicia, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente. Como se expone en la tabla 238 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 30,1 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 239 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (41,720) fue significativo ($p=.000$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 88. Observando los resultados de la tabla vemos que todas las variables independientes introducidas han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes beta tipificados): Relaciones interpersonales en el trabajo (-,272), Ambiente físico (-,182), Justicia (,163), Factores organizacionales en seguridad y salud (-,150) y Adecuación persona equipo ambiente (,107). De acuerdo a los signos de los coeficientes betas de las cuatro primeras variables (recuérdese que en este caso debemos leer a la inversa el signo) entendemos que cuando los estresores de estas

dimensiones aumentan el Agotamiento también y cuando los valores culturales de la dimensión Adecuación persona equipo ambiente aumentan, el Agotamiento disminuye.

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	4,432	,446		9,934	,000		
Justicia	,211	,056	,163	3,774	,000	,791	1,265
Relaciones interpersonales en el trabajo	-,391	,059	-,272	-	,000	,869	1,150
Factores organizacionales en seguridad y salud	-,174	,052	-,150	-	,001	,738	1,355
Ambiente físico	-,197	,044	-,182	-	,000	,890	1,123
Adecuación persona equipo ambiente	,141	,059	,107	2,378	,018	,723	1,382

a. Variable dependiente: Agotamiento

Tabla 88. Tabla de coeficientes del modelo 9.3

Modelo 10.1

La variable dependiente de este modelo es la Realización personal y las variables independientes incluidas en el modelo son: Justicia, Relación trabajo familia, y Cohesión y uniformidad de valores. Como se expone en la tabla 240 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 4,2 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 241 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (7,976) fue significativo (p=.000). El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 89 siguiente

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error tít.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	4,431	,276		16,056	,000		
Justicia	-,067	,055	-,060	-1,219	,224	,841	1,190
Relación trabajo familia	,165	,046	,171	3,621	,000	,909	1,100
Cohesión y uniformidad de valores	-,067	,055	-,058	-1,208	,228	,866	1,155

a. Variable dependiente: Realización personal

Tabla 89. Tabla de coeficientes del modelo 10.1

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que solo la variable independiente Relación trabajo familia resultó ser estadísticamente significativas. Su coeficiente beta (.171) indica que al aumentar los estresores de la dimensión Relación trabajo familia entonces la Realización personal disminuye (recuérdese que en este caso debemos leer a la inversa el signo).

Modelo 10.2

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Realización personal y las variables independientes incluidas en el modelo son: Justicia, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, y Dinámica grupal y orientación a la tarea. Como se expone en la tabla 242 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes incluidas en el análisis explican un 1,9 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 243 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (4,101) fue significativo (p=.007).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 90. De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que ninguna de las variables

independientes introducidas en el modelo demostró ser estadísticamente significativa.

Modelo		Coeficientes ^a					Estadísticos de colinealidad	
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Tolerancia	FIV
		B	Error típ.	Beta				
1	(Constante)	4,937	,272		18,130	,000		
	Justicia	-,083	,058	-,074	-1,417	,157	,760	1,315
	Factores organizacionales de la dirección y el ministerio	,037	,042	,045	,892	,373	,808	1,238
	Dinámica grupal y orientación a la tarea	-,092	,052	-,088	-1,755	,080	,822	1,216

a. Variable dependiente: Realización personal

Tabla 90. Tabla de coeficientes del modelo 10.2

Modelo 10.3

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Realización personal y las variables independientes incluidas son: Justicia, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente. Como se expone en la tabla 244 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 2,4 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 245 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (3,377) fue significativo ($p=.005$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 91. Observando los resultados de la tabla vemos que solo una variable resultó ser estadísticamente significativas. Esta es la variable Factores organizacionales en seguridad y salud. Observando su coeficiente beta (.126) entendemos que cuando los estresores de

estas dimensiones aumentan la Realización personal disminuye (recuérdese que en este caso debemos leer a la inversa el signo)

		Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
		B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Constante)	4,312	,456		9,459	,000		
	Justicia	-,071	,057	-,063	-	,217	,791	1,265
	Relaciones interpersonales en el trabajo	,035	,061	,028	1,237	,564	,869	1,150
	Factores organizacionales en seguridad y salud	,127	,053	,126	,577	,017	,738	1,355
	Ambiente físico	-,004	,045	-,004	2,394	,930	,890	1,123
	Adecuación persona equipo ambiente	-,037	,060	-,033	-,087	,536	,723	1,382
a. Variable dependiente: Realización personal								

Tabla 91. Tabla de coeficientes del modelo 10.3

Modelo 11.1

La variable dependiente de este modelo es Satisfacción con el ambiente físico y las variables independientes incluidas en el modelo son: Justicia, Relación trabajo familia, y Cohesión y uniformidad de valores. Como se expone en la tabla 246 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 14,1 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 247 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (26,934) fue significativo (p=.000).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 92. De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que las tres variables independientes introducidas en el modelo resultaron ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia: Cohesión y uniformidad de valores (beta

tipificado: -,246), Justicia (beta tipificado: -,138) y Relación trabajo familia (beta tipificado: ,137). Así, de acuerdo a los signos de sus coeficientes beta (recuérdese que en este caso debemos leer a la inversa el signo) debemos interpretar que cuando los valores culturales de la dimensión Cohesión y uniformidad de valores crece, la Satisfacción con el ambiente físico también; cuando la percepción de Justicia positiva aumenta, la Satisfacción con el ambiente físico también, y cuando se percibe que los estresores de la dimensión Relación trabajo familia aumentan entonces la Satisfacción con el ambiente físico disminuye.

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error ttp.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	3,787	,240		15,801	,000		
Justicia	-,142	,048	-,138	-2,979	,003	,841	1,190
Relación trabajo familia	,121	,040	,137	3,060	,002	,909	1,100
Cohesión y uniformidad de valores	-,258	,048	-,246	-5,377	,000	,866	1,155

a. Variable dependiente: Satisfacción con el ambiente físico

Tabla 92. Tabla de coeficientes del modelo 11.1

Modelo 11.2

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Satisfacción con el ambiente físico y las variables independientes incluidas en el modelo son: Justicia, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, y Dinámica grupal y orientación a la tarea. Como se expone en la tabla 248 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes incluidas en el análisis explican un 13,3 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 249 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (25,185) resultó significativo (p=.000).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la siguiente tabla 93.

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error tít.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	3,822	,235		16,276	,000		
Justicia	-,122	,050	-,119	-2,429	,015	,760	1,315
Factores organizacionales de la dirección y el ministerio	,086	,036	,113	2,384	,018	,808	1,238
Dinámica grupal y orientación a la tarea	-,235	,045	-,246	-5,204	,000	,822	1,216
a. Variable dependiente: Satisfacción con el ambiente físico							

Tabla 93. Tabla de coeficientes del modelo 11.2

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que las tres variables independientes introducidas al modelo han resultado ser estadísticamente significativa en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes beta tipificados): Dinámica grupal y orientación a la tarea (-,246), Justicia (-,119) y Factores organizacionales de la dirección y el ministerio (,113). De acuerdo a los signos de los coeficientes debemos entender que cuando el profesional percibe que aumentan los valores de la dimensión Dinámica grupal y orientación a la tarea, entonces el Satisfacción con el ambiente físico aumenta; cuando percibe que aumenta la Justicia, entonces el Satisfacción con el ambiente físico aumenta y cuando los estresores de la dimensión Factores organizacionales de la dirección y el ministerio aumentan, entonces la Satisfacción con el ambiente físico disminuye.

Modelo 11.3

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Satisfacción con el ambiente físico y las variables independientes incluidas son: Justicia, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente. Como se expone en la tabla 250 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 17,3 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 251 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (20,810) fue significativo ($p=.000$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la siguiente tabla 94.

		Coeficientes ^a					Estadísticos de colinealidad	
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Tolerancia	FIV
		B	Error típ.	Beta				
1	(Constante)	2,684	,385		6,971	,000		
	Justicia	-,091	,048	-,088	-	,060	,791	1,265
	Relaciones interpersonales en el trabajo	,084	,051	,073	1,883	,103	,869	1,150
	Factores organizacionales en seguridad y salud	,141	,045	,153	1,634	,002	,738	1,355
	Ambiente físico	,125	,038	,145	3,146	,001	,890	1,123
	Adecuación persona equipo ambiente	-,194	,051	-,186	3,276	,000	,723	1,382
					3,797			

a. Variable dependiente: Satisfacción con el ambiente físico

Tabla 94. Tabla de coeficientes del modelo 11.3

Observando los resultados de la tabla vemos que tres de las variables independientes introducidas han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes beta tipificados): Adecuación persona equipo ambiente (-,186), Factores organizacionales en seguridad y salud (,153) y Ambiente físico (,145). De acuerdo a los signos de los coeficientes betas de estas variables (recuérdese que en este caso debemos leer a la inversa el signo) interpretamos que cuando los valores culturales de equipo de la dimensión Adecuación persona equipo ambiente aumentan entonces la Satisfacción con el ambiente físico también, pero cuando los estresores relacionados a los Factores organizacionales en seguridad y al Ambiente físico aumentan, entonces la Satisfacción con el ambiente físico disminuye.

Modelo 12.1

La variable dependiente de este modelo es Satisfacción con la supervisión y las variables independientes incluidas en el modelo son: Justicia, Relación trabajo familia, y Cohesión y uniformidad de valores. Como se expone en la tabla 252 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 24,4 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 253 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (51,992) fue significativo (p=.000).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 95.

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	4,802	,249		19,314	,000		
Justicia	-,172	,049	-,151	-3,471	,001	,841	1,190
Relación trabajo familia	,084	,041	,086	2,054	,041	,909	1,100
Cohesión y uniformidad de valores	-,457	,050	-,395	-9,196	,000	,866	1,155

a. Variable dependiente: Satisfacción con la supervisión

Tabla 95. Tabla de coeficientes del modelo 12.1

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que las tres variables independientes introducidas en el modelo resultaron ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia: Cohesión y uniformidad de valores (beta tipificado: -,395), Justicia (beta tipificado: -,151) y Relación trabajo familia (beta tipificado: ,086). Así, de acuerdo a los signos de sus coeficientes beta (recuérdese que en este caso debemos leer a la inversa el signo) interpretamos que cuando los valores culturales de la dimensión Cohesión y uniformidad de valores crece, la Satisfacción con la supervisión también; cuando la percepción de Justicia positiva aumenta, la Satisfacción con la supervisión también, y cuando se percibe

que los estresores de la dimensión Relación trabajo familia aumentan entonces la Satisfacción con la supervisión disminuye.

Modelo 12.2

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Satisfacción con la supervisión y las variables independientes incluidas en el modelo son: Justicia, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, y Dinámica grupal y orientación a la tarea. Como se expone en la tabla 254 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes incluidas en el análisis explican un 33,7 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 255 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (81,295) resultó significativo ($p=.000$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la siguiente tabla 96.

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
		B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Constante)	4,740	,227		20,879	,000		
	Justicia	-,076	,049	-,067	-1,559	,120	,760	1,315
	Factores organizacionales de la dirección y el ministerio	,104	,035	,123	2,961	,003	,808	1,238
	Dinámica grupal y orientación a la tarea	-,531	,044	-,501	-12,137	,000	,822	1,216

a. Variable dependiente: Satisfacción con la supervisión

Tabla 96. Tabla de coeficientes del modelo 12.2

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que dos de las variables independientes introducidas al modelo han resultado ser estadísticamente significativa en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el

valor de los coeficientes beta tipificados): Dinámica grupal y orientación a la tarea (-,501) y Factores organizacionales de la dirección y el ministerio (,123). De acuerdo a los signos de los coeficientes (recuérdese que en este caso debemos leer a la inversa el signo) entendemos que cuando el profesional percibe que aumentan los valores de la dimensión Dinámica grupal y orientación a la tarea, entonces el Satisfacción con la supervisión aumenta; y cuando percibe que los estresores de la dimensión Factores organizacionales de la dirección y el ministerio aumentan, entonces la Satisfacción con la supervisión disminuye.

Modelo 12.3

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Satisfacción con la supervisión y las variables independientes incluidas son: Justicia, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente. Como se expone en la tabla 256 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 34,4 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 257 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (50,745) fue significativo ($p=.000$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 97. Observando los resultados de la tabla vemos que tres de las variables independientes introducidas han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes beta tipificados): Adecuación persona equipo ambiente (-,263), Relaciones interpersonales en el trabajo (,263) y Factores organizacionales en seguridad y salud (,216). De acuerdo a los signos de los coeficientes betas de estas variables (recuérdese que en este caso debemos leer a la inversa el signo) interpretamos que cuando los valores culturales de la dimensión Adecuación persona equipo ambiente aumentan entonces la Satisfacción con la supervisión también, pero

cuando los estresores relacionados a los Factores organizacionales en seguridad y a la Relaciones interpersonales en el trabajo aumentan, entonces la Satisfacción con la supervisión disminuye.

		Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
		B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Constante)	2,217	,379		5,848	,000		
	Justicia	-,081	,047	-,071	-	,089	,791	1,265
	Relaciones interpersonales en el trabajo	,333	,050	,263	1,703	,000	,869	1,150
	Factores organizacionales en seguridad y salud	,220	,044	,216	6,596	,000	,738	1,355
	Ambiente físico	,039	,037	,041	4,982	,000	,890	1,123
	Adecuación persona equipo ambiente	-,303	,050	-,263	1,050	,294	,890	1,123
					-	,000	,723	1,382
					6,022			

a. Variable dependiente: Satisfacción con la supervisión

Tabla 97. Tabla de coeficientes del modelo 12.3

Modelo 13.1

La variable dependiente de este modelo es Síntomas psicossomáticos de estrés y las variables independientes incluidas en el modelo son: Justicia, Relación trabajo familia, y Cohesión y uniformidad de valores. Como se expone en la tabla 258 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 11,4 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 259 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (21,405) fue significativo (p=.000).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 98 siguiente:

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	4,080	,282		14,469	,000		
Justicia	-,057	,056	-,048	-1,026	,305	,841	1,190
Relación trabajo familia	,260	,047	,253	5,592	,000	,909	1,100
Cohesión y uniformidad de valores	-,190	,056	-,156	-3,368	,001	,866	1,155

a. Variable dependiente: Síntomas psicossomáticos de estrés

Tabla 98. Tabla de coeficientes del modelo 13.1

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que dos de las tres variables independientes introducidas en el modelo resultaron ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia: Relación trabajo familia (beta tipificado: ,253), y Cohesión y uniformidad de valores (beta tipificado: -,156). Así, de acuerdo a los signos de sus coeficientes beta debemos interpretar que cuando los estresores de la dimensión Relación trabajo familia aumentan entonces los Síntomas psicossomáticos de estrés también y cuando los valores culturales de la dimensión Cohesión y uniformidad de valores crece, los Síntomas psicossomáticos de estrés disminuyen.

Modelo 13.2

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Síntomas psicossomáticos de estrés y las variables independientes incluidas en el modelo son: Justicia, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, y Dinámica grupal y orientación a la tarea. Como se expone en la tabla 260 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes incluidas en el análisis explican un 5 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 261 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (9,381) resultó significativo (p=.000).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 99. De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que dos de las variables independientes introducidas al modelo resultaron ser estadísticamente significativa en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes beta tipificados): Dinámica grupal y orientación a la tarea (-,180) y Justicia (-,105). De acuerdo a los signos de los coeficientes debemos entender que cuando aumentan los valores de la dimensión Dinámica grupal y orientación a la tarea, entonces los Síntomas psicossomáticos de estrés disminuyen y cuando la Justicia aumenta, entonces los Síntomas psicossomáticos de estrés también disminuyen.

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	5,084	,285		17,857	,000		
Justicia	-,124	,061	-,105	-2,038	,042	,760	1,315
Factores organizacionales de la dirección y el ministerio	-,006	,044	,007	-,148	,882	,808	1,238
Dinámica grupal y orientación a la tarea	-,200	,055	-,180	-3,640	,000	,822	1,216

a. Variable dependiente: Síntomas psicossomáticos de estrés

Tabla 99. Tabla de coeficientes del modelo 13.2

Modelo 13.3

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Síntomas psicossomáticos de estrés y las variables independientes incluidas son: Justicia, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente. Como se expone en la tabla 262 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 20,8 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 263 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes

tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (25,943) fue significativo ($p=.000$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 100. Observando los resultados de la tabla vemos que tres de las variables independientes introducidas han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes beta tipificados): Relaciones interpersonales en el trabajo (,345), Ambiente físico (,196), y Factores organizacionales en seguridad y salud (,151). De acuerdo a los signos de los coeficientes betas de estas variables debemos interpretar que cuando los estresores de estas tres dimensiones aumentan entonces los Síntomas psicosomáticos de estrés también.

		Coeficientes ^a					Estadísticos de colinealidad	
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Tolerancia	FIV
		B	Error típ.	Beta				
1	(Constante)	1,102	,436		2,525	,012		
	Justicia	-,025	,055	-,021	-,460	,646	,791	1,265
	Relaciones interpersonales en el trabajo	,456	,058	,345	7,861	,000	,869	1,150
	Factores organizacionales en seguridad y salud	,161	,051	,151	3,177	,002	,738	1,355
	Ambiente físico	,196	,043	,196	4,536	,000	,890	1,123
	Adecuación persona equipo ambiente	,065	,058	-,054	1,122	,263	,723	1,382

a. Variable dependiente: Síntomas psicosomáticos de estrés

Tabla 100. Tabla de coeficientes del modelo 13.3

Modelo 14.1

La variable dependiente de este modelo es Agotamiento y las variables independientes incluidas en el modelo son: Confianza, Relación trabajo familia, y Cohesión y uniformidad de valores. Como se expone en la tabla 264 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 30 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 265 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (68,555) fue significativo ($p=.000$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 101 siguiente:

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	2,584	,254		10,163	,000		
Confianza	,220	,051	,178	4,335	,000	,881	1,135
Relación trabajo familia	-,412	,045	-,369	-9,227	,000	,924	1,082
Cohesión y uniformidad de valores	,289	,054	,219	5,369	,000	,887	1,128

a. Variable dependiente: Agotamiento

Tabla 101. Tabla de coeficientes del modelo 14.1

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que las tres variables independientes introducidas en el modelo resultaron ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia: Relación trabajo familia (beta tipificado: $-.369$), Cohesión y uniformidad de valores (beta tipificado: $.219$) y Confianza (beta tipificado: $.178$). Así, de acuerdo a los signos de sus coeficientes beta (recuérdese que en este caso debemos leer a la inversa el signo) interpretamos que cuando los estresores de la dimensión Relación trabajo familia aumentan entonces el Agotamiento también y cuando los valores culturales de la dimensión Cohesión y uniformidad de valores y/o la percepción positiva de Confianza crecen, entonces el Agotamiento disminuye.

Modelo 14.2

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Agotamiento y las variables independientes incluidas en el modelo son: Confianza, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, y Dinámica grupal y orientación a

la tarea. Como se expone en la tabla 266 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes incluidas en el análisis explican un 21 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 267 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (42,937) resultó significativo ($p=.000$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 102.

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	1,727	,273		6,316	,000		
Confianza	,188	,059	,152	3,202	,001	,741	1,349
Factores organizacionales de la dirección y el ministerio	-,162	,045	-,169	-	,000	,762	1,312
Dinámica grupal y orientación a la tarea	,341	,054	,283	6,379	,000	,850	1,176

a. Variable dependiente: Agotamiento

Tabla 102. Tabla de coeficientes del modelo 14.2

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que las tres variables independientes introducidas al modelo resultaron ser estadísticamente significativa en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes beta tipificados): Dinámica grupal y orientación a la tarea (.283), Factores organizacionales de la dirección y el ministerio (-.169) y Confianza (.152). De acuerdo a los signos de los coeficientes (recuérdese que en este caso debemos leer a la inversa el signo) entendemos que cuando los valores de la dimensión Dinámica grupal y orientación a la tarea y/o la percepción de Confianza aumentan entonces el Agotamiento disminuye y cuando aumentan los estresores de la dimensión Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, entonces el Agotamiento también aumenta.

Modelo 14.3

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Agotamiento y las variables independientes incluidas son: Confianza, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente. Como se expone en la tabla 268 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 29,1 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 269 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (39.999) fue significativo ($p=.000$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 103.

		Coefficientes^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
		B	Error ttp.	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Constante)	4,689	,440		10,670	,000		
	Confianza	,159	,056	,128	2,842	,005	,733	1,365
	Relaciones interpersonales en el trabajo	-,396	,060	-,275	-6,641	,000	,870	1,149
	Factores organizacionales en seguridad y salud	-,164	,054	-,141	-3,025	,003	,686	1,457
	Ambiente físico	-,216	,044	-,199	-4,902	,000	,904	1,106
	Adecuación persona equipo ambiente	,152	,060	,116	2,551	,011	,721	1,386

a. Variable dependiente: Agotamiento

Tabla 103. Tabla de coeficientes del modelo 14.3

Observando los resultados de la tabla vemos que todas las variables independientes introducidas han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes beta tipificados): Relaciones interpersonales en el trabajo (-,275), Ambiente físico (-,199), y Factores organizacionales en seguridad y salud (-,141),

Confianza (,128) y Adecuación persona equipo ambiente (,116). De acuerdo a los signos de los coeficientes betas de estas variables (recuérdese que en este caso debemos leer a la inversa el signo) interpretamos que cuando los estresores de las dimensiones de Relaciones interpersonales en el trabajo, Ambiente físico y Factores organizacionales en seguridad y salud aumentan entonces el Agotamiento también aumenta; y cuando la percepción de Confianza y/o los valores culturales de Adecuación persona equipo ambiente aumentan, entonces el Agotamiento disminuye.

Modelo 15.1

La variable dependiente de este modelo es la Realización personal y las variables independientes incluidas en el modelo son: Confianza, Relación trabajo familia, y Cohesión y uniformidad de valores. Como se expone en la tabla 270 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 4 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 271 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (7,502) fue significativo (p=.000).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 104 siguiente:

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
		B	Error tít.	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Constante)	4,309	,258		16,731	,000		
	Confianza	-,032	,051	-,030	-,621	,535	,881	1,135
	Relación trabajo familia	,172	,045	,178	3,802	,000	,924	1,082
	Cohesión y uniformidad de valores	-,078	,055	-,068	-1,431	,153	,887	1,128

a. Variable dependiente: Realización personal

Tabla 104. Tabla de coeficientes del modelo 15.1

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que de las tres variables independientes introducidas en el modelo solo una resultó estadísticamente significativas: la variable Relación trabajo familia (beta tipificado: ,178). Así, de acuerdo a los signos de sus coeficientes beta debemos interpretar que cuando los estresores de esta dimensión aumentan entonces la Realización personal disminuye (recuérdese que en este caso debemos leer a la inversa el signo).

Modelo 15.2

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Realización personal y las variables independientes incluidas en el modelo son: Confianza, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, y Dinámica grupal y orientación a la tarea. Como se expone en la tabla 272 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes incluidas en el análisis explican 1,6 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 273 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (3,520) resultó significativo (p=.015).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 105.

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
		B	Error tít.	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Constante)	4,768	,264		18,055	,000		
	Confianza	-,031	,057	-,029	-,549	,583	,741	1,349
	Factores organizacionales de la dirección y el ministerio	,047	,043	,057	1,095	,274	,762	1,312
	Dinámica grupal y orientación a la tarea	-,107	,052	-,103	-2,079	,038	,850	1,176

a. Variable dependiente: Realización personal

Tabla 105. Tabla de coeficientes del modelo 15.2

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que solo una de las tres variables independientes introducidas al modelo resultó ser estadísticamente significativa: la variable Dinámica grupal y orientación a la tarea (beta tipificado: -,103). De acuerdo al signo de su coeficiente beta debemos entender que cuando los valores de la dimensión Dinámica grupal y orientación a la tarea aumentan entonces la Realización personal aumenta (recuérdese que en este caso debemos leer a la inversa el signo).

Modelo 15.3

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Realización personal y las variables independientes incluidas son: Confianza, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente. Como se expone en la tabla 274 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 2,1 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 275 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (3,061) fue significativo ($p=.010$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la siguiente tabla 106. Observando los resultados de la tabla vemos que solo una variable independientes ha resultado ser estadísticamente significativas: la variable Factores organizacionales en seguridad y salud (beta tipificado: ,140). De acuerdo al signo de su coeficiente beta debemos interpretar que cuando los estresores de ésta dimensión aumentan entonces la Realización personal disminuye (recuérdese que en este caso debemos leer a la inversa el signo).

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error tít.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	4,038	,447		9,033	,000		
Confianza	-,001	,057	-,001	-,018	,986	,733	1,365
Relaciones interpersonales en el trabajo	,041	,061	,033	,668	,504	,870	1,149
Factores organizacionales en seguridad y salud	,141	,055	,140	2,552	,011	,686	1,457
Ambiente físico	,003	,045	,003	,066	,948	,904	1,106
Adecuación persona equipo ambiente	-,054	,061	-,048	-,897	,370	,721	1,386

a. Variable dependiente: Realización personal

Tabla 106. Tabla de coeficientes del modelo 15.3

Modelo 16.1

La variable dependiente de este modelo es la Satisfacción con el ambiente físico y las variables independientes incluidas en el modelo son: Confianza, Relación trabajo familia, y Cohesión y uniformidad de valores. Como se expone en la tabla 276 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 15,2 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 277 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (29,309) fue significativo (p=.000).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 107 siguiente:

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error tít.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	3,809	,222		17,157	,000		
Confianza	-,172	,044	-,175	-3,882	,000	,881	1,135
Relación trabajo familia	,120	,039	,135	3,073	,002	,924	1,082
Cohesión y uniformidad de valores	-,253	,047	-,241	-5,368	,000	,887	1,128

a. Variable dependiente: Satisfacción con el ambiente físico

Tabla 107. Tabla de coeficientes del modelo 16.1

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que de las tres variables independientes introducidas en el modelo resultaron estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (entre paréntesis se indica el coeficiente beta tipificado de cada uno): Cohesión y uniformidad de valores (-,241), Confianza (-,175) y Relación trabajo familia (,135). De acuerdo a sus signos (recuérdese que en este caso debemos leer a la inversa el signo) interpretamos que cuando los valores culturales de Cohesión y Uniformidad de valores y/o la percepción de Confianza aumentan entonces la Satisfacción con el ambiente físico también aumenta. Por el contrario, cuando los estresores relacionados a la Relación trabajo familia aumentan, la Satisfacción con el ambiente físico disminuye.

Modelo 16.2

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Satisfacción con el ambiente físico y las variables independientes incluidas en el modelo son: Confianza, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, y Dinámica grupal y orientación a la tarea. Como se expone en la tabla 278 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes incluidas en el análisis explican 13,9 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 279 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes

tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (26,461) resultó significativo (p=.000).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la siguiente tabla 108.

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error tít.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	3,884	,227		17,149	,000		
Confianza	-,148	,049	-,150	-3,040	,002	,741	1,349
Factores organizacionales de la dirección y el ministerio	,070	,037	,092	1,893	,059	,762	1,312
Dinámica grupal y orientación a la tarea	-,236	,044	-,246	-5,315	,000	,850	1,176

a. Variable dependiente: Satisfacción con el ambiente físico

Tabla 108. Tabla de coeficientes del modelo 16.2

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que dos de las variables independientes introducidas al modelo resultaron ser estadísticamente significativa en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes beta tipificados): Dinámica grupal y orientación a la tarea (-,246) y Confianza (-,150). De acuerdo a los signos de los coeficientes debemos entender que cuando los valores de la dimensión Dinámica grupal y orientación a la tarea y/o la percepción de Confianza aumentan entonces la Satisfacción con el ambiente físico también aumenta.

Modelo 16.3

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Satisfacción con el ambiente físico y las variables independientes incluidas son: Confianza, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente. Como se expone en la tabla 280 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 17,5 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 281 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (21,061) fue significativo ($p=.000$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la siguiente tabla 109.

		Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
		B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Constante)	2,696	,376		7,161	,000		
	Confianza	-,103	,048	-,104	-	,033	,733	1,365
					2,141			
	Relaciones interpersonales en el trabajo	,083	,051	,073	1,630	,104	,870	1,149
	Factores organizacionales en seguridad y salud	,126	,046	,136	2,708	,007	,686	1,457
	Ambiente físico	,133	,038	,154	3,511	,000	,904	1,106
	Adecuación persona equipo ambiente	-,190	,051	-,183	-	,000	,721	1,386
					3,724			

a. Variable dependiente: Satisfacción con el ambiente físico

Tabla 109. Tabla de coeficientes del modelo 16.3

Observando los resultados de la tabla vemos que cuatro de las variables independientes introducidas han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes beta tipificados): Adecuación persona equipo ambiente (-,183), Ambiente físico (,154), Factores organizacionales en seguridad y salud (,136), y Confianza (-,104) y). De acuerdo a los signos de los coeficientes betas de estas variables debemos interpretar que cuando los estresores del Ambiente físico y/o Factores organizacionales en seguridad y salud aumentan entonces la Satisfacción con el ambiente físico disminuye y cuando la percepción de los valores culturales de Adecuación persona equipo ambiente y/o la Confianza aumentan entonces Satisfacción con el ambiente físico también aumenta.

Modelo 17.1

La variable dependiente de este modelo es la Satisfacción con la supervisión y las variables independientes incluidas en el modelo son: Confianza, Relación trabajo familia, y Cohesión y uniformidad de valores. Como se expone en la tabla 282 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 24,9 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 283 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (53,516) fue significativo (p=.000).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 110 siguiente:

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
		B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Constante)	4,759	,231		20,605	,000		
	Confianza	-,182	,046	-,167	-3,946	,000	,881	1,135
	Relación trabajo familia	,087	,041	,089	2,140	,033	,924	1,082
	Cohesión y uniformidad de valores	-,458	,049	-,396	-9,364	,000	,887	1,128

a. Variable dependiente: Satisfacción con la supervisión

Tabla 110. Tabla de coeficientes del modelo 17.1

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que las tres variables independientes introducidas en el modelo resultaron estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (entre paréntesis se indica el coeficiente beta tipificado de cada uno): Cohesión y uniformidad de valores (-,396), Confianza (-,167) y Relación trabajo familia (,089). De acuerdo a sus signos debemos leer que cuando los valores culturales de Cohesión y Uniformidad de valores y/o la percepción de Confianza aumentan entonces la Satisfacción con la supervisión también aumenta. Por el contrario, cuando los estresores relacionados

a la Relación trabajo familia aumentan, la Satisfacción con la supervisión disminuye.

Modelo 17.2

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Satisfacción con la supervisión y las variables independientes incluidas en el modelo son: Confianza, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, y Dinámica grupal y orientación a la tarea. Como se expone en la tabla 284 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes incluidas en el análisis explican 33,8 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 285 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (81,788) resultó significativo ($p=.000$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 111. De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que dos de las variables independientes introducidas al modelo resultaron ser estadísticamente significativa en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes beta tipificados): Dinámica grupal y orientación a la tarea (-,502) y Factores organizacionales de la dirección y el ministerio (,113). De acuerdo a los signos de los coeficientes (recuérdese que en este caso debemos leer a la inversa el signo) entendemos que cuando los valores culturales de la dimensión Dinámica grupal y orientación a la tarea aumentan entonces la Satisfacción con la supervisión también aumenta, pero cuando los estresores relacionados a la dimensión de Factores organizacionales de la dirección y el ministerio aumentan, entonces la Satisfacción con la supervisión disminuye.

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error tít.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	4,765	,220		21,702	,000		
Confianza	-,087	,047	-,080	-1,846	,065	,741	1,349
Factores organizacionales de la dirección y el ministerio	,095	,036	,113	2,642	,009	,762	1,312
Dinámica grupal y orientación a la tarea	-,532	,043	-,502	-12,381	,000	,850	1,176
a. Variable dependiente: Satisfacción con la supervisión							

Tabla 111. Tabla de coeficientes del modelo 17.2

Modelo 17.3

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Satisfacción con la supervisión y las variables independientes incluidas son: Confianza, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente. Como se expone en la tabla 286 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 34,1 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 287 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (50,046) fue significativo ($p=.000$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 112. Observando los resultados de la tabla vemos que tres de las variables independientes introducidas han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes beta tipificados): Adecuación persona equipo ambiente (-,272), Relaciones interpersonales en el trabajo (.266), Factores organizacionales en seguridad y salud (.220). De acuerdo a los signos de los coeficientes betas de estas variables

debemos interpretar que cuando la percepción de los valores culturales de Adecuación persona equipo ambiente aumentan entonces la Satisfacción con la supervisión también aumenta y cuando los estresores relacionados a las dimensiones de Relaciones interpersonales en el trabajo y los Factores organizacionales en seguridad y salud aumentan entonces la Satisfacción con la supervisión disminuye.

Modelo		Coeficientes ^a				Estadísticos de colinealidad	
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Tolerancia
		B	Error típ.	Beta			
1	(Constante)	2,033	,372		5,465	,000	
	Confianza	-,037	,047	-,034	-,786	,432	,733
	Relaciones interpersonales en el trabajo	,336	,051	,266	6,657	,000	,870
	Factores organizacionales en seguridad y salud	,224	,046	,220	4,878	,000	,686
	Ambiente físico	,047	,037	,049	1,256	,210	,904
	Adecuación persona equipo ambiente	-,313	,050	-,272	6,204	,000	,721

a. Variable dependiente: Satisfacción con la supervisión

Tabla 112. Tabla de coeficientes del modelo 17.3

Modelo 18.1

La variable dependiente de este modelo son los Síntomas psicossomáticos de estrés y las variables independientes incluidas en el modelo son: Confianza, Relación trabajo familia, y Cohesión y uniformidad de valores. Como se expone en la tabla 288 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 11,3 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 289 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (21,215) fue significativo (p=.000).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 113 siguiente

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	4,006	,263		15,232	,000		
Confianza	-,039	,053	-,034	-,743	,458	,881	1,135
Relación trabajo familia	,265	,046	,258	5,727	,000	,924	1,082
Cohesión y uniformidad de valores	-,196	,056	-,162	-3,525	,000	,887	1,128

a. Variable dependiente: Síntomas psicossomáticos de estrés

Tabla 113. Tabla de coeficientes del modelo 18.1

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que dos de las tres variables independientes introducidas en el modelo resultaron estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (entre paréntesis se indica el coeficiente beta tipificado de cada uno): Relación trabajo familia (,258) y Cohesión y uniformidad de valores (-,162). De acuerdo a sus signos debemos leer que cuando los valores culturales de Cohesión y Uniformidad de valores aumentan entonces los Síntomas psicossomáticos de estrés disminuyen y, cuando los estresores relacionados a la Relación trabajo familia aumentan, los Síntomas psicossomáticos de estrés aumentan.

Modelo 18.2

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable los Síntomas psicossomáticos de estrés y las variables independientes incluidas en el modelo son: Confianza, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, y Dinámica grupal y orientación a la tarea. Como se expone en la tabla 290 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes incluidas en el análisis explican 4,6 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 291 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes

tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (8,692) resultó significativo ($p=.000$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la siguiente tabla 114.

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
		B	Error tít.	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Constante)	4,955	,276		17,942	,000		
	Confianza	-,088	,059	-,077	-1,479	,140	,741	1,349
	Factores organizacionales de la dirección y el ministerio	-,004	,045	-,004	-,086	,932	,762	1,312
	Dinámica grupal y orientación a la tarea	-,214	,054	-,192	-3,955	,000	,850	1,176

a. Variable dependiente: Síntomas psicossomáticos de estrés

Tabla 114. Tabla de coeficientes del modelo 18.2

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que solo la variable Dinámica grupal y orientación a la tarea resultó estadísticamente significativa. De acuerdo a su coeficiente beta (-,192) debemos entender que cuando los valores culturales de esta dimensión aumentan entonces los Síntomas psicossomáticos de estrés disminuyen.

Modelo 18.3

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Síntomas psicossomáticos de estrés y las variables independientes incluidas son: Confianza, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente. Como se expone en la tabla 292 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 20,81 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 293 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes

tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (25,928) fue significativo ($p=.000$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la siguiente tabla 115:

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	,926	,427		2,168	,031		
Confianza	,021	,054	-,019	,391	,696	,733	1,365
Relaciones interpersonales en el trabajo	,460	,058	,347	7,925	,000	,870	1,149
Factores organizacionales en seguridad y salud	,173	,053	,162	3,289	,001	,686	1,457
Ambiente físico	,198	,043	,199	4,632	,000	,904	1,106
Adecuación persona equipo ambiente	,053	,058	-,044	,922	,357	,721	1,386

a. Variable dependiente: Síntomas psicossomáticos de estrés

Tabla 115. Tabla de coeficientes del modelo 18.3

Observando los resultados de la tabla vemos que tres de las variables independientes introducidas han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes beta tipificados): Relaciones interpersonales en el trabajo (.347), Ambiente físico (.199) y, Factores organizacionales en seguridad y salud (.162). De acuerdo a los signos de los coeficientes betas de estas variables debemos interpretar que cuando los estresores de estas tres dimensiones aumentan, entonces los Síntomas psicossomáticos de estrés también aumentan.

Modelo 19.1

La variable dependiente de este modelo es Agotamiento y las variables independientes incluidas en el modelo son: Cumplimiento del trato, Relación trabajo familia, y Cohesión y uniformidad de valores. Como se expone en la tabla 294 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes

mencionadas incluidas en el análisis explican 27,6 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 295 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (61,112) fue significativo (p=.000).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 116 siguiente. De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que dos de las tres variables independientes introducidas en el modelo resultaron estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (entre paréntesis se indica el coeficiente beta tipificado de cada uno): Relación trabajo familia (-,390) y Cohesión y uniformidad de valores (,248). De acuerdo a sus signos (recuérdese que en este caso debemos leer a la inversa el signo) comprendemos que cuando los valores culturales de Cohesión y Uniformidad de valores aumentan entonces el Agotamiento disminuye y cuando los estresores relacionados a la Relación trabajo familia aumentan el Agotamiento también aumenta.

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	3,021	,238		12,688	,000		
Cumplimiento del trato	,079	,048	,067	1,621	,106	,893	1,120
Relación trabajo familia	-,436	,045	-,390	-9,656	,000	,935	1,069
Cohesión y uniformidad de valores	,327	,055	,248	5,970	,000	,885	1,130

a. Variable dependiente: Agotamiento

Tabla 116. Tabla de coeficientes del modelo 19.1

Modelo 19.2

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Agotamiento y las variables independientes incluidas en el modelo son: Cumplimiento del trato, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, y Dinámica grupal y

orientación a la tarea. Como se expone en la tabla 296 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes incluidas en el análisis explican 19,7 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 297 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (39,792) resultó significativo (p=.000).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 117. De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que dos de las variables independiente resultaron estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (entre paréntesis se indican los coeficientes beta tipificados): Dinámica grupal y orientación a la tarea (.297) y Factores organizacionales de la dirección y el ministerio (-.218). De acuerdo a los signos de los coeficientes beta (recuérdese que en este caso debemos leer a la inversa el signo) se infiere cuando los valores culturales de la Dinámica grupal y orientación a la tarea aumentan entonces el Agotamiento disminuyen y cuando los estresores de la dimensión Factores organizacionales de la dirección y el ministerio aumentan, el Agotamiento también aumenta.

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	2,145	,229		9,368	,000		
Cumplimiento del trato	,084	,051	,072	1,637	,102	,878	1,139
Factores organizacionales de la dirección y el ministerio	-,209	,042	-,218	-4,985	,000	,885	1,130
Dinámica grupal y orientación a la tarea	,359	,054	,297	6,608	,000	,838	1,194
a. Variable dependiente: Agotamiento							

Tabla 117. Tabla de coeficientes del modelo 19.2

Modelo 19.3

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Agotamiento y las variables independientes incluidas son: Cumplimiento del trato, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente. Como se expone en la tabla 298 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 28 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 299 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (37,883) fue significativo ($p=.000$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la siguiente tabla 118.

		Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
		B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Constante)	5,152	,421		12,228	,000		
	Cumplimiento del trato	,037	,051	,031	,730	,466	,816	1,226
	Relaciones interpersonales en el trabajo	-,406	,060	-,282	-6,747	,000	,871	1,148
	Factores organizacionales en seguridad y salud	-,205	,054	-,176	-3,816	,000	,713	1,402
	Ambiente físico	-,218	,044	-,201	-4,906	,000	,904	1,106
	Adecuación persona equipo ambiente	,184	,059	,141	3,102	,002	,739	1,354

a. Variable dependiente: Agotamiento

Tabla 118. Tabla de coeficientes del modelo 19.3

Observando los resultados de la tabla vemos que cuatro de las variables independientes introducidas han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los

coeficientes beta tipificados): Relaciones interpersonales en el trabajo (-,282), Ambiente físico (-,201) y, Factores organizacionales en seguridad y salud (-,176) y Adecuación persona equipo ambiente (.141). De acuerdo a los signos de los coeficientes betas de estas variables (recuérdese que en este caso debemos leer a la inversa el signo) interpretamos que cuando los estresores de las tres primeras variables mencionadas aumentan entonces el Agotamiento aumenta, y cuando los valores culturales de la dimensión Adecuación persona equipo ambiente aumentan entonces el Agotamiento disminuye.

Modelo 20.1

La variable dependiente de este modelo es la Realización personal y las variables independientes incluidas en el modelo son: Cumplimiento del trato, Relación trabajo familia, y Cohesión y uniformidad de valores. Como se expone en la tabla 300 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 4,2 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 301 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (7,992) fue significativo ($p=.000$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 119. De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que solo una de las tres variables independientes introducidas en el modelo resultó estadísticamente significativas: la Relación trabajo familia (.175). De acuerdo al signo de su coeficiente beta tipificado (.175) debemos leer que cuando los estresores relacionados a la Relación trabajo familia aumentan la Realización personal disminuye.

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error tít.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	4,341	,237		18,324	,000		
Cumplimiento del trato	-,060	,048	-,059	-1,238	,216	,893	1,120
Relación trabajo familia	,169	,045	,175	3,766	,000	,935	1,069
Cohesión y uniformidad de valores	-,069	,055	-,060	-1,264	,207	,885	1,130
a. Variable dependiente: Realización personal							

Tabla 119. Tabla de coeficientes del modelo 20.1

Modelo 20.2

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Realización personal y las variables independientes incluidas en el modelo son: Cumplimiento del trato, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, y Dinámica grupal y orientación a la tarea. Como se expone en la tabla 302 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes incluidas en el análisis explican 1,9 % de la varianza de la variable dependiente.

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error tít.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	4,804	,219		21,938	,000		
Cumplimiento del trato	-,070	,049	-,069	-1,413	,158	,878	1,139
Factores organizacionales de la dirección y el ministerio	,049	,040	,059	1,212	,226	,885	1,130
Dinámica grupal y orientación a la tarea	-,095	,052	-,090	-1,819	,070	,838	1,194
a. Variable dependiente: Realización personal							

Tabla 120. Tabla de coeficientes del modelo 20.2

La tabla 303 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (4,097) resultó significativo ($p=.007$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 120. De acuerdo con sus resultados observamos que ninguna de las variables independiente resultó estadísticamente significativa en el modelo.

Modelo 20.3

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Realización personal y las variables independientes incluidas son: Cumplimiento del trato, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente. Como se expone en la tabla 304 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 2,3 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 305 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como se puede observar, el valor de F (3,217) fue significativo ($p=.007$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 221. Observando los resultados de la tabla vemos que solo una de las cinco variables independientes introducidas en el modelo ha resultado ser estadísticamente significativas: la variable Factores organizacionales en seguridad y salud. De acuerdo a su coeficiente beta tipificado y su signo (,127) debemos interpretar (recuérdese que en este caso debemos leer a la inversa el signo) que cuando los estresores de esta dimensión aumentan entonces la Realización personal disminuye.

		Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
		B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Constante)	4,166	,425		9,807	,000		
	Cumplimiento del trato	-,044	,051	-,044	-,871	,384	,816	1,226
	Relaciones interpersonales en el trabajo	,038	,061	,030	,620	,535	,871	1,148
	Factores organizacionales en seguridad y salud	,128	,054	,127	2,367	,018	,713	1,402
	Ambiente físico	,003	,045	,003	,073	,942	,904	1,106
	Adecuación persona equipo ambiente	-,045	,060	-,040	-,754	,451	,739	1,354

a. Variable dependiente: Realización personal

Tabla 121. Tabla de coeficientes del modelo 20.3

Modelo 21.1

La variable dependiente de este modelo es la Satisfacción con el ambiente físico y las variables independientes incluidas en el modelo son: Cumplimiento del trato, Relación trabajo familia, y Cohesión y uniformidad de valores. Como se expone en la tabla 306 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 13,6 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 307 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (25,975) fue significativo (p=.000).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 122 siguiente:

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Constante)	3,555	,206		17,232	,000	
	Cumplimiento del trato	-,106	,042	-,114	-2,523	,012	,893
	Relación trabajo familia	,133	,039	,150	3,392	,001	,935
	Cohesión y uniformidad de valores	-,269	,048	-,257	-5,658	,000	,885

a. Variable dependiente: Satisfacción con el ambiente físico

Tabla 122. Tabla de coeficientes del modelo 21.1

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que las tres variables independientes introducidas en el modelo resultaron estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (entre paréntesis se indica el coeficiente beta tipificado de cada uno): Cohesión y uniformidad de valores (-,257). Relación trabajo familia (,150) y Cumplimiento del Trato (-,114). De acuerdo a sus signos (recuérdese que en este caso debemos leer a la inversa el signo) interpretamos que cuando los valores culturales de Cohesión y Uniformidad de valores y/o la percepción de Cumplimiento del trato aumentan entonces la Satisfacción con el ambiente físico aumenta y cuando los estresores relacionados a la Relación trabajo familia aumentan la Satisfacción con el ambiente físico disminuye.

Modelo 21.2

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Satisfacción con el ambiente físico y las variables independientes incluidas en el modelo son: Cumplimiento del trato, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, y Dinámica grupal y orientación a la tarea. Como se expone en la tabla 308 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes incluidas en el análisis explican 13,2 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 309 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes

tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (25,092) resultó significativo ($p=.000$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 123. De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que las tres variables independiente resultaron estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (entre paréntesis se indican los coeficientes beta tipificados): Dinámica grupal y orientación a la tarea (-,250), Factores organizacionales de la dirección y el ministerio (.135) y Cumplimiento del trato (-,109). De acuerdo a los signos de los coeficientes beta (recuérdese que en este caso debemos leer a la inversa el signo) inferimos que cuando los valores culturales de la Dinámica grupal y orientación a la tarea y/o la percepción positiva de Cumplimiento del Trato aumentan entonces la Satisfacción con el ambiente físico también aumenta y cuando los estresores de la dimensión Factores organizacionales de la dirección y el ministerio aumentan, la Satisfacción con el ambiente físico disminuye.

Modelo		Coeficientes ^a						
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
		B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Constante)	3,621	,189		19,175	,000		
	Cumplimiento del trato	-,101	,042	-,109	-2,379	,018	,878	1,139
	Factores organizacionales de la dirección y el ministerio	,103	,035	,135	2,979	,003	,885	1,130
	Dinámica grupal y orientación a la tarea	-,240	,045	-,250	-5,345	,000	,838	1,194

a. Variable dependiente: Satisfacción con el ambiente físico

Tabla 123. Tabla de coeficientes del modelo 21.2

Modelo 21.3

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Satisfacción con el ambiente físico y las variables independientes incluidas son: Cumplimiento del trato, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente. Como

se expone en la tabla 310 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 17 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 311 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (20,457) fue significativo ($p=.000$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la siguiente tabla 124.

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	2,511	,359		6,995	,000		
Cumplimiento del trato	-,062	,043	-,067	-1,446	,149	,816	1,226
Relaciones interpersonales en el trabajo	,087	,051	,076	1,692	,091	,871	1,148
Factores organizacionales en seguridad y salud	,141	,046	,153	3,079	,002	,713	1,402
Ambiente físico	,134	,038	,156	3,542	,000	,904	1,106
Adecuación persona equipo ambiente	-,203	,051	-,195	-4,006	,000	,739	1,354

a. Variable dependiente: Satisfacción con el ambiente físico

Tabla 124. Tabla de coeficientes del modelo 21.3

Observando los resultados de la tabla vemos que tres de las variables independientes introducidas han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes beta tipificados): Adecuación persona equipo ambiente (-,195), Ambiente físico (.156) y Factores organizacionales en seguridad y salud (.153). De acuerdo a los signos de los coeficientes betas de estas variables (recuérdese que en este caso debemos leer a la inversa el signo) entendemos que cuando los valores culturales de la dimensión Adecuación persona equipo ambiente aumentan entonces la Satisfacción con el ambiente físico también y cuando los estresores del

Ambiente físico y los Factores organizacionales en seguridad y salud aumentan entonces la Satisfacción con el ambiente físico disminuye.

Modelo 22.1

La variable dependiente de este modelo es la Satisfacción con la supervisión y las variables independientes incluidas en el modelo son: Cumplimiento del trato, Relación trabajo familia, y Cohesión y uniformidad de valores. Como se expone en la tabla 312 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 23,3 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 313 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (48,953) fue significativo ($p=.000$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 125 siguiente:

		Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
		B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Constante)	4,463	,215		20,754	,000		
	Cumplimiento del trato	-,098	,044	-,095	-2,242	,025	,893	1,120
	Relación trabajo familia	,102	,041	,104	2,508	,012	,935	1,069
	Cohesión y uniformidad de valores	-,480	,050	-,414	-9,688	,000	,885	1,130

a. Variable dependiente: Satisfacción con la supervisión

Tabla 125. Tabla de coeficientes del modelo 22.1

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que las tres variables independientes introducidas en el modelo resultaron estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (entre paréntesis se indica el coeficiente beta tipificado de cada uno): Cohesión y uniformidad de valores (-,414).

Relación trabajo familia (.104) y Cumplimiento del Trato (-,095). De acuerdo a sus signos (recuérdese que en este caso debemos leer a la inversa el signo) comprendemos que cuando los valores culturales de Cohesión y Uniformidad de valores y/o la percepción positiva de Cumplimiento del trato aumentan entonces la Satisfacción con la supervisión aumenta y cuando los estresores relacionados a la Relación trabajo familia aumentan la Satisfacción con la supervisión disminuye.

Modelo 22.2

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Satisfacción con la supervisión y las variables independientes incluidas en el modelo son: Cumplimiento del trato, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, y Dinámica grupal y orientación a la tarea. Como se expone en la tabla 314 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes incluidas en el análisis explican 33,5 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 315 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (80,713) resultó significativo ($p=.000$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 126. De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que dos de las tres variables independiente resultaron estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (entre paréntesis se indican los coeficientes beta tipificados): Dinámica grupal y orientación a la tarea (-,507), Factores organizacionales de la dirección y el ministerio (.138). De acuerdo a los signos de los coeficientes beta (recuérdese que en este caso debemos leer a la inversa el signo) inferimos que cuando los valores culturales de la Dinámica grupal y orientación a la tarea aumentan entonces la Satisfacción con la supervisión también aumenta y cuando los estresores de la dimensión Factores organizacionales de la dirección y el ministerio aumentan, la Satisfacción con la supervisión disminuye.

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error tít.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	4,585	,183		25,085	,000		
Cumplimiento del trato	-,046	,041	-,045	-1,128	,260	,878	1,139
Factores organizacionales de la dirección y el ministerio	,116	,033	,138	3,462	,001	,885	1,130
Dinámica grupal y orientación a la tarea	-,538	,043	-,507	-12,403	,000	,838	1,194

a. Variable dependiente: Satisfacción con la supervisión

Tabla 126. Tabla de coeficientes del modelo 22.2

Modelo 22.3

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Satisfacción con la supervisión y las variables independientes incluidas son: Cumplimiento del trato, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente. Como se expone en la tabla 316 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 34,0 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 317 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (49,868) fue significativo ($p=.000$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 127. Observando los resultados de la tabla vemos que tres de las variables independientes introducidas han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes beta tipificados): Adecuación persona equipo ambiente (-,279), Relaciones interpersonales en el trabajo (.268) y Factores organizacionales en seguridad y salud (.229). De acuerdo a los signos de los coeficientes betas de estas variables

(recuérdese que en este caso debemos leer a la inversa el signo) concluimos que cuando los valores culturales de la dimensión Adecuación persona equipo ambiente aumentan entonces la Satisfacción con supervisión también y cuando los estresores relacionados a las dimensiones de Relaciones interpersonales en el trabajo y los Factores organizacionales en seguridad y salud aumentan entonces la Satisfacción con la supervisión disminuye.

		Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
		B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Constante)	1,923	,354		5,432	,000		
	Cumplimiento del trato	-,008	,042	-,008	-,193	,847	,816	1,226
	Relaciones interpersonales en el trabajo	,338	,051	,268	6,701	,000	,871	1,148
	Factores organizacionales en seguridad y salud	,234	,045	,229	5,183	,000	,713	1,402
	Ambiente físico	,047	,037	,050	1,267	,206	,904	1,106
	Adecuación persona equipo ambiente	-,320	,050	-,279	-6,427	,000	,739	1,354

a. Variable dependiente: Satisfacción con la supervisión

Tabla 127. Tabla de coeficientes del modelo 22.3

Modelo 23.1

La variable dependiente de este modelo es Síntomas psicossomáticos de estrés y las variables independientes incluidas en el modelo son: Cumplimiento del trato, Relación trabajo familia, y Cohesión y uniformidad de valores. Como se expone en la tabla 318 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 12,2 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 319 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (22,925) fue significativo (p=.000).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la tabla 128. De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que las tres variables independientes introducidas en el modelo resultaron estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (entre paréntesis se indica el coeficiente beta tipificado de cada uno): Relación trabajo familia (,249), Cohesión y uniformidad de valores (-,143) y Cumplimiento del Trato (-,103). De acuerdo a sus signos debemos interpretar que cuando los valores culturales de Cohesión y Uniformidad de valores y/o la percepción positiva de Cumplimiento del trato aumentan entonces los Síntomas psicosomáticos de estrés disminuyen y cuando los estresores relacionados a la Relación trabajo familia aumentan entonces los Síntomas psicosomáticos de estrés también aumentan.

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error ttp.	Beta			Tolerancia	FIV
1 (Constante)	4,119	,241		17,088	,000		
Cumplimiento del trato	-,111	,049	-,103	-2,253	,025	,893	1,120
Relación trabajo familia	,256	,046	,249	5,604	,000	,935	1,069
Cohesión y uniformidad de valores	-,174	,056	-,143	-3,132	,002	,885	1,130

a. Variable dependiente: Síntomas psicosomáticos de estrés

Tabla 128. Tabla de coeficientes del modelo 23.1

Modelo 23.2

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Síntomas psicosomáticos de estrés y las variables independientes incluidas en el modelo son: Cumplimiento del trato, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, y Dinámica grupal y orientación a la tarea. Como se expone en la tabla 320 (ver anexo 8) que resume el modelo, las variables independientes incluidas en el análisis explican 5,9 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 321 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (10,856) resultó significativo (p=.000).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la siguiente tabla 129.

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
		B	Error tít.	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Constante)	4,966	,228		21,789	,000		
	Cumplimiento del trato	-,148	,051	-,138	-2,893	,004	,878	1,139
	Factores organizacionales de la dirección y el ministerio	,005	,042	,006	,125	,901	,885	1,130
	Dinámica grupal y orientación a la tarea	-,191	,054	-,172	-3,530	,000	,838	1,194

a. Variable dependiente: Síntomas psicossomáticos de estrés

Tabla 129. Tabla de coeficientes del modelo 23.2

De acuerdo con los resultados de la tabla observamos que dos de las tres variables independiente resultaron estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (entre paréntesis se indican los coeficientes beta tipificados): Dinámica grupal y orientación a la tarea (-,172) y Cumplimiento del trato (-,138). De acuerdo a los signos de los coeficientes beta debemos entender que cuando los valores culturales de la Dinámica grupal y orientación a la tarea y la percepción positiva de Cumplimiento del Trato aumentan entonces Síntomas psicossomáticos de estrés disminuyen.

Modelo 23.3

La variable dependiente de este modelo es nuevamente la variable Síntomas psicossomáticos de estrés y las variables independientes incluidas son: Cumplimiento del trato, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente. Como se expone en la tabla 322 (ver anexo 8) que resume el

modelo, las variables independientes mencionadas incluidas en el análisis explican 21,3 % de la varianza de la variable dependiente.

La tabla 323 de Anova (ver anexo 8) presenta información sobre la existencia o no de relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas juntas. Como observamos en dicha tabla, el valor de F (26,729) fue significativo ($p=.000$).

El valor de los coeficientes beta tipificados se detallan en la siguiente tabla 130:

Modelo		Coeficientes ^a					Estadísticos de colinealidad	
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Tolerancia	FIV
		B	Error típ.	Beta				
1	(Constante)	1,265	,405		3,123	,002		
	Cumplimiento del trato	-,088	,049	-,082	-	,070	,816	1,226
	Relaciones interpersonales en el trabajo	,452	,058	,341	7,826	,000	,871	1,148
	Factores organizacionales en seguridad y salud	,140	,052	,131	2,726	,007	,713	1,402
	Ambiente físico	,199	,043	,200	4,658	,000	,904	1,106
	Adecuación persona equipo ambiente	,078	,057	,064	1,359	,175	,739	1,354

a. Variable dependiente: Síntomas psicossomáticos de estrés

Tabla 130. Tabla de coeficientes del modelo 23.3

Observando los resultados de la tabla vemos que tres de las variables independientes introducidas han resultado ser estadísticamente significativas en el siguiente orden de importancia (se indican entre paréntesis el valor de los coeficientes beta tipificados): Relaciones interpersonales en el trabajo (,341), Ambiente físico (,200) y Factores organizacionales en seguridad y salud (,131). De acuerdo a los signos de los coeficientes betas de estas variables debemos interpretar que cuando los estresores relacionados a estas tres dimensiones aumentan, entonces los Síntomas psicossomáticos de estrés también aumentan.

4.4.2. Resumen de resultados de los modelos de regresión.

La tabla 131 resume la información de los modelos del paso uno cuyas variables independientes resultaron estadísticamente significativas.

Paso	V. Dependientes	Modelo	V. Independientes significativas
1	Justicia	1.1	Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		1.2	Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		1.3	Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente
	Confianza	2.1	Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		2.2	Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		2.3	Factores organizacionales en seguridad y salud Adecuación persona equipo ambiente
	Cumplimiento del trato	3.1	Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		3.2	Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		3.3	Factores organizacionales en seguridad y salud Adecuación persona equipo ambiente

Tabla 131. Resumen de resultados de los modelos del paso uno

La tabla 132 resume los modelos del paso dos y los resultados de las variables independientes que resultaron significativas.

Paso	V. Dependientes	Modelo	V. Independientes significativas
2	Agotamiento	4.1	Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		4.2	Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		4.3	Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente
	Realización personal	5.1	Relación trabajo familia
		5.2	Dinámica grupal y orientación a la tarea
		5.3	Factores organizacionales en seguridad y salud
	Satisfacción con el ambiente físico	6.1	Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		6.2	Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		6.3	Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente
	Satisfacción con la supervisión	7.1	Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		7.2	Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		7.3	Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Adecuación persona equipo ambiente
	Síntomas psicossomáticos de estrés	8.1	Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		8.2	Dinámica grupal y orientación a la tarea
		8.3	Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico

Tabla 132. Resumen de resultados de los modelos del paso dos.

La tabla 133 resume los resultados de los modelos del paso tres y las variables que han resultado significativas.

Paso	V. Dependiente	Modelo	V. Independientes significativas
3	Agotamiento	9.1	Justicia Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		9.2	Justicia Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		9.3	Justicia Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente
	Realización personal	10.1	Relación trabajo familia
		10.2	----- (ninguna)
		10.3	Factores organizacionales en seguridad y salud
	Satisfacción con el ambiente físico	11.1	Justicia Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		11.2	Justicia Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		11.3	Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente
	Satisfacción con la supervisión	12.1	Justicia Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		12.2	Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		12.3	Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Adecuación persona equipo ambiente
	Síntomas psicossomáticos de estrés	13.1	Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		13.2	Dinámica grupal y orientación a la tarea
		13.3	Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico
	Agotamiento	14.1	Confianza Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		14.2	Confianza Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		14.3	Confianza Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente
	Realización personal	15.1	Relación trabajo familia
		15.2	Dinámica grupal y orientación a la tarea
		15.3	Factores organizacionales en seguridad y salud
	Satisfacción con el ambiente físico	16.1	Confianza Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		16.2	Confianza Dinámica grupal y orientación a la tarea
		16.3	Confianza Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente

	Satisfacción con la supervisión	17.1	Confianza Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		17.2	Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		17.3	Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Adecuación persona equipo ambiente
	Síntomas psicossomáticos de estrés	18.1	Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		18.2	Dinámica grupal y orientación a la tarea
		18.3	Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico
	Agotamiento	19.1	Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		19.2	Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		19.3	Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente
	Realización personal	20.1	Relación trabajo familia
		20.2	----- (Ninguna)
		20.3	Factores organizacionales en seguridad y salud
	Satisfacción con el ambiente físico	21.1	Cumplimiento del trato Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		21.2	Cumplimiento del trato Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		21.3	Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente
	Satisfacción con la supervisión	22.1	Cumplimiento del trato Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		22.2	Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
		22.3	Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Adecuación persona equipo ambiente
	Síntomas psicossomáticos de estrés	23.1	Cumplimiento del trato Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
		23.2	Cumplimiento del trato Dinámica grupal y orientación a la tarea
		23.3	Relaciones interpersonales en el trabajo Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico

Tabla 133. Resumen de resultados de los modelos del paso tres

4.4.3. Estudio de mediación.

A continuación se desarrollan las tablas que resumen los coeficientes beta tipificados, R^2 y F (p. value) de los modelos de regresión, discriminándolos según cada uno de los pasos necesarios para estudiar a las tres variables del estado del contrato psicológico como variables mediadoras. De acuerdo con ello se presentará el análisis de mediación de cada una de las variables del estado del contrato psicológico.

4.4.3.1. Estudio de mediación de la variable Justicia

La tabla 134 permite estudiar si la variable justicia se constituye como variable mediadora entre las variables independientes (variables organizacionales aptas para ingresar a los modelos) y la variable dependiente Agotamiento perteneciente a la evaluación del burnout.

Variables Independientes	Paso 1	Paso 2	Paso 3
	V.D.: Justicia	V.D.: Agotamiento	V.D.: Agotamiento
Relación trabajo familia	-,208**	-,400**	-,362**
Cohesión y uniformidad de valores	,299**	,266**	,212**
Justicia			,182**
R ²	,156	,273	,300
F	44,782	90,044	68,618
Factores org.. de la dir. y el ministerio	-,316**	-,228**	-,171**
Dinámica grupal y orientación a la tarea	,289**	,317**	,264**
Justicia			,182**
R ²	,236	,194	,218
F	74,337	58,141	45,017
Relaciones interpersonales en el trabajo	-,072	-,283**	-,272**
Factores org. en seguridad y salud	-,220**	-,185**	-,150**
Ambiente físico	-,116**	-,201**	-,182**
Adecuación persona equipo ambiente	,241**	,147**	,107*
Justicia			,163**
R ²	,203	,281	,301
F	31,099	47,268	41,728

* p <.005, ** p <.000

Tabla 134. Estudio de mediación de la variable justicia (V.D.: agotamiento.)

De acuerdo a la información de dicha tabla la variable justicia se constituye como mediadora entre la variable dependiente Agotamiento y las siguientes variables independientes: Relación trabajo familia, Cohesión y uniformidad de valores, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente

La tabla 135 permite estudiar si la variable justicia se constituye como variable mediadora entre las variables independientes (variables organizacionales aptas para ingresar a los modelos) y la variable dependiente “Realización personal” perteneciente a la evaluación del burnout. De acuerdo a la información de dicha tabla la variable Justicia no se constituye como mediadora entre la variable dependiente Realización personal y ninguna de variables organizacionales (VI)

Variables Independientes	Paso 1	Paso 2	Paso 3
	V.D.: Justicia	V.D.: Realización personal	V.D.: Realización personal
Relación trabajo familia	-,208**	,183**	,171**
Cohesión y uniformidad de valores	,299**	,076	-,058
Justicia			-,060
R ²	,156	,041	,042
F	44,782	11,210	7,976
Factores org.. de la dir. y el ministerio	-,316**	,068	,045
Dinámica grupal y orientación a la tarea	,289**	-,109**	-,088
Justicia			-,074
R ²	,236	,017	,019
F	74,337	5,137	4,101
Relaciones interpersonales en el trabajo	-,072	,033	,028
Factores org. en seguridad y salud	-,220**	,140**	,126*
Ambiente físico	-,116**	,003	-,004
Adecuación persona equipo ambiente	,241**	-,048	-,033
Justicia			-,063
R ²	,203	,023	,024
F	31,099	3,834	3,377

* p <.005, ** p <.000

Tabla 135. Estudio de mediación de la variable justicia (V.D.: Realización personal.)

La tabla 136 permite estudiar si la variable justicia se constituye como variable mediadora entre las variables independientes (variables organizacionales aptas para ingresar a los modelos) y la variable dependiente Satisfacción con el ambiente físico, perteneciente a la escala de evaluación de la satisfacción laboral. De acuerdo a la información de dicha tabla la variable Justicia se constituye como mediadora entre la variable dependiente Satisfacción con el ambiente físico y las siguientes variables independientes: Relación trabajo familia, Cohesión y uniformidad de valores, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, y Dinámica grupal y orientación a la tarea.

Variables Independientes	Paso 1	Paso 2	Paso 3
	V.D.: Justicia	V.D.: Satisfacción con el ambiente físico	V.D.: Satisfacción con el ambiente físico
Relación trabajo familia	-,208**	,165**	-,138**
Cohesión y uniformidad de valores	,299**	-,287**	,137**
Justicia			-,246**
R ²	,156	,127	,141
F	44,782	35,376	26,934
Factores org. de la dir. y el ministerio	-,316**	,151**	,113*
Dinámica grupal y orientación a la tarea	,289**	-,280**	-,246*
Justicia			-,119*
R ²	,236	,124	,133
F	74,337	34,469	25,185
Relaciones interpersonales en el trabajo	-,072	,080	,073
Factores org. en seguridad y salud	-,220**	,172**	,153**
Ambiente físico	-,116**	,155**	-,145**
Adecuación persona equipo ambiente	,241**	-,208**	-,186**
Justicia			-,088
R ²	,203	,168	,173
F	31,099	24,990	20,810

* p <.005, ** p <.000

Tabla 136. Estudio de mediación de la variable justicia (V.D.: Satisfacción con el ambiente físico.)

La tabla 137 permite estudiar si la variable justicia se constituye como variable mediadora entre las variables independientes (variables organizacionales aptas para ingresar a los modelos) y la variable dependiente Satisfacción con la supervisión, perteneciente a la escala de evaluación de la satisfacción laboral. De acuerdo a la información de dicha tabla la variable Justicia se constituye como mediadora entre la variable dependiente Satisfacción con el ambiente físico y las siguientes variables independientes: Relación trabajo familia, Cohesión y uniformidad de valores.

Variables Independientes	Paso 1	Paso 2	Paso 3
	V.D.: Justicia	V.D.: Satisfacción con la supervisión	V.D.: Satisfacción con la supervisión
Relación trabajo familia	-,208**	,117**	,086*
Cohesión y uniformidad de valores	,299**	-,440**	-,395**
Justicia			-,151**
R ²	,156	,226	,244
F	44,782	70,317	51,992
Factores org. de la dir. y el ministerio	-,316**	,144**	,123**
Dinámica grupal y orientación a la tarea	,289**	-,520**	-,501**
Justicia			-,067
R ²	,236	,335	,337
F	74,337	120,364	81,295
Relaciones interpersonales en el trabajo	-,072	,268**	,263**
Factores org. en seguridad y salud	-,220**	,231**	,216**
Ambiente físico	-,116**	,050	,041
Adecuación persona equipo ambiente	,241**	-,280**	,050**
Justicia			-,071
R ²	,203	,341	,344
F	31,099	62,453	50,745

* p <.005, ** p <.000

Tabla 137. Estudio de mediación de la variable justicia (V.D.: Satisfacción con la supervisión.)

La tabla 138 permite estudiar si la variable justicia se constituye como variable mediadora entre las variables independientes (variables organizacionales aptas para ingresar a los modelos) y la variable dependiente Síntomas psicossomáticos de estrés. De acuerdo a la información de dicha tabla la variable Justicia solo se constituye como mediadora entre la variable dependiente Justicia y la variable independiente Dinámica grupal y orientación a la tarea.

Variables Independientes	Paso 1	Paso 2	Paso 3
	V.D.: Justicia	V.D.: Síntomas psicosomáticos de estrés	V.D.: Síntomas psicosomáticos de estrés
Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores Justicia	-,208** ,299**	,264** -,171**	-,253** -,156** -,048
R ² F	,156 44,782	,114 31,577	,114 21,405
Factores org. de la dir. y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea Justicia	-,316** ,289**	,026 -,210**	-,007 -,180** -,105*
R ² F	,236 74,337	,044 11,915	,050 9,381
Relaciones interpersonales en el trabajo Factores org. en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente Justicia	-,072 -,220** -,116** ,241**	,346 ,156 ,199 ,049	,345** ,151** ,196** ,054 -,021
R ² F	,203 31,099	,210 32,430	,208 25,943

* p <.005, ** p <.000

Tabla 138 Estudio de mediación de la variable justicia (V.D.: Síntomas psicossomáticos de estrés.)

4.4.3.2. Estudio de mediación de la variable Confianza

La tabla 139 permite estudiar si la variable Confianza se constituye como variable mediadora entre las variables independientes (variables organizacionales aptas para ingresar a los modelos) y la variable dependiente Agotamiento, perteneciente a la escala de evaluación del burnout. De acuerdo a la información de la tabla la variable Confianza se constituye como mediadora entre la variable dependiente Agotamiento y las siguientes variables independientes: Relación trabajo familia, Cohesión y uniformidad de valores, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales en seguridad y salud, y Adecuación persona equipo ambiente.

Variables Independientes	Paso 1	Paso 2	Paso 3
	V.D.: Confianza	V.D.: Agotamiento	V.D.: Agotamiento
Relación trabajo familia	-,172**	-,400**	-,369**
Cohesión y uniformidad de valores	,265**	,266**	,219**
Confianza			,178**
R ²	,115	,273	,300
F	31,938	90,044	68,555
Factores org. de la dir. y el ministerio	-,390**	-,228**	-,169**
Dinámica grupal y orientación a la tarea	,227**	,317**	,283**
Confianza			,152**
R ²	,255	,194	,210
F	82,334	58,141	42,935
Relaciones interpersonales en el trabajo	-,064	-,283**	-,275**
Factores org. en seguridad y salud	-,345**	-,185**	-,141**
Ambiente físico	-,012	-,201**	-,199**
Adecuación persona equipo ambiente	,238**	-,147**	,116**
Confianza			,128**
R ²	,261	,281	,291
F	42,840	47,268	39,999

* p <.005, ** p <.000

Tabla 139 Estudio de mediación de la variable Confianza (V.D.: Agotamiento.)

La tabla 140 permite estudiar si la variable Confianza se constituye como variable mediadora entre las variables independientes (variables organizacionales aptas para ingresar a los modelos) y la variable dependiente Realización personal, perteneciente a la escala de evaluación del burnout. De acuerdo a la información de la tabla la variable Confianza no se constituye como mediadora entre la variable dependiente Realización personal y alguna de las variables organizacionales ingresadas en los modelos.

Variables Independientes	Paso 1	Paso 2	Paso 3
	V.D.: Confianza	V.D.: Realización personal	V.D.: Realización personal
Relación trabajo familia	-,172**	,183**	,178**
Cohesión y uniformidad de valores	,265**	-,076	-,068
Confianza			-,030
R ²	,115	,041	,040
F	31,938	11,210	7,592
Factores org. de la dir. y el ministerio	-,390**	,068	,057
Dinámica grupal y orientación a la tarea	,227**	-,109*	-,103*
Confianza			-,029
R ²	,255	,017	,016
F	82,334	5,137	3,520
Relaciones interpersonales en el trabajo	-,064	,033	,033
Factores org. en seguridad y salud	-,345**	,140**	,140*
Ambiente físico	-,012	,003	,003
Adecuación persona equipo ambiente	,238**	-,048	-,048
Confianza			-,001
R ²	,261	,023	,021
F	42,840	3,834	3,061

* p <.005, ** p <.000

Tabla 140 Estudio de mediación de la variable Confianza (V.D.: Realización personal.)

La tabla 141 permite estudiar si la variable Confianza se constituye como variable mediadora entre las variables independientes (variables organizacionales aptas para ingresar a los modelos) y la variable dependiente Satisfacción con el ambiente físico perteneciente a la escala de evaluación del burnout. De acuerdo a la información de la tabla la variable Confianza se constituye como mediadora entre la variable dependiente Satisfacción con el ambiente físico y las siguientes variables independientes: Relación trabajo familia, Cohesión y uniformidad de valores, Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales en seguridad y salud, y Adecuación persona equipo ambiente.

Variables Independientes	Paso 1	Paso 2	Paso 3
	V.D.: Confianza	V.D.: Satisfacción con el ambiente físico	V.D.: Satisfacción con el ambiente físico
Relación trabajo familia	-,172**	,165**	,135**
Cohesión y uniformidad de valores	,265**	-,287**	-,241**
Confianza			-,175**
R ²	,115	,127	,152
F	31,938	35,376	29,309
Factores org. de la dir. y el ministerio	-,390**	,151**	,092
Dinámica grupal y orientación a la tarea	,227**	-,280**	-,246**
Confianza			-,150**
R ²	,255	,124	,139
F	82,334	34,469	26,461
Relaciones interpersonales en el trabajo	-,064	,080	,073
Factores org. en seguridad y salud	-,345**	,172**	,136**
Ambiente físico	-,012	,155**	,154**
Adecuación persona equipo ambiente	,238**	-,208**	-,183**
Confianza			-,104*
R ²	,261	,168	,175
F	42,840	24,990	21,061

* p <.005, ** p <.000

Tabla 141. Estudio de mediación de la variable Confianza (V.D.: Satisfacción con el ambiente físico.)

La tabla 142 permite estudiar si la variable Confianza se constituye como variable mediadora entre las variables independientes (variables organizacionales aptas para ingresar a los modelos) y la variable dependiente Satisfacción con la supervisión, perteneciente a la escala de evaluación de la satisfacción laboral. De acuerdo a la información de la tabla la variable Confianza se constituye como mediadora entre la variable dependiente mencionada y las siguientes variables independientes: Relación trabajo familia, y Cohesión y uniformidad de valores

Variables Independientes	Paso 1	Paso 2	Paso 3
	V.D.: Confianza	V.D.: Satisfacción con la supervisión	V.D.: Satisfacción con la supervisión
Relación trabajo familia	-,172**	,117**	,089*
Cohesión y uniformidad de valores	,265**	-,440**	-,396**
Confianza			-,167**
R ²	,115	,226	,249
F	31,938	70,317	53,516
Factores org. de la dir. y el ministerio	-,390**	,144**	,113**
Dinámica grupal y orientación a la tarea	,227**	-,520**	-,502**
Confianza			-,080
R ²	,255	,335	,338
F	82,334	120,364	81,788
Relaciones interpersonales en el trabajo	-,064	,268**	,266**
Factores org. en seguridad y salud	-,345**	,231**	,220**
Ambiente físico	-,012	,050	,049
Adecuación persona equipo ambiente	,238**	-,280**	-,272**
Confianza			,034
R ²	,261	,341	,341
F	42,840	62,453	50,046

* p <.005, ** p <.000

Tabla 142. Estudio de mediación de la variable Confianza (V.D.: Satisfacción con la supervisión.)

La siguiente tabla 143 permite estudiar si la variable Confianza se constituye como variable mediadora entre las variables independientes (variables organizacionales aptas para ingresar a los modelos) y la variable dependiente Síntomas psicossomáticos de estrés. De acuerdo a la información de la tabla la variable Confianza no se constituye como mediadora entre la variable dependiente mencionada y alguna de las variables independientes.

Variables Independientes	Paso 1	Paso 2	Paso 3
	V.D.: Confianza	V.D.: Síntomas psicosomáticos de estrés	V.D.: Síntomas psicosomáticos de estrés
Relación trabajo familia	-,172**	,264**	,258**
Cohesión y uniformidad de valores	,265**	-,171**	-,182**
Confianza			-,034
R ²	,115	,114	,113
F	31,938	31,577	21,215
Factores org. de la dir. y el ministerio	-,390**	,026	-,004
Dinámica grupal y orientación a la tarea	,227**	-,210**	-,192**
Confianza			-,077
R ²	,255	,044	,046
F	82,334	11,915	8,692
Relaciones interpersonales en el trabajo	-,064	,346**	,347**
Factores org. en seguridad y salud	-,345**	,156**	,162**
Ambiente físico	-,012	,199**	,199**
Adecuación persona equipo ambiente	,238**	,049	,044
Confianza			,019
R ²	,261	,210	,208
F	42,840	32,430	25,928

* p <.005, ** p <.000

Tabla 143. Estudio de mmediación de la variable Confianza (V.D.: Síntomas psicossomáticos de estrés.)

4.4.3.3. Estudio de mediación de la variable Cumplimiento del Trato

La tabla 144 permite estudiar si la variable Cumplimiento del trato se constituye como variable mediadora entre las variables independientes (variables organizacionales aptas para ingresar a los modelos) y la variable dependiente Agotamiento, perteneciente a la escala de evaluación del burnout. De acuerdo a la información de la tabla la variable Cumplimiento del trato no se constituye como mediadora de ninguna de las variables independientes.

Variables Independientes	Paso 1	Paso 2	Paso 3
	V.D.: Cumplimiento del Trato	V.D.: Agotamiento	V.D.: Agotamiento
Relación trabajo familia	-,137**	-,400**	-,390**
Cohesión y uniformidad de valores	,270**	,266**	,248**
Cumplimiento del Trato			,067
R ²	,104	,273	,276
F	28,368	90,044	61,112
Factores org. de la dir. y el ministerio	-,143**	-,228**	-,218**
Dinámica grupal y orientación a la tarea	,277**	,317**	,297**
Cumplimiento del Trato			,072
R ²	,118	,194	,197
F	32,707	58,141	39,792
Relaciones interpersonales en el trabajo	,056	-,283**	-,282**
Factores org. en seguridad y salud	-,297**	-,185**	-,176**
Ambiente físico	,008	-,201**	-,201**
Adecuación persona equipo ambiente	,191**	-,147**	,141**
Cumplimiento del Trato			,031
R ²	,178	,281	,280
F	26,578	47,268	37,883

* p <.005, ** p <.000

Tabla 144. Estudio de mediación de la variable Cumplimiento del Trato (V.D.: Agotamiento.)

La tabla 145 permite estudiar si la variable Cumplimiento del trato se constituye como variable mediadora entre las variables independientes (variables organizacionales aptas para ingresar a los modelos) y la variable dependiente Realización personal, perteneciente a la escala de evaluación del burnout. De acuerdo a la información de la tabla la variable Cumplimiento del trato no se constituye en ninguno de los casos.

Variables Independientes	Paso 1	Paso 2	Paso 3
	V.D.: Cumplimiento del Trato	V.D.: Realización personal	V.D.: Realización personal
Relación trabajo familia	-,137**	,183**	,175**
Cohesión y uniformidad de valores	,270**	-,076	-,060
Cumplimiento del Trato			-,059
R ²	,104	,041	,042
F	28,368	11,210	7,992
Factores org. de la dir. y el ministerio	-,143**	,068	,059
Dinámica grupal y orientación a la tarea	,277**	-109*	-,090
Cumplimiento del Trato			-,069
R ²	,118	,017	,019
F	32,707	5,137	4,097
Relaciones interpersonales en el trabajo	,056	,033	,030
Factores org. en seguridad y salud	-,297**	,140**	,127*
Ambiente físico	,008	,003	,003
Adecuación persona equipo ambiente	,191**	-,048	-,040
Cumplimiento del Trato			-,044
R ²	,178	,023	,023
F	26,578	3,834	3,217

* p <.005, ** p <.000

Tabla 145 Estudio de mediación de la variable Cumplimiento del Trato (V.D.: Realización personal.)

La tabla 146 permite estudiar si la variable Cumplimiento del trato se constituye como variable mediadora entre las variables independientes (variables organizacionales aptas para ingresar a los modelos) y la variable dependiente Satisfacción con el ambiente físico, perteneciente a la escala de evaluación de la satisfacción laboral. De acuerdo a la información de la tabla la variable Cumplimiento del trato se constituye como mediadora entre la Satisfacción con el ambiente físico y las siguientes variables organizacionales: Relación trabajo familia, Cohesión y uniformidad de valores, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, y Dinámica grupal y orientación a la tarea.

Variables Independientes	Paso 1	Paso 2	Paso 3
	V.D.: Cumplimiento del Trato	V.D.: Satisfacción con el ambiente físico	V.D.: Satisfacción con el ambiente físico
Relación trabajo familia	-,137**	,165**	,150**
Cohesión y uniformidad de valores	,270**	-,287**	-,257**
Cumplimiento del Trato			-,114*
R ²	,104	,127	,136
F	28,368	35,376	25,975
Factores org. de la dir. y el ministerio	-,143**	,151**	,135**
Dinámica grupal y orientación a la tarea	,277**	-,280**	-,250**
Cumplimiento del Trato			-,109*
R ²	,118	,124	,132
F	32,707	34,469	25,092
Relaciones interpersonales en el trabajo	,056	,080	,076
Factores org. en seguridad y salud	-,297**	,172**	,153**
Ambiente físico	,008	,155**	,156**
Adecuación persona equipo ambiente	,191**	-,208**	-,195**
Cumplimiento del Trato			-,067
R ²	,178	,168	,170
F	26,578	24,990	20,457

* p <.005, ** p <.000

Tabla 146 Estudio de mediación de la variable Cumplimiento del Trato (V.D.: Satisfacción con el ambiente físico.)

La tabla 147 permite estudiar si la variable Cumplimiento del trato se constituye como variable mediadora entre las variables independientes (variables organizacionales aptas para ingresar a los modelos) y la variable dependiente Satisfacción con la supervisión, perteneciente a la escala de evaluación de la satisfacción laboral. De acuerdo a la información de la tabla la variable Cumplimiento del trato se constituye como mediadora entre la Satisfacción con la supervisión y las siguientes variables organizacionales: Relación trabajo familia, Cohesión y uniformidad de valores.

Variables Independientes	Paso 1	Paso 2	Paso 3
	V.D.: Cumplimiento del Trato	V.D.: Satisfacción con la supervisión	V.D.: Satisfacción con la supervisión
Relación trabajo familia	-,137**	,117**	,104*
Cohesión y uniformidad de valores	,270**	-,440**	-,414**
Cumplimiento del Trato			-,095*
R ²	,104	,226	,233
F	28,368	70,317	48,953
Factores org. de la dir. y el ministerio	-,143**	,144**	,138**
Dinámica grupal y orientación a la tarea	,277**	-,520**	-,507**
Cumplimiento del Trato			-,045
R ²	,118	,335	,335
F	32,707	120,364	80,713
Relaciones interpersonales en el trabajo	,056	,268**	,268**
Factores org. en seguridad y salud	-,297**	,231**	,229**
Ambiente físico	,008	,050	,050
Adecuación persona equipo ambiente	,191**	-,280**	-,279**
Cumplimiento del Trato			-,008
R ²	,178	,341	,340
F	26,578	62,453	49,868

* p <.005, ** p <.000

Tabla 147 Estudio de mediación de la variable Cumplimiento del Trato (V.D.: Satisfacción con la supervisión.)

La tabla 148 permite estudiar si la variable Cumplimiento del trato se constituye como variable mediadora entre las variables independientes (variables organizacionales aptas para ingresar a los modelos) y la variable dependiente Síntomas psicossomáticas de estrés. De acuerdo a la información de la tabla la variable Cumplimiento del trato se constituye como mediadora entre la variable Síntomas psicossomáticos de estrés y las siguientes variables organizacionales: Relación trabajo familia, Cohesión y uniformidad de valores, y Dinámica grupal y orientación a la tarea.

Variables Independientes	Paso 1	Paso 2	Paso 3
	V.D.: Cumplimiento del Trato	V.D.: Síntomas psicossomáticos de estrés	V.D.: Síntomas psicossomáticos de estrés
Relación trabajo familia	-,137**	,264**	,249**
Cohesión y uniformidad de valores	,270**	-,171**	-,143**
Cumplimiento del Trato			-,103*
R ²	,104	,114	,122
F	28,368	31,577	22,925
Factores org. de la dir. y el ministerio	-,143**	,026	,006
Dinámica grupal y orientación a la tarea	,277**	-210**	-,172**
Cumplimiento del Trato			-,138**
R ²	,118	,044	,059
F	32,707	11,915	10,856
Relaciones interpersonales en el trabajo	,056	,346**	,341**
Factores org. en seguridad y salud	-,297**	,156**	,131**
Ambiente físico	,008	,199**	,200**
Adecuación persona equipo ambiente	,191**	,049	,064
Cumplimiento del Trato			-,082
R ²	,178	,210	,213
F	26,578	32,430	26,729

* p <.005, ** p <.000

Tabla 148 Estudio de mmediación de la variable Cumplimiento del Trato (V.D.: Síntomas psicossomáticos de estrés.)

4.4.4. Resumen de resultados de las variables mediadoras.

La tabla 149 informa de los resultados del estudio de mediación de la variable Justicia.

Variable Dependiente	Mediadora	Variable Independiente
Agotamiento	Justicia	Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea Factores organizacionales en seguridad y salud Ambiente físico Adecuación persona equipo ambiente
Realización personal	Justicia	---
Satisfacción con el ambiente físico	Justicia	Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores Factores organizacionales de la dirección y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
Satisfacción con la supervisión	Justicia	Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
Síntomas psicossomáticos de estrés	Justicia	Dinámica grupal y orientación a la tarea

Tabla 149. Resumen de resultados del estudio de mediación de la variable Justicia.

La tabla 150 resume los resultados del estudio de mediación de la variable Confianza

Variable Dependiente	Mediadora	Variable Independiente
Agotamiento	Confianza	Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores Factores org. de la dir. y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea Factores org. en seguridad y salud Adecuación persona equipo ambiente
Realización personal	Confianza	-----
Satisfacción con el ambiente físico	Confianza	Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores Dinámica grupal y orientación a la tarea Factores org. en seguridad y salud Adecuación persona equipo ambiente
Satisfacción con la supervisión	Confianza	Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
Síntomas psicossomáticos de estrés	Confianza	-----

Tabla 150. Resumen de resultados del estudio de mediación de la variable Confianza.

La tabla 151 resume los resultados del estudio de mediación de la variable Cumplimiento del trato.

Variable Dependiente	Mediadora	Variable Independiente
Agotamiento	Cumplimiento del trato	-----
Realización personal	Cumplimiento del trato	-----
Satisfacción con el ambiente físico	Cumplimiento del trato	Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores Factores org. de la dir. y el ministerio Dinámica grupal y orientación a la tarea
Satisfacción con la supervisión	Cumplimiento del trato	Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores
Síntomas psicósomáticos de estrés	Cumplimiento del trato	Relación trabajo familia Cohesión y uniformidad de valores Dinámica grupal y orientación a la tarea

Tabla 151. Resumen de resultados del estudio de mediación de la variable Cumplimiento del trato.

CAPITULO 5

DISCUSION

Hasta aquí se han expuesto los resultados estadísticos realizados. Se considera de especial interés discutir los resultados relativos a los objetivos generales y específicos propuestos antes de arribar a las conclusiones. A continuación se despliega esta discusión discriminada por apartado.

5.1. Instrumentos

Como se propuso en los objetivos, se ha podido evaluar la percepción de las tres variables del estado del contrato psicológico en una muestra cuyas características principales son que la totalidad son profesionales de la salud sindicalizados, que cumplen funciones laborales en empresas públicas prestadoras de servicios de salud en todo Chile y se encuentran potencialmente en actividad (no fueron encuestados aquellos trabajadores que pudieran estar de baja médica) al momento de realizar el levantamiento de datos.

Para ello fue necesario construir y validar con éxito un instrumento que evaluó el estado del contrato psicológico (Alfa de Cronbach ,865), el que arrojó tres factores principales (que explican en su conjunto un 57,834 % de la varianza total) correspondientes a las tres dimensiones teóricas encerradas en él, las que correlacionan de forma positiva entre sí. Esta correlación positiva indica que, como otros estudios también han podido comprobar (Gracia et al., 2006 y 2007), la percepción de los trabajadores de bajo cumplimiento del trato (o su ruptura) por parte de la empresa da lugar al descenso de las percepciones de justicia y confianza organizacional, constituyéndose éstas como consecuentes directos del bajo cumplimiento del trato (o su ruptura). Estos resultados estadísticos podrían estar indicando que estamos ante un único constructo teórico con tres

dimensiones, en tanto es posible argumentar la relación que estas tres variables tienen entre sí en el ámbito laboral.

En efecto, el estatus de la percepción de baja justicia como consecuencia de la percepción de bajo cumplimiento del trato (o su ruptura) se debe al hecho de que el contrato psicológico, desde la perspectiva del trabajador, se constituye como la creencia de la existencia de promesas y obligaciones mutuas entre él mismo y el empleador (Rousseau y Tijoriwala, 1998), de manera que si el empleado percibe que no se cumplen las promesas a las cuales el empleador se comprometió a cambio de su trabajo, se estaría configurando la percepción de baja justicia con él.

Por otra parte, siendo que el contrato psicológico se constituye como una pauta de contenidos a partir del cual se genera confianza o desconfianza según este se cumpla o no, en este caso desde el empleado hacia el empleador, y siendo también que la confianza organizacional se constituye como un constructo del cual la justicia organizacional es uno de sus componentes (McKnight, Cummings y Chervany, 1998; Mayer et al, 1995), si se percibe que no hay un cumplimiento de promesas y obligaciones del trato, merma la percepción de justicia organizacional y con ello es fácil predecir que se pierda la confianza organizacional en tanto se ha caído en el riesgo.

Podemos considerar así que tanto la percepción de justicia como de confianza organizacional se constituyen como un proceso dinámico y dialéctico del que forman parte la estructura cognitiva del individuo que va ponderando las acciones de la organización en torno al cumplimiento del trato, comprobando si se adecuan al paradigma de justicia y confianza organizacional construido a partir de la conformación del mismo. El estado del contrato psicológico y sus continuas modificaciones sirven de guía para la acomodación cognitiva que el individuo debe hacer necesariamente para adecuarse al devenir de los distintos procesos organizacionales. Finalmente, la síntesis de sus procesos cognitivos, también en relación al estado del contrato psicológico va a promover una orientación de su accionar en la organización.

5.2 Resultados descriptivos

De acuerdo a la recolección de datos del constructo central “estado del contrato psicológico” se pudo evidenciar de forma descriptiva que la percepción de los trabajadores de la muestra en relación a la justicia se agrupa mayormente en la baja (55,1 %), siguiéndole la media (35,4 %) y el resto en la alta (9,5 %); la percepción de confianza, se distribuye hacia la media (48,2 %), seguida de la baja (28 %) y el resto se ubica en la alta (23 %) y en relación al cumplimiento del trato, 51,6 % de los individuos se agrupa en la percepción de alto cumplimiento del trato, 33,7 % se agrupa en la media y 14,7 % en la baja.

Los trabajadores que perciben de manera homogénea las tres variables del estado del contrato psicológico se distribuyen de la siguiente manera: 2,5 % perciben las tres variables del estado del contrato psicológico como altas (o muy altas), 8,8 % de los profesionales percibe las tres variables como medias y 3,0 % como bajas (o muy bajas). El resto de los trabajadores no tiene una percepción homogénea en relación a los tres indicadores.

Tomando como eje de esta tesis el estado del contrato psicológico como un indicador de calidad de vida laboral central podemos decir que la evaluación de los profesionales de la muestra en torno a las tres dimensiones por separado del constructo indican que la baja justicia organizacional se constituye como una urgencia organizacional en la percepción de la mayoría de los profesionales de la salud, le siguen en menor medida la confianza organizacional y el cumplimiento del trato.

De acuerdo con ello sería necesario en estas organizaciones implementar estrategias para la mejora de la justicia organizacional a partir de los contenidos del contrato psicológico como de otros indicadores organizacionales. Las cuatro categorías conceptuales de justicia estudiada (distributiva, procedimental, interaccional e informativa) (Adams, 1965; Thibaut y Walter, 1975; Bies y Moag, 1986; Greenberg, 1993) nos pueden dar pautas que guíen estas estrategias.

Entre las acciones que debieran desarrollarse para promover estas estrategias están: distribuir de manera justa los materiales (instrumental laboral, funcionamiento de equipo, etc.) y recompensas (salario, promoción y ascensos, etc.) de acuerdo a fines y resultados (justicia distributiva) (Adams, 1965), aplicar los procedimientos de trabajo según criterios de equidad y libre de sesgos a todas las personas y en cualquier momento (justicia procedimental) (Leventhal, 1980), tener un tratamiento interpersonal de calidad y equitativo entre trabajadores y autoridades o gestores organizacionales (justicia interaccional) (Bies y Moag, 1986) y proveer de la adecuada información (capacitación y desarrollo entre otras) a todos los trabajadores para realizar de forma eficiente las tareas (justicia informativa) (Greenberg, 1993).

Las estrategias para el desarrollo de la confianza organizacional debieran integrar por parte de la organización el seguimiento y cumplimiento puntual de los contenidos del contrato psicológico pactados (paga en fecha, bonos, promoción y ascensos, estabilidad laboral, reajustes salariales, capacitación y desarrollo, entre otros) a la vez que promover la comunicación con el objetivo de ser asequible y transparente en cada paso dado, sin hacer caer a los trabajadores en los posibles riesgos.

Como indica Whitener et al. (1998) el éxito en el desarrollo de la confianza organizacional pasa por desarrollar por parte de la organización integridad, honradez y la creación de nuevas pautas a partir de los atributos organizacionales tales como estructura, política y cultura que son los que determinan los niveles de control y apoyan el compromiso de los gerentes hacia la conducta de ser digno de confianza.

Las últimas estrategias a considerar para promover la evaluación exitosa del estado del contrato psicológico por parte de los trabajadores es la que concierne al cumplimiento del trato. En tal caso debiera considerarse especialmente dentro de las políticas y estrategias organizacionales el cumplimiento por parte de sus

agentes del contrato psicológico: aquel intercambio recíproco de promesas y obligaciones que se configuró en las primeras instancias de la relación entre el empleado y el empleador (Rousseau, 2001) y que siendo un modelo mental flexible (Topa, Fernández y Lisbona, 2005) está sujeto a permanente cambio. Considerando que los contratos psicológicos son el resultado de una mezcla compleja de características individuales y cognoscitivas, de señales sociales y de mensajes organizacionales gestionados por varios agentes (Rousseau, 2000), se entiende que estos agentes debieran considerar en sus objetivos el exitoso cumplimiento del trato a partir de diversas pautas: seguimiento, comunicación, información, negociación permanente con el trabajador, entre otras.

Cada cambio que se pudiera presentar tanto al contenido del trato, como a su cumplimiento, por parte de la empresa, debiera ser cotejado y sincronizado junto al trabajador en el devenir de los procesos que pudieran generar estas transformaciones para que él tenga la oportunidad de decidir si aceptar o no las nuevas condiciones y en caso de decidir que sí, poder adecuarse desde su estructura cognitiva a los nuevos paradigmas.

5.3. Estudio de las variables socio-demográficas

Los objetivos propuestos se orientaron también a evaluar de forma exploratoria descriptiva una serie de indicadores objetivos de calidad de vida: las variables socio-demográficas. Así se estudiaron las diferencias intergrupales que estas conformaban, según la percepción de los trabajadores en relación a cada una de las tres dimensiones del estado del contrato psicológico.

De acuerdo con los resultados de anovas se evidenció que si bien todos los grupos conformados por las variables sociodemográficas registran diferencias de medias intergrupales en la percepción de las tres variables del estado del contrato psicológico, solo dos de las variables socio demográficas estudiadas tienen diferencia significativa de medias intergrupales con las tres variables del estado del contrato psicológico en su totalidad y en cinco más se encuentran diferencias

significativa de medias de forma parcial, es decir, solo con algunas de las variables del estado del contrato psicológico.

Estos resultados indican que la hipótesis 1 se cumple, en tanto las categorías intergrupales definidas por las distintas variables sociodemográficas a estudiar influyen en el estado del contrato psicológico.

Las variables socio demográficas que registran diferencia significativa de medias en las tres variables del constructo son: “licencias médicas” (si usufructuó o no de ella en los últimos doce meses) y “región donde desempeñan funciones” (metropolitana y no metropolitana).

En la primera de ellas se indica que en las tres dimensiones del constructo, justicia, confianza y cumplimiento del trato, aquellos grupos determinados por quienes no usufructuaron licencia médica en los últimos doce meses tienen más baja percepción de justicia, confianza y cumplimiento del trato que aquellos que si usufructuaron de licencia médica, de acuerdo a la interpretación de la media según la escala likert (3,5728 contra 3,4134; 3,2085 contra 2,9227; 2,5729 contra 2,4008 respectivamente)

En el caso de la diferencia significativa de medias intergrupales configurada en los grupos formados por la región donde desempeñan funciones (metropolitana/no metropolitana) según la percepción de justicia, confianza y cumplimiento del trato, se indica que también en este caso aquellos individuos que desempeñan funciones en la región metropolitana tiene más baja percepción de justicia, confianza y cumplimiento del trato que aquellos que desempeñan funciones en otras regiones (justicia: 3,5881 contra 3,3389; confianza: 3,1498 contra 2,9287; cumplimiento del trato: 2,5846 contra 2,2981) de acuerdo a la interpretación de los resultados de las medias con la escala likert.

De estos resultados totales de las variables sociodemográficas en torno al estado del contrato psicológico pudieran aventurarse algunas hipótesis a ser

comprobadas en futuras investigaciones. La primera de ellas, en relación a que quienes usufructuaron de licencia médica tienen más alta percepción del estado del contrato psicológico que quienes no usufructuaron de la misma, podría hipotetizarse que este hecho responda a que si existe concordancia entre lo normativo en relación a los usufructos de algunos derechos y lo tácito, se mejora la percepción de cumplimiento del estado del contrato psicológico.

En relación al hecho de que quienes se desempeñan en la región metropolitana tienen significativamente más baja percepción del estado del contrato psicológico que los que se desempeñan en otras regiones pudiera hipotetizarse que este hecho responda a un mayor número de variables moduladoras.

Como se mencionó más arriba, el resto de los resultados significativos obtenidos en torno a las variables socio demográficas indican que los resultados no abarcan la totalidad de las dimensiones del estado del contrato psicológico, sino que hay una diferencia significativa intergrupala de las variables socio demográficas sobre alguna de las variables del estado del contrato psicológico en particular.

En este sentido se encontró que en los grupos determinados por la variable “calidad jurídica del contrato” (titular/no titular, también asimilable a indefinido/no indefinido, o permanente/no permanente) la percepción de cumplimiento del trato era significativamente más alta en los titulares (media: 2,3729) que en los no titulares (media: 2,6205), pero no se halló diferencia estadísticamente significativa con las variables justicia y confianza organizacional según estos tipos de contrato. Estos resultados se corresponden con los hallados por Solanes y Zaragoza (2010) en una muestra de trabajadores de Alicante y también con los hallados por Gracia et. al. (2007) en relación a los factores “salario” y “estabilidad laboral” (contenidos que también están presentes en esta evaluación). En este caso podemos hipotetizar que como indican Guest y Conway (1997), la ruptura del contrato psicológico es tanto más probable cuanto más transitorias sean las relaciones de empleo, y con ello se configura un descenso en la percepción de justicia y confianza.

La variable socio demográfica “cargo” que configura los grupos de “profesionales” y de “cargos jerárquicos” registra una diferencia significativa de medias intergrupales en la dimensión de confianza, donde el grupo de “profesionales” configura una percepción de más baja confianza (media: 3,1201) que el grupo determinado por “cargos jerárquicos” (media: 2,7539), de acuerdo a la interpretación del puntaje likert. Este resultado es asimilable a los resultados encontrados por Gracia et al (2007) quienes hallaron que el grupo de profesionales percibía de forma estadísticamente significativa, menor grado de confianza que los grupos de directivos (categorizados en este estudio dentro de cargos jerárquicos) y operarios. Topa y Palací (2004a) por su parte encontraron que el menor decremento de la confianza como consecuencia de la ruptura se produce entre los directivos (categorizados en nuestro estudio dentro de los cargos jerárquicos).

La hipótesis 1a formulada en torno a ésta variable, que de acuerdo a la revisión bibliográfica postula que las categorías intergrupales que ella define influyen de manera significativa en las tres dimensiones del estado del contrato psicológico, no se cumple ya que solo resultó ser significativa en la percepción de confianza y no en las tres variables del constructo.

El resto de los grupos determinados por las variables socio demográficas que registraron diferencia significativa de medias no encontraron en la revisión bibliográfica un antecedente similar.

Entre estos grupos se encuentran aquellos determinados por la profesión quienes encontraron diferencia significativa de medias en la percepción de las dimensiones de justicia y cumplimiento del trato.

En la percepción de justicia la diferencia significativa de medias es entre los grupos conformados por los “profesionales de asistencia física” (media: 3,5301) y

“otras profesiones” (media: 3,0256), inclinándose los primeros hacia una más baja percepción de justicia organizacional que los segundos.

En la percepción de cumplimiento del trato la diferencia significativa de medias es entre los grupos conformados por profesiones de asistencia física (media: 2,5418) y profesiones sociales (media: 2,2412), inclinándose también en este caso hacia una más baja percepción de justicia los primeros que los segundos.

En relación a los grupos determinados por el turno (diurno/ rotativos/otros) se registran diferencia intergrupales estadísticamente significativas en las variables confianza y cumplimiento del trato

En la percepción de confianza la diferencia de medias es entre los grupos que cumplen turnos diurno (media: 2,9761) y rotativo (media: 3,2037), encontrándose que los primeros tienen más alta percepción de confianza que los segundos.

En la dimensión cumplimiento del trato la diferencia estadísticamente significativa de medias es también entre los grupos diurno (media: 2,3593) y rotativo (media: 2,6619) encontrando que los primeros tienen percepción más alta de cumplimiento del trato que los segundos.

También se hallaron diferencias significativa por grupo según la variable socio demográfica “permanencia laboral” (≤ 15 años, >15 y 30 años, > 30 años) en la dimensión de cumplimiento del trato entre los siguientes grupos: ≤ 15 años (media: 2,5966) y > 15 a 30 años (2,3377) hallando así que quienes tienen una permanencia ≤ 15 años tienen menor percepción de cumplimiento del trato que aquellos que tienen una permanencia > 15 a 30 años.

En todos estos casos que no encuentran antecedentes en investigaciones anteriores se vuelve necesario realizar una indagación más a fondo de las condiciones de cada grupo para desarrollar futuras hipótesis.

Siendo el estado del contrato psicológico un indicador de calidad de vida laboral es lógico pensar que aquellos grupos con mayor percepción de justicia, confianza y/o cumplimiento del trato gozan de mejor calidad de vida laboral que los segundos. Y si bien no sabemos con exactitud los motivos por los cuales alguno de estos grupos socio demográficos determina mejor calidad de vida, estos resultados nos dan pautas para argumentar hipótesis y desarrollar estudios posteriores.

5.4. El estado del contrato psicológico como variables dependientes e independientes.

5.4.1 El estado del contrato psicológico como variables explicadas

La primera perspectiva de estudio contempló a las tres variables del estado del contrato psicológico como variables dependientes, explicadas por las variables de cultura de equipos de trabajo y estresores laborales, las que hemos denominado variables organizacionales.

Los nueve modelos de regresión lineal múltiple realizados para este estudio, modelos que hemos denominado “del paso uno”, proponen a la justicia (modelos 1.1 a 1.3), confianza (modelos 2.1 a 2.3) y cumplimiento del trato (modelos 3.1 a 3.3) como variables dependientes, e integran como variables explicativas a todas las variables organizacionales aptas para ingresar al modelo (Alfa de Cronbach $\geq 0,7$). Estas son todas las variables de cultura de equipos de trabajo y de estresores laborales, excluyendo a la variable permanencia (cultura de equipos de trabajo) y la variable contenidos y demandas del trabajo (estresores laborales) cuyos Alfas de Cronbach $< 0,7$.

Los nueve modelos demostraron tener relación significativa entre la variable dependiente (justicia, confianza y cumplimiento del trato respectivamente) y las independientes tomadas en conjunto, explicando así cada uno de ellos, considerables porcentajes de la varianza.

Los tres modelos que proponen a la justicia como variable dependiente (1.1 a 1.3) distribuyen las variables independientes en cada uno de ellos de la siguiente manera: el modelo 1.1 integra a la Relación trabajo familia, y Cohesión y uniformidad de valores; el modelo 1.2 a los Factores organizacionales de la dirección y el ministerio y Dinámica grupal y orientación a la tarea; y el modelo 1.3 a las Relaciones interpersonales, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente.

Estos tres modelos demostraron que las tres variables de cultura de equipos de trabajo introducidas influyen positivamente en la variable Justicia resultando estadísticamente significativas las siguientes (entre paréntesis se informa el coeficiente beta tipificado): en el modelo 1.1 Cohesión y uniformidad de valores (.299), en el modelo 1.2 Dinámica grupal y orientación a la tarea (.289), y en el modelo 1.3 Adecuación persona equipo ambiente (.241). De acuerdo con los resultados de los coeficientes betas tipificados debemos concluir que cuando estos valores de cultura de equipos de trabajo ascienden, entonces la percepción positiva de justicia también asciende significativamente.

Los modelos que proponen a la Confianza como variable dependiente (2.1 a 2.3) distribuyen las variables independientes en cada uno de ellos de la siguiente manera: el modelo 2.1 integra a la Relación trabajo familia, y Cohesión y uniformidad de valores; el modelo 2.2 a los Factores organizacionales de la dirección y el ministerio y Dinámica grupal y orientación a la tarea; y el modelo 2.3 a las Relaciones interpersonales, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente.

Dichos modelos demostraron que las variables de cultura de equipos de trabajo introducidas influyen positivamente en la variable Confianza resultando estadísticamente significativas las siguientes (entre paréntesis se informa el coeficiente beta tipificado): en el modelo 2.1 Cohesión y uniformidad de valores (.265), en el modelo 2.2 Dinámica grupal y orientación a la tarea (.227), y en el modelo 2.3 Adecuación persona equipo ambiente (.238). De acuerdo con los

resultados de los coeficientes betas tipificados debemos concluir que cuando estos valores de cultura de equipos de trabajo ascienden, entonces la percepción de Confianza positiva también asciende de manera significativa.

Los modelos que proponen al Cumplimiento del trato como variable dependiente (3.1 a 3.3) distribuyen las variables dependientes de la siguiente manera: el modelo 3.1 integra a la Relación trabajo familia, y Cohesión y uniformidad de valores; el modelo 3.2 a los Factores organizacionales de la dirección y el ministerio y Dinámica grupal y orientación a la tarea; y el modelo 3.3 a las Relaciones interpersonales, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente.

Estos modelos demostraron que las variables de cultura de equipos de trabajo introducidas influyen positivamente en la variable Cumplimiento del trato resultando estadísticamente significativas las siguientes (entre paréntesis se informa el coeficiente beta tipificado): en el modelo 3.1 Cohesión y uniformidad de valores (.270), en el modelo 3.2 Dinámica grupal y orientación a la tarea (.277), y en el modelo 3.3 Adecuación persona equipo ambiente (.191). De acuerdo estos resultados debemos concluir que cuando estos valores de cultura de equipos de trabajo ascienden, entonces la percepción positiva de Cumplimiento del trato también asciende de forma significativa.

Queda demostrada con estos nueve modelos, la hipótesis 2 que indica que la cultura de equipos de trabajo influye positivamente en el estado del contrato psicológico (justicia, confianza y cumplimiento del trato).

También las hipótesis 2a, 2b, y 2c quedan demostradas con estos nueve modelos ya que estas hipótesis indican respectivamente que las variables Dinámica grupal y orientación a la tarea, Adecuación persona/equipo/ambiente y Cohesión y uniformidad de valores (respectivamente) influyen positivamente en el estado del contrato psicológico (justicia, confianza y cumplimiento del trato).

La variable permanencia cuyo Alfa de Cronbach es bajo ($< 0,7$) y no garantizó la estabilidad de los ítems de la subescala no permitió la posibilidad de probar la hipótesis 2d que proponía que la variable “permanencia” influye positivamente en el estado del contrato psicológico, ya que no ingresó a los modelos.

Estos hallazgos se corresponden con otras investigaciones en que se demuestra que la cultura organizacional se constituye como antecedente de la justicia (Moliner, Martínez, Peiró, Ramos y Copranzano, 2005), confianza (Topa, Morales y Palací, 2005); y cumplimiento del trato (Topa, Morales y Palací, 2005). En efecto, como argumentan Topa, Morales y Palací (2005), la cultura organizacional determina la manera como los empleados interpretan sus relaciones de empleo y con esto el cumplimiento de su contrato psicológico

Resulta especialmente importante conocer las categorías de cultura que en los equipos de trabajo predicen la percepción del estado del contrato psicológico, tomando en cuenta la crítica que los distintos actores sociales hacen a la reforma en relación a la falta de políticas que desarrollen una cultura con mayores niveles de eficacia técnica (Castro, 2007) distinta a la estabilidad laboral como principio fundamental (Méndez, 2009; FENPRUSS, 2009, 2010, 2011), y en especial en relación a la falta de estrategias que promuevan una combinación de destrezas en la formación de equipos para la gestión de las instituciones de salud (Buchan, 2000)

De acuerdo con ello, en esta investigación queda demostrado que si queremos elevar la percepción del estado del contrato psicológico en estos trabajadores debemos implementar estrategias para el desarrollo positivo de las siguientes dimensiones de variables culturales de equipos: cohesión y uniformidad de valores, adecuación persona/equipo/ambiente, y dinámica grupal y orientación a la tarea.

En tal caso para el desarrollo de estos aspectos, la promoción de políticas de recursos humanos (con el apoyo de la alta dirección institucional), orientadas a

promover reuniones periódicas de equipos focalizadas en la gestión, la búsqueda de solución de problemas, la promoción de objetivos puntuales de trabajo y rendimiento, cumplirían con este objetivo. En la medida que la alta dirección vaya proveyendo de forma equitativa recursos que se adapten a la solución de las necesidades funcionales y profesionales diagnosticadas por estos equipos se promueve también mayor eficacia organizacional, un mejor aprovechamiento de los recursos y se abre una línea de dialogo tanto horizontal como vertical que permite el espacio para una mejora de la gestión, también desde las áreas gerenciales.

Tremblay, Cloutier, Simard, Chenevert y Vandenberghe (2010) demostraron que las organizaciones que implementan prácticas organizacionales (como patrón de actividades planificadas orientadas a metas organizacionales) muestran más experiencias positivas en sus empleados y equipos de trabajo.

En relación a los estresores laborales, los modelos 1.1 a 1.3 también demostraron que dichas variables incluidas influyen de forma negativa en la Justicia, resultando estadísticamente significativas las siguientes (entre paréntesis se informa el coeficiente beta tipificado): en el modelo 1.1 Relación trabajo familia (-,208); en el modelo 1.2 Factores organizacionales de la dirección y el ministerio (-,316); y en el modelo 1.3 Factores organizacionales en seguridad y salud (-,220) y Ambiente físico (-,116). De acuerdo a esta información, debemos entender que cuando los estresores de estas dimensiones aumentan, entonces la percepción positiva de Justicia disminuye significativamente.

Los modelos 2.1 a 2.3 demostraron también que las variables de estresores incluidas influyen de forma negativa en la Confianza, resultando estadísticamente significativas las siguientes (entre paréntesis se informa el coeficiente beta tipificado): en el modelo 2.1 Relación trabajo familia (-,172), en el modelo 2.2 Factores organizacionales de la dirección y el ministerio (-,390) y en el modelo 2.3 Factores organizacionales en seguridad y salud (-,345). De acuerdo a los signos de los coeficientes betas de estas variables debemos entender que cuando los

estresores de estas dimensiones aumentan, entonces la percepción positiva de Confianza disminuye significativamente.

Los modelos 3.1 a 3.3 demostraron que las variables de estresores incluidas influyen de forma negativa en el Cumplimiento del trato, resultando estadísticamente significativas las siguientes (entre paréntesis se informa el coeficiente beta tipificado): en el modelo 3.1 Relación trabajo familia (-,137), en el modelo 3.2 Factores organizacionales de la dirección y el ministerio (-,143) y en el modelo 3.3 Factores organizacionales en seguridad y salud (-,297). De acuerdo a los signos de sus coeficientes betas debemos entender que cuando los estresores de estas dimensiones aumentan, entonces la percepción positiva de Cumplimiento del trato disminuye significativamente.

De acuerdo con éstos datos también queda demostrada la hipótesis 3 que indica que los estresores laborales influyen negativamente en el estado del contrato psicológico en sus tres dimensiones de justicia, confianza y cumplimiento del trato.

También quedan demostradas las hipótesis 3a, 3b y 3c las que indican respectivamente que las variables Factores del ambiente físico, Relaciones interpersonales y Relación trabajo familia influye negativamente en el estado del contrato psicológico.

La hipótesis 3d, debiera ser reelaborada en función de la nueva estructura que surgió del estudio estadístico del test que evaluó estresores laborales, el cual cursó en esta tesis un proceso de validación. En tal caso esta hipótesis fue propuesta para una categoría teórica (factores organizacionales) que luego en el instrumento tomo forma en dos factores que fueron teóricamente conceptualizados. Las dos variables conformadas por estos dos factores (factores organizacionales relacionados a la dirección y el ministerio, y factores organizacionales en seguridad y salud) probaron ser variables influyentes negativamente en el estado del contrato psicológico, comprobándose así la hipótesis 3d.

La hipótesis 3e que postulaba que los Contenidos y demandas del trabajo predicen el estado del contrato psicológico en sus tres dimensiones de forma que a más percepción positiva de estos estresores habrá menor justicia, confianza y cumplimiento del trato no pudo ser comprobada porque dicha variable obtuvo un Alfa de Cronbach $< 0,7$.

Resulta de especial atención que las variables de estresores denominadas Factores organizacionales en seguridad y salud, y Factores organizacionales de la dirección y el ministerio resultaran influyentes de forma estadísticamente significativas en los tres modelos que probaban a las tres variables del estado del contrato psicológico como dependientes, porque refieren a categorías de gestión organizacional que debieran formalizarse desde las líneas de mando (dirección y gerencias). Esto indica la especial influencia de estos lineamientos organizacionales estratégicos a la hora de poner en marcha un cambio positivo profundo.

Tomando en cuenta que las críticas a la reforma hacen hincapié en la falta de abordaje de nuevas formas de gestión para los directivos de acuerdo al nuevo escenario (Martínez, 1998) y la falta de atención a las exigencias promovidas por los cambios introducidos en la gestión y la autoridad sanitaria (Dreesch et al., 2005) se considera de especial importancia describir las estrategias que serían urgentes implementar de acuerdo a los resultados de este estudio.

De acuerdo con esto, entre los lineamientos organizacionales que debieran instaurarse desde las líneas de mando para disminuir los estresores laborales y aumentar la percepción positiva del estado del contrato psicológico, se encuentra la implementación y promoción de políticas de seguridad y salud, y todas aquellas que debieran instrumentarse desde la dirección y el ministerio, como ser políticas responsables de recursos humanos, y desarrollo organizacional en toda su extensión (estrategias de gestión de recursos humanos, implantación de cuadros de mando integrales, controles de gestión por procesos, supervisión, provisión de recursos técnicos, formación para directivos, entre tantos otros.).

Otras estrategias para la disminución de los estresores y la mejora de la percepción del estado del contrato psicológico debieran contemplar la disminución de los estresores encerrados en las categorías de los Factores del ambiente físico, Relaciones interpersonales y Relación trabajo familia. Entre estas estrategias se proponen mayores recursos de infraestructura, técnicos y ergonómicos y organización del ambiente físico, desarrollo de políticas para compensar la doble presencia (trabajo-familia), y políticas de desarrollo social y humano orientadas a lo comunicacional y funcional para promover las relaciones interpersonales (por ejemplo Coaching).

Demás está decir que estas estrategias orientadas al aumento de la percepción positiva del estado del contrato psicológico, además de promover una mejora sustantiva de la calidad de vida laboral, también orientan la mejora de la gestión, la eficacia y eficiencia organizacional, así como la mejora de la salud de los trabajadores y la satisfacción laboral.

5.4.2 El estado del contrato psicológico como variables explicativas

La segunda perspectiva de estudio propuso a las variables del estado del contrato psicológico como explicativas de las variables que denominamos individuales o del trabajador.

Siguiendo la revisión bibliográfica, las hipótesis contenidas en el punto 4 proponen a las tres variables del estado del contrato psicológico como influyentes positivamente en la satisfacción laboral (en sus tres dimensiones: ambiente físico, supervisión y prestaciones).

Los modelos 11.1 a 11.3, 16.1 a 16.3 y 21.1 a 21.3 estudian a la Justicia, la Confianza y el Cumplimiento del trato respectivamente como influyentes en la Satisfacción con el ambiente físico. Cada uno de estos nueve modelos demostró tener relación significativa entre la variable dependiente y las variables

independientes tomadas en conjunto explicando cada modelo considerables porcentajes de la varianza de la variable dependiente.

Los modelos 11.1 a 11.3 integran como variables explicativas de la satisfacción con el ambiente físico (VD) a todas las variables independientes (organizacionales) aptas para ingresar a los modelos y a la Justicia según se describe a continuación: el modelo 11.1 integra a la Justicia, Relación trabajo familia y Cohesión y uniformidad de valores; el modelo 11.2 integra a la Justicia, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio y Dinámica grupal y orientación a la tarea; y el modelo 11.3 a la Justicia, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente.

Estos tres modelos demostraron que la Justicia influye positivamente en la Satisfacción con el ambiente físico resultando estadísticamente significativa en el modelo 11.1 (Beta tipificado: -,138) y en el modelo 11.2 (Beta tipificado: -,119), de manera que siguiendo estos modelos, si la percepción positiva de Justicia aumenta la Satisfacción con el ambiente físico también aumenta de manera significativa (recuérdese que en este caso el signo debe leerse al revés.)

Los modelos 16.1 a 16.3 integran como variables explicativas de la satisfacción con el ambiente físico (VD) a todas las variables independientes (organizacionales) aptas para ingresar a los modelos y a la Confianza según se describe a continuación: el modelo 16.1 integra a la Confianza, Relación trabajo familia y Cohesión y uniformidad de valores; el modelo 16.2 integra a la Confianza, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio y Dinámica grupal y orientación a la tarea; y el modelo 16.3 a la Confianza, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente.

Estos tres modelos demostraron que la Confianza influye positivamente en la Satisfacción con el ambiente físico resultando estadísticamente significativa en los

tres modelos: en el modelo 16.1 (Beta tipificado: $-.175$), en el modelo 16.2 (Beta tipificado: $-.150$), y en el modelo 16.3 (Beta tipificado: $-.104$), de manera que si la percepción positiva de Confianza aumenta la Satisfacción con el ambiente físico también aumenta de manera significativa (recuérdese que en este caso el signo debe leerse al revés.)

Finalmente los modelos 21.1 a 21.3 integran como variables explicativas de la satisfacción con el ambiente físico (VD) a todas las variables independientes (organizacionales) aptas para ingresar a los modelos y al Cumplimiento del trato según se describe a continuación: el modelo 21.1 integra a la Cumplimiento del trato, Relación trabajo familia y Cohesión y uniformidad de valores; el modelo 21.2 integra al Cumplimiento del trato, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio y Dinámica grupal y orientación a la tarea; y el modelo 21.3 al Cumplimiento del trato, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente.

Estos tres modelos demostraron que el Cumplimiento del trato influye positivamente en la Satisfacción con el ambiente físico resultando estadísticamente significativa en los siguientes dos modelos: 21.1 (Beta tipificado: $-.114$), y 21.2 (Beta tipificado: $-.109$), de manera que si la percepción positiva de Cumplimiento del trato asciende la Satisfacción con el ambiente físico también de manera significativa (recuérdese que también en este caso el signo debe leerse al revés.)

Estos 9 modelos prueban la hipótesis 4a que indica que el estado del contrato psicológico influye positivamente en la satisfacción con el ambiente físico de forma que a mayor percepción positiva de justicia, confianza y cumplimiento del trato habrá más satisfacción con el ambiente físico.

Para probar la hipótesis 4b que propone que el estado del contrato psicológico influye positivamente en la Satisfacción con la supervisión se consideraron los modelos 12.1 a 12.3, 17.1 a 17.3 y 22.1 a 22.3 que estudian respectivamente a la

Justicia, Confianza y al Cumplimiento del trato como explicativos de la Satisfacción con la Supervisión. Los nueve modelos demostraron tener relación significativa entre la variable dependiente y las variables independientes tomadas en conjunto explicando considerables porcentajes de la varianza de la variable dependiente.

Los modelos 12.1 a 12.3 integran como variables explicativas de la satisfacción con la supervisión (VD) a todas las variables independientes (organizacionales) aptas para ingresar a los modelos y a la Justicia según se describe a continuación: el modelo 12.1 integra a la Justicia, Relación trabajo familia y Cohesión y uniformidad de valores; el modelo 12.2 integra a la Justicia, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio y Dinámica grupal y orientación a la tarea; y el modelo 12.3 a la Justicia, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente.

Estos tres modelos demostraron que la Justicia influye positivamente en la Satisfacción con la supervisión resultando estadísticamente significativa en el modelo 12.1 (Beta tipificado: -,151), de manera que si la Justicia aumenta la Satisfacción con la supervisión también aumenta de forma significativa (recuérdese que en este caso el signo debe interpretarse a la inversa.)

Los modelos 17.1 a 17.3 integran como variables explicativas de la satisfacción con la supervisión (VD) a todas las variables independientes (organizacionales) aptas para ingresar a los modelos y a la Confianza según se describe a continuación: el modelo 17.1 integra a la Confianza, Relación trabajo familia y Cohesión y uniformidad de valores; el modelo 17.2 integra a la Confianza, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio y Dinámica grupal y orientación a la tarea; y el modelo 17.3 a la Confianza, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente.

Estos tres modelos demostraron que la Confianza influye positivamente en la Satisfacción con la supervisión resultando estadísticamente significativa en el modelo 17.1 (Beta tipificado: -,167), de manera que si la Confianza aumenta la Satisfacción con el ambiente físico también aumenta de manera significativa (recuérdese que en este caso el signo debe leerse al revés.)

Finalmente los modelos 22.1 a 22.3 integran como variables explicativas de la Satisfacción con la supervisión (VD) a todas las variables independientes (organizacionales) aptas para ingresar a los modelos y al Cumplimiento del trato según se describe a continuación: el modelo 22.1 integra a la Cumplimiento del trato, Relación trabajo familia y Cohesión y uniformidad de valores; el modelo 22.2 integra al Cumplimiento del trato, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio y Dinámica grupal y orientación a la tarea; y el modelo 22.3 al Cumplimiento del trato, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente.

Estos tres modelos demostraron que el Cumplimiento del trato influye positivamente en la Satisfacción con la supervisión resultando estadísticamente significativa en los siguientes dos modelos: 22.1 (Beta tipificado: -,095), y en el modelo 22.2 (Beta tipificado: -,103), de manera que si la percepción positiva de Cumplimiento del trato asciende la Satisfacción con la supervisión también de manera significativa (recuérdese que en este caso el signo debe leerse al revés.)

Estos 9 modelos analizados prueban la hipótesis 4b que indica que el estado del contrato psicológico influye positivamente en la satisfacción con la supervisión.

La hipótesis 4c que postula a las variables del estado del contrato psicológico como variables explicativas de la satisfacción con las prestaciones no pudo ser probada porque esta última dimensión de satisfacción no demostró ser estadísticamente apta para ingresar a los modelos (Alfa de Cronbach < 0,7).

De acuerdo a lo anteriormente expuesto en relación a los modelos que postulan al estado del contrato psicológico como explicativo de la satisfacción laboral, y a pesar de que la hipótesis 4c no pudo ser probada, podemos decir que se comprueba también la hipótesis 4 en tanto reivindica que el estado del contrato psicológico influye positivamente en la satisfacción laboral.

Estos resultados se suman a investigaciones similares en que se ha podido comprobar la relación entre la baja percepción de cumplimiento del trato (Robinson, 1996; Robinson y Morrison, 2000; Turnely y Feldman, 2000; King, 2000), de baja justicia organizacional (Moorman, 1991; Giacalone y Greenberg, 1997; Colquitt, Conlon, Wesson, Porter y Ng, 2001) y de baja confianza organizacional (Topa y Morales, 2005a, 2005b) con el descenso de la satisfacción laboral.

En relación a las consecuencias que la satisfacción laboral puede traer en las organizaciones se indica que correlata negativamente con la intención de abandono y un descenso de la productividad y el rendimiento y positivamente con el compromiso organizacional, en la voluntad del trabajador por ejercer altos niveles de esfuerzo a favor de la organización, y en la creencia y aceptación de los valores y metas principales de ésta. (Bravo, Peiró y Rodríguez, 1996).

La hipótesis 5 postula que el estado del contrato psicológico influye positivamente en la percepción de desempeño, de forma que a mayor percepción positiva de justicia, confianza y cumplimiento del trato habrá mayor desempeño percibido. Dicha hipótesis no pudo ser comprobada porque la escala que evaluó desempeño percibido no demostró estar estadísticamente apta para ingresar a los modelos de regresión. (Alfa de Cronbach fue menor a 0,7)

La hipótesis 6 postula que el estado del contrato psicológico influye positivamente en los síntomas psicossomáticos de estrés, de forma que a mayor percepción positiva de justicia, confianza y cumplimiento del trato habrá menos síntomas psicossomáticos de estrés.

Los modelos 13.1 a 13.3, 18.1 a 18.3 y 23.1 a 23.3 brindan información de si las variables del estado del contrato psicológico influyen en los síntomas psicosomáticos de estrés. Cada uno de estos nueve modelos mostró tener relación significativa entre la variable dependiente y las variables independientes tomadas en conjunto explicando cada modelo considerables porcentajes de la varianza de la variable dependiente.

Los modelos 13.1 a 13.3 integran como variables explicativas de los Síntomas psicosomáticos de estrés (VD) a todas las variables independientes (organizacionales) aptas para ingresar a los modelos y a la Justicia según se describe a continuación: el modelo 13.1 integra a la Justicia, Relación trabajo familia y Cohesión y uniformidad de valores; el modelo 13.2 integra a la Justicia, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio y Dinámica grupal y orientación a la tarea; y el modelo 13.3 a la Justicia, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente.

Estos tres modelos demostraron que la Justicia influye negativamente en los síntomas psicosomáticos de estrés resultando estadísticamente significativa en el modelo 13.2 (Beta tipificado: $-.105$), de manera que si la Justicia aumenta los Síntomas psicosomáticos de estrés disminuyen de forma significativa

Los modelos 18.1 a 18.3 integran como variables explicativas de los Síntomas psicosomáticos de estrés (VD) a todas las variables independientes (organizacionales) aptas para ingresar a los modelos y a la Confianza según se describe a continuación: el modelo 18.1 integra a la Confianza, Relación trabajo familia y Cohesión y uniformidad de valores; el modelo 18.2 integra a la Confianza, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio y Dinámica grupal y orientación a la tarea; y el modelo 18.3 a la Confianza, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente.

Estos tres modelos demostraron que la Confianza influye negativamente en los Síntomas psicosomáticos de estrés aunque sin resultar estadísticamente significativa en alguno de los modelos.

Finalmente los modelos 23.1 a 23.3 integran como variables explicativas de los Síntomas psicosomáticos de estrés (VD) a todas las variables independientes (organizacionales) aptas para ingresar a los modelos y al Cumplimiento del trato según se describe a continuación: el modelo 23.1 integra a la Cumplimiento del trato, Relación trabajo familia y Cohesión y uniformidad de valores; el modelo 23.2 integra al Cumplimiento del trato, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio y Dinámica grupal y orientación a la tarea; y el modelo 23.3 al Cumplimiento del trato, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente.

Estos tres modelos demostraron que el Cumplimiento del trato influye negativamente en los Síntomas psicosomáticos de estrés resultando estadísticamente significativa en los siguientes dos modelos: en el modelo 23.1 (Beta tipificado: $-0,103$), y en el modelo 23.2 (Beta tipificado: $-0,138$), de manera que si la percepción positiva de Cumplimiento del trato asciende los Síntomas psicosomáticos de estrés descienden de forma significativa

Estos 9 modelos prueban la hipótesis 6 que indica que el estado del contrato psicológico influye de forma negativa en los síntomas psicosomáticos de estrés.

Estos resultados en relación a las variables del estado del contrato psicológico como explicativas de los síntomas psicosomáticos de estrés no encuentran antecedentes en la revisión bibliográfica realizada. Sin embargo este estudio evidencia que si queremos promover salud disminuyendo los Síntomas psicosomáticos de estrés en estos profesionales, debemos implementar estrategias para elevar la percepción positiva del estado del contrato psicológico.

La hipótesis 7 postula que el estado del contrato psicológico influye de forma negativa en las variables que determinan el burnout (esto indicaría que a mejor percepción positiva del estado del contrato psicológico habría menor agotamiento, menor despersonalización y más realización personal). En tal caso, solo pudo comprobarse la influencia del estado del contrato psicológico en dos (agotamiento y realización personal) de las tres variables que integran el constructo burnout (la variable despersonalización no pudo ser integrada a los modelos porque su Alfa de Cronbach resultó $< 0,7$, por lo cual la hipótesis 7b no pudo ser probada)

En efecto, los modelos 9.1 a 9.3, 14.1 a 14.3 y 19.1 a 19.3 brindan información de si las variables del estado del contrato psicológico influyen en el agotamiento y los modelos 10.1 a 10.3, 15.1 a 15.3 y 20.1 a 20.3 brindan información de si el estado del contrato psicológico influye en la realización personal. La totalidad de estos modelos demostró tener relación significativa entre la variable dependiente y las independientes consideradas en conjunto.

Los modelos 9.1 a 9.3 integran como variables explicativas del Agotamiento (VD) a todas las variables independientes (organizacionales) aptas para ingresar a los modelos y a la Justicia según se describe a continuación: el modelo 9.1 integra a la Justicia, Relación trabajo familia y Cohesión y uniformidad de valores; el modelo 9.2 integra a la Justicia, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio y Dinámica grupal y orientación a la tarea; y el modelo 9.3 a la Justicia, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente.

Estos tres modelos demostraron que la variable independiente Justicia influye negativamente en el Agotamiento resultando estadísticamente significativa en los tres modelos (entre paréntesis se informan los beta tipificados): en el modelo 9.1 (,182), en el modelo 9.2 (,182) y en el modelo 9.3 (,163) de manera que si la Justicia aumenta el Agotamiento disminuye significativamente (recuérdese que en este caso los signos deben de leerse a la inversa)

Los modelos 14.1 a 14.3 integran como variables explicativas del Agotamiento (VD) a todas las variables independientes (organizacionales) aptas para ingresar a los modelos y a la Confianza según se describe a continuación: el modelo 14.1 integra a la Confianza, Relación trabajo familia y Cohesión y uniformidad de valores; el modelo 14.2 integra a la Confianza, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio y Dinámica grupal y orientación a la tarea; y el modelo 14.3 a la Confianza, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente.

Estos tres modelos demostraron que la Confianza influye negativamente en el Agotamiento resultando estadísticamente significativa en los tres modelos: 14.1 (Beta tipificado: ,178), 14.2 (Beta tipificado: ,152) y 14.3 (Beta tipificado: ,128). Esto indica que cuando la percepción positiva de Confianza aumenta el Agotamiento disminuye de manera significativa en los tres modelos (recuérdese que en este caso el signo de los coeficientes beta debe interpretarse de forma invertida)

Finalmente los modelos 19.1 a 19.3 integran como variables explicativas del Agotamiento (VD) a todas las variables independientes (organizacionales) aptas para ingresar a los modelos y al Cumplimiento del trato según se describe a continuación: el modelo 19.1 integra a la Cumplimiento del trato, Relación trabajo familia y Cohesión y uniformidad de valores; el modelo 19.2 integra al Cumplimiento del trato, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio y Dinámica grupal y orientación a la tarea; y el modelo 19.3 al Cumplimiento del trato, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente.

Estos tres modelos demostraron que el Cumplimiento del trato influye negativamente en el Agotamiento aunque dicha variable no resultó estadísticamente significativa en ninguno de los tres modelos.

Estos 9 modelos prueban la hipótesis 7a que indica que el estado del contrato psicológico influye de forma negativa en el Agotamiento de manera que a mayor percepción positiva del estado del contrato psicológico habrá menor agotamiento.

La hipótesis 7b que indicaba que el estado del contrato psicológico influye de manera negativa en la Despersonalización, no pudo ser probada como dijimos más arriba, porque la variable Despersonalización no pudo ingresar a los modelos porque su Alfa de Cronbach resultó $<0,7$.

La hipótesis 7c que formula que el estado del contrato psicológico influye de manera positiva en la Realización personal fue probada con los modelos 10.1 a 10.3, 15.1 a 15.3 y 20.1 a 20.3, según se describe a continuación. Estos modelos demostraron tener una relación significativa entre la variable dependiente y las independientes tomadas en conjunto.

Efectivamente los modelos 10.1 a 10.3 integran como variables explicativas de la Realización personal (VD) a todas las variables independientes (organizacionales) aptas para ingresar a los modelos y a la Justicia según se describe a continuación: el modelo 10.1 integra a la Justicia, Relación trabajo familia y Cohesión y uniformidad de valores; el modelo 10.2 integra a la Justicia, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio y Dinámica grupal y orientación a la tarea; y el modelo 10.3 a la Justicia, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente.

Estos tres modelos demostraron que la Justicia influye positivamente en la Realización personal aunque no resultó estadísticamente significativa en ninguno de los tres modelos.

Los modelos 15.1 a 15.3 integran como variables explicativas de la Realización personal (VD) a todas las variables independientes (organizacionales) aptas para

ingresar a los modelos y a la Confianza según se describe a continuación: el modelo 15.1 integra a la Confianza, Relación trabajo familia y Cohesión y uniformidad de valores; el modelo 15.2 integra a la Confianza, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio y Dinámica grupal y orientación a la tarea; y el modelo 15.3 a la Confianza, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente.

Estos tres modelos demostraron que la Confianza influye positivamente en la realización personal no resultando estadísticamente significativa en alguno de los tres modelos.

Finalmente los modelos 20.1 a 20.3 integran como variables explicativas de la Realización personal (VD) a todas las variables independientes (organizacionales) aptas para ingresar a los modelos y al Cumplimiento del trato según se describe a continuación: el modelo 20.1 integra al Cumplimiento del trato, Relación trabajo familia y Cohesión y uniformidad de valores; el modelo 20.2 integra al Cumplimiento del trato, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio y Dinámica grupal y orientación a la tarea; y el modelo 20.3 al Cumplimiento del trato, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente.

Estos tres modelos demostraron que el Cumplimiento del trato influye positivamente en la Realización personal sin resultar estadísticamente significativa en alguno de los tres modelos.

Así, habiéndose probado la hipótesis 7a y 7c podemos concluir que el estado del contrato psicológico influye negativamente en el burnout siguiendo la correlación con dos de sus variables, con lo cual se prueba parcialmente la hipótesis 7.

Las variables probadas son indicadoras de la patología del burnout la cual genera múltiples consecuencias entre los trabajadores entre las que se destacan

ausentismo por bajas médicas, u otras consecuencias directamente relacionados al producto final de la organización como ser la baja en la calidad del servicio, menor productividad, menor rendimiento y mayor rotación entre otros (Gil Monte, 2001).

El modelo resultante de la dinámica de influencias del estado del contrato psicológico con las variables socio demográficas y las variables organizacionales e individuales de calidad de vida laboral de los trabajadores profesionales de la salud que se desempeñan en empresas prestadoras de servicios de salud en Chile se podría esquematizar según muestra el gráfico 3. En él se representan los indicadores socio demográficos, organizacionales e individuales que mostraron tener una relación estadística (significativa o no) con las variables del estado del contrato psicológico.



Si consideramos que las empresas públicas donde se desempeñan estos profesionales están aún hoy pasando por un proceso de reforma en que no se contemplan planes y políticas de recursos humanos (Ulloa, 2007; Méndez y Torres, 2010; FENPRUSS, 2009, 2010, 2011), se puede entender que los resultados obtenidos en esta tesis doctoral resultan de especial importancia a la hora de enseñar datos que pudieran orientar en estas empresas la necesaria reforma organizacional.

Así, tanto el estado del contrato psicológico, como elementos de la cultura de equipos de trabajo, y de los estresores laborales debieran ser especialmente considerados para promover una mejor calidad de vida laboral que sustente tanto la salud como la satisfacción de los profesionales, promoviendo elementos de la cultura, de mayor resultado que la estabilidad laboral como principio fundamental y la burocracia profesionalizada encerrada en sí misma, contrarrestando las malas condiciones laborales de estas instituciones, la baja eficiencia técnica, el desperdicio de los recursos destinados a salud y la rotación y deserción a empresas privadas, lo que contribuye a una mala calidad de vida laboral (Ulloa, 2007; FENPRUSS, 2009, 2010; Méndez, 2009) y a un deterioro de las organizaciones.

5.5. Mediación del estado del contrato psicológico.

El análisis de mediadores representa el mecanismo generativo a través del cual una variable independiente es capaz de influir sobre una variable dependiente, logrando esta última sus efectos. (Baron y Kenny, 1986)

De acuerdo con ello se consideraron a las variables organizaciones (VI) (estresores y cultura de equipos de trabajo aptas para ingresar a los modelos) que han demostrado ser significativamente influyentes en algunas de las variables del trabajador (VD) (estudiado en los modelos que denominamos “del paso dos”), de manera que según el caso a menos estresores y/o mayor percepción positiva de

alguna de las dimensiones de cultura de equipos de trabajo habrá más satisfacción con el ambiente físico, o más satisfacción con la supervisión, o menos síntomas psicossomáticos de estrés, o menos agotamiento o más realización personal.

En tales pares (VD-VI) si alguna de las variables del estado del contrato psicológico demostró ser mediadora debemos entender que si en la organización del trabajo se encuentra de manera positiva tal condición (justicia, confianza y/o cumplimiento del trato) ésta organización se encuentra mejor posicionada para lograr la variable dependiente o variable del trabajador orientada a su mejor calidad de vida (mayor satisfacción con el ambiente físico y la supervisión, menos síntomas psicossomáticos de estrés, menos agotamiento y más realización personal según el caso).

Siguiendo esta interpretación, el estudio de mediación de las variables del estado del contrato psicológico arrojó una serie de resultados según se describen a continuación.

Hay mediación total del estado del contrato psicológico (de sus tres dimensiones) entre la variable dependiente Satisfacción con el ambiente físico y las siguientes variables independientes: Relación trabajo familia y Cohesión y uniformidad de valores, y Dinámica grupal y orientación a la tarea y entre la variable dependiente Satisfacción con la supervisión y las variables independientes Relación trabajo familia, y Cohesión y uniformidad de valores.

El resto de los hallazgos de mediación se corresponden con alguna de las variables del estado del contrato psicológico, pero no con todas, según se describe a continuación.

En relación a la variable justicia se constata que hay mediación de esta entre la variable dependiente Agotamiento y las siguientes variables independientes: Relación trabajo familia, Cohesión y uniformidad de valores, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Dinámica grupal y orientación a la

tarea, Factores organizacionales en seguridad y salud, Ambiente físico y Adecuación persona equipo ambiente.

De la misma manera la variable Justicia media entre la variable dependiente Satisfacción con el ambiente físico y las siguientes variables independientes: Factores organizacionales de la dirección y el ministerio.

Finalmente la variable Justicia también se constituye como mediadora entre la variable dependiente Síntomas psicossomáticos de estrés y la variable dependiente Dinámica grupal y orientación a la tarea.

En relación a la variable Confianza se indica que ésta resulta mediar entre la variable dependiente Agotamiento y las siguientes variables independientes: Relación trabajo familia, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Factores organizacionales en seguridad y salud, Cohesión y uniformidad de valores, Dinámica grupal y orientación a la tarea, Adecuación persona equipo ambiente (cultura de equipos de trabajo).

También entre la variable dependiente Satisfacción con el ambiente físico y las siguientes variables independientes: Factores org. en seguridad y salud, y Adecuación persona equipo ambiente.

Finalmente con relación a la variable dependiente Satisfacción con la supervisión, la variable Confianza media, entre ésta y la variable de estresores Relación trabajo familia y la variable Cohesión y uniformidad de valores de la categoría de cultura de equipos de trabajo.

Por último se indica que la variable Cumplimiento del trato resultó mediadora entre la variable dependiente Satisfacción con el ambiente físico y la variable independiente Factores organizacionales de la dirección y el ministerio.

Para finalizar se resume que el Cumplimiento del trato se constituye como variable mediadora entre los Síntomas psicosomáticos de estrés (VD) y las siguientes variables independientes: Relación trabajo familia, y Cohesión y uniformidad de valores, y Dinámica grupal y orientación a la tarea.

Todos estos hallazgos en relación a las variables del estado del contrato psicológico como mediadoras entre los pares de variables dependientes y variables independientes mencionados no encuentran antecedentes en la revisión bibliográfica.

De acuerdo a lo expuesto podemos decir que las hipótesis 8 (“el estado del contrato psicológico en su totalidad se constituye como mediador entre las variables organizacionales y las variables del trabajador”), 8a (“la percepción de justicia se constituye como mediadora entre las variables organizacionales y las variables del trabajador”), 8b (“la percepción de confianza se constituye como variable mediadora entre las variables organizacionales y las variables del trabajador”) y 8c (“la percepción de cumplimiento del trato se constituye como variable mediadora entre las variables organizacionales y las variables del trabajador”) solo se comprueban en algunos de los pares de variables individuales del trabajador (VD) - variables organizacionales (VI) y no en la totalidad de los pares estudiados.

Los descubrimientos aquí expuestos en relación a las variables mediadoras también deben considerarse imprescindibles para justificar la implementación de estrategias orientadas a priorizar el estado del contrato psicológico en las políticas de recursos humanos, como las mencionadas en el literal anterior, a los efectos de garantizar una mayor calidad de vida laboral de los trabajadores y con ello, mejor efectividad de los objetivos organizacionales.

CAPITULO 6

CONCLUSIONES

La investigación que ha sido presentada en esta tesis doctoral se propuso realizar un estudio exploratorio descriptivo de la percepción del estado del contrato psicológico y su relación con indicadores de la calidad de vida laboral en una muestra nacional de profesionales de la salud sindicalizados que trabajan en empresas públicas prestadoras de servicios de salud en Chile.

Para la evaluación de estos resultados fue necesario construir y validar un instrumento que arrojó tres factores principales correspondientes a las tres dimensiones teóricas encerradas en el constructo estado del contrato psicológico, las que demostraron correlacionar de forma positiva entre sí. Estos resultados estadísticos podrían estar indicando que estamos ante un único constructo teórico con tres dimensiones, en tanto es posible argumentar la relación e incidencia que estas tres variables tienen entre si y su influencia en los procesos cognitivos del individuo, cuya síntesis finalmente va a orientar su accionar.

Se considera que la principal relevancia metodológica del estudio ha sido la creación y validación de este instrumento para evaluar el estado del contrato psicológico (y en menor medida la promoción de aquellos instrumentos que cursan un proceso de validación también a través de esta tesis). Se considera que estos instrumentos tendrán especial alcance para evaluar otras realidades organizacionales similares.

Los resultados descriptivos surgidos de este instrumento muestran que se deben estimar ante todo en este sector de servicios, estrategias para el balance de la justicia organizacional como la urgencia más notoria de las tres dimensiones,

siguiéndole la confianza y luego el cumplimiento del trato. De acuerdo con ello se presentaron una serie de estrategias guiadas por la revisión teórica para estos objetivos específicos.

También se propuso analizar con anovas los resultados de las tres dimensiones del estado del contrato psicológico de acuerdo a la percepción de los grupos conformados por una serie de variables socio demográficas aportando con ello una exploración intergrupal. Estos resultados evidenciaron que solo dos de las variables socio demográficas estudiadas tienen diferencia significativa de medias intergrupal con las tres variables del estado del contrato psicológico en su totalidad. Estas son: "licencias médicas" (si usufructuó o no de ella en los últimos doce meses) y "región donde desempeñan funciones" (metropolitana y no metropolitana).

Una serie más de variables sociodemográficas mostraron tener diferencia significativa de medias intergrupal solo con alguna de las variables del estado del contrato psicológico pero no con las tres. Estas son: calidad jurídica del contrato, profesión, turno y permanencia laboral. Estos resultados en torno a las variables socio demográficas orientan hipótesis a ser comprobadas en futuras investigaciones.

En relación a la influencia del estado del contrato psicológico en la calidad de vida laboral se propuso estudiarlo como consecuente de una serie de indicadores organizacionales (cultura de equipos y estresores laborales) y como antecedente de una serie de indicadores individuales del trabajador (satisfacción laboral, desempeño percibido, síntomas psicósomáticos de estrés y burnout). Para ello se realizaron modelos de regresión lineal múltiple los que comprobaron que todas las variables de cultura de equipos de trabajo y de estresores laborales que resultaron estadísticamente aptas para ingresar a los modelos (alfa de Crombach > 0,7) influyen en el estado del contrato psicológico, aunque no todas de forma significativa.

Se demostró que las dimensiones de estresores laborales (relación trabajo familia, relaciones interpersonales en el trabajo, factores del ambiente físico, factores organizacionales de la dirección y el ministerio, y factores organizacionales en seguridad y salud), influyen negativamente en el estado del contrato psicológico y las dimensiones de cultura de equipos de trabajo (cohesión y uniformidad de valores, dinámica grupal y orientación a la tarea, y adecuación persona equipo ambiente) influyen positivamente en el mismo.

La segunda perspectiva de estudio propuso a las variables del estado del contrato psicológico como explicativas de las variables que denominamos individuales o del trabajador, para las cuales, se realizaron también modelos de regresión lineal múltiple, los que comprobaron que el estado del contrato psicológico en sus tres dimensiones influye positivamente en la satisfacción con el ambiente físico, en la supervisión, en la realización personal y negativamente en el agotamiento (estas dos últimas mencionadas, variables del burnout) y en los síntomas psicossomáticos de estrés, aunque no en todos los casos su influencia se mostró estadísticamente significativa. Así que si queremos promover mayor calidad de vida laboral aumentando la salud, y satisfacción de los trabajadores debemos poner en marcha estrategias que promuevan mayor justicia, confianza y cumplimiento del trato.

De acuerdo con éstos resultados, es posible afirmar que el estado del contrato psicológico ha demostrado tener en esta tesis doctoral, al igual que en otras investigaciones (Guest y Conway, 1997; Gracia et al., 2006; Gracia et al., 2007) un alcance predictivo más importante que el contrato psicológico en sí mismo.

Finalmente se propuso realizar un estudio de cada una de las variables del estado del contrato psicológico como variables mediadoras entre las variables organizacionales (independientes) y las variables individuales del trabajador (dependientes). Para ello se evaluaron una serie de modelos de regresión lineal múltiple siguiendo el modelo propuesto por Baron y Kenny (1986)

El análisis demostró que el estado del contrato psicológico en su totalidad media entre la variable dependiente Satisfacción con el ambiente físico y las siguientes variables independientes: Relación trabajo familia y Cohesión y uniformidad de valores, y Dinámica grupal y orientación a la tarea; y entre la variable dependiente Satisfacción con la supervisión y las variables independientes Relación trabajo familia, y Cohesión y uniformidad de valores.

Otros resultados de dicho estudio demostraron la mediación de solo algunas de las variables del estado del contrato psicológico entre algunas de las variables organizacionales estudiadas y las individuales del trabajador.

Todos los resultados obtenidos guiaron también la exposición de un paquete de medidas estratégicas de gran alcance práctico que podrán tutelar exitosamente el desarrollo organizacional futuro en estas empresas. Es importante señalar que este paquete de estrategias se orienta a la oportuna mejora de la calidad de vida laboral de los trabajadores de este sector de servicios públicos, lo que también promueve la mejora y el desarrollo organizacional empresarial.

Entre estas estrategias se considera que en estas empresas, el estado del contrato psicológico debiera estar considerado dentro de las políticas de recursos humanos como un compromiso de prioridad: en la medida que la percepción de los trabajadores en relación a éste aumente habrá mejor salud y satisfacción laboral, y con ello mejor calidad de vida laboral. Otras estrategias engloban puntuales políticas de recursos humanos y de gestión orientada a objetivos organizacionales que promuevan la disminución de los estresores y el desarrollo de la cultura de equipos de trabajo, los que se ha comprobado que influyen en el estado del contrato psicológico.

Así, se considera que el principal aporte de éste trabajo es haber probado la relación del estado del contrato psicológico con una serie de variables organizacionales (cultura de equipos de trabajo y estresores laborales) e individuales del trabajador (satisfacción laboral, agotamiento, realización personal

y síntomas psicosomáticos de estrés) que determinan su calidad de vida laboral. Con ello queda asentada la relevancia social y práctica de este estudio, en tanto la aplicabilidad de sus resultados promete ser de gran alcance, no solo en Chile, sino también en otros países de América Latina que han impulsado reformas sanitarias similares en las instituciones de salud del estado sin considerar una reforma organizacional. Como ejemplo de ello podemos citar a Uruguay, país situado sobre la costa atlántica de América del Sur, el que ha impulsado en los últimos años una reforma sanitaria (Leyes N°: 18131, 18161, 18211, 18335) (SMU, 2012) que dejó de lado la reforma organizacional (Vauro, 2013).

Sería de especial interés en futuros estudios considerar más a fondo los contenidos del contrato psicológico que se juegan particularmente en estas empresas, para poder evaluar con mayor exactitud las ganancias de las transacciones surgidas del contrato psicológico, en tanto se constituye como aquello que sustenta el estado del contrato psicológico. Así los estudios en relación a los contenidos del contrato psicológico y del estado del contrato psicológico con los antecedentes organizacionales de cultura y estresores, así como también su papel como mediador de los resultados de las variables individuales de satisfacción laboral, síntomas psicosomáticos de estrés, burnout y desempeño percibido, arrojarían mayor luz.

Entre las limitaciones de este estudio se encontró la carencia de investigaciones previas del estado del contrato psicológico, y la poca bibliografía e investigaciones en torno al tema en su conjunto.

Otra de las limitaciones fue que no se realizó en relación a las variables estudiadas una investigación de fuente objetiva directa que pudiera aportar la empresa, sino solo de auto informes en relación a las variables a estudiar lo que hubiese sido de especial importancia para triangular la información y situar con mayor precisión la visión de este tipo de trabajadores y su realidad laboral.

A modo de conclusión final, se considera importante resaltar la importancia del constructo estado del contrato psicológico en especial en estas empresas de salud pública cuya cultura organizacional merece especial revisión. Este constructo promete una mayor evaluación de la calidad de vida laboral que aquella que surge solo del cumplimiento, ruptura o incluso violación del trato contenido en el contrato psicológico.

Las variables contenidas en él permiten precisar de mejor forma el comportamiento del trabajador, constituyéndose como variables reguladoras que predice la calidad de vida laboral y con ello la posibilidad de desarrollo y alcance de la organización y sus servicios y productos.

BIBLIOGRAFIA

- Acosta H, Salanova M, Llorens S. (2011). *¿Cómo Predicen las Prácticas Organizacionales el Engagement en el Trabajo en Equipo?: El Rol de la confianza organizacional*. Ciencia y Trabajo Jul-Sep; 13 [41]: 125-134).
- Adams, J. S. (1965) *Inequity in social exchange*. En L. Berkowitz (Edit.), *Advances in experimental social psychology*. Nueva York: Academic Press (Vol., 2; págs. 267-299).
- Agra, B., Álvarez, H., Fernández, J., Fernández, R., Fernández, J., Reyes, M., Quirós, J., Rodríguez, S. y Tascón, R. (2006) *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España
- Aguirre. (2006) *“Validación de una escala para medir detonantes de estrés laboral en pilotos de aeronaves comerciales”* Tesina de grado de candidatura a doctor. Universidad de Salamanca. España.
- Aguirre y Vauro (2007) *“Satisfacción laboral de los Talquinos”* CEOC. Año 5-Nº 55- Diciembre 2007. Ed. Utaica. Chile
- Aguirre, C., Molina, M. y Vauro, R., (2008) *“Diagnóstico de estrés sostenido sobre la memoria en pilotos de aeronaves comerciales”*. Trabajo presentado en el Congreso Interamericano de Psicología. Guatemala.
- Alonso Amo, E. y Sánchez, J.C. (1999). *El método del calibrado en la evaluación de la cultura*. 9th E.A.W.O.P. Congress. Italia. Verona.
- Alonso, E., Palací, F.J. y Osca, A. (1993). *Organizational culture of primary care teams (EAPS) and drug dependents care centers (CADS)*. 6th E.A.W.O.P. Congress. Spain

- Anderson, L. M. (1996). *“Employee cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework”*. Human Relations. Núm. 49, pág. 1395 –1418.
- Argyris, A. (1960). *Understanding organizational behaviour*. Homewood, IL: The Dorsey Press, Inc.
- Baba, M. (1999) *Dangerous Liaisons: Trust, distrust, and information technology in American work organization*. Human Organization, 58(3), 331-346.
- Baron, R.M. y Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Beer, M. (1964) *Organizational size and job satisfaction*. In *Academy of Management Journal*, 7, pp. 34-44.
- Beyer Harald (2002) *Política Social: Propuestas Necesarias Para el Sector Salud*. Universidad de Chile. 2002.
- Bhattacharya, R., Devinney, T., y Pillutla, M. (1998) *A formal model of trust based on outcomes*. *Academy of Management*, 23 (3), 459-472.
- Bies, R.J. and Moag, J.S. (1986), *“Interactional justice: communication criteria of fairness”*, *Research on Negotiation in Organizations*, Vol. 1, pp. 43-55.
- Bies, R. y Tripp, T. (1996) *Beyond distrust: “getting even” and the need for revenge*. En R. Kramer y T. Tyler (Eds.) *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*. Thousand Oaks: Sage; 1996. p. 246-60.
- Bradach, J. y Eccles, R. (1989) *Price, authority and trust: From ideal types to plural forms*. *Annual Review of Sociology*, 15, 97-118.
- Bravo, Peiró y Rodríguez, (1996): *“Satisfacción laboral”* En J. M. Peiró y F. Prieto (dirs.): *Tratado de psicología del trabajo*. Vol. 1: La actividad laboral en su contexto, Ed.

- Buchan J. (2000) Health sector reform and human resources: lessons from the United Kingdom. *Health Policy Plan.* 2000;15(3): 319–25.
- Burt, R. & Knez, M. (1996) *Trust and third-party gossip.* (En R. M. Kramer & Tyler T.R. (Eds.) *Trust in organizations: Frontiers of theory and research.* California: Sage Publications)
- Buunk, B. P. y Schaufeli, W. B. (1993). Burnout: A perspective from social comparison theory. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional Burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 53-69). London: Taylor & Francis.
- Camponovo Meier, O., & Morín Imbert, P. (2000). *Síndrome de burnout en el personal de salud de un hospital público de la ciudad de Rosario.* *Investigación en Salud*, 3(1-2), 73-93.
- Cassar, V. (2001). Violating psychological contract terms among Maltese public service employees: occurrence and relationships. *Journal of Managerial Psychology*, 16(3), 194- 208.
- Cavalcantes, J. (2004) Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía-Brasil) Tesis doctoral. UAB
- Chiavenato, I. (2000) *Administración de los recursos humanos.* México: McGraw-Hill.
- Colquitt J, Conlon D, Wesson M, Porter C y Ng K (2001). *Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of justice research.* *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.
- Conrad, J. & Scott, M. (1998) *Strategic Organizational Communications.* Montreal: Harcourt Brace.

- Costigan, R., Ilter, S. & Berman, J. (1998) *A multi dimensional study of trust in organization*. Journal of Managerial Issue, 10(3), 303-317.
- Crites, J.O. (1969) Vocational Psychology. The study of vocational behavior and development. New York: McGraw-Hill
- Das, T. y Teng, B.S. (1998) *Between trust and control: Developing confidence in partner cooperations in alliances*. Academy of Management, 23(3), 491-512
- Davis, L. y Cherns, A. (1975). *The quality of working life*. Nueva York: The Free Press, McMillan Publishers.
- De Coninck, J. y Stilwell, C. (2004) *Incorporating organizational justice, role states, pay satisfaction and supervisor satisfaction in a model of turnover intentions*. Journal of Business Research, 57, 225-231.
- De Souza, C. (2005) *Estudio comparativo del contrato psicológico en empleados temporales y permanentes*. Trabajo de Grado. Universidad Católica Andres Bello. Chile
- Díaz de Quijano, S. (1993) *La Psicología Social en las Organizaciones*. PPU S.A. Barcelona
- Dreesch N, Dolea C, Dal Poz M, Goubarev A, Adams O, Aregawi M, et al. (2005) An approach to estimating human resource requirements to achieve the Millennium Development Goals. Health Policy Plan. 2005;20:267-76.
- Douglas, W. & Miles, R. (1996) *Trust in organizations: A conceptual framework liking organizations forms, managerial philosophies, and the opportunity cost of controls*. (En R.M. Kramer & T.R. Tyler (1996) *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*. California: Sage Publications.
- Edwards, J.R., & Cooper, C.L. (1988). The impacts of positive psychological states on physical health: A review and theoretical framework. *Social Science Medicine*, 27, 1147-1459.

- Elagovan, A. y Shapiro, D. (1998) *Betrayal of trust in organizations*. *Academy of Management Review*, 23(3), 547-566.
- Elizur, D. et Shye, S. (1990). «Quality of work life and its relation to quality of life». *Applied Psychology: An International Review*, 39(3), 275-291.
- Estreder, Y., Ramos, J., Caballer, A. y Carbonell, S. (2004). *Contenido y estado del contrato psicológico entre los trabajadores y sus empresas; un estudio piloto en una muestra española*. *Revista de Psicología Aplicada*, 14, 67-107
- FENPRUSS (2009) *Revista Aquí FENPRUSS Año 2 N° 3*. Agosto 2009 Federación Nacional de Profesionales de la Salud. Chile.
- FENPRUSS (2010) *La reforma de salud en la UTI Rev. Aquí FENPRUSS Año 3 N° 5*. Agosto 2010 Federación Nacional de Profesionales de la Salud. Chile.
- Fernández-Dols., J. M. (1994) *Bases sociales de la emoción*. En *Psicología Social*. Madrid: McGraw-Hill.
- Ferrie, J., Shipley, M., Marmot, M., Stansfeld, S. & Smith, G. (1998). *An uncertain future: the health effects of threats to employment security in white-collar men and women*. *American Journal of Public Health*. 88, (7), 1030- 1036.
- Fiske, S. y Taylor, S. (1991) *Social cognition*. New York: McGraw-Hill.
- French, J.. & Kahn, R. (1962). A programmatic approach to studying the industrial environment and mental health. *Journal of Social Issues*, 18, 1-47.
- Freudenberger, H. (1986) The issues of staff Burnout in therapeutic communities. *Journal of Psychoactive Drugs*, 18 (3) 247-251.
- Furnham, A. (2001). *Psicología Organizacional*. México: Oxford University Press.
- Gakovick, A. y Tetric, L. (2003) *Psychological contract breach as a source of strain for employees*. *Journal of business and Psychology*, 18 (2), 235-246.

- Giacalone R y Greenberg J (1997). *Antisocial Behavior in Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gil-Monte, P. R. y Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Gil-Monte, P. R., Peiró, J. M. y Valcárcel, P. (1998). *A model of burnout process development: An alternative from appraisal models of stress*. *Comportamento Organizacional e Gestao*, 4(1):165-179.
- Golden K. (1992). *The individual and organizational cultura: Strategies for action in highly-ordered contexts*. *Journal of management studies*, 29, 1-21.
- González, P., Peiró, J.M. y Bravo, M.J. (1996). «*Calidad de Vida Laboral*». En Peiró, J.M. y Prieto, F. (Eds.). *Tratado de Psicología del Trabajo (Vol. 2): Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Gracia, F.; Peiró, J.; Mañas, M. (2007) *El contrato psicológico en la Administración Pública: derechos y obligaciones del empleado público desde su propia perspectiva* *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 23, núm. 3, 2007, pp. 389-418. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Madrid, España
- Gracia, F.; Silla, I.; Peiró, J.y Fortes, L (2006) *El estado del contrato psicológico y su relación con la salud psicológica de los empleados*. *Psicothema* 2006. Vol. 18, nº 2, pp. 256-262. España.
- Greenberg, J. (1993) *The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice*. En R. Cropanzano (Edit.), *Justice at the workplace: Approaching fairness in human resource management*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Griffith, J. (2002). *Multilevel Analysis of Cohesion's relation to Stress, Well- being, Identification, Disintegration and Perceived Combat Readiness*. *Military Psychology*, 14 (3), 217-239.

- Guest, D. (1998). *Is the psychological contract worth taking seriously?* Journal of Organizational Behavior, 19, 649-664.
- Guest, D. y Conway, N. (1997). *Employee motivation and the psychological contract*. London: CIPD
- Guest, D. y Conway, N. (2002). *Communicating the psychological contract: an employer perspective*. Human Resource Management Journal, 12, 22-38.
- Handy C. (1987) *The Gods of Management*. London: Souvenir Press.
- Harpaz, I. (1983) *Job satisfaction. Theoretical perspectives and longitudinal analysis*. Princeton: Libra Publisher
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P. (1991) *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill. Mexico
- Heskett, J. et al. (1994). «*Putting the service-profit chain to work*». Harvard Bussiness Review, March-april, pp. 164-174.
- Janssen, O. (2004) *How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful*. Journal of Organizational Behavior, 25, 201-215.
- Johnson, J. L. y O'Leary-Kelly, A.M. (2003). *The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal*. Journal of Organizational Behavior, 24, 627-647.
- Jones, G. y George, J. (1998) *The experience of evolution of trust: implications for cooperation and teamwork*. Academy of Management Review, 23 (3), 531-546.
- Kickul, J., Neuman, G., Parker, Ch. y Finkl, J. (2002). *Settling the Score: The role of Organizational Justice en the relationship between Psychological Contract Breach and Anticitizenship Behavior*. Employee Responsibilities and Rights Journal 13 (2), 77- 93. 11

- King, J. E. (2000). *White-collar reactions to job insecurity and the role of the psychological contract. Implications for Human Resource Management*. Human Resource Management, 39, 79.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Pentti, J. & Ferrie, J. (2000). Factors underlying the effect of organizational downsizing on health of employees: longitudinal cohort study. *British Medical Journal*, 320, 971- 975
- Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J., Virtanen, M. & Stansfeld, S. (2003). *Association between inequity and incidence of psychiatric disorders in female employees*. *Psychological medicine*, 33 (2), 319 - 326
- Kramer, R. (1999) *Trust and distrust in organizations: Emerging perspective, enduring questions*. *Annual Review of Psychology*
- Lams, S., Schaubroeck, J., Aryee, S. (2002). *Relationship between organizational justice and employee work outcomes: a cross-national study*. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 1-18.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986) *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Rocca, S.A.
- Lemons, M. (2003) *Contextual and cognitive determinants of procedural justice perceptions in promotion barriers for women*. *Sex Roles*, 49, 247-264
- Lenz R. (2007) *Proceso político de la reforma AUGE de salud en Chile: algunas lecciones para América Latina. Una mirada desde la economía política*. Santiago de Chile, Corporación de Estudios para Latinoamérica, 2007. Serie estudios socio/económicos No. 38.
- Leventhal, G. S. (1980) *What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships*. En K. Gergen y R. Willis (Edits.): *Social exchange: Advances in theory and research*, Nueva York: Plenum Press (págs. 27-55).

- Levinson, H.; Price, C.; Munden, K.; Mandl, H.; y Solely, C. (1962) *Men, management and mental health*. Cambridge, M.A: Harvard University Press
- Lin CP. (2009) *Modeling corporate citizenship, organizational trust, and work engagement based on attachment theory*. J Bus Ethics. 2009;94:517-531.
- Lo, S. y Aryee, S. (2003). *Psychological contract breach in a Chinese context: an integrative approach*. Journal of Management Studies, 40, 1.005-1.020.
- Locke, E.A. (1976) The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunett (Ed.) *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp.1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Lynch, P., Eisenberg, R. & Armeli, S. (1999). Perceived organizational support: Inferior versus superior performance by wary employees. *Journal of Applied Psychology, 84*, 467-483.
- Martín, M. y Robles, M^a. (2000). *La reciprocidad entre los individuos y sus organizaciones: un estudio en algunas cooperativas andaluzas*. Revista Andaluza de Relaciones Laborales. 23-40
- Martínez J, Martineau T. (1998) Rethinking human resources: an agenda for the millennium. *Health Policy Plan*. 1998;13(4): 345-58.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981). *Maslach Burnout Inventory* (2^a ed.). Palo Alto, CA.: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., y Leiter, M. P (2001). *Job Burnout*. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. y Schoorman, F. D. (1995) *An integrative model of organizational trust*. *Academy of Management Review, 20*, 3, 1995, págs. 709-734.

- Mc Donald, D. Makin, P. (2000). *The Psychological Contract, Organisational Commitment And Job Satisfaction*. Leadership & Organization Development Journal, 21(2), 84-91. Manchester, Uk
- McKnight, D. H., Cummings, L. L. y Chervany, N. L.(1998) *Initial trust formation in new organizational relationship*. Academy of Management Review, 23, 1998, págs. 473-490.
- Meliá, J.L., y Peiró, J. M. (1989). El Cuestionario de satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez [The S10/12 Job Satisfaction Questionnaire: Factorial structure, reliability and validity]. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4 (11), 179-187.
- Meliá, J. y Peiró, J. (1998) Cuestionario de satisfacción laboral. Psicología de la Seguridad. Universidad de Valencia. España
- Meliá, J., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J. M., Salanova, M. y Gracia, D. (2006) *Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa*. En Melia, J., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiro, J. M. , Pou, R., Salanova, M., Gracia, D., de Bona, J. M., Bajo, J. C. y Martínez -Losa , F.: *Perspectivas de intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Barcelona: Foment del Treball Nacional. Págs. 13-36 Edita Foment del Treball Nacional.
- Méndez, C. (2009) Los recursos humanos de salud en Chile. En desafío pendiente de la reforma. *Rev. Panam Salud Pública* 2009; 26(3): 276-80.
- Méndez, C. y Torres, M. (2010) Autonomía en la gestión hospitalaria en Chile: los desafíos para el recurso humano en salud. *Rev. Saúde Pública* 2010; 44(2):366-71. Chile
- Méndez, C. y Alarcón, A. (2011) *Alineación del recurso humano y regulación de la competencia como factores claves para la autogestión hospitalaria en Chile*. *Rev. Chilena Salud Publica* 2011: Vol. 15(2): 90-97

- MINSAL (2010) *Objetivos estratégicos en Salud*. Ministerio de Salud. Gobierno de Chile. Chile
- Mintzberg, H. (2000) *La estructuración de las organizaciones*. Ariel Economía: Barcelona
- Mishra, A. (1996) *Organizational response to crisis: the centrality of trust* (En R.M. Kramer & T. R. Tyler) (Eds.) *Trust in organization: Frontiers of theory and research*. California: Sage Publications.
- Moliner, C., Martínez-Tur, V., Peiró, J.M., Ramos, J. y Copranzano, R. (2005) *Relationships between organizational justice and burnout at the work-unit level*. *International Journal of Stress Management*, 12, 99-116.
- Moorman R (1991). *Relationship between organizational justice and OCB: do fairness perceptions influence employee citizenship?* *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Morales, A (1993) *Factores para la eficacia en la organización profesional: una aproximación teórica y empírica en el sector sanitario*. *Revista de Fomento Social*, 48 (1993), 383-403.
- Moreno-Jiménez, M., Ríos-Rodríguez, M., Canto-Ortiz, J., San Martín-García, J. y Perles-Nova, P. (2010) *Satisfacción laboral y burnout en inmigrantes*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* Vol. 26, n.º 3, 2010 - Págs. 255-265
- Morrison, E.W. & Robinson, S.L. (1997) *When employees feel betrayed: A model of how psychological contracts violation develops*. *Academy of Management Review*, 22 (1): 226-256
- Muchinsky, P.M. (1993) *Organizational communication. Relationship to organizational climate and job satisfaction*, in *Academy of Management Journal*, 20, pp. 592-607.

- Mueller, C. y McCloskey, J. (1990) *Nurses Job satisfaction. A proposed measure*. Nursing Research, 39, 113-117.
- Munduate, L. (1993). «Aportaciones de la perspectiva de la CVL a las relaciones laborales». En Munduate, L. y Barón, M. (Comp.) *Gestión de Recursos Humanos y CVL*. Madrid: Eudema.
- Narasimhan V, Brown H, Pablos-Méndez A, Adams O, Dassault G, et al. (2004) Responding to the global human resources crisis. *Lancet*. 2004; 363: 1469-72.
- Newstrom, J. y Davis, K. (1993) *Organizational behavior, Human behavior at work*. Londres: McGraw-Hill.
- O'Reilly, C. y Chatman, J. (1986). *Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior*. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 492-499.
- OIT (1998) *Enciclopedia de seguridad y salud en el trabajo*. Madrid: Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- Oliver, L.W., Harman, J., Hoover, E., Hayes, S.M. y Pandhi, N. (1999). A quantitative integration of the military cohesion literature. *Military Psychology*, 11, 57-83.
- Omar, A. (2006) *Justicia organizacional, individualismo- colectivismo y estrés laboral*. *Psicología y Salud*, julio-diciembre, año/vol. 16, número 002. Universidad Veracruzana. Xalapa, México pp 207-217.
- OMS (2004) *La organización del trabajo y el estrés. Instituto del Trabajo, salud y organizaciones*. Serie protección de la salud de los trabajadores N° 3. Universidad de Nottingham, Reino Unido
- Parks, J.; Kidder, D. L. (1994). "Till Death Us Do Part... Changing Work Relationships in the 1990s". *Trends in Organizational Behaviour*. Vol. 1 pág.111 - 136.

- Peiró, J. (1996) *Psicología social de las organizaciones*. En Sánchez, Alonso y Palacé: *El concepto de cultura organizacional, sus fundamentos teóricos e investigación en España*. Revista de Psicología Social Aplicada 1999, 52 (2-3), 287-299.
- Peiró, J. M. (1996): “*Psicología social de las Organizaciones*” en Sánchez, Alonso y Palacio (1999) “El Concepto de cultura organizacional, sus fundamentos teóricos e investigación en España”
- Peiró, J.M. (2000) *Desencadenantes de estrés laboral*. Ed. Pirámide. Madrid.
- Peiró, J. M. y Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo*. Volumen I y II. La actividad. España.
- Peiró, J. y Rodríguez, I. (2008) “Estrés laboral, liderazgo y salud ocupacional” *Papeles del Psicólogo*, 2008. Vol. 29 (1), pp. 68-82
- Primeaux, P., Karri, R. y Caldwell, C. (2003) *Cultural Insights to justice: a theoretical perspective through a subjective lens*. Journal of Business Ethics, 46, 187-199.
- Ramírez, O. y Reinoso, H. (1999). *Tipo De Contrato psicológico Ofrecido Por Los Empleadores Y Percibido Por Los Empleados. Caso: Maploca*. Trabajo de Grado. Universidad Católica Andrés Bello.
- Reyes y Martínez (2007) *Los contratos psicológicos: sus efectos en los resultados de las organizaciones*. Trabajo presentado en V encuentro latinoamericano de finanzas y sistemas de información. Alicante
- Robinson, S.L. y Rousseau, D.M. (1994). *Violating the psychological contract: not the exception but the norm*. Journal of Organizational Behavior, 15, 245-259.
- Robinson, S. (1996). *Trust and breach of the psychological contract*. Administrative Science Quarterly, 41, 574-599.

- Robinson, S. & Morrison, E. (2000). *The development of psychological contract breach and violation: a longitudinal study*. Journal of Organizational Behavior, 21, 525-546.
- Rodríguez (1993) *La cultura en las organizaciones públicas y privadas*. Psicothema, 5 (suplemento), 237-260.
- Roehling, M. (1996) *"The origins and early development of the psychological contract construct"*. Academy Of Management Proceedings p. 202
- Rousseau, D. (1990) *Assessing Organizational culture: the case of Multiple Methods, in B. Schineider (Ed.) Organizational Climate and Culture*, San Francisco, Jossey Bass.
- Rousseau, D. (1995) *Psychological contracts in organizations*. Understanding written and unwritten agreements. Thousand Oaks. Sage.
- Rousseau, D. M. (1989). *Psychological and implied contracts in organizations*. Employee Responsibilities and Rights Journal, 2, 121-139.
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Buró, R. S. y Camerer, C. (1998) *Not so different after all: A cross-discipline view of trust*. Academy of Management. Review, 23, 1998, págs. 393-404.
- Rousseau, D.M. & Tijoriwala, S.A. (1998) *Assessing psychological contracts: Issues, alternatives, and types of measures*. Journal of Organizational Behavior, 19, 679-695
- Rousseau, D. (2001). Schema, promise and mutuality: The building blocks of the psychological contract. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 74, 511-541.
- Rousseau, D.M. (2004) *"Psychological Contracts in the Workplace: Understanding the Ties That Motivate"*. Academy of Management Executive, 18:1

- Sako, M. (2000) *Does trust improve business performance?* (En C. Lane & R. Bachmann (Eds.) *Trust within and Between organization: Conceptual Issues and empirical applications*. New York: Oxford University Press
- Salancik, G. y Pfeffer, J. (1978) A social information processing approach to job attitudes and task design, in *Administrative Science Quarterly*, 23, pp. 224-253.
- Salgado, E., Molina, C., Orjuela, R., Pérez, C. (2002) *¿Tiene algún efecto "la rosca"? Efectos del liderazgo intercambio líder-miembro en la organización*. *Revista latinoamericana de administración*, 28, Claldea, Bogotá.
- Sánchez, J.C., Alonso, E. y Palací, F. (1999) *El concepto de cultura organizacional, sus fundamentos teóricos e investigación en España*. *Revista de Psicología Social Aplicada* 1999, 52 (2-3), 287-299.
- Sánchez, J.C. y Alonso, E. (2004) *Acuerdo intragrupal: una aplicación a la evaluación de la cultura de los equipos de trabajo*. *Psicothema* 2004. Vol. 16, nº 1 pp. 88-93
- Sánchez, J.C., Tejero, B., Yurrebaso, A., Lanero, A. (2006) *Cultura organizacional: desentrañando vericuetos*. *Revista de antropología Iberoamericana*. Ed. Electrónica. Vol.1 Núm. 3, Agosto-Diciembre 2006. Pp 380-403.
- Sánchez, J.C., Lanero A., Yurrebaso A. y Tejero B. (2007) *Cultura y desfases culturales de los equipos de trabajo: implicaciones para el compromiso organizacional*. *Psicothema* 2007. Vol. 19, nº 2, pp. 218-224
- Schein, E. (1982). *Psicología de la Organización*. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.
- Schein, E. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass (2nd. ed.)
- Schermerhorn, J. (2002) *"Administración"*. Editorial Limusa, 1^a Edición. México.

- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). *Calidad de Vida Laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social*. *Psicothema*, 4, 828-836.
- Sepúlveda-Álvarez C. (2004) *El significado histórico de la reforma de la atención de salud en Chile*. *Cuad Méd Soc*. 2004;43(1):21-36.
- Seyle, H. (1956). *The Stress of Life*. McGraw-Hill, New York.
- Shaw, R. B. (1997) *Trust in the balance*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers
- Solanes, A. y Zaragoza, B, M, (2010). *¿Trabajo de preferencia o contrato indefinido? Un análisis de su impacto sobre el estado del contrato psicológico*. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 28 pp. 57-77
- Sparrow, P.R. (1998). *New organizational Forms, Processes; Jobs and Psychological Contracts: Resolving*. The HRM Issues. En P. Sparrow y M. Marchington (Eds.), *Human Resource Management: The New Agenda* (págs. 117- 142). Londres: Pittman.
- Spector, P. E. (1997) *Job satisfaction: application, assessment, causes, and consecuencias*. California: Sage publications, Inc.
- Taylor, J. C. (1973). «*Concepts and problems in studies of quality of working life*». Manpower Administration, U.S Department of Labor.
- Tena, G. (2002). *El contrato psicológico: relación laboral empresa-trabajador*. Escuela universitaria de estudios sociales. *Acciones e investigaciones sociales* 15 (oct.- 2002) pp. 85- 107.
- Thibaut, J. y Walker, L. (1975) *Procedural justice: A psychological Analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Topa, G. (2005) *Ruptura de contrato psicológico y burnout en equipos de intervención en emergencias y catástrofes*. *Ansiedad y estrés*, 11 (2-3), 265 – 279

- Topa, G, y Morales, J.F. (2004) *Dos perspectivas del contrato psicológico: percepción de ruptura y atribuciones según subordinados y jefes*. Revista de Psicología social aplicada 14 (1), 87-106
- Topa, G, y Morales, J, F. (2005a). *El síndrome de burnout y sus efectos en la salud: el papel de la ruptura de contrato psicológico en una muestra de funcionarios de prisiones españolas*. Revista Mexicana de Psicología Vol. 22. Núm. 2, pp. 481-490
- Topa, G. y Morales, J. (2005b) *Determinantes específicos de la satisfacción laboral, el burnout y sus consecuencias para la salud: un estudio exploratorio con funcionarios de prisiones*. International Journal of Psychology and Psychological Therapy. Vol. 5, Nº 1, pp 73-83. España.
- Topa, G. y Palací, F. J. (2004a) *¿Ruptura o cumplimiento del contrato psicológico? Una revisión meta-analítica de la investigación empírica*. Acción Psicológica 2004, vol. 3, n.o 3, 155-171
- Topa, G. y Palací, F. J. (2004b). *La Ruptura del Contrato psicológico y las Respuestas del Trabajador. ¿Relaciones Mediadas por la Confianza Organizacional?*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Vol. 20. Núm. 1, pp. 31 – 45.
- Topa, G., Fernández, I. y Lisbona, A. (2005) *Ruptura de contrato psicológico y burnout en equipos de intervención en emergencias y catástrofes*. Revista Ansiedad y Estrés 2005, 11 (2-3), 265-279.
- Topa, G., Lisbona, A., Palací, F., y Alonso, E. (2004) *La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multigrupo*. Psicothema 2004. Vol. 16, nº 3, pp. 363-368
- Topa, G., Morales, F. y Marco, D. (2008) *Psychological contract breach and outcomes: Combining meta-analysis and structural equation models*. Psicothema 2008. Vol. 20, nº 3, pp. 487-496

- Topa, G., Moriano, J., Morales, F. (2009) *Las reacciones de terceras partes ante la injusticia organizacional*. International Journal of Psychology and Psychological Therapy 2009, 9, 1, 79-88
- Topa, G., Palací, F. y Morales, F. (2004). *La ruptura de contrato psicológico y las respuestas del trabajador. ¿Relaciones mediadas por la Confianza Organizacional?* Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 20 (1), 31-45.
- Topa, G.; Morales, J.; Palací, F. (2005) *El cumplimiento del contrato psicológico y su relación con la cultura organizacional para nuevos y veteranos: un análisis multigrupo*. Apuntes de Psicología Vol. 23, número 1, págs. 53-70. Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental y Universidad de Sevilla. España.
- Turnley, W. & Feldman, D. (2000). *Re-examining the effects of psychological contract violations: unmet expectations and job dissatisfaction as mediators*. Journal of Organizational Behavior, 21, 25-42. UNED.
- Tremblay M, Cloutier J, Simard G, Chênevert D, Vandenberghe C.(2010) *The role of HRM practices, procedural justice, organizational support and trust in organizational commitment and in role and extra-role performance*. International Journal of Human Resource Management, 21(3), 405-433.
- Varo, J. (1993) *Gestión estratégica de la calidad de los servicios sanitarios. Un modelo de gestión hospitalaria*. Diaz de Santos: Madrid
- Whitener, E., Brodt, S., Korsgaard, M., & Werner, J. (1998) Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. Academy of Management Review, 23(3), 513-530.
- Wiesenfeld, B.; Brockner, J. (1993). "Living on the edge (of social and organizational psychology): the effects of job layoffs on those who remain". Edit. Murnighan, J.K. Social Psychology in Organizations, Prentice-Hall, pág.119 - 140.

Winnubst, J. A. (1993). Organizational structure, social support, and burnout. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 151-162). London: Taylor & Francis.

Páginas webs consultadas:

Arana, W. (2003) El contrato psicológico. Consultado el 28 de abril de 2012 del sitio Web:
<http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/63/contpsi.htm>

Beléndez, M. (2007-2008) “Guía-Esquema. Los procesos de incorporación. Socialización Organizacional”. Psicología del Trabajo I. Relaciones Laborales. Curso 2007-2008. Universidad de Alicante. Consultado el 28 de abril de 2012 del sitio web:
[http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/15724/1/guiaTEMA SOCIALIZACION%20ORGANIZACIONAL.pdf](http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/15724/1/guiaTEMA_SOCIALIZACION%20ORGANIZACIONAL.pdf)

Castro, R. (2007) Midiendo la eficiencia de los hospitales públicos en Chile. Trabajo consultado el 6 de mayo de 2012 en:
http://www.expansiva.cl/destacados/en_profundidad/detalle.tpl?idespecial=20081107160925

De la Rosa, Ma. D. “Modelo explicativo de la ruptura del contrato psicológico a través de la incongruencia”. Universidad Pablo de Olavide. Sevilla. Artículo consultado el 28 de abril de 2012 del sitio web:
http://dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=2517653

Dussault G, Dubois C. (2003) Human resources for health policies: a critical component in health policies. *Human Resources for Health* 2003; 1:1. Hallado el 30 de diciembre de 2008 en: <http://www.human-resources-health.com/content/1/1/1>

FENPRUSS Misión. Visión. Objetivos. Consultado el 6 de mayo de 2011 en la web:
http://www.fenpruss.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=69&Itemid=155

Fidalgo, M. "Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación. Instituto nacional de seguridad e higiene. España. Artículo consultado el 3 de mayo de 2012 en la web:
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_704.pdf

FONASA *Estadísticas: prestadores de atención en salud*. Documento consultado el 7 de agosto de 2012 en la web:
<http://www.fonasa.cl/wps/wcm/connect/internet/sa-general/informacion+corporativa/estadisticas+institucionales/estadisticas+institucionales>

Gil Monte, P. (2001) El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Revista Psicología Científica.com*, 3(5). Artículo consultado el 3 de mayo de 2012, disponible en:
[http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-78-1-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-\(sindrome-de-burnout\).html](http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-78-1-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-(sindrome-de-burnout).html)

Gómez Dacal, G. "Percepción de justicia organizacional y confianza ("trust") en la organización (en el director)" Artículos Extraídos de Universidad de Salamanca "Portal de enseñanza e investigación para la excelencia de las organizaciones que prestan servicios (educativos)" Consultado el 29 de diciembre de 2011 en la web:
<http://web.USAL.es/~ggdocal/JusticiaConfianza.htm>

INSTH (2004) Numero 11: El Estrés laboral. Artículo consultado el 3 de mayo de 2012 del sitio web:

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.cfcbb9e77253bfa0f42feb10060961ca/?vgnnextoid=1d19bf04b6a03110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&do=Search&x=0&tipoBusqueda=titulo&text=estres&y=0>

Lethbridge J. (2004) Public sector reform and demand for human resources for health. *Human Resources for Health* 2004, 2:15. Hallado el 30 diciembre de 2008 en.: <http://www.human-resourceshealth.com/content/2/1/15>.

Michel "La confianza en las organizaciones." Una experiencia desde "Great place to work® Institute" de Mexico. Great Place to Work®. Consultado el 28 de abril de 2012 del sitio web: http://resources.greatplacetowork.com/article/pdf/amichel_la_confianza_en_las_organizaciones_para_gptw.pdf

Ministerio de Hacienda de Chile. Ley No.19.988 establece financiamiento necesario para asegurar los objetivos sociales prioritarios del gobierno. Hallado en: <http://www.bcn.cl/leyes/pdf/actualizado/213493.pdf>. Acceso el 2 febrero de 2009.

MINSAL. Ley No.19.937 de Autoridad Sanitaria y Gestión. Hallado en: <http://www.bcn.cl/leyes/pdf/actualizado/221629.pdf>. Acceso el 6 enero de 2009.

MINSAL. Ley No.19.966 Régimen General de Garantías en Salud. Hallado en: <http://www.bcn.cl/leyes/pdf/actualizado/229834.pdf>. Acceso el 6 enero de 2009.

MINSAL Ley No. 20.015 Modifica la Ley 18.433 de la Ley de Instituciones de Salud Previsional (ISAPRE). Hallado en: <http://www.bcn.cl/leyes/pdf/actualizado/238102.pdf>. Acceso el 6 enero de 2009.

Pizarro, M. (2010) Salud Publica en Chile: un análisis desde la perspectiva macroeconómica. Artículo consultado el 6 de mayo de 2012 en:

<http://medicosyprofesionalesap.blogspot.com/2010/11/salud-publica-en-chile.html>

Rigoli F, Dussault G. The interface between health sector reform and human resources in health. *Human Resources for Health* 2003; 1:9. Hallado el 30 diciembre de 2008 en.: <http://www.human-resources-health.com/content/1/1/9>

Rousseau, D. (2000) Psychological Contracts Inventory. Technical Report. (Version 2). Consultado el 28 de abril de 2012 de Carnegie Mellon University, Heinz School of Public Policy and Graduate School of Industrial Administration, Pittsburgh, Pennsylvania. Estados Unidos. Sitio Web: http://www.andrew.cmu.edu/user/rousseau/0_reports/PCI.pdf

Santiago, A. (2002) Desarrollo y validación de la escala confianza organizacional. Tesis doctoral. Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico. Consultado el 29 de abril de 2012 en la web: http://ponce.inter.edu/cai/tesis/alsantiago/tabla_de_contenido.htm

SMU (2012) *Sistema nacional integrado de salud. Reforma de la salud*. Sindicato Médico del Uruguay. Leyes N°: 18835, 18211, 18161, 18131. Consultado el 26 de agosto de 2012 en la web: <http://www.smu.org.uy/sindicales/documentos/snis/>

Topa, G. "Cuando la confianza se ha perdido". Consultado el 28 de abril de 2012 del sitio web: <http://www.psico.uniovi.es/REIPS/v1n1/articulo6.html>

Ulloa, E. (2007) Situación de la salud pública en Chile: ¿Un problema sin solución? Artículo consultado el 6 de mayo de 2012 en: <http://noticias.universia.cl/vida-universitaria/noticia/2007/08/31/475110/situacion-salud-publica-chile-problema-solucion.html>

Vauro, R. (2013) La deuda de la reforma: el sistema organizacional y los recursos humanos en salud. En “Fundamento político técnicos para la inclusión de los prestadores públicos no integrales de salud al SNIS” pag. 19 a 27. Consultado el 30 de marzo de 2013 en la web: <http://www.atss.org.uy/sindicales/fundamentos-politico-tecnicos-para-la-inclusion-de-los-prestadores-publicos-no-integrales-de-salud-al-snis/>

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIOS

Antes de presentar los cuestionarios tal cual fueron suministrados se considera pertinente presentar la tabla 152 con los instrumentos, dimensiones e ítems propuestos para cada escala y subescala para referencia del lector.

Cuestionario	Instrumento	Subescala	Ítems
A	Burnout	Agotamiento Despersonalización Realización personal	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 5, 10, 11, 15, 22 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21
B	Estresores Laborales	Relaciones interpersonales Relación trabajo-familia Factores organizacionales Factores del ambiente físico Contenidos y demandas del trabajo	1*, 2*, 3*, 4*, 6*, 7*, 8*, 10*, 29 40 a 46 30 a 39 21 a 28 5, 11, 12, 13, 14, 15*, 16*, 17*, 18
B	Síntomas Psicosomáticos de Estrés		47 a 56
B	Percepción de desempeño		19 a 20
C	Estado del Contrato Psicológico	Justicia Confianza Cumplimiento del trato	4, 5, 6, 7*, 8 1 a 3 12 a 17
D	Cultura de Equipos de Trabajo	Cohesión y uniformidad de valores Dinámica grupal y orientación a la tarea Adecuación persona/ equipo/ ambiente Permanencia	1, 2, 3, 4, 5, 6*, 7 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14*, 15, 20, 25 21 a 24 16*, 17*, 18*, 19*
E	Satisfacción laboral	Ambiente físico Supervisión Prestaciones	1 a 4 5 a 10 11 y 12
B	Preguntas FENPRUSS	No pertenece a ninguna escala	9
C	Preguntas FENPRUSS	No pertenece a ninguna escala	9 a 11

*Ítems que deben ser invertidos para hallar la puntuación de la escala.

Tabla 152 Tabla de instrumentos, dimensiones e ítems propuestos en los cuestionario

A continuación se presentan los cuestionarios tal cual fueron suministrados, incluso con el encabezado que lo presentaba.

Corresponde aclarar antes de presentarlos lo siguiente.

- los ítems con * al final son aquellos que finalmente fueron extraídos después del análisis factorial.
- los ítems con ** al final corresponde a las preguntas agregadas por FENPRUSS pero no son objeto de estudio de los instrumentos ya que no corresponden a ninguno de los ítems planteados para ellos (Ítems 9 a 11 del cuestionario C).

CUESTIONARIOS PRESENTADOS

Portada:

Los cuestionarios que presentamos a continuación han sido diseñados con el propósito de investigar de manera masiva los detonantes de estrés laboral en los profesionales de la salud pública así como sus consecuencias: burnout, Satisfacción laboral, síntomas específicos de estrés físico y algunos indicadores generales de desempeño. Los resultados serán imprescindibles para proponer condiciones que mejoren las circunstancias laborales. Por tal motivo exhortamos a responder las preguntas de manera anónima y genuina de forma que los cuestionarios nos sean devueltos en el mínimo de tiempo posible.

Universidad de Salamanca. Doctorando en Psicología Social.

Universidad de Talca FACE-CEOC

CUESTIONARIO A

INSTRUCCIONES

- b. Este cuestionario es absolutamente personal y confidencial por lo que no se le pedirá señalar su nombre, ni marcar con algún símbolo que lo identifique.
- c. A continuación encontrará una serie de afirmaciones acerca de su trabajo, frente a cada una de ellas tendrá seis alternativas de respuestas que deberá graduar según su presencia e intensidad desde “ninguna vez al día” (1) a “todos los días” (6)
- d. Deberá marcar con una “X” la alternativa que mejor lo represente.
- e. No existen respuestas buenas ni malas. Sin embargo debe contestar todas las afirmaciones y marcar solo una alternativa.

1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	1	2	3	4	5	6
2. Me siento agotado al final de la jornada de trabajo	1	2	3	4	5	6
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	1	2	3	4	5	6
4. Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes	1	2	3	4	5	6
5. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	1	2	3	4	5	6
6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo	1	2	3	4	5	6
7. Trato eficazmente los problemas de los pacientes	1	2	3	4	5	6
8. Me siento quemado por mi trabajo	1	2	3	4	5	6
9. Influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas	1	2	3	4	5	6
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo ésta profesión	1	2	3	4	5	6
11. Me preocupa el hecho de que éste trabajo me endurezca emocionalmente	1	2	3	4	5	6
12. Me siento muy activo	1	2	3	4	5	6
13. Me siento frustrado en mi trabajo	1	2	3	4	5	6
14. Creo que estoy trabajando demasiado	1	2	3	4	5	6
15. Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes	1	2	3	4	5	6
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés	1	2	3	4	5	6
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes	1	2	3	4	5	6
18. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes	1	2	3	4	5	6
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	1	2	3	4	5	6

20. Me siento acabado	1	2	3	4	5	6
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	1	2	3	4	5	6
22. Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas	1	2	3	4	5	6

*Ha terminado de contestar el cuestionario A.
Por favor, verifique si ha contestado a TODAS las afirmaciones.
Esto es imprescindible para que sus respuestas sean válidas*

CUESTIONARIO B

INSTRUCCIONES

- a. A continuación encontrará una serie de afirmaciones acerca de su trabajo, frente a cada una de ellas tendrá cinco alternativas de respuestas que son las siguientes:

1	2	3	4	5
Muy de acuerdo	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

- b. Deberá marcar con una "X" la alternativa que describe con más exactitud su opinión frente a cada una de las afirmaciones
- c. No existen respuestas buenas ni malas. Sin embargo, deberá contestar todas las afirmaciones y marcar solo una alternativa

1. Siento que tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
2. Tengo buena comunicación con mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
3. Siento apoyo emocional de parte de mis compañeros de trabajo cuando tengo algún problema	1	2	3	4	5
4. Tengo buena relación con el personal a mi cargo	1	2	3	4	5
5. Me desagrada relacionarme con los pacientes	1	2	3	4	5
6. Tengo buenas relaciones de trabajo con mis compañeros más directos	1	2	3	4	5
7. Tengo buenas relaciones de trabajo con el supervisor de la unidad	1	2	3	4	5
8. Tengo buenas relaciones de trabajo con el director del hospital *	1	2	3	4	5
9. Conozco los derechos y deberes del funcionario*	1	2	3	4	5
10. Tengo buenas relaciones de trabajo con el equipo de supervisores	1	2	3	4	5
11. Los turnos nocturnos me cansan*	1	2	3	4	5
12. La duración de los períodos de servicio son excesivos*	1	2	3	4	5
13. La alteración de mis horas de sueño me ocasiona cansancio*	1	2	3	4	5
14. Me gustaría que me consulten sobre los beneficios sociales que necesito*	1	2	3	4	5

15. Esta profesión me da la posibilidad de desarrollar y utilizar mis habilidades	1	2	3	4	5
16. Este trabajo implica una variedad de actividades que exigen el uso de muchas habilidades	1	2	3	4	5
17. Me agrada participar en reuniones de trabajo y coordinación	1	2	3	4	5
18. Este trabajo es altamente complejo*	1	2	3	4	5
19. Permanentemente cumplo con las tasas de producción y con los niveles de rendimiento que me impone el hospital	1	2	3	4	5
20. Permanentemente cumplo con los manuales de procedimientos impuestos por la dirección para el ejercicio de mi profesión	1	2	3	4	5
21. Durante la jornada de trabajo las vibraciones me molestan	1	2	3	4	5
22. Durante la jornada de trabajo el ruido me molesta	1	2	3	4	5
23. La falta de iluminación en los turnos nocturnos me tensa	1	2	3	4	5
24. El espacio físico destinado a ejecutar mi trabajo es incómodo*	1	2	3	4	5
25. Durante los turnos largos, no tengo un lugar adecuado para descansar*	1	2	3	4	5
26. Los tamaños de los baños del hospital son incómodos*	1	2	3	4	5
27. La disposición del equipo técnico en mi unidad me incomoda*	1	2	3	4	5
28. Durante los turnos largos el ruido del lugar me impide descansar adecuadamente	1	2	3	4	5
29. Tratar con pacientes disruptivos me tensa*	1	2	3	4	5
30. Siento que los directivos del hospital donde trabajo no se preocupan por sus trabajadores	1	2	3	4	5
31. Faltan políticas de salud ocupacional en el hospital donde trabajo	1	2	3	4	5
32. Siento que el ministerio de salud no se preocupa de mi bienestar psicológico	1	2	3	4	5
33. La directiva del hospital para la que trabajo no le da espacios a sus trabajadores para que expongan sus problemas e inquietudes	1	2	3	4	5
34. Siento que no tengo a donde recurrir si tengo problemas laborales	1	2	3	4	5
35. El tipo de contrato que tengo no me da seguridad laboral	1	2	3	4	5
36. Las políticas laborales del hospital donde trabajo no me protegen	1	2	3	4	5
37. Las normas dictadas por el ministerio de trabajo no son respetadas por el hospital donde ejerzo	1	2	3	4	5
38. La dirección del hospital donde me desempeño no valora mi trabajo	1	2	3	4	5
39. La dirección del hospital donde trabajo no valora mi opinión	1	2	3	4	5
40. Me gustaría tener más tiempo libre para compartir con mis amigos	1	2	3	4	5
41. Debido a mi trabajo no tengo tiempo para compartir con mi familia	1	2	3	4	5
42. Mi trabajo me impide participar o planificar actividades sociales	1	2	3	4	5
43. Mi trabajo no me permite planificar mi tiempo libre	1	2	3	4	5
44. Para mí, mi trabajo es mi primera prioridad*	1	2	3	4	5
45. Cuando regreso del trabajo llego tan cansado que no me dan ganas de hacer nada	1	2	3	4	5
46. Debido a mi trabajo, debo separarme de mi familia. Esta situación me estresa	1	2	3	4	5
47. Durante la semana siento permanentemente sudoración en las manos	1	2	3	4	5

48. Durante la semana siento permanentemente temblores en las manos	1	2	3	4	5
49. Durante la semana siento permanentemente respiración acelerada	1	2	3	4	5
50. Durante la semana siento permanentemente tensión en la cara	1	2	3	4	5
51. Durante la semana siento permanentemente calambres o espasmos	1	2	3	4	5
52. Durante la semana siento permanentemente tensión en el cuello*	1	2	3	4	5
53. Durante la semana siento permanentemente taquicardia o palpitaciones	1	2	3	4	5
54. Durante la semana siento permanentemente debilidad	1	2	3	4	5
55. Durante la semana siento permanentemente dificultades para conciliar el sueño*	1	2	3	4	5
56. Durante la semana siento permanentemente cambios repentinos de humor*	1	2	3	4	5

Ha terminado de contestar el cuestionario B.

Por favor, verifique si ha contestado a TODAS las afirmaciones.

Esto es imprescindible para que sus respuestas sean válidas

CUESTIONARIO C

INSTRUCCIONES

- a. A continuación encontrará una serie de afirmaciones acerca de su trabajo, frente a cada una de ellas tendrá cinco alternativas de respuestas que son las siguientes:

1	2	3	4	5
Muy de acuerdo	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

- b. Deberá marcar con una "X" la alternativa que describe con más exactitud su opinión frente a cada una de las afirmaciones
- c. No existen respuestas buenas ni malas. Sin embargo, deberá contestar todas las afirmaciones y marcar solo una alternativa.

1. El hospital cumple con los compromisos contrariados	1	2	3	4	5
2. El hospital mantiene los compromisos laborales con sus empleados	1	2	3	4	5
3. La admisión del hospital donde trabaja es asequible y transparente	1	2	3	4	5
4. La distribución de las tareas se lleva a cabo de forma equitativa	1	2	3	4	5
5. Las recompensas otorgadas son equitativas (salarios, bonos, entre otros)	1	2	3	4	5
6. La jornada laboral es remunerada de manera justa	1	2	3	4	5

7. A iguales condiciones laborales se cambiaría de su actual trabajo *	1	2	3	4	5
8. Las quejas o sugerencias de los empleados son habitualmente consideradas	1	2	3	4	5
9. Conozco totalmente las condiciones de seguridad laboral**	1	2	3	4	5
10. En la institución me han informado satisfactoriamente del código de buenas prácticas laborales (CBPL)**	1	2	3	4	5
11. En la institución me han informado satisfactoriamente de las condiciones de salud laboral**	1	2	3	4	5
12. La dirección del hospital cumple con los acuerdos convenidos previamente de remuneración	1	2	3	4	5
13. La dirección del hospital cumple con los acuerdos convenidos previamente de reajustes salariales	1	2	3	4	5
14. La dirección del hospital cumple con los acuerdos convenidos previamente de puntualidad en los pagos	1	2	3	4	5
15. La dirección del hospital cumple con los acuerdos convenidos previamente de estabilidad laboral	1	2	3	4	5
16. La dirección del hospital cumple con los acuerdos convenido previamente de promoción y ascensos	1	2	3	4	5
17. La dirección del hospital cumple con los acuerdos convenido previamente de capacitación y desarrollo	1	2	3	4	5

Ha terminado de contestar el cuestionario C.

Por favor, verifique si ha contestado a TODAS las afirmaciones.

Esto es imprescindible para que sus respuestas sean válidas

CUESTIONARIO D

INSTRUCCIONES

- a. A continuación encontrará una serie de afirmaciones acerca de su trabajo, frente a cada una de ellas tendrá cinco alternativas de respuestas que son las siguientes:

1	2	3	4	5
Muy de acuerdo	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

- b. Deberá marcar con una "X" la alternativa que describe con más exactitud su opinión frente a cada una de las afirmaciones
- c. No existen respuestas buenas ni malas. Sin embargo, deberá contestar todas las afirmaciones y marcar solo una alternativa.

1. Es posible afirmar que se comparten valores al interior del equipo de trabajo	1	2	3	4	5
2. Los valores que se practican al interior del equipo de trabajo son concordantes con los del hospital	1	2	3	4	5
3. Hay confianza recíproca entre los miembros del equipo de trabajo	1	2	3	4	5
4. El equipo de trabajo actúa como un cuerpo conjunto cuando debe solucionar un conflicto que atañe a un solo miembros	1	2	3	4	5
5. El equipo de trabajo actúa como un cuerpo conjunto cuando debe solucionar un conflicto que atañe a todos los miembros	1	2	3	4	5
6. Somos permanentemente forzados a formar equipos de trabajo incluso con gente que nos desagrada *	1	2	3	4	5
7. No hay sentimientos que dividan el equipo de trabajo	1	2	3	4	5
8. El equipo de trabajo es muy eficiente en la resolución de conflictos	1	2	3	4	5
9. Al interior del equipo de trabajo todos podemos expresar nuestras opiniones por igual	1	2	3	4	5
10. Mi opinión al interior del equipo de trabajo es escuchada, valorada y tomada en cuenta.	1	2	3	4	5
11. Al interior del equipo de trabajo se da el espacio para tratar problemas personales si es que fuese necesario	1	2	3	4	5
12. El equipo de trabajo reconoce los esfuerzos individuales de cada uno de sus miembros	1	2	3	4	5
13. Las necesidades y sentimientos de los integrantes del equipo de trabajo son considerados y escuchados	1	2	3	4	5
14. Existen pugnas permanentes por el liderazgo del equipo de trabajo *	1	2	3	4	5
15. El líder del equipo de trabajo cuenta con los méritos suficientes como para ejercer su puesto	1	2	3	4	5
16. La dirección rota permanentemente los equipos de trabajo y esto me incomoda	1	2	3	4	5
17. La dirección mantiene los equipos de trabajo y esto me incomoda *	1	2	3	4	5
18. El líder del equipo de trabajo es rotado permanentemente	1	2	3	4	5
19. El personal del equipo de trabajo es siempre rotado	1	2	3	4	5
20. El equipo de trabajo posee lineamientos estratégicos de acción previamente analizados y acordados en conjunto	1	2	3	4	5
21. Me satisface formar parte de este equipo de trabajo	1	2	3	4	5
22. El equipo de trabajo es valorado positivamente por el resto de los empleados del hospital	1	2	3	4	5
23. La evaluación del desempeño del equipo es objetiva	1	2	3	4	5
24. La dirección capacita adecuadamente a los miembros del equipo de trabajo	1	2	3	4	5
25. Siento confianza al exponer mi opinión frente a mi equipo de trabajo	1	2	3	4	5

Ha terminado de contestar el cuestionario D.

Por favor, verifique si ha contestado a TODAS las afirmaciones.

Esto es imprescindible para que sus respuestas sean válidas

CUESTIONARIO E

INSTRUCCIONES

- a. Indique el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los siguientes aspectos de su trabajo:

1	2	3	4	5
Muy satisfecho	Insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Satisfecho	Muy insatisfecho

- b. Deberá marcar con una "X" la alternativa que describe con más exactitud su opinión frente a cada una de las afirmaciones
- c. No existen respuestas buenas ni malas. Sin embargo, deberá contestar todas las afirmaciones y marcar solo una alternativa.

1. Objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	1	2	3	4	5
2. Limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	1	2	3	4	5
3. Entorno físico y espacio de que se dispone en su lugar de trabajo	1	2	3	4	5
4. Temperatura ambiente de su lugar de trabajo	1	2	3	4	5
5. Relaciones personales con sus superiores	1	2	3	4	5
6. Supervisión que ejercen sobre usted	1	2	3	4	5
7. Proximidad y frecuencia con que es supervisado	1	2	3	4	5
8. Forma en que sus supervisores evalúan su tarea	1	2	3	4	5
9. Igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa	1	2	3	4	5
10. Apoyo que recibe de sus superiores	1	2	3	4	5
11. Grado en que su empresa cumple el contrato	1	2	3	4	5
12. Forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales	1	2	3	4	5

Ha terminado de contestar el cuestionario E.

Por favor, verifique si ha contestado a TODAS las afirmaciones.

Esto es imprescindible para que sus respuestas sean válidas

ANTECEDENTES SOCIO DEMOGRÁFICOS

(Marque con una X el casillero correspondiente a su condición)

1. Sexo

<i>FEMENINO</i>	<i>MASCULINO</i>
-----------------	------------------

2. Selecciones su rango de edad

<i><=30</i>	<i>31-41</i>	<i>42-52</i>	<i>53-63</i>	<i>>=64</i>
----------------	--------------	--------------	--------------	----------------

3. Estado Civil

<i>Soltero(a)</i>	<i>Casado(a)</i>	<i>Separado(a)</i>	<i>Divorciado(a)</i>	<i>Viudo(a)</i>	<i>Otro</i>
-------------------	------------------	--------------------	----------------------	-----------------	-------------

4. Hijos

<i>SI</i>	<i>NO</i>
-----------	-----------

Si su respuesta es Si marque el numero_____

5. Situación Laboral

<i>EMPLEADO</i>	<i>EN PARO</i> <i>(Desempleado)</i>
-----------------	--

6. Calidad jurídica

<i>Titular</i>	<i>Contrata</i>	<i>Honorarios</i>
----------------	-----------------	-------------------

7. Indique el número de horas que trabaja por semana:

<i>Horas</i>	
--------------	--

8. Profesión. Indique cual_____

9. Cargo_____

10. Turno_____

11. Permanencia en años:_____

12. ¿Tiene personal a cargo?: Si_____ No_____

13. ¿Realiza actividad remunerada en más de un recinto? (Si es "si" indique cual y cuantas horas dedica a ello)

14. ¿Ha pedido licencia médica en los últimos 12 meses? Si_____ No_____

15. Si marca "si" indique :

15.1: Cuantas: _____

15.2: Motivos (optativo):

<i>Físico</i>	<i>Orgánico</i>	<i>Psicológico</i>
---------------	-----------------	--------------------

16. Indique región de residencia: _____

Anexo 2

Análisis factorial del instrumento estado del contrato psicológico

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,837
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	2420,796
	gl	91
	Sig.	,000

Tabla 153. KMO y prueba de Barlett del instrumento estado del contrato psicológico

Comunalidades

	Inicial	Extracción
1. El hospital cumple con los compromisos contrariados	1,000	,750
2. El hospital mantiene los compromisos laborales con sus empleados	1,000	,779
3. La admisión del hospital donde trabaja es asequible y transparente	1,000	,683
4. La distribución de las tareas se lleva a cabo de forma equitativa	1,000	,502
5. Las recompensas otorgadas son equitativas (salarios, bonos, entre otros)	1,000	,695
6. La jornada laboral es remunerada de manera justa	1,000	,725
7. A iguales condiciones laborales se cambiaría de su actual trabajo (invertida)	1,000	,664
8. Las quejas o sugerencias de los empleados son habitualmente consideradas	1,000	,510
12. La dirección del hospital cumple con los acuerdos convenidos previamente de remuneración	1,000	,735
13. La dirección del hospital cumple con los acuerdos convenidos previamente de reajustes salariales	1,000	,669
14. La dirección del hospital cumple con los acuerdos convenidos previamente de puntualidad en los pagos	1,000	,706
15. La dirección del hospital cumple con los acuerdos convenidos previamente de estabilidad laboral	1,000	,559
16. La dirección del hospital cumple con los acuerdos convenido previamente de promoción y ascensos	1,000	,536
17. La dirección del hospital cumple con los acuerdos convenido previamente de capacitación y desarrollo	1,000	,587
Método de extracción: Análisis de Componentes principales.		

Tabla 154. Comunalidades del instrumento estado del contrato psicológico

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	5,071	36,221	36,221	5,071	36,221	36,221	3,071	21,937	21,937
2	1,863	13,305	49,526	1,863	13,305	49,526	2,465	17,608	39,545
3	1,163	8,307	57,834	1,163	8,307	57,834	2,238	15,987	55,532
4	1,001	7,152	64,985	1,001	7,152	64,985	1,323	9,453	64,985
5	,908	6,487	71,472						
6	,675	4,818	76,290						
7	,650	4,643	80,933						
8	,567	4,048	84,981						
9	,470	3,357	88,338						
10	,426	3,042	91,380						
11	,386	2,760	94,140						
12	,322	2,299	96,439						
13	,273	1,948	98,387						
14	,226	1,613	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Tabla 155. Varianza total explicada del instrumento estado del contrato psicológico

Matriz de componentes^a

	Componente			
	1	2	3	4
1. El hospital cumple con los compromisos contrariados	,636	,198	-,529	-,162
2. El hospital mantiene los compromisos laborales con sus empleados	,721	,127	-,454	-,192
3. La admisión del hospital donde trabaja es asequible y transparente	,697	,243	-,372	-,016
4. La distribución de las tareas se lleva a cabo de forma equitativa	,541	,445	,100	,038
5. Las recompensas otorgadas son equitativas (salarios, bonos, entre otros)	,518	,500	,401	-,127
6. La jornada laboral es remunerada de manera justa	,471	,393	,541	-,236
7. A iguales condiciones laborales se cambiaría de su actual trabajo (invertida)	,265	,077	,009	,767
8. Las quejas o sugerencias de los empleados son habitualmente consideradas	,590	,395	,059	,047
12. La dirección del hospital cumple con los acuerdos convenidos previamente de remuneración	,691	-,427	,155	-,225
13. La dirección del hospital cumple con los acuerdos convenidos previamente de reajustes salariales	,645	-,469	,156	-,095
14. La dirección del hospital cumple con los acuerdos convenidos previamente de puntualidad en los pagos	,568	-,603	,057	-,128
15. La dirección del hospital cumple con los acuerdos convenidos previamente de estabilidad laboral	,595	-,436	,081	,095
16. La dirección del hospital cumple con los acuerdos convenido previamente de promoción y ascensos	,646	-,167	,115	,279
17. La dirección del hospital cumple con los acuerdos convenido previamente de capacitación y desarrollo	,689	-,025	,008	,335

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
a. 4 componentes extraídos

Tabla 156. Matriz de componentes del instrumento estado del contrato psicológico

Matriz de componentes rotados^a

	Componente			
	1	2	3	4
1. El hospital cumple con los compromisos contrariados	,156	,843	,115	,031
2. El hospital mantiene los compromisos laborales con sus empleados	,282	,820	,163	,022
3. La admisión del hospital donde trabaja es asequible y transparente	,177	,746	,241	,192
4. La distribución de las tareas se lleva a cabo de forma equitativa	,029	,350	,574	,220
5. Las recompensas otorgadas son equitativas (salarios, bonos, entre otros)	,063	,156	,814	,062
6. La jornada laboral es remunerada de manera justa	,159	,012	,834	-,061
7. A iguales condiciones laborales se cambiaría de su actual trabajo (invertida)	,011	,029	,032	,814
8. Las quejas o sugerencias de los empleados son habitualmente consideradas	,086	,393	,540	,238
12. La dirección del hospital cumple con los acuerdos convenidos previamente de remuneración	,811	,193	,192	-,051
13. La dirección del hospital cumple con los acuerdos convenidos previamente de reajustes salariales	,796	,131	,123	,059
14. La dirección del hospital cumple con los acuerdos convenidos previamente de puntualidad en los pagos	,829	,129	-,050	-,005
15. La dirección del hospital cumple con los acuerdos convenidos previamente de estabilidad laboral	,698	,135	,038	,228
16. La dirección del hospital cumple con los acuerdos convenido previamente de promoción y ascensos	,516	,181	,213	,437
17. La dirección del hospital cumple con los acuerdos convenido previamente de capacitación y desarrollo	,407	,317	,243	,512
Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser. a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.				

Tabla 157. Matriz de componentes rotados del instrumento estado del contrato psicológico

Matriz de transformación de las componentes

Componente	1	2	3	4
1	,626	,566	,458	,280
2	-,735	,284	,612	,069
3	,224	-,753	,618	,010
4	-,132	-,178	-,185	,958
Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.				

Tabla 158. Matriz de transformación de los componentes del instrumento estado del contrato psicológico

Anexo 3

Análisis factorial del instrumento cultura de equipos de trabajo.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,934
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	5321,265
	gl	300
	Sig.	,000

Tabla 159. KMO y prueba de Bartlett del instrumento cultura de equipos de trabajo

Comunalidades

	Inicial	Extracción
1. Es posible afirmar que se comparten valores al interior del equipo de trabajo	1,000	,680
2. Los valores que se practican al interior del equipo de trabajo son concordantes con los del hospital	1,000	,634
3. Hay confianza recíproca entre los miembros del equipo de trabajo	1,000	,676
4. El equipo de trabajo actúa como un cuerpo conjunto cuando debe solucionar un conflicto que atañe a un solo miembros	1,000	,710
5. El equipo de trabajo actúa como un cuerpo conjunto cuando debe solucionar un conflicto que atañe a todos los miembros	1,000	,616
6. Somos permanentemente forzados a formar equipos de trabajo incluso con gente que nos desagrada	1,000	,703
7. No hay sentimientos que dividan el equipo de trabajo	1,000	,329
8. El equipo de trabajo es muy eficiente en la resolución de conflictos	1,000	,597
9. Al interior del equipo de trabajo todos podemos expresar nuestras opiniones por igual	1,000	,698
10. Mi opinión al interior del equipo de trabajo es escuchada, valorada y tomada en cuenta.	1,000	,758
11. Al interior del equipo de trabajo se da el espacio para tratar problemas personales si es que fuese necesario	1,000	,678
12. El equipo de trabajo reconoce los esfuerzos individuales de cada uno de sus miembros	1,000	,734
13. Las necesidades y sentimientos de los integrantes del equipo de trabajo son considerados y escuchados	1,000	,741
14. Existen pugnas permanentes por el liderazgo del equipo de trabajo	1,000	,517
15. El líder del equipo de trabajo cuenta con los méritos suficientes como para ejercer su puesto	1,000	,443
16. La dirección rota permanentemente los equipos de trabajo y esto me incomoda	1,000	,540
17. La dirección mantiene los equipos de trabajo y esto me incomoda	1,000	,195
18. El líder del equipo de trabajo es rotado permanentemente	1,000	,626
19. El personal del equipo de trabajo es siempre rotado	1,000	,657
20. El equipo de trabajo posee lineamientos estratégicos de acción previamente analizados y acordados en conjunto	1,000	,521
21. Me satisface formar parte de este equipo de trabajo	1,000	,555
22. El equipo de trabajo es valorado positivamente por el resto de los empleados del hospital	1,000	,608
23. La evaluación del desempeño del equipo es objetiva	1,000	,637
24. La dirección capacita adecuadamente a los miembros del equipo de trabajo	1,000	,532
25. Siento confianza al exponer mi opinión frente a mi equipo de trabajo	1,000	,708
Método de extracción: Análisis de Componentes principales.		

Tabla 160. Comunalidades del instrumento cultura de equipos de trabajo

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	9,589	38,358	38,358	9,589	38,358	38,358	5,462	21,849	21,849
2	1,939	7,757	46,115	1,939	7,757	46,115	3,590	14,361	36,209
3	1,293	5,172	51,286	1,293	5,172	51,286	2,836	11,343	47,552
4	1,164	4,656	55,943	1,164	4,656	55,943	1,907	7,628	55,180
5	1,105	4,421	60,364	1,105	4,421	60,364	1,296	5,184	60,364
6	,938	3,752	64,116						
7	,893	3,572	67,689						
8	,831	3,324	71,013						
9	,719	2,875	73,887						
10	,688	2,752	76,640						
11	,651	2,604	79,244						
12	,623	2,492	81,736						
13	,539	2,158	83,893						
14	,488	1,953	85,847						
15	,465	1,862	87,709						
16	,429	1,715	89,424						
17	,417	1,666	91,090						
18	,398	1,592	92,682						
19	,364	1,457	94,139						
20	,322	1,286	95,425						
21	,278	1,111	96,536						
22	,250	1,001	97,537						
23	,228	,913	98,450						
24	,211	,846	99,296						
25	,176	,704	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Tabla 161. Varianza total explicada del instrumento cultura de equipos de trabajo

Matriz de componentes^a

	Componente				
	1	2	3	4	5
1. Es posible afirmar que se comparten valores al interior del equipo de trabajo	,657	,146	-,250	-,248	,319
2. Los valores que se practican al interior del equipo de trabajo son concordantes con los del hospital	,625	,106	-,058	-,421	,226
3. Hay confianza recíproca entre los miembros del equipo de trabajo	,728	,029	-,246	,001	,290
4. El equipo de trabajo actúa como un cuerpo conjunto cuando debe solucionar un conflicto que atañe a un solo miembros	,778	,064	-,254	,073	,176
5. El equipo de trabajo actúa como un cuerpo conjunto cuando debe solucionar un conflicto que atañe a todos los miembros	,720	,056	-,284	,114	,029
6. Somos permanentemente forzados a formar equipos de trabajo incluso con gente que nos desagrada	,186	,170	,480	,492	,409
7. No hay sentimientos que dividan el equipo de trabajo	,503	-	-,176	,082	,164
8. El equipo de trabajo es muy eficiente en la resolución de conflictos	,759	,008	-,136	,009	,050
9. Al interior del equipo de trabajo todos podemos expresar nuestras opiniones por igual	,737	,016	-,133	,268	-,256
10. Mi opinión al interior del equipo de trabajo es escuchada, valorada y tomada en cuenta.	,786	,035	-,063	,201	-,307
11. Al interior del equipo de trabajo se da el espacio para tratar problemas personales si es que fuese necesario	,778	-	-,085	,220	-,128
12. El equipo de trabajo reconoce los esfuerzos individuales de cada uno de sus miembros	,828	,006	-,011	,148	-,161
13. Las necesidades y sentimientos de los integrantes del equipo de trabajo son considerados y escuchados	,828	,057	,022	,190	-,126
14. Existen pugnas permanentes por el liderazgo del equipo de trabajo	,301	,091	,018	,442	,471
15. El líder del equipo de trabajo cuenta con los méritos suficientes como para ejercer su puesto	,635	-	,158	,047	-,094
16. La dirección rota permanentemente los equipos de trabajo y esto me incomoda	,149	,630	,338	-,027	-,072
17. La dirección mantiene los equipos de trabajo y esto me incomoda	,331	,264	-,083	,050	,081
18. El líder del equipo de trabajo es rotado permanentemente	-	,780	-,011	,131	-,031
19. El personal del equipo de trabajo es siempre rotado	,107	,786	,075	-,029	-,142
20. El equipo de trabajo posee lineamientos estratégicos de acción previamente analizados y acordados en conjunto	,651	-	,175	-,066	,017
21. Me satisface formar parte de este equipo de trabajo	,698	-	,119	-,142	-,180
22. El equipo de trabajo es valorado positivamente por el resto de los empleados del hospital	,558	-	,363	-,355	,010
23. La evaluación del desempeño del equipo es objetiva	,650	-	,390	-,221	,031
24. La dirección capacita adecuadamente a los miembros del equipo de trabajo	,489	-	,458	-,136	,181
25. Siento confianza al exponer mi opinión frente a mi equipo de trabajo	,769	-	,145	,055	-,303
Método de extracción: Análisis de componentes principales.					
a. 5 componentes extraídos					

Tabla 162. Matriz de componentes del instrumento cultura de equipos de trabajo

Matriz de componentes rotados^a

	Componente				
	1	2	3	4	5
1. Es posible afirmar que se comparten valores al interior del equipo de trabajo	,209	,760	,211	,107	,042
2. Los valores que se practican al interior del equipo de trabajo son concordantes con los del hospital	,146	,639	,421	,144	- ,079
3. Hay confianza recíproca entre los miembros del equipo de trabajo	,387	,682	,153	- ,025	,194
4. El equipo de trabajo actúa como un cuerpo conjunto cuando debe solucionar un conflicto que atañe a un solo miembros	,452	,681	,185	,036	,078
5. El equipo de trabajo actúa como un cuerpo conjunto cuando debe solucionar un conflicto que atañe a todos los miembros	,477	,601	,147	,046	- ,060
6. Somos permanentemente forzados a formar equipos de trabajo incluso con gente que nos desagrada	,058	- ,088	,191	,156	,794
7. No hay sentimientos que dividan el equipo de trabajo	,329	,411	,090	- ,145	,151
8. El equipo de trabajo es muy eficiente en la resolución de conflictos	,525	,510	,234	,019	,075
9. Al interior del equipo de trabajo todos podemos expresar nuestras opiniones por igual	,792	,242	,068	,039	,074
10. Mi opinión al interior del equipo de trabajo es escuchada, valorada y tomada en cuenta.	,819	,228	,162	,091	,029
11. Al interior del equipo de trabajo se da el espacio para tratar problemas personales si es que fuese necesario	,729	,317	,164	,002	,139
12. El equipo de trabajo reconoce los esfuerzos individuales de cada uno de sus miembros	,744	,312	,266	,050	,102
13. Las necesidades y sentimientos de los integrantes del equipo de trabajo son considerados y escuchados	,746	,315	,254	- ,012	,143
14. Existen pugnas permanentes por el liderazgo del equipo de trabajo	,138	,268	- ,047	- ,016	,651
15. El líder del equipo de trabajo cuenta con los méritos suficientes como para ejercer su puesto	,512	,177	,372	,023	,100
16. La dirección rota permanentemente los equipos de trabajo y esto me incomoda	,065	- ,052	,164	,699	,133
17. La dirección mantiene los equipos de trabajo y esto me incomoda	,165	,317	,049	,248	,057
18. El líder del equipo de trabajo es rotado permanentemente	-,087	,133	- ,140	,762	- ,033
19. El personal del equipo de trabajo es siempre rotado	,090	,055	- ,088	,799	,011
20. El equipo de trabajo posee lineamientos estratégicos de acción previamente analizados y acordados en conjunto	,425	,248	,499	- ,153	,079
21. Me satisface formar parte de este equipo de trabajo	,527	,252	,446	,082	- ,086
22. El equipo de trabajo es valorado positivamente por el resto de los empleados del hospital	,218	,194	,719	- ,031	- ,068
23. La evaluación del desempeño del equipo es objetiva	,322	,205	,697	,036	,066
24. La dirección capacita adecuadamente a los miembros del equipo de trabajo	,157	,125	,665	- ,051	,215
25. Siento confianza al exponer mi opinión frente a mi equipo de trabajo	,725	,147	,389	,097	- ,008
Método de extracción: Análisis de componentes principales.					
Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.					
a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.					

Tabla 163. Matriz de componentes rotados del instrumento cultura de equipos de trabajo

Matriz de transformación de las componentes

Componente	1	2	3	4	5
1	,715	,533	,430	,062	,125
2	-,056	,134	-,241	,954	,103
3	-,103	-,552	,725	,218	,334
4	,421	-,331	-,473	-,122	,689
5	-,545	,533	,088	-,152	,623

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Tabla 164. Matriz de transformación de los componentes del instrumento cultura de equipos de trabajo

Anexo 4
Análisis factorial del instrumento de evaluación de estresores laborales

Comunalidades

	Inicial	Extracción
1. Siento que tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo (invertido)	1,000	,812
2. Tengo buena comunicación con mis compañeros de trabajo (invertido)	1,000	,794
3. Siento apoyo emocional de parte de mis compañeros de trabajo cuando tengo algún problema (invertido)	1,000	,623
4. Tengo buena relación con el personal a mi cargo (invertido)	1,000	,533
5. Me desagrada relacionarme con los pacientes	1,000	,600
6. Tengo buenas relaciones de trabajo con mis compañeros de trabajo (invertido)	1,000	,725
7. Tengo buenas relaciones de trabajo con el equipo de supervisiones (invertido)	1,000	,681
8. Tengo buenas relaciones de trabajo con el director del hospital (invertido)	1,000	,637
10. Tengo buenas relaciones de trabajo con el equipo de supervisores (invertido)	1,000	,733
11. Los turnos nocturnos me cansan	1,000	,601
12. La duración de los períodos de servicio son excesivos	1,000	,627
13. La alteración de mis horas de sueño me ocasiona cansancio	1,000	,671
14. Me gustaría que me consulten sobre los beneficios sociales que necesito	1,000	,528
15. Esta profesión me da la posibilidad de desarrollar y utilizar mis habilidades (invertido)	1,000	,674
16. Este trabajo implica una variedad de actividades que exigen el uso de muchas habilidades (invertido)	1,000	,706
17. Me agrada participar en reuniones de trabajo y coordinación (invertido)	1,000	,566
18. Este trabajo es altamente complejo	1,000	,620
21. Durante la jornada de trabajo las vibraciones me molestan	1,000	,769
22. Durante la jornada de trabajo el ruido me molesta	1,000	,790
23. La falta de iluminación en los turnos nocturnos me tensa	1,000	,536
24. El espacio físico destinado a ejecutar mi trabajo es incómodo	1,000	,588
25. Durante los turnos largos, no tengo un lugar adecuado para descansar	1,000	,652
26. Los tamaños de los baños del hospital son incómodos	1,000	,629
27. La disposición del equipo técnico en mi unidad me incomoda	1,000	,552
28. Durante los turnos largos el ruido del lugar me impide descansar adecuadamente	1,000	,570
29. Tratar con pacientes disruptivos me tensa	1,000	,572
30. Siento que los directivos del hospital donde trabajo no se preocupan por sus trabajadores	1,000	,667
31. Faltan políticas de salud ocupacional en el hospital donde trabajo	1,000	,734
32. Siento que el ministerio de salud no se preocupa de mi bienestar psicológico	1,000	,729
33. La directiva del hospital para la que trabajo no le da espacios a sus trabajadores para que expongan sus problemas e inquietudes	1,000	,703
34. Siento que no tengo a donde recurrir si tengo problemas laborales	1,000	,494
35. El tipo de contrato que tengo no me da seguridad laboral	1,000	,557
36. Las políticas laborales del hospital donde trabajo no me protegen	1,000	,638
37. Las normas dictadas por el ministerio de trabajo no son respetadas por el hospital donde ejerzo	1,000	,562
38. La dirección del hospital donde me desempeño no valora mi trabajo	1,000	,682
39. La dirección del hospital donde trabajo no valora mi opinión	1,000	,693
40. Me gustaría tener más tiempo libre para compartir con mis amigos	1,000	,572
41. Debido a mi trabajo no tengo tiempo para compartir con mi familia	1,000	,789
42. Mi trabajo me impide participar o planificar actividades sociales	1,000	,800
43. Mi trabajo no me permite planificar mi tiempo libre	1,000	,741
44. Para mí, mi trabajo es mi primera prioridad	1,000	,483
45. Cuando regreso del trabajo llego tan cansado que no me dan ganas de hacer nada	1,000	,541
46. Debido a mi trabajo, debo separarme de mi familia. Esta situación me estresa	1,000	,585
Método de extracción: Análisis de Componentes principales.		

Tabla 165. Comunalidades del instrumento Estresores laborales

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	9,507	22,109	22,109	9,507	22,109	22,109	4,060	9,442	9,442
2	5,395	12,547	34,656	5,395	12,547	34,656	3,863	8,984	18,427
3	2,410	5,605	40,261	2,410	5,605	40,261	3,537	8,225	26,652
4	2,172	5,052	45,313	2,172	5,052	45,313	2,827	6,574	33,226
5	1,940	4,511	49,824	1,940	4,511	49,824	2,679	6,231	39,457
6	1,516	3,525	53,349	1,516	3,525	53,349	2,660	6,187	45,643
7	1,420	3,301	56,650	1,420	3,301	56,650	2,501	5,816	51,459
8	1,203	2,798	59,448	1,203	2,798	59,448	2,277	5,296	56,755
9	1,167	2,713	62,161	1,167	2,713	62,161	2,015	4,685	61,440
10	1,034	2,404	64,565	1,034	2,404	64,565	1,344	3,125	64,565
11	,919	2,137	66,702						
12	,898	2,089	68,790						
13	,843	1,961	70,751						
14	,793	1,844	72,595						
15	,778	1,810	74,404						
16	,743	1,727	76,131						
17	,697	1,621	77,752						
18	,675	1,569	79,322						
19	,630	1,465	80,787						
20	,594	1,381	82,168						
21	,565	1,315	83,483						
22	,555	1,290	84,773						
23	,531	1,235	86,008						
24	,473	1,099	87,107						
25	,459	1,068	88,174						
26	,444	1,033	89,208						
27	,439	1,020	90,228						
28	,417	,969	91,197						
29	,382	,887	92,085						
30	,365	,850	92,935						
31	,347	,807	93,742						
32	,325	,756	94,498						
33	,311	,723	95,221						
34	,286	,665	95,886						
35	,269	,625	96,511						
36	,242	,564	97,074						
37	,235	,548	97,622						
38	,224	,520	98,142						
39	,202	,470	98,612						
40	,182	,423	99,035						
41	,152	,354	99,389						
42	,134	,312	99,701						
43	,128	,299	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Tabla 166. Varianza total explicada del instrumento de evaluación de estresores laborales

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	,861
Prueba de esfericidad de Bartlett	6816,700
Chi-cuadrado aproximado	903
gl	903
Sig.	,000

Tabla 167. KMO y prueba de Bartlett del instrumento de evaluación de estresores laborales

Matriz de componentes^a

	Componente									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Siento que tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo (invertido)	,153	,765	,016	,062	-	-	,098	-	,142	,119
2. Tengo buena comunicación con mis compañeros de trabajo (invertido)	,139	,771	,065	,030	,342	,036	,117	,194	,052	,156
3. Siento apoyo emocional de parte de mis compañeros de trabajo cuando tengo algún problema (invertido)	,205	,555	,045	,054	-	-	,137	-	-	,197
4. Tengo buena relación con el personal a mi cargo (invertido)	,071	,694	,062	,087	-	-	,050	,027	,139	-
5. Me desagrada relacionarme con los pacientes	-	,429	,067	,000	,223	,188	-	,371	,378	-
6. Tengo buenas relaciones de trabajo con mis compañeros de trabajo (invertido)	,018	,097	,768	,024	-	-	,204	-	,063	-
7. Tengo buenas relaciones de trabajo con el equipo de supervisiones (invertido)	,097	,768	,024	-	-	-	,049	-	,204	-
8. Tengo buenas relaciones de trabajo con el director del hospital (invertido)	,219	,621	-	-	,047	,222	,072	,150	-	,047
10. Tengo buenas relaciones de trabajo con el equipo de supervisores (invertido)	,219	,621	-	-	-	-	,091	,040	,036	-
11. Los turnos nocturnos me cansan	,410	,333	-	-	,211	,043	-	,191	-	-
12. La duración de los períodos de servicio son excesivos	,410	,333	-	-	,043	,037	,037	,191	,449	,127
13. La alteración de mis horas de sueño me ocasiona cansancio	,303	,630	-	-	-	,119	,067	,101	-	-
14. Me gustaría que me consulten sobre los beneficios sociales que necesito	,303	,630	-	-	,095	,088	,074	-	,351	,263
15. Esta profesión me da la posibilidad de desarrollar y utilizar mis habilidades (invertido)	,483	-	,213	-	-	-	-	-	,047	-
16. Este trabajo implica una variedad de actividades que exigen el uso de muchas habilidades (invertido)	-	,089	,124	,102	,001	,452	,281	-	,077	-
17. Me agrada participar en reuniones de trabajo y coordinación (invertido)	,585	-	,231	-	-	-	-	-	,077	-
18. Este trabajo es altamente complejo	,530	,090	,166	,162	,040	,151	,379	,076	-	,129
21. Durante la jornada de trabajo las vibraciones me molestan	,530	,147	-	,162	,069	,016	,499	,243	,028	,002
22. Durante la jornada de trabajo el ruido me molesta	,320	-	,005	-	-	-	-	-	-	,344
23. La falta de iluminación en los turnos nocturnos me tensa	,320	,404	,153	,210	,186	,094	,107	,144	-	,129
24. El espacio físico destinado a ejecutar mi trabajo es incómodo	,088	,641	,155	-	,377	-	,187	-	,010	-
25. Durante los turnos largos, no tengo un lugar adecuado para descansar	,088	,641	,155	,047	,016	,186	-	-	-	-
26. Los tamaños de los baños del hospital son incómodos	-	,691	,112	,021	,384	,001	-	,094	,170	,084
27. La disposición del equipo técnico en mi unidad me incomoda	,108	-	-	-	-	-	,110	-	-	-
28. Durante los turnos largos el ruido del lugar me impide descansar adecuadamente	,158	,423	,047	-	,248	,062	-	,327	-	,313
29. Tratar con pacientes disruptivos me tensa	,158	,423	,047	,219	-	-	,126	-	,160	-
	,314	-	-	-	-	,043	,153	,171	-	-
	,449	,074	,003	,386	-	-	-	,014	,334	-
	,475	-	,028	,495	-	,498	-	,015	,168	-
	,475	,076	-	,069	,097	,028	-	-	-	-
	,481	-	,591	-	,385	-	-	-	,193	-
	,481	,076	,030	,113	,009	,013	,058	-	-	-
	,445	-	,019	,508	,043	,101	-	,101	-	-
	,445	,046	-	,197	,032	-	-	-	,126	-
	,483	-	,376	,053	-	,138	,057	-	,042	-
	,483	,060	,083	,415	-	-	-	,061	-	-
	,482	,094	,029	,370	,225	-	,060	,029	-	-
	,412	,034	-	,398	,137	,089	,087	-	-	,313
	,412	,034	-	,398	,137	,089	,087	-	-	-
	,504	,115	-	,337	,071	-	,085	-	,031	,054
	,504	,115	-	,337	,071	-	,085	-	-	,051
	,634	-	,328	,103	,087	-	-	-	,028	,028
	,634	,033	,044	,173	,072	,066	-	-	-	,001
	,621	-	,188	,001	,150	-	,165	-	-	,214
	,621	,005	,012	,038	,232	-	-	-	-	-

30. Siento que los directivos del hospital donde trabajo no se preocupan por sus trabajadores	,677	-	-	-	-	,087	-	,192	,163	,040
31. Faltan políticas de salud ocupacional en el hospital donde trabajo	,640	-	-	-	-	-	,034	,322	,261	,065
32. Siento que el ministerio de salud no se preocupa de mi bienestar psicológico	,656	-	-	-	-	-	,142	,217	,171	,168
33. La directiva del hospital para la que trabajo no le da espacios a sus trabajadores para que expongan sus problemas e inquietudes	,616	-	-	-	-	,017	,029	,129	,219	,012
34. Siento que no tengo a donde recurrir si tengo problemas laborales	,629	-	-	-	,112	-	-	-	,081	-
35. El tipo de contrato que tengo no me da seguridad laboral	,143	-	-	-	,584	-	,322	-	-	,116
36. Las políticas laborales del hospital donde trabajo no me protegen	,548	-	-	-	,335	,114	,201	-	,046	,124
37. Las normas dictadas por el ministerio de trabajo no son respetadas por el hospital donde ejerzo	,527	,066	-	-	,249	,127	,024	-	,183	-
38. La dirección del hospital donde me desempeño no valora mi trabajo	,606	,126	-	-	,220	,030	,039	-	-	-
39. La dirección del hospital donde trabajo no valora mi opinión	,656	,124	-	-	,143	,128	,019	-	-	-
40. Me gustaría tener más tiempo libre para compartir con mis amigos	,486	-	,367	-	-	-	,015	,067	-	,174
41. Debido a mi trabajo no tengo tiempo para compartir con mi familia	,595	-	,570	-	,075	,046	,236	,080	-	,033
42. Mi trabajo me impide participar o planificar actividades sociales	,614	-	,556	-	-	,028	,252	,025	,085	-
43. Mi trabajo no me permite planificar mi tiempo libre	,633	-	,515	-	,056	,016	,213	,003	,088	-
44. Para mí, mi trabajo es mi primera prioridad	-	-	,202	,230	,110	,348	,405	-	,159	-
45. Cuando regreso del trabajo llego tan cansado que no me dan ganas de hacer nada	,067	,153	-	-	-	-	,114	-	-	,162
46. Debido a mi trabajo, debo separarme de mi familia. Esta situación me estresa	,657	-	,273	-	-	,026	,072	,057	,026	-
	,626	,008	,394	-	,092	,067	,045	,022	-	-
				,030					,052	,139

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. 10 componentes extraídos

Tabla 168. Matriz de componentes del instrumento de evaluación de estresores laborales

Matriz de componentes rotados^a

	Componente									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Siento que tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo (invertido)	-,005	,883	,018	,015	,058	,024	,133	,009	,093	-
2. Tengo buena comunicación con mis compañeros de trabajo (invertido)	,038	,858	-	-	-	,066	,177	-	,131	,031
3. Siento apoyo emocional de parte de mis compañeros de trabajo cuando tengo algún problema (invertido)	,067	,754	,011	,027	,011	,007	-	,022	,103	,160
4. Tengo buena relación con el personal a mi cargo (invertido)	,016	,600	,012	,020	,114	,007	,014	-	-	-
5. Me desagrada relacionarme con los pacientes	-	,116	-	-	-	,136	,302	-	,133	-
6. Tengo buenas relaciones de trabajo con mis compañeros de trabajo (invertido)	,010	,116	,037	,038	,032	-	,046	,003	,002	,199
7. Tengo buenas relaciones de trabajo con el equipo de supervisiones (invertido)	-	,789	,134	,116	,049	-	,595	-	-	,440
8. Tengo buenas relaciones de trabajo con el director del hospital (invertido)	,005	,471	,005	,036	-	,019	,194	,058	,117	-
10. Tengo buenas relaciones de trabajo con el equipo de supervisores (invertido)	,014	,003	-	,035	,014	,049	,055	,022	,662	-
11. Los turnos nocturnos me cansan	,068	,111	,003	,167	,120	,016	,139	,050	,714	,099
12. La duración de los períodos de servicio son excesivos	,090	,399	,022	,126	,019	,065	,167	-	,712	-
13. La alteración de mis horas de sueño me ocasiona cansancio	,249	,046	,076	,110	,143	,011	-	,013	-	,096
14. Me gustaría que me consulten sobre los beneficios sociales que necesito	,366	-	,211	,067	,022	,174	,022	,641	,035	,007
15. Esta profesión me da la posibilidad de desarrollar y utilizar mis habilidades (invertido)	,236	,016	,121	,137	,147	,024	-	,731	,027	,148
16. Este trabajo implica una variedad de actividades que exigen el uso de muchas habilidades (invertido)	,150	,038	,245	,043	,037	,039	,025	,252	-	,544
17. Me agrada participar en reuniones de trabajo y coordinación (invertido)	,074	,248	-	,069	-	,089	,218	,044	,170	-
18. Este trabajo es altamente complejo	-	,333	,138	,073	,026	,046	,691	-	,014	-
21. Durante la jornada de trabajo las vibraciones me molestan	,054	,216	-	,066	-	,066	,057	-	,231	-
22. Durante la jornada de trabajo el ruido me molesta	,103	,094	,091	,056	-	-	,652	-	,248	,211
23. La falta de iluminación en los turnos nocturnos me tensa	,217	-	,415	-	,076	,065	-	,031	,169	-
24. El espacio físico destinado a ejecutar mi trabajo es incómodo	,208	,138	-	,538	,009	,062	-	,033	-	,097
25. Durante los turnos largos, no tengo un lugar adecuado para descansar	,142	,021	,120	,072	,849	,030	-	,080	,010	-
26. Los tamaños de los baños del hospital son incómodos	,106	,054	,122	,048	,848	,167	,023	-	,033	,021
27. La disposición del equipo técnico en mi unidad me incomoda	,083	-	,067	,037	,539	,366	,088	,012	-	-
28. Durante los turnos largos el ruido del lugar me impide descansar adecuadamente	,014	,037	,175	,091	,157	,688	-	,234	-	-
29. Tratar con pacientes disruptivos me tensa	,144	,007	,038	,089	,126	,693	,076	,025	,012	,207
30. Siento que los directivos del hospital donde trabajo no se preocupan por sus trabajadores	,163	,045	,114	,068	,065	,772	,009	,011	,007	,234
	,081	,183	,155	,197	,166	,638	,002	,038	,024	,047
	,076	,164	-	,141	,235	,506	,349	,022	,275	,116
	,164	,020	,260	,118	,485	,206	,116	,070	,243	,257
	,263	,017	,697	,246	,218	,121	,006	,136	,147	,010
	,125	,051								

31. Faltan políticas de salud ocupacional en el hospital donde trabajo	,227	-	,784	,067	,113	,181	-	,106	-	,043
	,045						,051		,010	
32. Siento que el ministerio de salud no se preocupa de mi bienestar psicológico	,238	,032	,754	,185	,095	,132	-	,041	,014	,181
33. La directiva del hospital para la que trabajo no le da espacios a sus trabajadores para que expongan sus problemas e inquietudes	,071	-	,742	,315	,078	,090	-	,139	,063	,016
	,028						,101			
34. Siento que no tengo a donde recurrir si tengo problemas laborales	,188	,011	,410	,411	,041	,209	,030	,239	,133	-
										,016
35. El tipo de contrato que tengo no me da seguridad laboral	,155	-	-	,589	-	,155	,118	-	-	,121
	,195	,187			,070			,228	,061	
36. Las políticas laborales del hospital donde trabajo no me protegen	,126	-	,254	,710	,180	,121	,027	-	,003	,069
	,026							,013		
37. Las normas dictadas por el ministerio de trabajo no son respetadas por el hospital donde ejerzo	,133	,084	,207	,631	,107	,064	,006	,225	,021	-
										,171
38. La dirección del hospital donde me desempeño no valora mi trabajo	,086	,068	,295	,665	,008	,128	,032	,193	,292	,031
39. La dirección del hospital donde trabajo no valora mi opinión	,103	,118	,355	,642	,127	,064	,025	,211	,253	,033
40. Me gustaría tener más tiempo libre para compartir con mis amigos	,549	-	,088	-	,068	,183	-	,190	,069	,410
	,114			,033			,045			
41. Debido a mi trabajo no tengo tiempo para compartir con mi familia	,862	,004	,106	,105	,077	,044	,061	,075	,020	,076
42. Mi trabajo me impide participar o planificar actividades sociales	,860	,104	,148	,104	,042	,045	-	,115	,000	-
							,016			,017
43. Mi trabajo no me permite planificar mi tiempo libre	,810	,066	,134	,147	,104	,105	,017	,128	-	,006
									,043	
44. Para mí, mi trabajo es mi primera prioridad	,246	-	-	,098	,243	-	-	-	-	-
	,074	,193				,119	,221	,334	,165	,331
45. Cuando regreso del trabajo llego tan cansado que no me dan ganas de hacer nada	,589	,017	,273	,105	,168	,146	-	,211	,093	,006
							,072			
46. Debido a mi trabajo, debo separarme de mi familia. Esta situación me estresa	,648	,010	,074	,142	,183	,162	,046	,221	,160	-
										,060

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.
a. La rotación ha convergido en 11 iteraciones.

Tabla 169. Matriz de componentes rotados del instrumento de evaluación de estresores laborales

Matriz de transformación de las componentes

Componente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	,500	,108	,474	,372	,333	,342	-,001	,318	,199	,086
2	-,093	,756	-,152	,044	-,064	,034	,501	-,064	,328	-,167
3	,753	,041	-,449	-,385	-,003	-,095	,118	,152	-,189	-,018
4	-,198	,047	-,262	-,243	,666	,547	-,099	-,186	-,142	-,152
5	,047	-,467	-,312	,533	-,063	,207	,546	-,119	-,102	-,170
6	,047	-,097	-,006	,140	,598	-,701	,037	-,118	,192	-,261
7	,345	,175	,031	,242	-,135	,048	-,320	-,816	-,034	-,014
8	,099	-,313	,472	-,537	-,029	,094	,430	-,334	,260	-,080
9	-,002	,195	,387	,009	-,047	-,065	,110	,058	-,706	-,541
10	-,059	,139	,107	,032	,240	-,158	,356	-,165	-,428	,738

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Tabla 170. Matriz de transformación de las componentes del instrumento de evaluación de estresores laborales

Anexo 5

Análisis factorial del instrumento síntomas psicosomáticos de estrés.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,911
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	2523,639
	gl	45
	Sig.	,000

Tabla 171. KMO y prueba de Bartlett del instrumento síntomas psicosomáticos de estrés.

Comunalidades

	Inicial	Extracción
47. Durante la semana siento permanentemente sudoración en las manos	1,000	,706
48. Durante la semana siento permanentemente temblores en las manos	1,000	,768
49. Durante la semana siento permanentemente respiración acelerada	1,000	,734
50. Durante la semana siento permanentemente tensión en la cara	1,000	,673
51. Durante la semana siento permanentemente calambres o espasmos	1,000	,632
52. Durante la semana siento permanentemente tensión en el cuello	1,000	,650
53. Durante la semana siento permanentemente taquicardia o palpitaciones	1,000	,659
54. Durante la semana siento permanentemente debilidad	1,000	,613
55. Durante la semana siento permanentemente dificultades para conciliar el sueño	1,000	,623
56. Durante la semana siento permanentemente cambios repentinos de humor	1,000	,678

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Tabla 172. Comunalidades del instrumento síntomas psicosomáticos de estrés.

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	5,496	54,960	54,960	5,496	54,960	54,960	3,720	37,198	37,198
2	1,241	12,411	67,371	1,241	12,411	67,371	3,017	30,173	67,371
3	,688	6,880	74,250						
4	,500	5,004	79,254						
5	,442	4,419	83,673						
6	,411	4,109	87,783						
7	,383	3,828	91,610						
8	,301	3,012	94,622						
9	,293	2,933	97,555						
10	,245	2,445	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Tabla 173. Varianza total explicada del instrumento síntomas psicosomáticos de estrés.

Matriz de componentes^a

	Componente	
	1	2
47. Durante la semana siento permanentemente sudoración en las manos	,701	-,464
48. Durante la semana siento permanentemente temblores en las manos	,745	-,462
49. Durante la semana siento permanentemente respiración acelerada	,804	-,294
50. Durante la semana siento permanentemente tensión en la cara	,821	,008
51. Durante la semana siento permanentemente calambres o espasmos	,786	-,118
52. Durante la semana siento permanentemente tensión en el cuello	,627	,506
53. Durante la semana siento permanentemente taquicardia o palpitaciones	,810	-,057
54. Durante la semana siento permanentemente debilidad	,771	,138
55. Durante la semana siento permanentemente dificultades para conciliar el sueño	,646	,453
56. Durante la semana siento permanentemente cambios repentinos de humor	,671	,478
Método de extracción: Análisis de componentes principales. a. 2 componentes extraídos		

Tabla 174. Matriz de componentes del instrumento síntomas psicosomáticos de estrés.

Matriz de componentes rotados^a

	Componente	
	1	2
47. Durante la semana siento permanentemente sudoración en las manos	,834	,099
48. Durante la semana siento permanentemente temblores en las manos	,867	,129
49. Durante la semana siento permanentemente respiración acelerada	,804	,295
50. Durante la semana siento permanentemente tensión en la cara	,621	,536
51. Durante la semana siento permanentemente calambres o espasmos	,676	,418
52. Durante la semana siento permanentemente tensión en el cuello	,152	,792
53. Durante la semana siento permanentemente taquicardia o palpitaciones	,655	,480
54. Durante la semana siento permanentemente debilidad	,499	,604
55. Durante la semana siento permanentemente dificultades para conciliar el sueño	,200	,764
56. Durante la semana siento permanentemente cambios repentinos de humor	,203	,798
Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser. a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.		

Tabla 175. Matriz de componentes rotados del instrumento síntomas psicosomáticos de estrés.

Matriz de transformación de las componentes

Componente	1	2
1	,763	,646
2	-,646	,763
Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.		

Tabla 176. Matriz de transformación de los componentes del instrumento síntomas psicosomáticos de estrés.

Anexo 6

Análisis factorial del instrumento que evalúa percepción de desempeño

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,500
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	143,509
	gl	1
	Sig.	,000

Tabla 177. KMO y prueba de Bartlett del instrumento de evaluación de percepción de desempeño.

Comunalidades

	Inicial	Extracción
19 Permanentemente cumplo con las tasas de producción y con los niveles de rendimiento que me impone el hospital	1,000	,759
20. Permanentemente cumplo con los manuales de procedimientos impuestos por la dirección para el ejercicio de mi profesión	1,000	,759
Método de extracción: Análisis de Componentes principales.		

Tabla 178. Comunalidades del instrumento de evaluación de percepción de desempeño.

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	1,517	75,872	75,872	1,517	75,872	75,872
2	,483	24,128	100,000			
Método de extracción: Análisis de Componentes principales.						

Tabla 179. Varianza total explicada del instrumento percepción de desempeño.

Matriz de componentes^a

	Componente
	1
19 Permanentemente cumplo con las tasas de producción y con los niveles de rendimiento que me impone el hospital	,871
20. Permanentemente cumplo con los manuales de procedimientos impuestos por la dirección para el ejercicio de mi profesión	,871
Método de extracción: Análisis de componentes principales.	
a. 1 componentes extraídos	

Tabla 180. Matriz de componentes del instrumento percepción de desempeño.

Matriz de componentes rotados^a

a. Sólo se ha extraído un componente. La solución no puede ser rotada.
--

Tabla 181. Matriz de componentes rotados del instrumento percepción de desempeño.

Anexo 7

Análisis de normalidad de las escalas

Se realizaron estudios de normalidad para las variables cuantitativas, con los puntajes estandarizados de los instrumentos que fueron aplicados. El análisis de normalidad se realizó en base el estudio de los siguientes indicadores:

- Diferencia entre media y mediana
- Asimetría y Curtosis
- Gráficos
- Prueba Kormogorov-Smirnov

Estado del contrato psicológico

A continuación se despliegan los indicadores de normalidad de las variables centrales: estado del contrato psicológico y sus correspondientes sub escalas: justicia, confianza y cumplimiento del trato.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Justicia	,065	475	,000	,980	475	,000
Confianza	,127	475	,000	,973	475	,000
Cumplimiento del trato	,076	475	,000	,969	475	,000
Estado del contrato psicológico	,066	475	,000	,990	475	,003

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Tabla 182. Prueba de normalidad de las sub escalas que integran el estado del contrato psicológico

			Estadístico	Error tít.
Justicia	Media		3,5016	,03815
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,4266	
		Límite superior	3,5765	
	Media recortada al 5%		3,5140	
	Mediana		3,5000	
	Varianza		,691	
	Desv. tít.		,83146	
	Mínimo		1,00	
	Máximo		5,00	
	Rango		4,00	
	Amplitud intercuartil		1,00	
	Asimetría		-,159	,112
	Curtosis		-,405	,224
Confianza	Media		3,0775	,03977
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,9993	
		Límite superior	3,1556	
	Media recortada al 5%		3,0738	
	Mediana		3,0000	
	Varianza		,751	
	Desv. tít.		,86675	
	Mínimo		1,00	
	Máximo		5,00	
	Rango		4,00	
	Amplitud intercuartil		1,00	
	Asimetría		,130	,112
	Curtosis		,005	,224
Cumplimiento del Trato	Media		2,4890	,04209
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,4063	
		Límite superior	2,5717	
	Media recortada al 5%		2,4524	
	Mediana		2,3333	
	Varianza		,841	
	Desv. tít.		,91723	
	Mínimo		1,00	
	Máximo		5,00	
	Rango		4,00	
	Amplitud intercuartil		1,17	
	Asimetría		,516	,112
	Curtosis		-,007	,224
Estado del Contrato Psicológico	Media		2,9364	,03227
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,8729	
		Límite superior	2,9998	
	Media recortada al 5%		2,9241	
	Mediana		2,9231	
	Varianza		,495	
	Desv. tít.		,70341	
	Mínimo		1,23	
	Máximo		5,00	
	Rango		3,77	
	Amplitud intercuartil		,92	
	Asimetría		,300	,112
	Curtosis		,067	,224

Tabla 183 Descriptivos univariados de la escala estado del contrato psicológico y sus respectivas sub-escalas

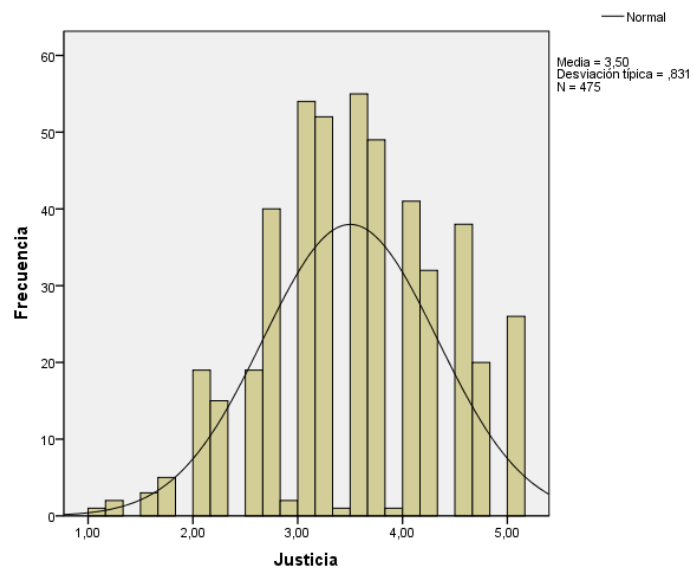


Gráfico 4 Histograma de la variable justicia

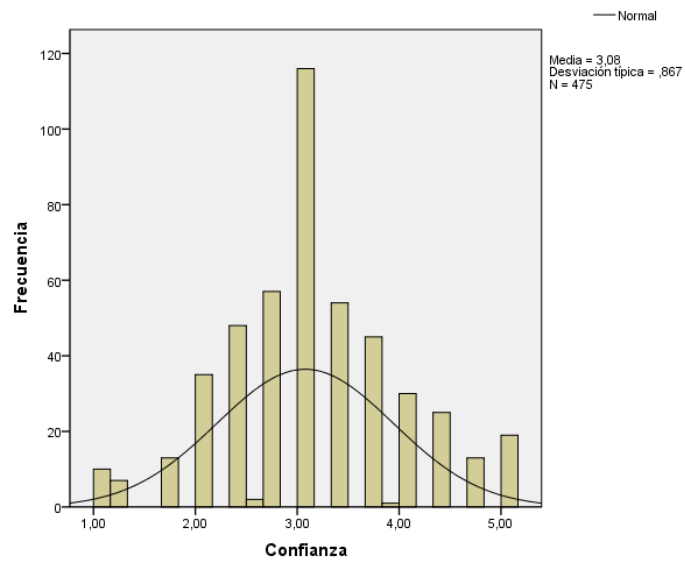


Gráfico 5 Histograma de la variable confianza

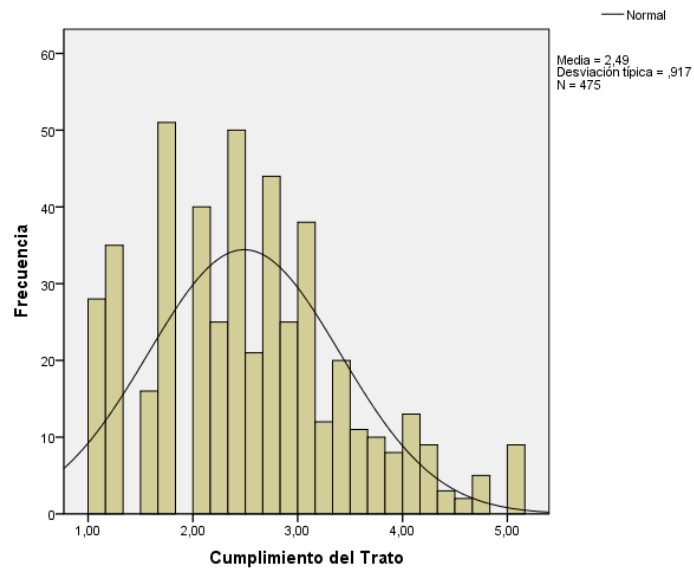


Gráfico 6. Histograma de la variable cumplimiento del trato

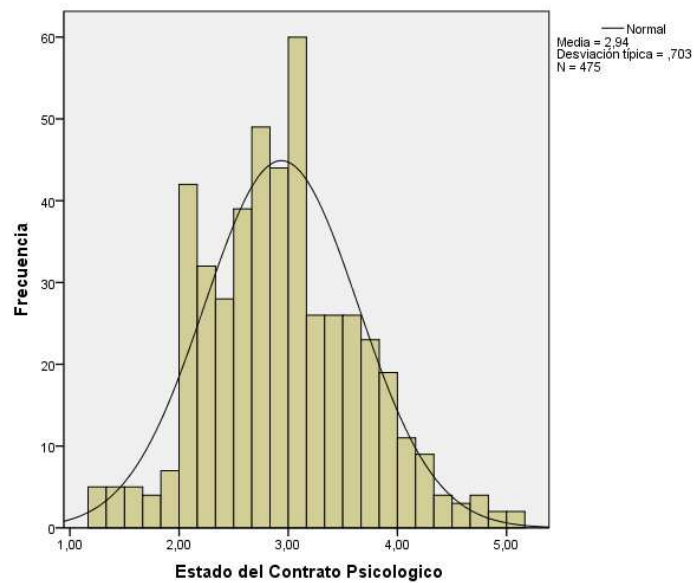


Gráfico 7. Histograma de la variable estado del contrato psicológico (escala total)

Los estudios de distribución indican que en el caso de las variables estado del contrato psicológico y sus tres sub-escalas, justicia, confianza y cumplimiento del trato, se aproximan a una curva normal, según la comparación entre media y mediana, estudio de asimetría y curtosis y de histogramas, incluso a pesar de que la prueba Kormogorov-Smirnov nos da Sig. 0,000, ($\alpha=0.05$) en todos los casos (rechazo H0 de normalidad).

Escalas de calidad de vida laboral

A continuación se describen los estudios de normalidad con los puntajes estandarizados para el resto de los instrumentos suministrados.

			Estadístico	Error típ.	
Burnout (escala total)	Media		3,3207	,02862	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,2644		
		Límite superior	3,3769		
		Media recortada al 5%	3,3218		
	Mediana		3,3182		
	Varianza		,389		
	Desv. típ.		,62375		
	Mínimo		1,09		
	Máximo		5,68		
	Rango		4,59		
	Amplitud intercuartil		,78		
	Asimetría		-,029		,112
	Curtosis		,981		,224
Agotamiento	Media		2,9752	,04931	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,8783		
		Límite superior	3,0721		
		Media recortada al 5%	2,9458		
	Mediana		2,8889		
	Varianza		1,155		
	Desv. típ.		1,07476		
	Mínimo		1,00		
	Máximo		5,78		
	Rango		4,78		
	Amplitud intercuartil		1,67		
	Asimetría		,317		,112
	Curtosis		-,544		,224
Despersonalización	Media		2,5487	,03873	

	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,4726	
		Límite superior	2,6248	
	Media recortada al 5%		2,5106	
	Mediana		2,3333	
	Varianza		,712	
	Desv. t.íp.		,84408	
	Mínimo		1,00	
	Máximo		6,00	
	Rango		5,00	
	Amplitud intercuartil		1,17	
	Asimetría		,741	,112
	Curtosis		,355	,224
Realización personal	Media		4,4265	,04411
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	4,3398	
		Límite superior	4,5132	
	Media recortada al 5%		4,4853	
	Mediana		4,5714	
	Varianza		,924	
	Desv. t.íp.		,96131	
	Mínimo		1,00	
	Máximo		6,00	
	Rango		5,00	
	Amplitud intercuartil		1,29	
	Asimetría		-1,006	,112
	Curtosis		1,453	,224
Estresores laborales (escala total)	Media		3,1719	,02414
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,1244	
		Límite superior	3,2193	
	Media recortada al 5%		3,1639	
	Mediana		3,1563	
	Varianza		,277	
	Desv. t.íp.		,52616	
	Mínimo		1,69	
	Máximo		4,78	
	Rango		3,09	
	Amplitud intercuartil		,78	
	Asimetría		,206	,112
	Curtosis		-,175	,224
Relaciones Interpersonales en el Trabajo	Media		4,0048	,03425
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,9375	
		Límite superior	4,0721	
	Media recortada al 5%		4,0628	
	Mediana		4,1429	
	Varianza		,557	
	Desv. t.íp.		,74639	
	Mínimo		1,00	
	Máximo		5,00	
	Rango		4,00	
	Amplitud intercuartil		,99	
	Asimetría		-1,132	,112
	Curtosis		1,507	,224
Contenidos y Demandas del Trabajo	Media		4,2933	,03255
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	4,2293	
		Límite superior	4,3573	

	Media recortada al 5%		4,3706	
	Mediana		4,5000	
	Varianza		,503	
	Desv. tıp.		,70940	
	Mínimo		1,00	
	Máximo		5,00	
	Rango		4,00	
	Amplitud intercuartil		,75	
	Asimetría		-1,794	,112
	Curtosis		4,716	,224
Factores del Ambiente Físico	Media		2,7360	,04551
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,6466	
		Límite superior	2,8254	
	Media recortada al 5%		2,7112	
	Mediana		2,5018	
	Varianza		,984	
	Desv. tıp.		,99184	
	Mínimo		1,00	
	Máximo		5,00	
	Rango		4,00	
Amplitud intercuartil		1,50		
Asimetría		,322	,112	
Curtosis		-,567	,224	
Factores Organizacionales Relacionados a la Dirección y el Ministerio	Media		2,1217	,04364
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,0360	
		Límite superior	2,2075	
	Media recortada al 5%		2,0557	
	Mediana		2,0000	
	Varianza		,905	
	Desv. tıp.		,95107	
	Mínimo		1,00	
	Máximo		5,00	
	Rango		4,00	
Amplitud intercuartil		1,50		
Asimetría		,772	,112	
Curtosis		,042	,224	
Factores Organizacionales Relacionados con Seguridad y Salud	Media		2,9101	,04244
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,8267	
		Límite superior	2,9935	
	Media recortada al 5%		2,9040	
	Mediana		2,9101	
	Varianza		,855	
	Desv. tıp.		,92488	
	Mínimo		1,00	
	Máximo		5,00	
	Rango		4,00	
Amplitud intercuartil		1,33		
Asimetría		,077	,112	
Curtosis		-,537	,224	
Factores Extra Organizacionales	Media		2,7151	,04413
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,6283	
		Límite superior	2,8018	
	Media recortada al 5%		2,7014	
	Mediana		2,6667	
	Varianza		,925	

	Desv. tıp.		,96189	
	Mínimo		1,00	
	Máximo		5,00	
	Rango		4,00	
	Amplitud intercuartil		1,50	
	Asimetría		,175	,112
	Curtosis		-,674	,224
Síntomas Psicosomáticos de Estrés	Media		3,7758	,04344
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,6905	
		Límite superior	3,8612	
	Media recortada al 5%		3,8319	
	Mediana		3,9000	
	Varianza		,896	
	Desv. tıp.		,94673	
	Mínimo		1,00	
	Máximo		5,00	
	Rango		4,00	
	Amplitud intercuartil		1,30	
	Asimetría		-,767	,112
	Curtosis		-,132	,224
Percepción de desempeño	Media		1,7238	,03366
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	1,6576	
		Límite superior	1,7899	
	Media recortada al 5%		1,6498	
	Mediana		1,5000	
	Varianza		,538	
	Desv. tıp.		,73356	
	Mínimo		1,00	
	Máximo		5,00	
	Rango		4,00	
	Amplitud intercuartil		1,00	
	Asimetría		1,492	,112
	Curtosis		3,468	,224
Cultura de Equipos de Trabajo (escala total)	Media		2,8652	,03149
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,8033	
		Límite superior	2,9271	
	Media recortada al 5%		2,8628	
	Mediana		2,8797	
	Varianza		,471	
	Desv. tıp.		,68635	
	Mínimo		1,05	
	Máximo		4,54	
	Rango		3,49	
	Amplitud intercuartil		,91	
	Asimetría		,018	,112
	Curtosis		-,314	,224
Cohesión y Uniformidad de Valores	Media		2,8789	,03736
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,8055	
		Límite superior	2,9524	
	Media recortada al 5%		2,8628	
	Mediana		2,8333	
	Varianza		,663	
	Desv. tıp.		,81423	
	Mínimo		1,00	
	Máximo		5,00	

	Rango		4,00	
	Amplitud intercuartil		1,00	
	Asimetría		,263	,112
	Curtosis		-,233	,224
Dinámica Grupal y Orientación a la Tarea	Media		3,0041	,04085
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,9238	
		Límite superior	3,0844	
	Media recortada al 5%		2,9965	
	Mediana		3,0000	
	Varianza		,792	
	Desv. tıp.		,89022	
	Mínimo		1,00	
	Máximo		5,00	
	Rango		4,00	
	Amplitud intercuartil		1,13	
	Asimetría		,178	,112
Curtosis		-,387	,224	
Adecuación Persona /Equipo/Ambiente	Media		2,9713	,03767
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,8972	
		Límite superior	3,0453	
	Media recortada al 5%		2,9651	
	Mediana		3,0000	
	Varianza		,674	
	Desv. tıp.		,82104	
	Mínimo		1,00	
	Máximo		5,00	
	Rango		4,00	
	Amplitud intercuartil		1,00	
	Asimetría		,086	,112
Curtosis		-,228	,224	
Permanencia	Media		2,3458	,04005
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,2671	
		Límite superior	2,4245	
	Media recortada al 5%		2,3097	
	Mediana		2,3333	
	Varianza		,762	
	Desv. tıp.		,87286	
	Mínimo		1,00	
	Máximo		5,00	
	Rango		4,00	
	Amplitud intercuartil		1,33	
	Asimetría		,432	,112
Curtosis		,046	,224	
Satisfacción Laboral (escala total)	Media		3,0252	,03314
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,9601	
		Límite superior	3,0903	
	Media recortada al 5%		3,0259	
	Mediana		3,0000	
	Varianza		,522	
	Desv. tıp.		,72233	
	Mínimo		1,08	
	Máximo		5,00	
	Rango		3,92	
	Amplitud intercuartil		1,00	
	Asimetría		-,027	,112

	Curtosis		-,128	,224
Satisfacción con el Ambiente Físico	Media		2,8773	,03913
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,8004	
		Límite superior	2,9542	
	Media recortada al 5%		2,8711	
	Mediana		2,8773	
	Varianza		,727	
	Desv. tıp.		,85284	
	Mínimo		1,00	
	Máximo		5,00	
	Rango		4,00	
	Amplitud intercuartil		1,25	
	Asimetría		,052	,112
Curtosis		-,436	,224	
Satisfacción con la Supervisión	Media		3,1146	,04327
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,0296	
		Límite superior	3,1997	
	Media recortada al 5%		3,1227	
	Mediana		3,1667	
	Varianza		,889	
	Desv. tıp.		,94312	
	Mínimo		1,00	
	Máximo		5,00	
	Rango		4,00	
	Amplitud intercuartil		1,33	
	Asimetría		-,179	,112
Curtosis		-,482	,224	
Satisfacción con las Prestaciones	Media		3,0527	,04182
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,9705	
		Límite superior	3,1349	
	Media recortada al 5%		3,0632	
	Mediana		3,0000	
	Varianza		,831	
	Desv. tıp.		,91138	
	Mínimo		1,00	
	Máximo		5,00	
	Rango		4,00	
	Amplitud intercuartil		1,00	
	Asimetría		-,209	,112
Curtosis		-,087	,224	

Tabla 184. Descriptivos univariados para todas las escalas y sub-escalas de calidad de vida suministradas, además de aquellas que conforman el estado del contrato psicológico

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Burnout	,042	475	,048	,989	475	,002
Agotamiento	,061	475	,000	,980	475	,000
Despersonalización	,110	475	,000	,954	475	,000
Realización personal	,095	475	,000	,941	475	,000
Estresores laborales	,045	475	,025	,995	475	,152
Relaciones interpersonales en el trabajo	,125	475	,000	,919	475	,000
Contenidos y demandas del trabajo	,164	475	,000	,831	475	,000
Factores del ambiente físico	,094	475	,000	,972	475	,000
Factores Org. Relacionados a la Dirección y el Ministerio	,119	475	,000	,922	475	,000
Factores Org. Relacionados con Seguridad y Salud	,063	475	,000	,988	475	,000
Relación trabajo-familia	,061	475	,000	,981	475	,000
Síntomas psicósomáticos de estrés	,102	475	,000	,934	475	,000
Percepción de desempeño	,189	475	,000	,828	475	,000
Cultura de equipos de trabajo	,035	475	,193	,995	475	,108
Cohesión y uniformidad de valores	,062	475	,000	,988	475	,000
Dinámica grupal y orientación a la tarea	,063	475	,000	,987	475	,000
Adecuación persona/equipo/ambiente	,122	475	,000	,983	475	,000
Permanencia	,125	475	,000	,956	475	,000
Satisfacción laboral	,038	475	,106	,997	475	,491
Satisfacción con el ambiente físico	,065	475	,000	,987	475	,000
Satisfacción con la supervisión	,072	475	,000	,982	475	,000
Satisfacción con las prestaciones	,161	475	,000	,959	475	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Tabla 185. Pruebas de normalidad de subescalas de calidad de vida laboral exceptuando aquellas que formas en el estado del contrato psicológico.

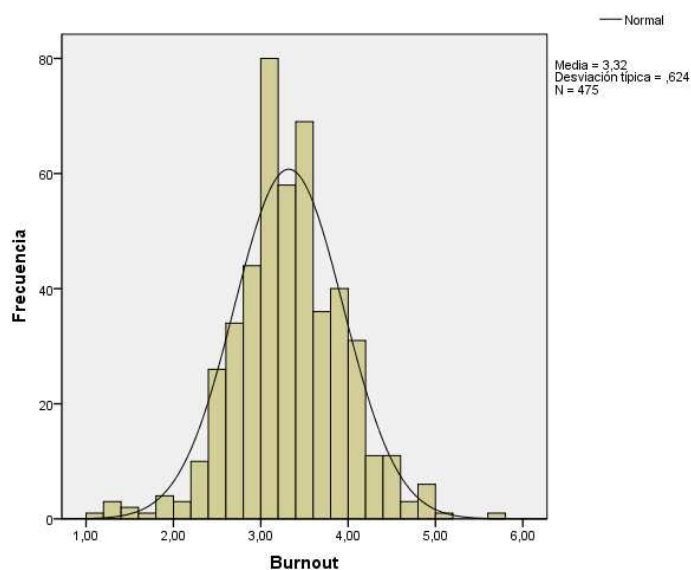


Gráfico 8. Histograma de la variable Burnout (escala total)

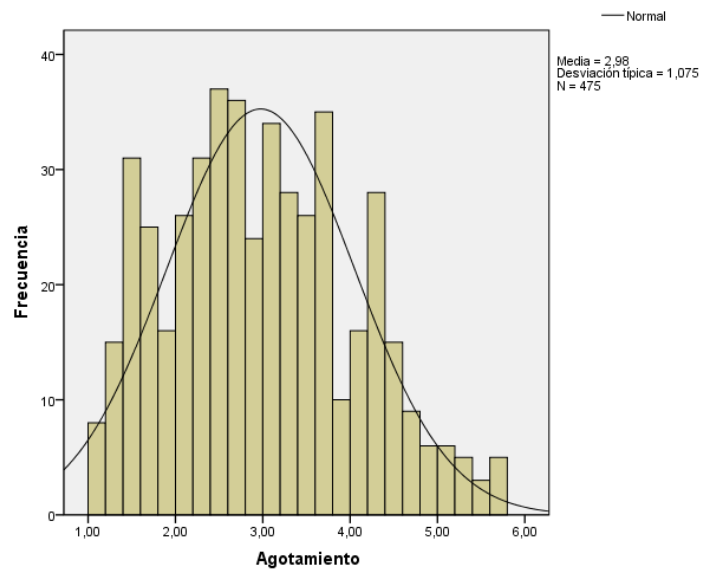


Gráfico 9. Histograma de la variable Agotamiento (sub-escala)

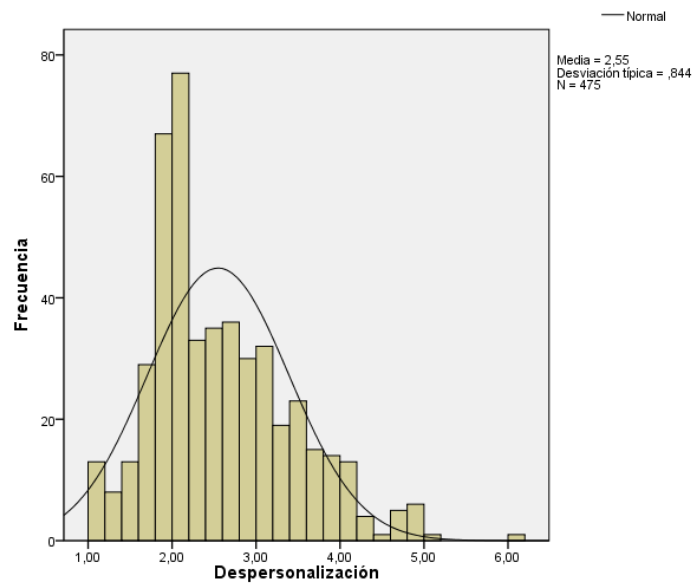


Gráfico 10. Histograma de la variable Despersonalización (sub-escala)

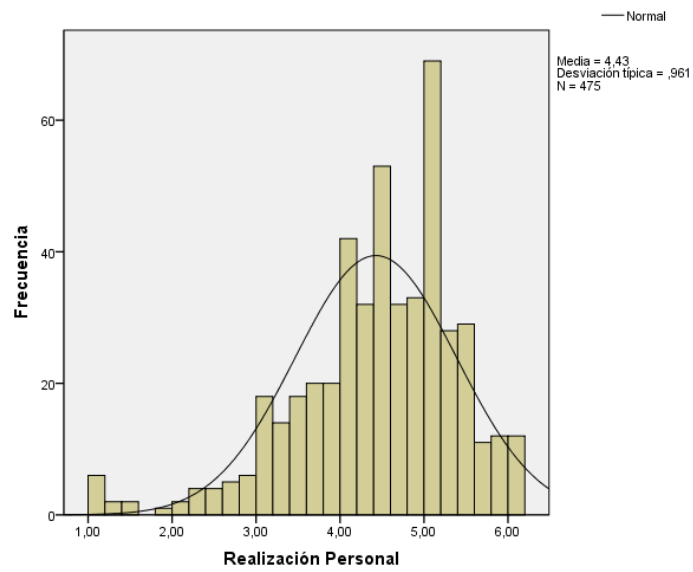


Gráfico 11. Histograma de la variable Realización Personal (sub-Escala)

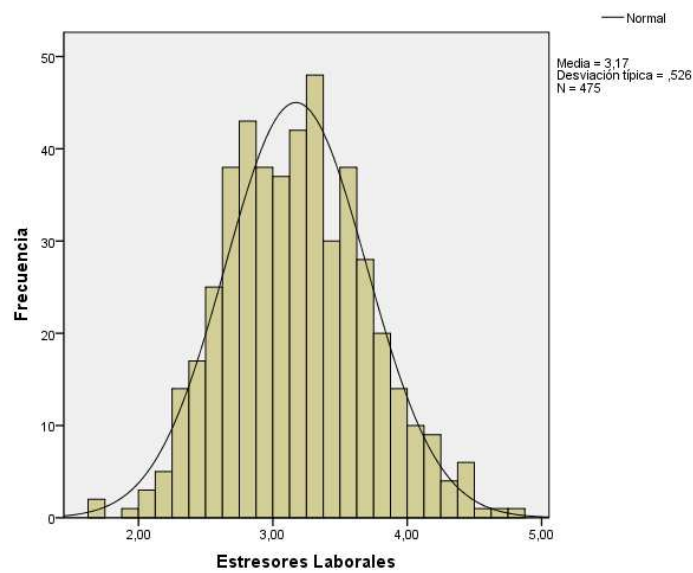


Gráfico 12 Histograma de la variable Estresores Laborales (escala total)

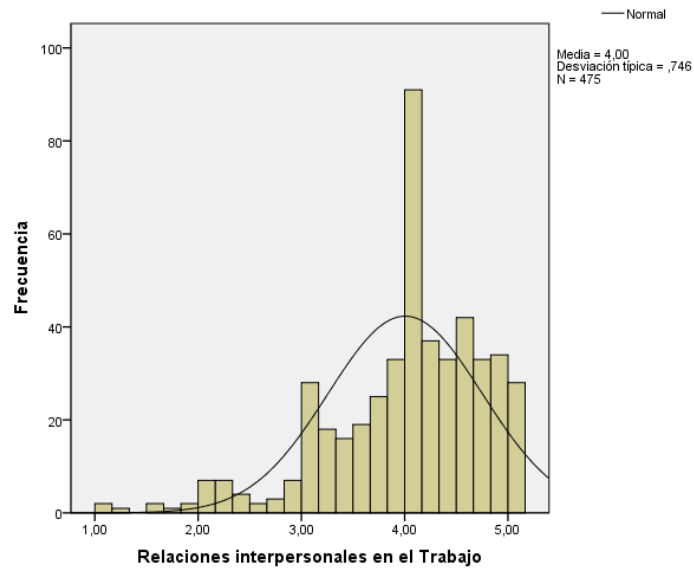


Gráfico 13. Histograma de la variable Relaciones Interpersonales en el Trabajo (sub escala)

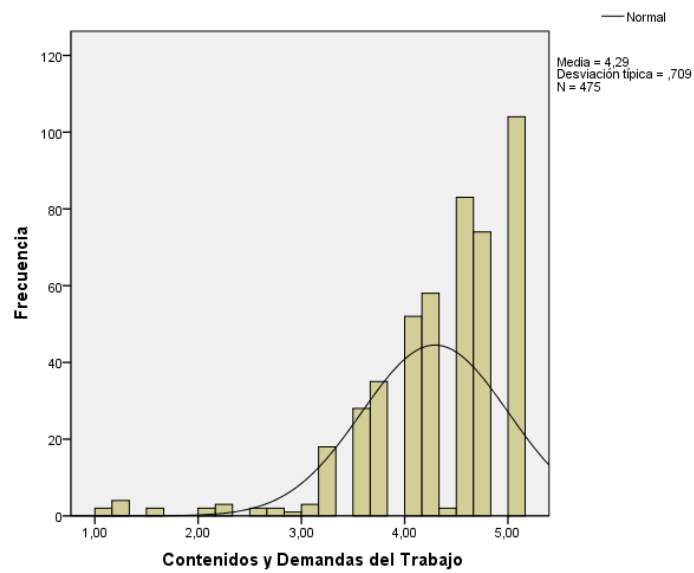


Gráfico 14. Histograma de la variable Contenidos y Demandas del Trabajo (sub-escala)

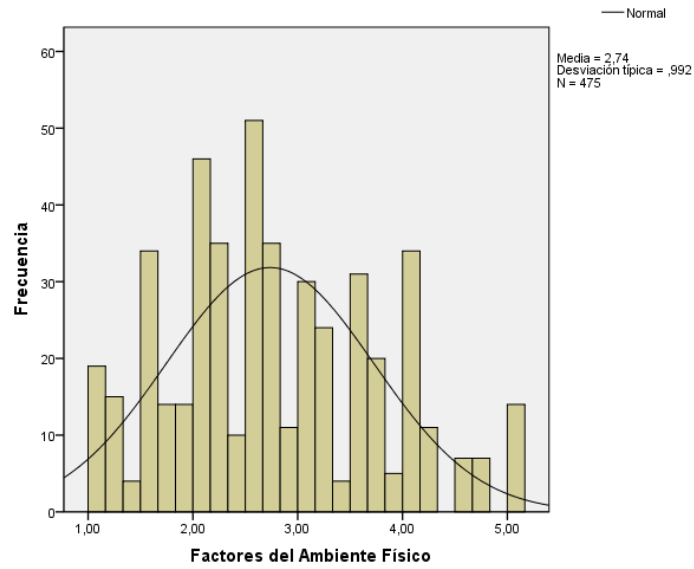


Gráfico 15. Histograma de la variable Factores del Ambiente Físico (sub-escala)

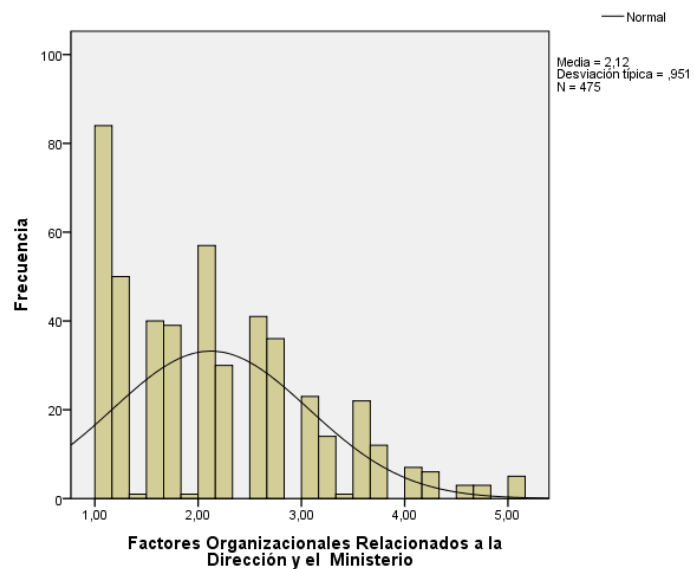


Gráfico 16. Histograma de la variable Factores Organizacionales Relacionados a la Dirección y el Ministerio (sub-escala)

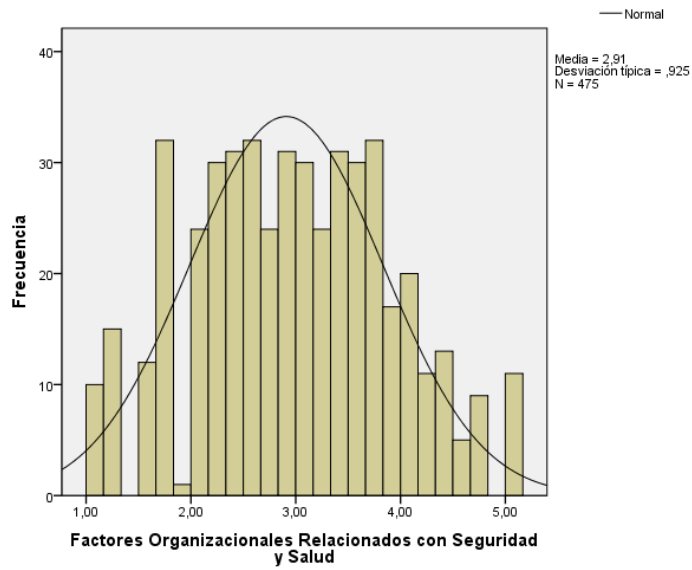


Gráfico 17. Histograma de la variable Factores Organizacionales Relacionados con Seguridad y Salud (sub-escala)

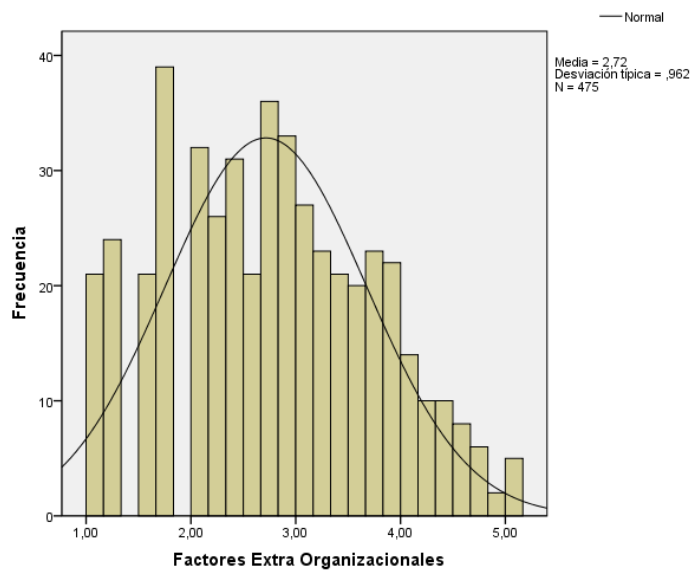


Gráfico 18. Histograma de la variable Relación Trabajo-Familia (sub-escala)

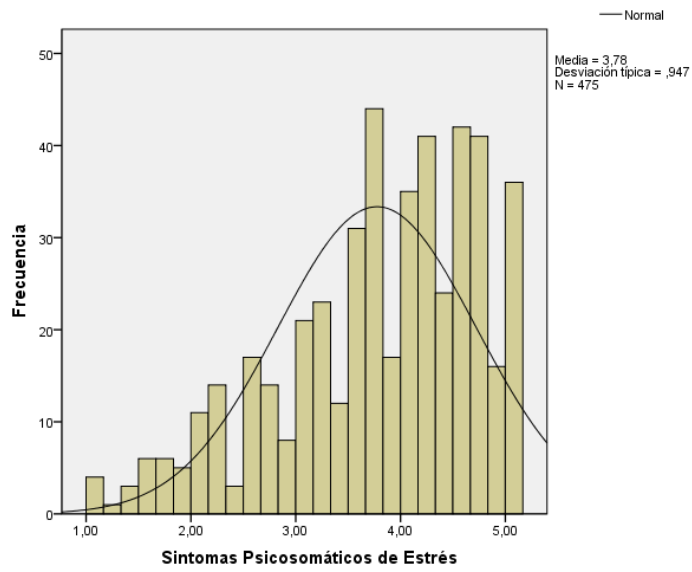


Gráfico 19. Histograma de la variable Síntomas Psicossomáticos de Estrés (escala total)

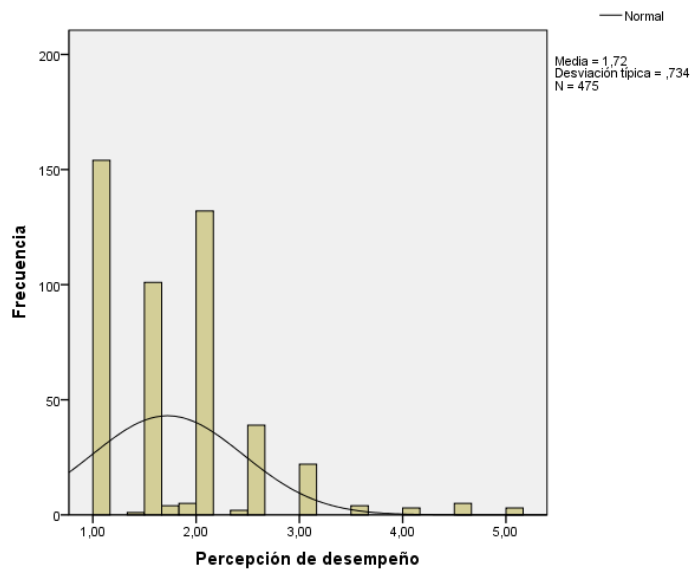


Gráfico 20 Histograma de la variable Percepción de Desempeño (escala total)

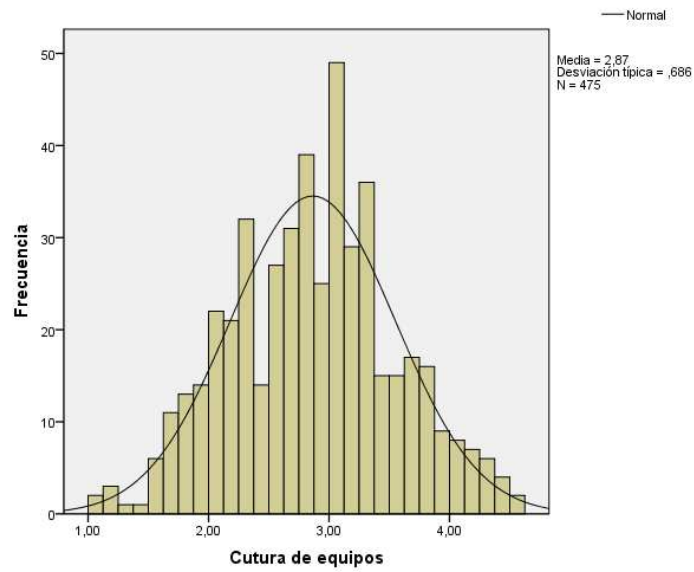


Gráfico 21. Histograma de la variable Cultura de Equipos de Trabajo (escala total)

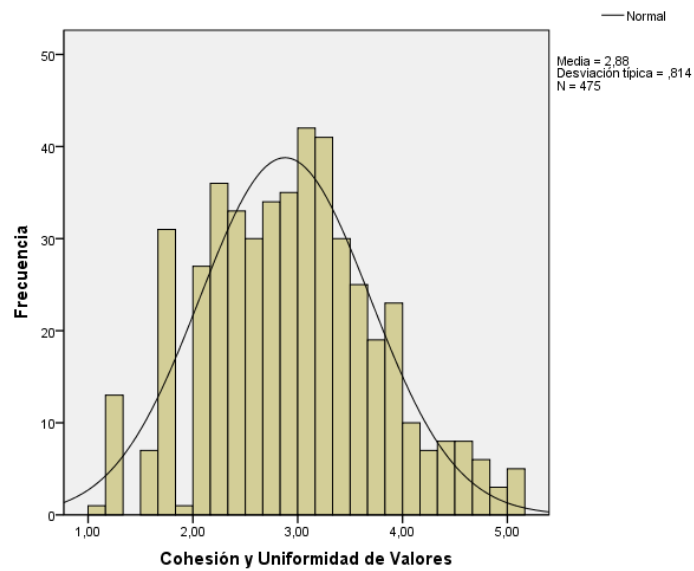


Gráfico 22. Histograma de la variable Cohesión y Uniformidad de Valores (sub-escala)

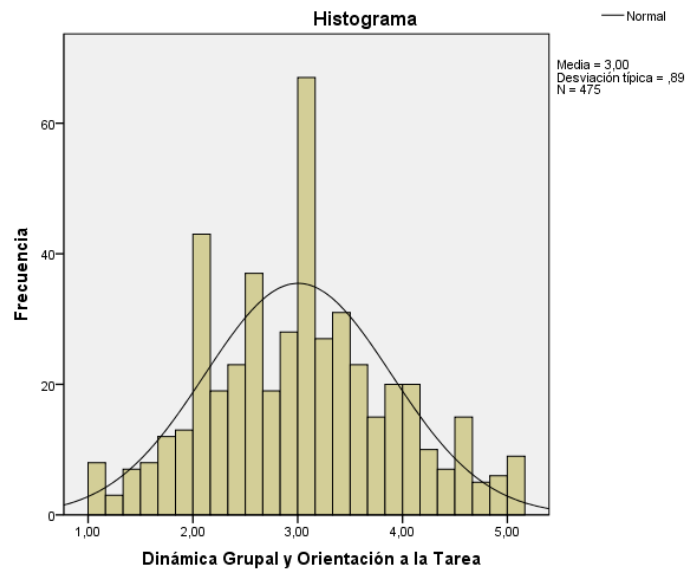


Gráfico 23. Histograma de la variable Dinámica Grupal y Orientación a la Tarea (sub-escala)

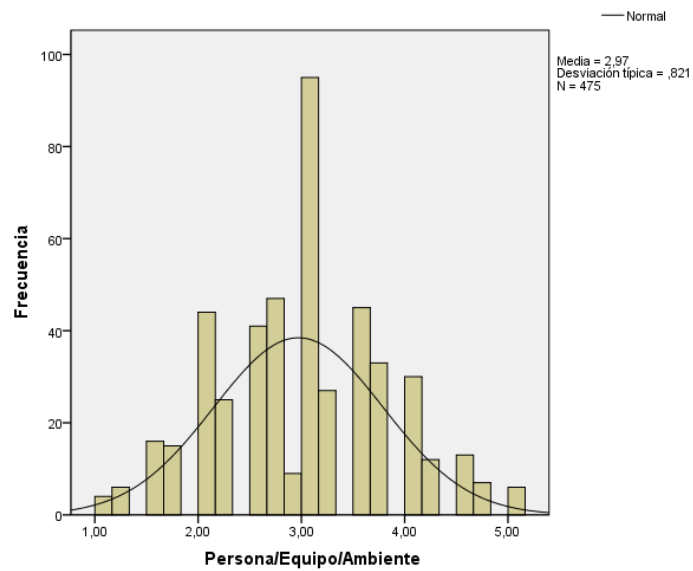


Gráfico 24. Histograma de la variable Adecuación Persona/Equipo/Ambiente (sub-escala)

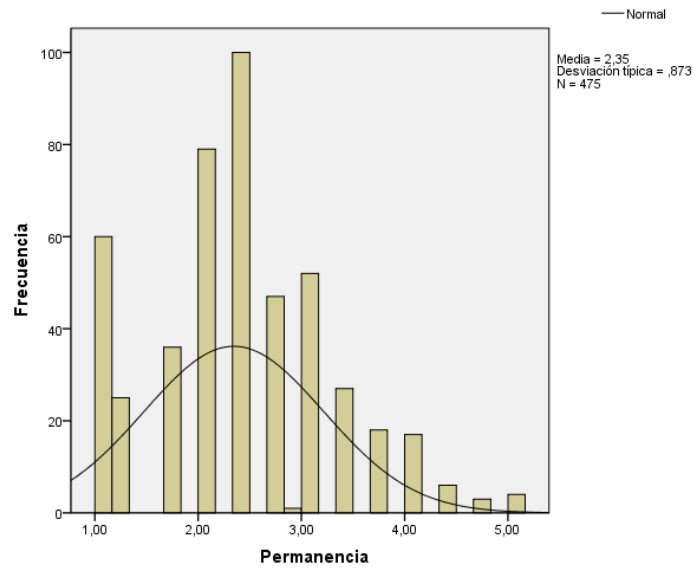


Gráfico 25. Histograma de la variable Permanencia (escala total)

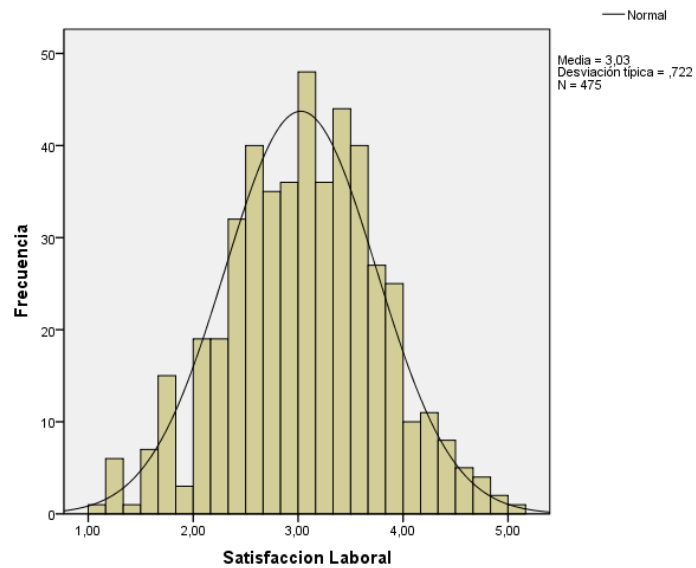


Gráfico 26. Histograma de la variable Satisfacción Laboral (escala total)

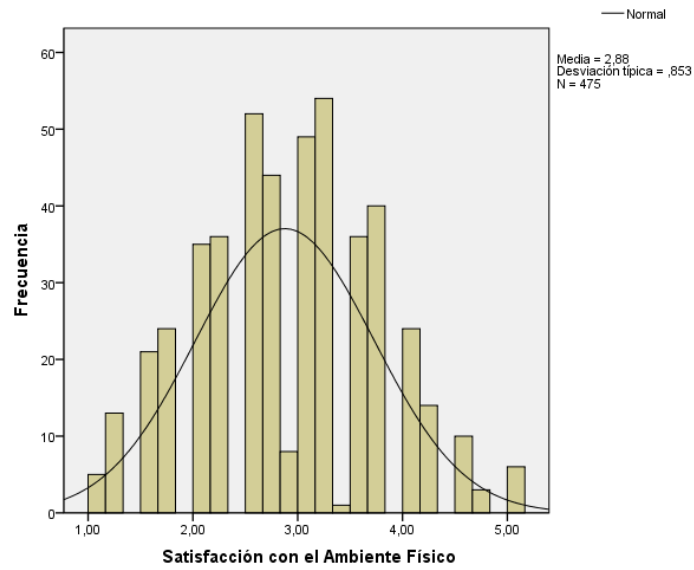


Gráfico 27. Histograma de la variable Satisfacción con el Ambiente Físico (sub-escala)

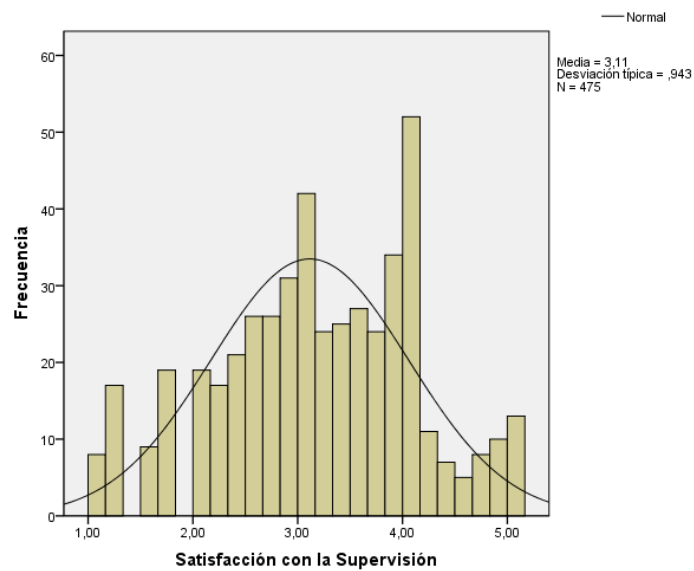


Gráfico 28. Histograma de la variable Satisfacción con la Supervisión (sub-escala)

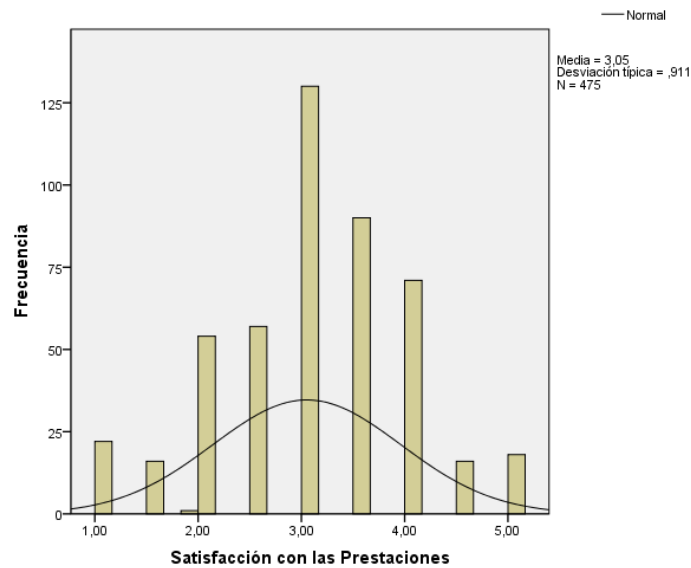


Gráfico 29. Histograma de la variable Satisfacción con las Prestaciones (sub-escala)

De acuerdo al análisis de los 4 factores necesarios para determinar si el comportamiento de las variables es normal o no se informa como resumen los siguientes resultados:

Las variables que siguen una distribución normal de acuerdo a los cuatro factores (incluida la prueba Kolmogorov-Smirnov) son:

- Cultura de equipos de trabajo (escala total)
- Satisfacción laboral (escala total)

Las variables que siguen una distribución normal de acuerdo al estudio Media y Mediana, Asimetría y Curtosis (tomando el criterio de +/- 2 desvíos de la media, donde se agruparían el 95 % de los casos) y al estudio de histograma son las siguientes (la sig. de la prueba Kolmogorov-Smirnov da en estos casos $< \alpha$ lo que indicaría que estas variables no siguen la distribución normal: rechazo H0 de normalidad):

- Burnout
- Agotamiento

- Despersonalización
- Realización personal
- Estresores laborales
- Relaciones interpersonales en el trabajo
- Factores del ambiente físico
- Factores organizacionales relacionados a la dirección y el ministerio.
- Factores organizacionales relacionados con la seguridad y salud
- Relación trabajo-familia
- Síntomas psicósomáticos de estrés
- Cohesión y uniformidad de valores
- Dinámica grupal y orientación a la tarea
- Adecuación persona/equipo/ambiente
- Permanencia
- Satisfacción con el ambiente físico
- Satisfacción con la supervisión
- Satisfacción con las prestaciones

Las variables cuya distribución o comportamiento no sería estrictamente normal son:

- Percepción de desempeño
- Contenidos y demandas del trabajo.

De todas maneras se propone que, de acuerdo a que $N=475$, todas las variables sean tratadas como normales aunque no todas tengan un comportamiento estrictamente normal.

Anexo 8

Tablas Modelos de Regresión

Modelo 1.1

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,399 ^a	,159	,156	,76389
a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia				

Tabla 186. Resumen del modelo 1.1

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	52,263	2	26,132	44,782	,000 ^a
Residual	275,427	472	,584		
Total	327,690	474			
a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia					
b. Variable dependiente: Justicia					

Tabla 187. Anova del modelo 1.1

Modelo 1.2

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,489 ^a	,240	,236	,72661
a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio				

Tabla 188. Resumen del modelo 1.2

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	78,494	2	39,247	74,337	,000 ^a
Residual	249,196	472	,528		
Total	327,690	474			
a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio					
b. Variable dependiente: Justicia					

Tabla 189. Anova del modelo 1.2

Modelo 1.3

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,457 ^a	,209	,203	,74249

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud

Tabla 190. Resumen del modelo 1.3

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	68,580	4	17,145	31,099	,000 ^a
	Residual	259,110	470	,551		
	Total	327,690	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud
b. Variable dependiente: Justicia

Tabla 191. Anova del modelo 1.3.

Modelo 2.1

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,345 ^a	,119	,115	,81517

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia

Tabla 192. Resumen del modelo 2.1

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	42,447	2	21,223	31,938	,000 ^a
	Residual	313,648	472	,665		
	Total	356,095	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia
b. Variable dependiente: Confianza

Tabla 193. Anova del modelo 2.1

Modelo 2.2

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,509 ^a	,259	,255	,74788

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio.

Tabla 194. Resumen del modelo 2.2

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	92,092	2	46,046	82,324	,000 ^a
	Residual	264,002	472	,559		
	Total	356,095	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio
b. Variable dependiente: Confianza

Tabla 195. Anova del modelo 2.2

Modelo 2.3

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,517 ^a	,267	,261	,74513

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud

Tabla 196. Resumen del modelo 2.3

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	95,143	4	23,786	42,840	,000 ^a
	Residual	260,952	470	,555		
	Total	356,095	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud
b. Variable dependiente: Confianza

Tabla 197. Anova del modelo 2.3

Modelo 3.1

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,328 ^a	,107	,104	,86845

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia

Tabla 198. Resumen del modelo 3.1

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	42,791	2	21,395	28,368	,000 ^a
	Residual	355,987	472	,754		
	Total	398,778	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia
b. Variable dependiente: Cumplimiento del trato

Tabla 199. Anova del modelo 3.1

Modelo 3.2

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,349 ^a	,122	,118	,86141

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio

Tabla 200. Resumen del modelo 3.2

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	48,540	2	24,270	32,707	,000 ^a
	Residual	350,238	472	,742		
	Total	398,778	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio
b. Variable dependiente: Cumplimiento del trato

Tabla 201. Anova del modelo 3.2

Modelo 3.3

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,429 ^a	,184	,178	,83183

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud

Tabla 202. Resumen del modelo 3.3

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	73,562	4	18,391	26,578	,000 ^a
	Residual	325,216	470	,692		
	Total	398,778	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud
b. Variable dependiente: Cumplimiento del trato

Tabla 203. Anova del modelo 3.3

Modelo 4.1

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,526 ^a	,276	,273	,91632

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia

Tabla 204. Resumen del modelo 4.1

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	151,210	2	75,605	90,044	,000 ^a
	Residual	396,312	472	,840		
	Total	547,522	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia
b. Variable dependiente: Agotamiento

Tabla 205. Anova del modelo 4.1

Modelo 4.2

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,445 ^a	,198	,194	,96474

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio

Tabla 206. Resumen del modelo 4.2

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	108,225	2	54,112	58,141	,000 ^a
	Residual	439,297	472	,931		
	Total	547,522	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio
b. Variable dependiente: Agotamiento

Tabla 207. Anova del modelo 4.2

Modelo 4.3

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,536 ^a	,287	,281	,91145

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud

Tabla 208. Resumen del modelo 4.3

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	157,070	4	39,268	47,268	,000 ^a
	Residual	390,452	470	,831		
	Total	547,522	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud
b. Variable dependiente: Agotamiento

Tabla 209. Anova del modelo 4.3

Modelo 5.1

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,213 ^a	,045	,041	,91066

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia

Tabla 210. Resumen del modelo 5.1

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	18,592	2	9,296	11,210	,000 ^a
	Residual	391,434	472	,829		
	Total	410,026	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia
b. Variable dependiente: Realización personal

Tabla 211. Anova del modelo 5.1

Modelo 5.2

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,146 ^a	,021	,017	,92206

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio

Tabla 212. Resumen del modelo 5.2

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	8,735	2	4,367	5,137	,006 ^a
	Residual	401,292	472	,850		
	Total	410,026	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio
b. Variable dependiente: Realización personal

Tabla 213 Anova del modelo 5.2

Modelo 5.3

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,178 ^a	,032	,023	,91915

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud

Tabla 214. Resumen del modelo 5.3

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	12,956	4	3,239	3,834	,004 ^a
	Residual	397,070	470	,845		
	Total	410,026	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud
b. Variable dependiente: Realización personal

Tabla 215. Anova del modelo 5.3

Modelo 6.1

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,361 ^a	,130	,127	,79700

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia

Tabla 216. Resumen del modelo 6.1

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	44,941	2	22,471	35,376	,000 ^a
	Residual	299,816	472	,635		
	Total	344,757	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia
b. Variable dependiente: Satisfacción con el ambiente físico

Tabla 217. Anova del modelo 6.1

Modelo 6.2

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,357 ^a	,127	,124	,79833

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio

Tabla 218. Resumen del modelo 6.2

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	43,936	2	21,968	34,469	,000 ^a
Residual	300,821	472	,637		
Total	344,757	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio
b. Variable dependiente: Satisfacción con el ambiente físico

Tabla 219. Anova del modelo 6.2

Modelo 6.3

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,419 ^a	,175	,168	,77774

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud

Tabla 220. Resumen del modelo 6.3

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	60,465	4	15,116	24,990	,000 ^a
Residual	284,293	470	,605		
Total	344,757	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud
b. Variable dependiente: Satisfacción con el ambiente físico

Tabla 221 Anova del modelo 6.3

Modelo 7.1

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,479 ^a	,230	,226	,82957

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia

Tabla 222. Resumen del modelo 7.1

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	96,783	2	48,391	70,317	,000 ^a
	Residual	324,825	472	,688		
	Total	421,608	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia
b. Variable dependiente: Satisfacción con la supervisión

Tabla 223. Anova del modelo 7.1

Modelo 7.2

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,581 ^a	,338	,335	,76912

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio

Tabla 224. Resumen del modelo 7.2

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	142,400	2	71,200	120,364	,000 ^a
	Residual	279,208	472	,592		
	Total	421,608	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio
b. Variable dependiente: Satisfacción con la supervisión

Tabla 225. Anova del modelo 7.2

Modelo 7.3

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,589 ^a	,347	,341	,76532

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud

Tabla 226. Resumen del modelo 7.3

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	146,320	4	36,580	62,453	,000 ^a
Residual	275,287	470	,586		
Total	421,608	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud
b. Variable dependiente: Satisfacción con la supervisión

Tabla 227. Anova del modelo 7.3

Modelo 8.1

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,344 ^a	,118	,114	,93006

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia

Tabla 228 Resumen del modelo 8.1

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	54,629	2	27,314	31,577	,000 ^a
Residual	408,284	472	,865		
Total	462,913	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia
b. Variable dependiente: Síntomas psicossomáticos de estrés

Tabla 229. Anova del modelo 8.1

Modelo 8.2

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,219 ^a	,048	,044	,96624

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio

Tabla 230. Resumen del modelo 8.2

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	22,247	2	11,124	11,915	,000 ^a
Residual	440,666	472	,934		
Total	462,913	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio
b. Variable dependiente: Síntomas psicossomáticos de estrés

Tabla 231. Anova del modelo 8.2

Modelo 8.3

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,465 ^a	,216	,210	,87857

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud

Tabla 232. Resumen del modelo 8.3

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	100,129	4	25,032	32,430	,000 ^a
Residual	362,784	470	,772		
Total	462,913	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud
b. Variable dependiente: Síntomas psicossomáticos de estrés

Tabla 233. Anova del modelo 8.3

Modelo 9.1

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,551 ^a	,304	,300	,89940

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia, Justicia

Tabla 234. Resumen del modelo 9.1

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	166,520	3	55,507	68,618	,000 ^a
	Residual	381,002	471	,809		
	Total	547,522	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia, Justicia
b. Variable dependiente: Agotamiento

Tabla 235. Anova del modelo 9.1

Modelo 9.2

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,472 ^a	,223	,218	,95049

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Justicia

Tabla 236. Resumen del modelo 9.2

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	122,009	3	40,670	45,017	,000 ^a
	Residual	425,512	471	,903		
	Total	547,522	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Justicia
b. Variable dependiente: Agotamiento

Tabla 237. Anova del modelo 9.2

Modelo 9.3

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,555 ^a	,308	,301	,89888

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Justicia, Factores organizacionales en seguridad y salud

Tabla 238. Resumen del modelo 9.3

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	168,578	5	33,716	41,728	,000 ^a
	Residual	378,943	469	,808		
	Total	547,522	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Justicia, Factores organizacionales en seguridad y salud

b. Variable dependiente: Agotamiento

Tabla 239. Anova del modelo 9.3

Modelo 10.1

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,220 ^a	,048	,042	,91020

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia, Justicia

Tabla 240. Resumen del modelo 10.1

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	19,823	3	6,608	7,976	,000 ^a
	Residual	390,204	471	,828		
	Total	410,026	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia, Justicia

b. Variable dependiente: Realización personal

Tabla 241 Anova del modelo 10.1

Modelo 10.2

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,160 ^a	,025	,019	,92108

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Justicia

Tabla 242. Resumen del modelo 10.2

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	10,438	3	3,479	4,101	,007 ^a
Residual	399,588	471	,848		
Total	410,026	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Justicia
b. Variable dependiente: Realización personal

Tabla 243. Anova del modelo 10.2

Modelo 10.3

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,186 ^a	,035	,024	,91863

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Justicia, Factores organizacionales en seguridad y salud

Tabla 244. Resumen del modelo 10.3

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	14,248	5	2,850	3,377	,005 ^a
Residual	395,779	469	,844		
Total	410,026	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Justicia, Factores organizacionales en seguridad y salud
b. Variable dependiente: Realización personal

Tabla 245. Anova del modelo 10.3

Modelo 11.1

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,383 ^a	,146	,141	,79043

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia, Justicia

Tabla 246. Resumen del modelo 11.1

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	50,485	3	16,828	26,934	,000 ^a
	Residual	294,273	471	,625		
	Total	344,757	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia, Justicia
b. Variable dependiente: Satisfacción con el ambiente físico

Tabla 247. Anova del modelo 11.1

Modelo 11.2

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,372 ^a	,138	,133	,79422

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Justicia

Tabla 248. Resumen del modelo 11.2

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	47,659	3	15,886	25,185	,000 ^a
	Residual	297,098	471	,631		
	Total	344,757	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Justicia
b. Variable dependiente: Satisfacción con el ambiente físico

Tabla 249. Anova del modelo 11.2

Modelo 11.3

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,426 ^a	,182	,173	,77564

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Justicia, Factores organizacionales en seguridad y salud

Tabla 250. Resumen del modelo 11.3

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	62,598	5	12,520	20,810	,000 ^a
Residual	282,159	469	,602		
Total	344,757	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Justicia, Factores organizacionales en seguridad y salud
b. Variable dependiente: Satisfacción con el ambiente físico

Tabla 251. Anova del modelo 11.3

Modelo 12.1

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,499 ^a	,249	,244	,82003

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia, Justicia

Tabla 252. Resumen del modelo 12.1

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	104,885	3	34,962	51,992	,000 ^a
Residual	316,723	471	,672		
Total	421,608	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia, Justicia
b. Variable dependiente: Satisfacción con la supervisión

Tabla 253. Anova del modelo 12.1

Modelo 12.2

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,584 ^a	,341	,337	,76796

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Justicia

Tabla 254. Resumen del modelo 12.2

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	143,833	3	47,944	81,295	,000 ^a
Residual	277,775	471	,590		
Total	421,608	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Justicia
b. Variable dependiente: Satisfacción con la supervisión

Tabla 255. Anova del modelo 12.2

Modelo 12.3

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,593 ^a	,351	,344	,76378

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Justicia, Factores organizacionales en seguridad y salud

Tabla 256. Resumen del modelo 12.3

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	148,012	5	29,602	50,745	,000 ^a
Residual	273,596	469	,583		
Total	421,608	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Justicia, Factores organizacionales en seguridad y salud
b. Variable dependiente: Satisfacción con la supervisión

Tabla 257. Anova del modelo 12.3

Modelo 13.1

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,346 ^a	,120	,114	,93001

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia, Justicia

Tabla 258. Resumen del modelo 13.1

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	55,539	3	18,513	21,405	,000 ^a
	Residual	407,374	471	,865		
	Total	462,913	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia, Justicia
b. Variable dependiente: Síntomas psicossomáticos de estrés

Tabla 259. Anova del modelo 13.1

Modelo 13.2

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,237 ^a	,056	,050	,96302

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Justicia

Tabla 260. Resumen del modelo 13.2

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	26,100	3	8,700	9,381	,000 ^a
	Residual	436,813	471	,927		
	Total	462,913	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Justicia
b. Variable dependiente: Síntomas psicossomáticos de estrés

Tabla 261. Anova del modelo 13.2

Modelo 13.3

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,465 ^a	,217	,208	,87930

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Justicia, Factores organizacionales en seguridad y salud

Tabla 262. Resumen del modelo 13.3

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	100,293	5	20,059	25,943	,000 ^a
Residual	362,620	469	,773		
Total	462,913	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Justicia, Factores organizacionales en seguridad y salud
b. Variable dependiente: Síntomas psicossomáticos de estrés

Tabla 263. Anova del modelo 13.3

Modelo 14.1

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,551 ^a	,304	,300	,89953

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia, Confianza

Tabla 264. Resumen del modelo 14.1

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	166,414	3	55,471	68,555	,000 ^a
Residual	381,108	471	,809		
Total	547,522	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia, Confianza
b. Variable dependiente: Agotamiento

Tabla 265. Anova del modelo 14.1

Modelo 14.2

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,463 ^a	,215	,210	,95542

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Confianza

Tabla 266. Resumen del modelo 14.2

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	117,583	3	39,194	42,937	,000 ^a
Residual	429,939	471	,913		
Total	547,522	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Confianza
b. Variable dependiente: Agotamiento

Tabla 267. Anova del modelo 14.2

Modelo 14.3

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,547 ^a	,299	,291	,90467

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Confianza, Factores organizacionales en seguridad y salud

Tabla 268. Resumen del modelo 14.3

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	163,680	5	32,736	39,999	,000 ^a
Residual	383,842	469	,818		
Total	547,522	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Confianza, Factores organizacionales en seguridad y salud
b. Variable dependiente: Agotamiento

Tabla 269. Anova del modelo 14.3

Modelo 15.1

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,215 ^a	,046	,040	,91126

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia, Confianza

Tabla 270. Resumen del modelo 15.1

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	18,913	3	6,304	7,592	,000 ^a
	Residual	391,113	471	,830		
	Total	410,026	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia, Confianza
b. Variable dependiente: Realización personal

Tabla 271. Anova del modelo 15.1

Modelo 15.2

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,148 ^a	,022	,016	,92274

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Confianza

Tabla 272. Resumen del modelo 15.2

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	8,992	3	2,997	3,520	,015 ^a
	Residual	401,035	471	,851		
	Total	410,026	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Confianza
b. Variable dependiente: Realización personal

Tabla 273. Anova del modelo 15.2

Modelo 15.3

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,178 ^a	,032	,021	,92013

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Confianza, Factores organizacionales en seguridad y salud

Tabla 274. Resumen del modelo 15.3

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	12,956	5	2,591	3,061	,010 ^a
	Residual	397,070	469	,847		
	Total	410,026	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Confianza, Factores organizacionales en seguridad y salud
b. Variable dependiente: Realización personal

Tabla 275. Anova del modelo 15.3

Modelo 16.1

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,397 ^a	,157	,152	,78538

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia, Confianza

Tabla 276. Resumen del modelo 16.1

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	54,236	3	18,079	29,309	,000 ^a
	Residual	290,522	471	,617		
	Total	344,757	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia, Confianza
b. Variable dependiente: Satisfacción con el ambiente físico

Tabla 277. Anova del modelo 16.1

Modelo 16.2

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,380 ^a	,144	,139	,79145

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Confianza

Tabla 278. Resumen del modelo 16.2

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	49,725	3	16,575	26,461	,000 ^a
Residual	295,032	471	,626		
Total	344,757	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Confianza
b. Variable dependiente: Satisfacción con el ambiente físico

Tabla 279. Anova del modelo 16.2

Modelo 16.3

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,428 ^a	,183	,175	,77479

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Confianza, Factores organizacionales en seguridad y salud

Tabla 280. Resumen del modelo 16.3

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	63,216	5	12,643	21,061	,000 ^a
Residual	281,542	469	,600		
Total	344,757	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Confianza, Factores organizacionales en seguridad y salud
b. Variable dependiente: Satisfacción con el ambiente físico

Tabla 281. Anova del modelo 16.3

Modelo 17.1

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,504 ^a	,254	,249	,81705

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia, Confianza

Tabla 282. Resumen del modelo 17.1

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	107,179	3	35,726	53,516	,000 ^a
	Residual	314,429	471	,668		
	Total	421,608	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia, Confianza
b. Variable dependiente: Satisfacción con la supervisión

Tabla 283. Anova del modelo 17.1

Modelo 17.2

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,585 ^a	,343	,338	,76716

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Confianza

Tabla 284. Resumen del modelo 17.2

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	144,406	3	48,135	81,788	,000 ^a
	Residual	277,202	471	,589		
	Total	421,608	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Confianza
b. Variable dependiente: Satisfacción con la supervisión

Tabla 285. Anova del modelo 17.2

Modelo 17.3

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,590 ^a	,348	,341	,76563

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Confianza, Factores organizacionales en seguridad y salud

Tabla 286. Resumen del modelo 17.3

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	146,683	5	29,337	50,046	,000 ^a
	Residual	274,925	469	,586		
	Total	421,608	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Confianza, Factores organizacionales en seguridad y salud
b. Variable dependiente: Satisfacción con la supervisión

Tabla 287. Anova del modelo 17.3

Modelo 18.1

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,345 ^a	,119	,113	,93050

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia, Confianza

Tabla 288. Resumen del modelo 18.1

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	55,106	3	18,369	21,215	,000 ^a
	Residual	407,807	471	,866		
	Total	462,913	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia, Confianza
b. Variable dependiente: Síntomas psicossomáticos de estrés

Tabla 289. Anova del modelo 18.1

Modelo 18.2

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,229 ^a	,052	,046	,96502

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Confianza

Tabla 290. Resumen del modelo 18.2

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	24,285	3	8,095	8,692	,000 ^a
Residual	438,628	471	,931		
Total	462,913	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Confianza
b. Variable dependiente: Síntomas psicossomáticos de estrés

Tabla 291. Anova del modelo 18.2

Modelo 18.3

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,465 ^a	,217	,208	,87936

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Confianza, Factores organizacionales en seguridad y salud

Tabla 292. Resumen del modelo 18.3

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	100,248	5	20,050	25,928	,000 ^a
Residual	362,665	469	,773		
Total	462,913	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Relaciones interpersonales en el trabajo, Confianza, Factores organizacionales en seguridad y salud
b. Variable dependiente: Síntomas psicossomáticos de estrés

Tabla 293. Anova del modelo 18.3

Modelo 19.1

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,529 ^a	,280	,276	,91474

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia, Cumplimiento del trato

Tabla 294. Resumen del modelo 19.1

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	153,409	3	51,136	61,112	,000 ^a
Residual	394,113	471	,837		
Total	547,522	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia, Cumplimiento del trato
b. Variable dependiente: Agotamiento

Tabla 295. Anova del modelo 19.1

Modelo 19.2

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,450 ^a	,202	,197	,96302

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Cumplimiento del trato

Tabla 296. Resumen del modelo 19.2

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	110,710	3	36,903	39,792	,000 ^a
Residual	436,812	471	,927		
Total	547,522	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Cumplimiento del trato
b. Variable dependiente: Agotamiento

Tabla 297. Anova del modelo 19.2

Modelo 19.3

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,536 ^a	,288	,280	,91191

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Cumplimiento del trato, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud

Tabla 298. Resumen del modelo 19.3

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	157,513	5	31,503	37,883	,000 ^a
Residual	390,009	469	,832		
Total	547,522	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Cumplimiento del trato, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud
b. Variable dependiente: Agotamiento

Tabla 299. Anova del modelo 19.3

Modelo 20.1

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,220 ^a	,048	,042	,91015

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia, Cumplimiento del trato

Tabla 300. Resumen del modelo 20.1

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	19,861	3	6,620	7,992	,000 ^a
Residual	390,165	471	,828		
Total	410,026	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia, Cumplimiento del trato
b. Variable dependiente: Realización personal

Tabla 301. Anova del modelo 20.1

Modelo 20.2

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,159 ^a	,025	,019	,92109

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Cumplimiento del trato

Tabla 302. Resumen del modelo 20.2

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	10,428	3	3,476	4,097	,007 ^a
	Residual	399,598	471	,848		
	Total	410,026	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Cumplimiento del trato
b. Variable dependiente: Realización personal

Tabla 303. Anova del modelo 20.2

Modelo 20.3

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,182 ^a	,033	,023	,91938

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Cumplimiento del trato, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud

Tabla 304. Resumen del modelo 20.3

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	13,598	5	2,720	3,217	,007 ^a
	Residual	396,429	469	,845		
	Total	410,026	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Cumplimiento del trato, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud
b. Variable dependiente: Realización personal

Tabla 305. Anova del modelo 20.3

Modelo 21.1

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,377 ^a	,142	,136	,79250

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia, Cumplimiento del trato

Tabla 306. Resumen del modelo 21.1

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	48,941	3	16,314	25,975	,000 ^a
	Residual	295,817	471	,628		
	Total	344,757	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia, Cumplimiento del trato
b. Variable dependiente: Satisfacción con el ambiente físico

Tabla 307. Anova del modelo 21.1

Modelo 21.2

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,371 ^a	,138	,132	,79442

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Cumplimiento del trato

Tabla 308. Resumen del modelo 21.2

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	47,508	3	15,836	25,092	,000 ^a
	Residual	297,250	471	,631		
	Total	344,757	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Cumplimiento del trato
b. Variable dependiente: Satisfacción con el ambiente físico

Tabla 309. Anova del modelo 21.2

Modelo 21.3

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,423 ^a	,179	,170	,77684

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Cumplimiento del trato, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud

Tabla 310. Resumen del modelo 21.3

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	61,726	5	12,345	20,457	,000 ^a
	Residual	283,032	469	,603		
	Total	344,757	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Cumplimiento del trato, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud
b. Variable dependiente: Satisfacción con el ambiente físico

Tabla 311. Anova del modelo 21.3

Modelo 22.1

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,488 ^a	,238	,233	,82606

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia, Cumplimiento del trato

Tabla 312. Resumen del modelo 22.1

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	100,212	3	33,404	48,953	,000 ^a
	Residual	321,395	471	,682		
	Total	421,608	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia, Cumplimiento del trato
b. Variable dependiente: Satisfacción con la supervisión

Tabla 313. Anova del modelo 22.1

Modelo 22.2

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,583 ^a	,340	,335	,76890

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Cumplimiento del trato

Tabla 314. Resumen del modelo 22.2

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	143,152	3	47,717	80,713	,000 ^a
Residual	278,455	471	,591		
Total	421,608	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Cumplimiento del trato
b. Variable dependiente: Satisfacción con la supervisión

Tabla 315. Anova del modelo 22.2

Modelo 22.3

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,589 ^a	,347	,340	,76611

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Cumplimiento del trato, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud

Tabla 316. Resumen del modelo 22.3

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	146,342	5	29,268	49,868	,000 ^a
Residual	275,265	469	,587		
Total	421,608	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Cumplimiento del trato, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud
b. Variable dependiente: Satisfacción con la supervisión

Tabla 317. Anova del modelo 22.3

Modelo 23.1

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,357 ^a	,127	,122	,92607

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia, Cumplimiento del trato

Tabla 318. Resumen del modelo 23.1

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	58,981	3	19,660	22,925	,000 ^a
	Residual	403,932	471	,858		
	Total	462,913	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Cohesión y uniformidad de valores, Relación trabajo familia, Cumplimiento del trato
b. Variable dependiente: Síntomas psicossomáticos de estrés

Tabla 319. Anova del modelo 23.1

Modelo 23.2

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,254 ^a	,065	,059	,95878

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Cumplimiento del trato

Tabla 320. Resumen del modelo 23.2

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	29,939	3	9,980	10,856	,000 ^a
	Residual	432,974	471	,919		
	Total	462,913	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Dinámica grupal y orientación a la tarea, Factores organizacionales de la dirección y el ministerio, Cumplimiento del trato
b. Variable dependiente: Síntomas psicossomáticos de estrés

Tabla 321. Anova del modelo 23.2

Modelo 23.3

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,471 ^a	,222	,213	,87643

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Cumplimiento del trato, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud

Tabla 322. Resumen del modelo 23.3

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	102,657	5	20,531	26,729	,000 ^a
	Residual	360,256	469	,768		
	Total	462,913	474			

a. Variables predictoras: (Constante), Adecuación persona equipo ambiente, Ambiente físico, Cumplimiento del trato, Relaciones interpersonales en el trabajo, Factores organizacionales en seguridad y salud
b. Variable dependiente: Síntomas psicossomáticos de estrés

Tabla 323. Anova del modelo 23.3