

XIV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXIX Jornadas de Investigación. XVIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. IV Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. IV Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2022.

Exploración longitudinal prepandemia-pandemia desde la perspectiva de la psicología del trabajo. Impacto en los riesgos psicosociales y el contrato psicológico.

Ferrari, Liliana Edith, Córdoba, Esteban Hernán y Batista, Andrea.

Cita:

Ferrari, Liliana Edith, Córdoba, Esteban Hernán y Batista, Andrea (2022). *Exploración longitudinal prepandemia-pandemia desde la perspectiva de la psicología del trabajo. Impacto en los riesgos psicosociales y el contrato psicológico*. XIV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXIX Jornadas de Investigación. XVIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. IV Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. IV Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-084/783>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eoq6/tGH>

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

EXPLORACIÓN LONGITUDINAL PREPANDEMIA-PANDEMIA DESDE LA PERSPECTIVA DE LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO. IMPACTO EN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL CONTRATO PSICOLÓGICO

Ferrari, Liliana Edith; Córdoba, Esteban Hernán; Batista, Andrea
Universidad de Buenos Aires. Facultad de Psicología. Buenos Aires, Argentina.

RESUMEN

Los riesgos psicosociales en el trabajo tienen su génesis en diferentes dimensiones, en particular con la organización y gestión del trabajo, la cultura, la justicia organizacional y el modo en que las mismas impactan en las relaciones, percepciones, expectativas y la salud de los trabajadores. Por lo tanto, emerge la necesidad de indagar acerca de un proceso relacional dentro de las organizaciones denominado contrato psicológico. La aparición de la COVID-19 ha impactado sobre la estructura socioeconómica en su conjunto, así como en la organización del trabajo. La perspectiva de la psicología del trabajo se suma para la comprensión de estas nuevas tendencias y orientaciones. En función de lo expuesto, este trabajo tiene como objetivo analizar las diferencias en el estado del contrato psicológico y los riesgos psicosociales en función de dos momentos: 1) pre-pandemia, y 2) pandemia. Se analizará comparativamente las diferencias significativas y homogeneidades entre ambos momentos mencionados, con enfoque longitudinal, para finalmente avanzar sobre los modos de intervención a partir de esta clase de diagnóstico.

Palabras clave

Psicología del Trabajo - Riesgos psicosociales - Prepandemia/pandemia - Contrato psicológico

ABSTRACT

PREPANDEMIC-PANDEMIC LONGITUDINAL EXPLORATION FROM THE PERSPECTIVE OF WORK PSYCHOLOGY. IMPACT ON PSYCHOSOCIAL RISKS AND THE PSYCHOLOGICAL CONTRACT

Psychosocial risks at work have their genesis in different dimensions, particularly with the organization and management of work, culture, organizational justice and the way in which they impact relationships, perceptions, expectations and the health of workers. Therefore, the need to inquire about a relational process within organizations called the psychological contract emerges. The appearance of COVID-19 has had an impact on the socioeconomic structure as a whole, as well as on the organization of work. The perspective of work psychology adds to

the understanding of these new trends and orientations. Based on the above, this work aims to analyze the differences in the state of the psychological contract and psychosocial risks based on two moments: 1) pre-pandemic, and 2) pandemic. The significant differences and homogeneities between both mentioned moments will be comparatively analyzed, with a longitudinal approach, to finally advance on the modes of intervention based on this kind of diagnosis.

Keywords

Work Psychology - Psychosocial risks - Pre-pandemic/pandemic - Psychological contract

INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales en el trabajo tienen su génesis en diferentes dimensiones, en particular con la organización y gestión del trabajo, la cultura, la justicia organizacional y el modo en que las mismas impactan en las relaciones, percepciones, expectativas y la salud de los trabajadores. Por lo tanto, emerge la necesidad de indagar acerca de un proceso relacional dentro de las organizaciones denominado contrato psicológico.

La exposición de riesgos del trabajo ha tenido durante un período pandémico una particular intensificación. Se trata de la alta exposición que las dimensiones cognitivas, afectivas y sociales, de los trabajadores en pandemia y post-pandemia, han tenido y mantienen con gran variabilidad y dificultades de estabilizar la organización.

Las denominadas competencias laborales genéricas y específicas de los trabajadores bajo el sistema de empleo fueron particularmente demandadas en ciertas actividades que mantuvieron en su carácter esencial la naturaleza asistencial. (Ferrari & Batista, 2022; Ferrari, Batista, Córdoba & Cirami, 2022) Además, este tipo de requerimientos se expresó a partir del debilitamiento de las organizaciones e instituciones, en las que dichos trabajadores se desempeñaban. (Ferrari, Cirami, Córdoba & Batista, 2021) En este sentido, organizaciones e instituciones se mantuvieron, en cierta medida, en una condición de excepción, mientras profesionales y trabajadores afrontaban la

excepcionalidad. Cuando nos referimos a la condición de excepción, nos enfocamos desde la psicología organizacional en el lapso transcurrido durante el 2020-2021, y sus características de “suspensión”, de mecanismos, normativas, procedimientos y procesos que se interrumpieron o alteraron tanto desde el aspecto productivo como desde la perspectiva de las relaciones de trabajo, su modalidad y su dinámica. En paralelo, nos referimos a la excepcionalidad como al *lead production* y su consecuente presión productiva sobre los roles y funciones de las profesiones y actividades esenciales (Ferrari & Cirami (2021). En este sentido, este entre-tiempo con consecuencias tan traumáticas para las personas y para la sociedad se vio desafiado con la capacidad auto-organizativa de distintos grupos de trabajadores. En principio, la COVID-19, y en la época actual post-pandémica, la guerra entre Ucrania y Rusia, han tenido un efecto conmocionante en la estructura económica, el tejido social, y tal como definimos anteriormente, en el fuerte avance sobre nuevos desempeños y competencias en situación de empleo, así como una intensificación de las consecuencias de una larga exposición a situaciones de riesgo psicosocial en escenarios de trabajo. Nuestro abordaje es fruto de una exploración cuanti-cualitativa sostenida en forma longitudinal en prepandemia, pandemia y pospandemia. La perspectiva de la psicología del trabajo se suma para la comprensión de estas nuevas tendencias y orientaciones. Esta ponencia tiene como objetivo identificar y comparar la emergencia de nuevos riesgos psicosociales en el trabajo y las transformaciones consecuentes en la construcción de los contratos psicológicos y en la salud laboral de los trabajadores comparando tendencias en la primera y segunda de las fases mencionadas, dado que la tercera se encuentra aún en recolección y análisis de datos.

La presentación resumirá algunos de los hallazgos resultado de las exploraciones en las siguientes dimensiones correspondientes a las transformaciones en el contrato psicológico en los factores llamados de riesgo psicosocial, a saber: Estado del Contrato, Confianza y Justicia, y en los denominados factores de riesgo psicosociales del trabajo tales como exigencias y ritmo del trabajo, autonomía y control del puesto, apoyo social y forma de liderazgo, seguridad laboral, reconocimiento, entre otros.

Este estudio integra exploraciones de dos proyectos reconocidos y acreditados por dos universidades nacionales:

Universidad de Buenos Aires (UBA). “*Hacia un Modelo Contextual Explicativo de los Riesgos Psicosociales y el Acoso Laboral: Transformaciones de la Cultura Organizacional y del Contrato Psicológico en Contextos de Reforma*”, Proyecto UBACyT 2020-2022. (Ferrari & Filippi, 2018)

Y la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ) “*Post-pandemia y trabajo: nuevos riesgos psicosociales, transformaciones en las culturas y efectos en el contrato psicológico y la salud*”, UNAJ Investiga-ICSyA 2020. (Ferrari, 2020).

Metodología

Este es un estudio cuanti-cualitativo de naturaleza descriptiva e inferencial, y de carácter longitudinal.

Muestra

Se utilizó una muestra no probabilística accidental. La muestra se compone de 2436 trabajadores de CABA y GBA, de los cuales 56% es de género femenino y el 44% masculino, un 27% trabaja en organizaciones públicas, un 70% en organizaciones privadas y un 3% en el tercer sector (media de edad de 32,47, DT= 9,834). Del total de trabajadores, 1456 fueron evaluados en un momento pre-pandemia, mientras que 980 fueron evaluados durante la misma.

Técnicas utilizadas

Los instrumentos utilizados son el Cuestionario del Estado del contrato Psicológico y el Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales (CEFAP), acompañados por un cuestionario socio-demográfico-laboral-organizacional.

Descripción de las técnicas

- Cuestionario de *Evaluación de Factores Psicosociales* (CEFAP) (Ferrari, Filippi, Córdoba, Cebej, Napoli, Trotta, Bordalejo, Furman, 2016) (Ferrari; Filippi; Córdoba; Napoli & Trotta, 2017), también adaptado, modificado y validado en base al cuestionario ISTAS21 (Moncada, Llorens, Kriestensen, 2002) en un proyecto anterior con una muestra de 873 trabajadores de organizaciones públicas de la Argentina. El mismo incluye once dimensiones, con una serie de ítems con formato tipo Likert organizados de acuerdo con un modelo teórico, según el cual éstos cubrirían el espectro de factores psicosociales que contextualizan el trabajo. Todos los factores mostraron una alta consistencia interna, con valores α de Cronbach comprendidos entre .49 (Relación salud-trabajo) y .92 (Apoyo Social y Estima).

- Para la evaluación del *contrato psicológico* se utilizará el cuestionario propuesto y validado por Vauro Desiderio (2013) en población chilena. El mismo está compuesto por 14 ítems y mostró altos niveles de fiabilidad (Alfa de Cronbach: .886) 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 es: 1) Confianza 2) Justicia y 3) Cumplimiento del Contrato. En el marco de los proyectos de investigación acreditados previamente, se realizaron análisis de fiabilidad de la escala con una muestra de 1269 trabajadores argentinos. La subescala de confianza mostró un alfa de Cronbach de .771, la subescala de Justicia de .667, y la subescala de Cumplimiento del Contrato Psicológico de .864. La escala global presentó un alfa de Cronbach de .891. De este modo, se mantienen índices de fiabilidad aceptables para el contexto de trabajadores argentinos.

RESULTADOS

Para comparar entre aquellos trabajadores de grupo pre-pandemia y pandemia se utilizó la *t* de Student para muestras independientes. Nueve de las variables dependientes muestran significaciones de interés, pero con muy moderado tamaño del efecto. Entre las más significativas se presentan las variables referidas al contrato psicológico, a la doble presencia y al apoyo social, presentando puntajes de riesgo más pronunciados en pandemia respecto del grupo pre-pandemia.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Si bien la transformación resulta una nota que caracteriza al mundo del trabajo como una connotación permanente, la situación pandémica instaló un verdadero desafío al sistema económico productivo, a los modos de producir y a las relaciones laborales. El desafío mencionado conmueve las culturas del trabajo de los distintos sistemas nacionales e internacionales, de tal forma que resulta parte de nuestro objetivo investigativo, el centrarnos en las formas en que los trabajadores perciben las culturas de trabajo durante el tiempo de COVID y también, las competencias laborales que se ponen de relieve como exigibles o necesarias en este contexto.

El contrato psicológico constituye un esquema que permite que los trabajadores definan en qué consiste la relación de empleo y provee una guía para la recolección e interpretación de promesas intercambiadas (Olza, 2015). Estas promesas son percepciones subjetivas de lo expresado y su significado, y no una realidad objetiva (De Vos, Buyens, & Schalk, 2005). La mutualidad es un valor profundamente enraizado en la teoría del contrato psicológico, y refiere al intercambio y su relación con la reciprocidad entre las partes para mantener la justicia o equilibrio. El estudio exploró las transformaciones en el contrato psicológico en los factores: Estado del Contrato, Confianza y Justicia. Se observó una fuerte correlación entre los tres factores y también diferencias significativas entre el período prepandemia y pandemia que permiten inferir la retracción de la organización y la tenuación o cancelación de las expectativas que los trabajadores colocan en ellas.

Pueden concebirse a los factores psicosociales como la relación que se establece entre el ambiente laboral y el trabajador, que incluyen:

En el caso del ambiente, a la organización y el proceso de trabajo, las condiciones y la satisfacción asociada a la actividad; y para el trabajador, sus necesidades y competencias, cultura y situación personal por fuera del trabajo (Neffa, 2013).

En el estudio prepandemia-pandemia, se observaron diferencias significativas en los factores de riesgo psicosociales del trabajo: exigencias y ritmo del trabajo, autonomía y control del puesto, apoyo social y forma de liderazgo, seguridad laboral, reconocimiento, entre otros. De este modo se observa en comparación longitudinal que durante la pandemia los cambios en la organización del trabajo que impactan directamente sobre la

cotidianidad de los trabajadores incrementando el riesgo.

En primer lugar, los aspectos referidos al contrato psicológico se encuentran afectados, por lo que hay transformaciones y rupturas en las promesas que sostendrían la mutualidad de expectativas entre trabajador y organización. Por otro lado, en términos de estrés laboral, desde la perspectiva de Karasek (1998), los factores psicosociales incrementarían la tensión puesto que las exigencias y ritmo de trabajo aumentan mientras que la autonomía y el apoyo social disminuyen. Estos últimos funcionarían como factores que moderan el estrés, no obstante, en pandemia se encontraron disminuyendo y, por lo tanto, incrementando riesgo respecto de la salud de los trabajadores.

Otro de los factores analizados es el de doble presencia. En este caso, distintas medidas tomadas a partir de la irrupción de la COVID-19, como por ejemplo la ASPO y la DISPO (medidas de aislamiento social) habilitaron la implementación abrupta del teletrabajo y con ello la transformación del hogar en ambiente laboral. El factor doble presencia es distintivo en el análisis longitudinal, fundamentalmente para el género femenino, aunque también se ha intensificado la afectación para los varones, en la comparación prepandemia-pandemia.

Por otro lado, los hallazgos muestran que la inseguridad ha disminuido. En este caso, la presencia de mecanismos tales como, la doble indemnización y también los diseños planificados del sistema de trabajo normados por la ASPO y la DISPO volvieron menos amenazante la posibilidad de perder el trabajo o de modificar sus condiciones y formas de realización en tiempo de pandemia, en el marco del trabajo formal.

Por último, en relación a las homogeneidades, no se hallaron diferencias estadísticamente significativas en los siguientes factores, no obstante, es pertinente reconocer una disminución en sus medias y tener en cuenta que son factores que aparecen en riesgo desde antes de la pandemia: Motivación laboral, Seguridad Laboral, Sintomatología, Exigencias Psicológicas y Relación Salud-Trabajo.

Aún quedan resultados por analizar y discutir, así como también continuar con la evaluación exhaustiva y longitudinal que puedan aportar información respecto de los comportamientos del mundo del trabajo y las organizaciones frente a los constantes cambios coyunturales, entre los cuales, se añade hoy, la condición geopolítica bélica y su específico impacto en materia de producción y energía.

Comparando la etapa pre-pandémica y pandémica observamos un empeoramiento en los factores del contrato psicológico tales como: Confianza, Cumplimiento del Contrato, y Justicia.

En cuanto a la comparación prepandemia-pandemia de los factores de riesgo psicosocial que hacen a la dinámica de las condiciones y prácticas de trabajo, observamos también procesos de incremento de riesgo y empeoramiento de condiciones laborales. Ha aumentado el factor de Doble Presencia, dando cuenta de la transformación de la organización del trabajo bajo modelos virtuales y/o presenciales a partir del incremento del

riesgo sanitario. A su vez, se ha detectado que el factor de doble presencia ha afectado homogéneamente a ambos géneros.

A su vez, se ha encontrado una disminución en relación al Apoyo social, el trabajo activo, la autonomía y las condiciones laborales, mostrando todos estos aspectos un empeoramiento agudizado por los cambios en la organización y práctica del trabajo en las condiciones de emergencia sanitaria, social y económica. Por otro lado, los hallazgos muestran que la inseguridad ha disminuido. En este caso, la presencia de mecanismos tales como, la doble indemnización y también los diseños planificados del sistema de trabajo normados por la ASPO y la DISPO volvieron menos amenazante la posibilidad de perder el trabajo o de modificar sus condiciones y formas de realización en tiempo de pandemia. Estos aspectos impactaron básicamente sobre el trabajo formal y la percepción de inseguridad, aunque es probable que el trabajo informal haya traído una afectación muy diferente.

Por último, en relación a las homogeneidades, no se hallaron diferencias estadísticamente significativas en los siguientes factores, no obstante, es pertinente reconocer una disminución en sus medias y tener en cuenta que son factores que aparecen en riesgo desde antes de la pandemia: Motivación laboral, Seguridad Laboral, Sintomatología, Exigencias Psicológicas y Relación Salud-Trabajo.

Procesos de intervención sobre los diagnósticos observados

Durante los dos años de pandemia se trabajó en forma virtual con la afectación de roles en distintos espacios, principalmente en la actividad de la docencia, la salud y el poder judicial. El esquema propuesto tenía como objetivo examinar, por una parte, la transformación de roles en actividades virtuales y presenciales, las competencias puestas en juego en las mismas y también, la forma en que se mantenían o transformaban las interacciones y las emociones ligadas al trabajo. En congruencia con lo observado en el análisis cuantitativo, nosotros pudimos observar las siguientes orientaciones:

Los profesionales que trabajaban originalmente en organizaciones muy burocráticas u orientadas a mercado mostraban la mayor cantidad de secuelas tales como aislamiento, desregulación de los ritmos de trabajo y dificultades para protegerse de la carga del puesto.

Sus emociones se habían polarizado en dos tendencias. Para algunos, el retorno a estructuras de naturaleza jerárquica y orientada a mercado era percibido como fuente de preocupación y malestar, ya que se interpretaba que las mismas no estaban preparadas para trabajar con la flexibilidad necesaria y que, lejos de favorecer la cooperación, estarían orientadas a reinstalar estándares anteriores y, hasta a veces, a responsabilizar a los trabajadores por los lapsos vividos con trabajo domiciliario. Un segundo grupo centraba su preocupación en la extensión del trabajo domiciliario y en las consecuencias vividas por experimentar como indiferenciado el espacio “trabajo - no trabajo”, con poca o ninguna capacidad de desarrollar actividades dife-

rentes a la del rol, aunque estas antes habían formado parte de su vida. En este segundo caso, las personas también habían sentido el impacto en toda la organización de su vida cotidiana: insomnio, pérdida y aumento de peso, exacerbación de las distorsiones cognitivas tales como perfeccionismo, catastrofismo, orientación al deber, generalización, entre otras. Expresiones asociadas al estrés tales como desgaste y labilidad emocional, fallas de la memoria y apatía.

Desde una perspectiva organizacional, los sistemas laborales presumían haber mantenido los procesos de coordinación, pero la mayoría de los participantes habían tenido y sufrido la experiencia cotidiana de déficit en la coordinación laboral desde la perspectiva de las acciones e interacciones recíprocas. Lo que afectaba a las personas mayoritariamente era que la coordinación de los trabajos no reconociera las condiciones, capacidades o recursos de la nueva situación de estos trabajadores en pandemia. El segundo aspecto llamativo como fuente de malestar fue que la nueva situación no favoreció modos de cooperación que sí se encontraban en el trabajo presencial.

Los aspectos observados forman parte de una agenda aún no explícita al momento de retomar lo que queramos llamar escenario post-pandémico. La manera en que hagamos lugar a un reconocimiento de los esfuerzos y los efectos que los trabajadores han acumulado es precisamente el terreno en el que veremos emerger nuevas competencias o la agudización de padecimientos y malestares. Hay grandes oportunidades de re-significar lo ocurrido desde las organizaciones, las asociaciones profesionales y gremiales y otros espacios institucionales. Sin embargo, de no hacerlo, la experiencia social de los trabajadores significará este tiempo como nuevas formas de desconocimiento y destrato. Entre ambos escenarios cada organización, institución y colectivo puede optar por la forma en que acompañará lo ocurrido y designará sentido, fortalecimiento, y prácticas productoras de salud.

REFERENCIAS

- Cirami, L. & Ferrari, L.E. (2022) Estudio Cualitativo De Las Estrategias De Afrontamiento: Hacia Un Modelo De Afrontamiento Creativo, Reactivo Y Protectivo. *Ciências Socialmente Aplicáveis: Integrando Saberes e Abrindo Caminhos*. Artemis.
- De Vos, A., Buyens, D., & Schalk, R. (2005) Making sense of a new employment relationship: psychological contract-related information seeking and the role of work values and locus of control. *International Journal of Selection and Assessment*, 13(1), 41-52.
- Ferrari, L., Batista, A.K., Córdoba, E. & Cirami, L. (2022) Discursos, percepciones y agenda de los procesos de reforma laboral y flexibilidad en argentina. Un análisis longitudinal de los procesos interpretativos y las culturas organizacionales (2018-2022). *Ciências Socialmente Aplicáveis: Integrando Saberes e Abrindo Caminhos*. Artemis.

- Ferrari, L. & Batista, A. (2022) Comparando prácticas y significados del trabajo: estudio longitudinal prepandemia-pandemia. La afectación de las culturas organizacionales, el contrato psicológico y las consecuencias en los riesgos psicosociales. En Ponce, M.F. (Compiladora), *Debates actuales en psicología en el trabajo y las organizaciones. Voces diversas para repensar estos tiempos*. Laborde Editor. Rosario, Argentina.
- Ferrari, L., Cirami, L., Córdoba, E. & Batista, A. (2021) Estudio comparativo de la afectación en el contrato psicológico y la cultura organizacional a partir de los factores psicosociales del trabajo en el escenario pre-COVID y COVID. 15° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: "Lxs trabajadorxs, la producción y la reproducción de la vida social en crisis. Cambios y persistencias en un contexto de pandemia". Buenos Aires, Argentina. 2021. Octubre. ISBN: 978-987-47336-0-3. Disponible en: <https://aset.org.ar/mesas-centrales-del-15-congreso-nacional-de-estudios-del-trabajo/>
- Ferrari, L., Cirami, L., & Córdoba, E. (2021) Comparando los factores del contrato psicológico y los de riesgo psicosocial en el mundo del trabajo prepandémico y pandémico. 2do. Congreso internacional de psicología y 9no. Congreso costarricense. Costa Rica, 2021, Noviembre.
- Ferrari, L. & Cirami, L. (2021) Taller de abordaje práctico del trabajo docente en espacios virtuales y sus efectos en la salud mental. 2do. Congreso internacional de psicología y 9no. Congreso costarricense. Costa Rica, 2021, Noviembre.
- Ferrari, L. (2020) Proyecto UNAJ Investiga - ICSyA: *Post-pandemia y trabajo: nuevos riesgos psicosociales, transformaciones en las culturas y efectos en el contrato psicológico y la salud*. Instituto de Ciencias Sociales y Administración. Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ).
- Ferrari, L. & Filippi, G. (2018) Proyecto UBACyT N° 20020130100419BA: *Hacia un Modelo Contextual Explicativo de los Riesgos Psicosociales y el Acoso Laboral: Transformaciones de la Cultura Organizacional y del Contrato Psicológico en Contextos de Reforma.*, Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología-UBA. Período 2018-2022.
- Ferrari, L., Filippi, G. L., Córdoba E., Cebe, M.C., Napoli, M. L., Trotta, M. F., Bordalejo, M. Pia, & Furman, Jennifer P. (2017) *Cuestionario de evaluación de factores psicosociales (CEFAP): estructura y propiedades psicométricas*. XXIII Anuario de investigaciones. Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología, UBA. ISSN 0329-5885 (impresa). ISSN 1851-1686. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369152696006>
- Karasek, R. (1998) Demand/control model: A social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behaviour development. *Encyclopedia of occupational health and safety*.
- Neffa, J. (2013) *Condiciones y medio ambiente de trabajo y su impacto sobre la salud psíquica y mental*. Conferencia Central en XII Jornadas Universitarias de Psicología del Trabajo: "El Rol del Psicólogo en el Fortalecimiento de la Identidad y el Bienestar de los trabajadores". Trabajo y Secretaría de Extensión, Cultura y Bienestar Universitario, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. 6 de julio de 2013.
- Olza, M.I. (2015) *Construcción y reconstrucción del contrato psicológico: El caso de un programa de jóvenes profesionales 2005*. Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires.
- Sepúlveda, F. (2004) El modelo Competing Values Framework (CVF) y el diagnóstico de la cultura organizacional. *Economía y Administración* (63), 7-27.
- Vauro Desiderio, M.R. (2013) *El estado del contrato psicológico y su relación con la calidad de vida laboral en profesionales de la salud de Chile*. Tesis de doctorado en Psicología Social y Antropología de las organizaciones. Universidad de Salamanca.