

LA EMPRESA COMO ESPACIO DE TERAPIA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO

THE COMPANY AS A SPACE FOR WORK THERAPY AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING

Sonia M. Andrade de Noguera¹

Resumen

El presente artículo está fundamentado en una reflexión creativa, analítica y actualizada sobre la empresa como un espacio de terapia laboral y bienestar psicológico donde las relaciones laborales enfatizan el sentido de pertenencia bajo la premisa que los problemas son de todos y las soluciones compartidas. Se destaca que la sociedad actual busca generar ámbitos laborales para una nueva generación de trabajadores. Esta nueva realidad emergente, suele estar marcada por una altísima y latente tecnologización global muy cercana a los diferentes cambios y exigencias que se gestan a nivel laboral. Se presenta una hermenéutica de corte fenomenológico que revela los entretelones de un sentido organizacional garante de las múltiples, y a veces complejas necesidades de cada persona que hacen vida activa en una empresa y crean el clima y la cultura organizacional. Este polifacético espacio, habla de un conjunto nutrido y complejo de intersticios humanos capaces de formar sinergias de acción y grupos tanto formales como informales en donde abunda el contrato psicológico y las relaciones dialógicas. La concepción de la empresa como espacio de terapia laboral y bienestar psicológico, debe adentrarse en los territorios del comportamiento organizacional desde la nueva realidad de la sociedad post COVID. En este contexto, el papel de los trabajadores, cualquiera sea su cargo, se vuelve fundamental para la concreción de objetivos empresariales, creados desde la felicidad compartida, construida como fundamento axiológico y humano de la organización. A la par, la misma sociedad en la voz de diferentes instituciones públicas y privadas, postula una relación psicodinámica entre los trabajadores, y los líderes.

Palabras clave: empresa, personas; terapia laboral, bienestar psicológico; psicología laboral.

¹ Doctora en Ciencias Humanas. Magister en Literatura. Licenciada en Educación. Licenciada en Letras. Profesora de FACES de la Universidad de Los Andes línea de Investigación: Psicología Organizacional. Correo electrónico: soniamolinares1@gmail.com

Abstract

This article is based on a creative, analytical and updated reflection on the company as a space for work therapy and psychological well-being where labor relations emphasize the sense of belonging under the premise that problems belong to everyone and shared solutions. It is emphasized that today's society seeks to generate work environments for a new generation of collaborators. This new emerging reality is usually marked by a very soaring and latent global technology very close to the different changes and demands that are brewing at job level. A phenomenological hermeneutics is presented that reveals the behind the scenes of an organizational scheme that guarantees the multiple, and sometimes complex needs of each person who works in the company and creates the organizational climate and culture. This multifaceted space speaks of a nourished and complex set of human interstices capable of synergistic forms of action and formal and informal groups where the psychological contract and dialogic relationships abound. The company as a space for work therapy and psychological well-being, is get in the territories of organizational behavior from the new reality of post-COVID society. In this context, the role of workers becomes fundamental for the realization of business objectives, created from shared happiness, built as the axiological and human foundation of the organization. At the same time, the same society in the voice of different public and private institutions, postulates a psychodynamic relationship between collaborators and leaders. The proposed reflection is assumed as a complex look, since it investigates the relationship between the employee and the company, starting the current organizational areas must adapt to forms of cognitive feedback and shared well-being strategies. The different ideas presented consider that and nowadays, the vast majority of the people to whom the designation of worker or collaborator is attributed are formal or independent part of an organization. This human and systemic connection configures an entire interactive plot based on a bidirectional influence: people influence the organization and the organization, in turn, influences people. This people-organization relationship is determined by a human and behavioral structure that intertwines a set of symbolic productions where communication, leadership, motivation, teamwork and interdisciplinary training groups abound.

Keywords: company, people; work therapy, psychological well-being; work psychology

Introducción

La sociedad actual se caracteriza por ser la gran plataforma de posturas analíticas diversas y complejas. En este contexto los entornos de trabajo se muestran polifacéticos y sinérgicamente conectados a un conjunto de contratos psicológicos,

incardinados en el día a día de las personas y con énfasis en las relaciones laborales (Rentería y Vesga, 2018). Esta trama también habla de una sociedad que promueve la hiper comunicación y los procesos de globalización a gran escala (UNESCO, 2023).

En un tipo de ambiente cultural como el descrito y que se encuentra cercada por la tecnología y las redes sociales, surge una necesidad psicológica y ontológica esencial, porque las personas esperan ser oídas, respetadas, comprendidas, aceptadas, validadas e incorporadas a un *modus vivendi* social altamente tolerante. En este tipo de sociedad se percibe la búsqueda de una felicidad generadora de satisfacciones concomitantes (Ariza, 2016).

El Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas para la Infancia (sus siglas en inglés: United Nations International Children's Emergency Fund (UNICEF)) considera que asistimos a la generación sin límites, refiriéndose a la población joven que va desde 14 a los 29 años de edad y que constituyen la generación más numerosa de la historia (UNICEF 2020). Como corolario de esta singular apreciación, se establece que la época actual por sus características y formas de expandir la comunicación, es un campo minado por la crisis y la presencia de paradigmas difusos que están renovando las nociones de trabajo, familia y educación de manera acelerada y de forma progresiva.

Todo este entramado social se conecta con el estudio de las emociones, por cuanto las personas están directamente acopladas con lo que sienten, padecen y perciben. Esta tríada existencial habla de un tipo de hermenéutica ontológica vinculada con el sentir anímico de un conglomerado humano que vive en la era de la inteligencia artificial y los grandes avances en el ámbito tecnológico. Desde este panóptico, el protagonismo de las emociones ha pasado a ocupar un espacio significativo en las representaciones sociales y los imaginarios colectivos (Otoya, 2020).

Para entender con detalle el impacto de las emociones en todos los ámbitos de la vida, se presenta la reflexión de García (2019) a propósito del estudio de las emociones y la neurociencia:

Las emociones son parte de nuestra vida cotidiana, urbana, moderna, neoliberal, utilitarista. Sin embargo, durante un tiempo quedaron fuera del mapa de la ciencia. Quienes han observado este resurgimiento del interés por las emociones como objeto de estudio científico refieren que el proyecto de la modernidad suponía la racionalización de la vida (p.40).

Según la apreciación propuesta, se asiste al resurgimiento de un análisis multifactorial de las emociones y la presencia de muchas personas que llegan a creerse los excluidos de la felicidad debido a serias carencias socioculturales asociadas a factores complejos, diversos y difusos a la vez (Delsignore, 2019., Báñez, 2020).

Es de hacer notar que cada persona a lo largo de su vida va creando una suerte de malla emocional y con esta gran esfera de sensaciones, recuerdos, construcciones simbólicas, anhelos y expectativas se gesta un tipo de personalidad asociada tanto a la genética como al componente social. Cuando un trabajador se adentra a un contexto laboral, sus elaboraciones emocionales y su misma personalidad se adhieren al contrato psicológico que implícitamente establece tanto la empresa como los grupos de trabajo. (Pallares, 2016; Shani, J, 2020). Esta simbiosis habla de grupos formales e informales haciendo vida social, laboral y sinérgica es espacios donde interesa tanto la producción como el cumplimiento de determinadas tareas o asignaciones.

Esta doble relación simbiótica de corte laboral, hace que cada trabajador se introduzca al sistema laboral con un cúmulo de experiencias y fortalezas mentales, capaces de modificar el clima y la cultura organizacional. Esta correspondencia sinérgica, permite asimilar nuevas formas de interacción y se produce consciente e inconscientemente una influencia latente y hasta cierto punto decisiva en lo que

respecta al surgimiento de un tipo de contrato psicológico entre el colaborador y la empresa (Pilligua y Arteaga., 2019; Rentería y Vesga., 2018).

Según la apreciación propuesta, se asiste al surgimiento de un análisis multifactorial de las emociones y la presencia de trabajadores con personalidades diferentes y fisonomías que suelen asociarse al llamado Modelo de los Cinco F actores (Costa y McCrae, 1980) y que hoy en día sigue siendo utilizado como soporte para analizar rasgos que caracterizan a los individuos y que les permitían diferenciarse de los demás, siendo agrupados en cinco grandes factores: Apertura a la Experiencia (O), Responsabilidad (C), Extraversión (E), Amabilidad (A) y Neuroticismo (N) (Genise et al; 2020).

Es de hacer notar que cada persona a lo largo de su vida va creando una suerte de malla emocional y con esta gran esfera de sensaciones, recuerdos, construcciones simbólicas, anhelos y expectativas se gesta un tipo de personalidad asociada tanto a la genética como al componente social. (Delsignore, 2019). Cuando los trabajadores se adentran a un contexto laboral, sus elaboraciones emocionales y su misma personalidad se adhieren al contrato psicológico que implícitamente establece tanto la empresa como los grupos de trabajo. (Pallares, 2016; Shani, J, 2020).

La vida personal y su vínculo emocional con el componente laboral

La mujer comienza a sentir los dolores que auguran la llegada de nuevas expectativas, un mundo de sensaciones se abre a su alrededor. Se inicia el trabajo de parto. La alegría de la bienvenida y los espasmos se conjugan en un todo repleto de nuevas expectativas. El ser que ahora debe salir a la superficie mira de reojo un espacio desconocido y atractivo, debe trabajar desde su lenguaje de neonato para entender este sistema de sombras, caricias y motivaciones.

Esta pequeña y valiosa persona llega al mundo de las sensaciones compartidas, esforzándose por obtener el maná que fluye de los pechos de la madre, debe trabajar para obtener el preciado líquido y desde este momento se acopla a la

organización familiar, asume y cambia los esquemas del hogar. Trabaja desde su ingenuidad para elaborar su propia personalidad, barnizada por lo que hereda y lo que aprende de forma dinámica y psicosocial.

Siendo que los seres humanos inician su vida con trabajo y al parecer la finalizan igual, el ámbito laboral, cualquiera que sea, no debe instaurar un contrato en términos de una simple relación de intercambio de bienes tangibles. Antes bien, la empresa ha de estimular la disposición particular de los trabajadores hacia el trabajo, es decir, debe proveer los medios para continuar creciendo como personas integrales y en continuo contacto con otros trabajadores.

Al asumir un determinado trabajo, se establecen redes psico-sociales que contribuyen a la configuración de significados que van más allá de una práctica social e históricamente compartida, que trasciende la satisfacción de necesidades primarias. Dichas funciones apuntan al desarrollo de la persona en diversos aspectos como conocimiento de sí mismo y activación de mecanismos emocionales como empatía, resiliencia y cooperación (Romero, 2017)

Una de las grandes interrogantes de la vida de cada ser humano, cuando aún se vive en el estadio de la infancia, está contenida en la siguiente incógnita ¿qué seré cuando sea grande? Esta incógnita signa proféticamente las diferentes proyecciones mentales que cada persona se plantea a lo largo del tiempo, dando lugar a inquietudes complejas asociadas a la participación protagónica en un determinado orden social y laboral.

Antes de aclarar el día, miles y miles de personas ya han salido de sus hogares para iniciar su jornada laboral. Unos salen más temprano que otros, pero todos tienen como trasfondo el desarrollo de alguna actividad que les permita desplegar sus talentos, habilidades, conocimientos, expectativas y cualquier producto que otra persona requiera o que la sociedad necesite para dar curso a las diferentes instituciones.

El trabajo entendido como accionar laboral es para muchas personas, el oxígeno que sostiene la vida misma y sus entretelones humanos (Ramírez., 2019). Para Siqueira (2022), “el trabajo ocupa un lugar central en la vida cotidiana. Es centro de preocupaciones e inversiones individuales y colectivas; es fuente de ingresos, estructura nuestro calendario, es mecanismo de integración social” (p.1). Este señalamiento ratifica y le brinda un rango de valor ampliado al hecho de que el desempeño de una determinada actividad laboral, es el puente para la consolidación de competencias emocionales que impactan positivamente, la vida de las personas, dignificando su propia existencia y la de otras personas.

El trabajo es y ha sido el gran asidero de las personas para ampliar sus propios esquemas comunicativos, actitudinales y procedimentales, estos tres componentes activan una serie de valoraciones sobre lo que es la percepción en equipo y la manifestación de interacciones significativas a nivel económico, emocional y vocacional. Todo este intercambio de experiencias y creencias se convierten en grandes redes experienciales, capaces de ir gestando aprendizajes a partir de la toma de decisiones y la dinámica propias de cada organización.

Estas redes de intercambio y negociación presentan dos manifestaciones diferentes. Una primera habla de transacciones in situ, presenciales y con la característica especial de la comunicación cara a cara. Se trata de un espacio de interacciones de piel, donde las personas van gestando transacciones de diversa índole, con la presencia siempre protagónica de un pago o remuneración física: contante y sonante.

Este espacio o cielo atmosférico visible, da lugar a negociaciones latentes y de fácil visualización. Como estrategia de intercambio se erige como el dispositivo comercial más usado por miles y miles de trabajadores, emprendedores y empresarios. Tiene como característica principal la presencia física de varias personas, y la compensación de un bien o servicio. Todo este proceso viene dado por relaciones fenomenológicas que no ameritan de una interpretación profunda del acto mismo,

antes bien se sostienen en la reflexión ingenua y valorativa, por esta razón el intercambio suele darse de manera muy natural.

La otra cara de la moneda habla de transacciones intangibles, altamente volátiles, difusas y en continua ebullición. Este proceso tiene como común denominador el intercambio desde la nube, la gestión de transacciones digitales, el posicionamiento del marketing digital, la activación de nuevas tendencias en mercado remoto o virtual. Estamos en presencia de un espacio interactivo, con una fuerte presencia en el ámbito laboral y que marca la vida económica de quienes vivimos en sociedad post COVID (Bayón-Pérez y Arenas 2020)

Vale la pena expresar que, en un futuro próximo, no muy lejano, este nuevo espacio de relaciones remotas, tome el control de ciertos trabajos y que las personas comiencen a reajustar la estructura laboral tradicional, migrando progresivamente hacia otras formas de intercambio de bienes y servicios. Cabe destacar que esta proyección apela a una demanda de cualificaciones complejas y especializadas.

Díaz (2022) destaca una evidencia fundamental cuando refiere que, “el estudio de Perspectivas LATAM 2022 señala que los perfiles de tecnología más demandados para el 2022 serán los puestos relacionados al Business Intelligence con un 54.2%, seguido de un 49.7% Ciberseguridad y 44.4% en Big data; entre otros similares” (p.1).

En este mega espacio de posibilidades compartidas, el tema de la búsqueda del sentido laboral, desde la mirada de las emociones latentes, requiere de una postura analítica amplia y a su vez detallada, por medio de la cual se actualicen aspectos que son parte de la vida y la cotidianidad de millones de personas consideradas como un activo invaluable, dignificado por la misma naturaleza humana. Ante este señalamiento es pertinente recordar que todos somos iguales y merecemos el mismo trato, consideración y valoración de las capacidades personales.

En este contexto de valoraciones axiológicas, una sociedad realmente justa y equitativa debe propender, por medio de sus intermediarios laborales, públicos y

privados, a la construcción de ámbitos laborales integrales y flexibles. Espacios en donde se permita a los trabajadores un marco de acción amplio, y una influencia intencionada acoplada a la misión y visión de la organización.

Surge una inquietud de sentido, que da lugar a tres aspectos inherentes a la búsqueda del bienestar laboral, desde la mirada emocional y psicológica de los trabajadores. Estos constructos se interceptan en un plano de representaciones sociales, por medio de las cuales se elaboran interpretaciones de sentido común, e imaginarios asociados a la satisfacción en el trabajo y por el trabajo.

Buscando respuestas sobre el sentido laboral en tiempos de cambio

El cambio y las nuevas sujeciones tecnológicas y económicas, rubrican la vida social de todo el planeta tierra con las subsecuentes diferencias culturales propias de cada región. La cultura de lo instantáneo y la satisfacción de necesidades físicas, económicas y emocionales, dan lugar a nuevas formas de percepción del sentido laboral. Considera Sierra et al (2020) una idea fundamental:

No es nuevo que las organizaciones sean estudiadas por la psicología debido a su relevancia en el funcionamiento y el bienestar de los individuos. Entre otras variables, se ha investigado la cultura organizacional y sus dimensiones asociadas al sistema de creencias, normas, tradiciones y costumbres que los miembros de una organización han construido y que rigen su comportamiento, encontrándose que este fenómeno influye sobre la productividad y la satisfacción laboral (p.464).

Hoy en día los entornos de trabajo cuentan, con el protagonismo de cuatro generaciones diferentes: baby boomers (1946-1964), generación X (1965-1979), Millennials (1980-1996) y centennials (siglo XXI), cada uno de estos estratos generacionales tiene un lugar importante en los espacios laborales, y debe asumir retos que de una forma u otra definen su margen de impacto y de permanencia (Moncayo, 2018).

Los diferentes cambios y transformaciones van de la mano con nuevas expectativas laborales, educativas y sociales. Toda esta dinámica de adaptación, tiene como finalidad impulsar ajustes a corto y mediano plazo, partiendo de la premisa de obtener un espacio de éxito en el mundo laboral.

Esta realidad requiere de un sustento emocional, técnico y procedimental, por medio del cual cada persona, según sus propias competencias, capacidades y aptitudes ofrece un determinado servicio, y se repliega a procesos de producción social, en donde predomina la idea de un bienestar intencional. En este contexto, la sociedad actual muestra una proliferación permanente de microempresas, que contienen en su cimiento la idea de emprendimientos creativos y personas felices.

Un aspecto positivo de esta tendencia, es que las nuevas generaciones tienden a mostrar facetas innovadoras en lo que respecta a la idea de trabajo. Todo este andamio de opciones comunicativas, van de la mano con el surgimiento de nuevas tecnologías y de la influencia de los diferentes medios, que permiten acceder a los avatares sociales, manifiestos en un ecosistema interactivo altamente digital, virtual y remoto.

En este contexto, la idea de trabajo se apoya en un proceso histórico distinto al tradicional, ya que la nueva visión postpandemia comienza a mostrar la injerencia de nuevas formas laborales, donde impera la influencia tecnológica de la inteligencia artificial y la postura de una sociedad congestionada por las tendencias digitales manifiestas en servicios profesionales versión on line que cubren cualquier especialidad profesional de asesorías virtuales, apoyo educativo de cualquier índole, servicios freelance y transacciones de todo tipo por la vía remota (Benhamou, 2022).

Estas ideas van de la mano con una tendencia laboral compleja y tecnológica, que valora el esfuerzo creativo, el autoconocimiento de las nuevas tendencias digitales, la formación especializada y el sentido de liderazgo transformacional. Todo esto supone un ambiente laboral donde se activan servicios diversos, asociados a

fundamentos éticos, en donde se promueva la valoración del trabajo como esfuerzo creativo que favorece el crecimiento personal y ciudadano, porque permite a los trabajadores, sentir la satisfacción del logro de metas personales y sociales, y de ser parte integral de un bienestar grupal.

Se asiste a un territorio minado por aspectos simbólicos muy cercanos a la psicología social; según Rodríguez (2015) esta ciencia pertenece a la historia contemporánea, y en este contexto la felicidad, es una construcción simbólica de naturaleza ético-teleológica. Como componente asociado a las intenciones, refleja lo bueno y lo deseable para la vida humana, siendo construida polisémicamente a lo largo del devenir histórico y filosófico.

Este entramado habla de nuevos entornos laborales dinámicos y flexibles, caracterizados por la supervivencia latente y la búsqueda de nuevos espacios de impacto desde la mirada del know-how (saber cómo). Este saber es el detonante de nuevas oportunidades de intercambio desde la visión ganar-ganar, en medio de un territorio social donde todas las personas negocian y forman parte de transacciones subrepticias, pero con un fuerte impacto en la burbuja laboral.

Según Sánchez y García (2017) “los empleados también esperan como mínimo que la organización les proporcione una paga equitativa, condiciones seguras de trabajo y un trato justo” (p.161). Esta conjunción de necesidades, habla de la empresa como espacio de terapia laboral y bienestar psicológico, capaz de abonar espacios de diálogo, empatía, inteligencia emocional y resiliencia en el personal.

Comentario final

Hoy en día las empresas deben propiciar el bienestar laboral, como práctica cotidiana y estratégica. Se requiere entonces de un proyecto laboral interno que fortalezca el sentido de pertenencia desde el protagonismo compartido. Se habla de empresas como centros de aprendizaje intencional, es decir, de ámbitos laborales que promuevan en el colaborador el sentido colaborativo de las relaciones,

formando unos imaginarios de ética proactiva y gestando grupos de alto desempeño con líderes empáticos, creativos y situacionales.

Referencias

Alves, Renata. (2022). La importancia del trabajo en la transición hacia la vida adulta. https://desidades.ufrj.br/es/featured_topic/la-importancia-del-trabajo-en-la-transicion-hacia-la-vida-adulta/.io

Ariza, Marina. (2016). Emociones, afectos y sociología. Diálogos desde la investigación social y la interdisciplina, editado por Marina Ariza. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México. <http://mexicanadesociologia.unam.mx/index.php/v79n4/256-v79n4-r3>

Bayón-Pérez, Jesika y Zerbi, Anna. (2020). El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad actual. Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo. 8 (3) https://www.researchgate.net/publication/352285320_El_teletrabajo_avances_y_retos_dentro

Benhamou, Salima. (2022). La transformación del trabajo y el empleo en la era de la inteligencia artificial. Análisis, ejemplos e interrogantes. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47985/1/S2200188_es.pdf

Bárez, Francisco. (2020). Emoción y Exclusión Social. Una relación al descubierto. Tesis de Grado. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=283372>

Bericat, Eduardo. (2019). Excluidos de la felicidad. La estratificación social del bienestar emocional en España. Revista Española de Sociología. Monográfico. 310 (1), 402-406. https://www.researchgate.net/publication/333709548_Excluidos_de_la_felicida

Díaz, Gianina. (2022). ¿Conoces las tendencias de empleabilidad del 2022? <https://pqs.pe/actualidad/conoces-las-tendencias-de-empleabilidad-del-2022/>.

García, Adriana. (2019). Neurociencia de las emociones: la sociedad vista desde el individuo. Una aproximación a la vinculación sociología-neurociencia. Sociológica (México), 34 (96), 39-71.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-173201900010.

Genise, Gabriel., Ungaretti, Joaquin. y Etchezahar, Edgardo. (2020). El Inventario de los Cinco Grandes Factores de Personalidad en el contexto argentino: puesta a prueba de los factores de orden superior Diversitas: Perspectivas en Psicología, 16(2), 325-340. doi: <https://doi.org/10.15332/22563067.6298>

Jiménez, Devinso., Ortiz, Miryan., Monsalve, Martha y Gómez, Melchor. (2020). "Felicidad" asociada al bienestar laboral: categorización de variables. "Felicidad" asociada al bienestar laboral: categorización de variables. Revista Venezolana de Gerencia, 25 (90), 462-476.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29063559004/html/>.

Moncayo, Mario. (2018). Análisis de generaciones y o millenials, z o actuales y frontera de estudio en el comportamiento del uso de las redes sociales. Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana. 1-11.
<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/03/analisis-generaciones-actuales.html>.

Pilligua, Cristhian y Arteaga, Flor. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 15 (28), 234-256.
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>

Ramírez, Carolina., García, Juan y García, Julio. (2019). La felicidad en el trabajo: validación de una escala de medida. Revista de Administración de Empresas. 59 (59), 327-340. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020190503>.

Rentería, E y Vesga, J. (2018). Los niveles de actuación en las relaciones de trabajo y la formación de contratos psicológicos. Diversitas: Perspectivas en Psicología. 15 (1), 131-144. <https://www.redalyc.org/journal/679/67958346004/html/>

Rodríguez, M. (2015). Representación social de la noción de felicidad en estudiantes y profesionales de educación y salud de Chile e Italia. *Universitas Psychologica*, 14 (1), 271-286. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy13-5.rsnf>

Romero, Martha. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde el Caribe*, 34 (2), 120-138. <https://www.redalyc.org/journal/213/21356011003/html/>

Sánchez, Magda y García, María. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*. 22 (2). 160-166. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>

Shani, Jay. (2020). What Is a Psychological Contract: Types with Examples. <https://www.aihr.com/blog/psychological-contract/>

Otoya, Margarita. (2020). Historia de las emociones y los sentimientos: aprendizajes y preguntas desde América Latina. *Historia Crítica*, (78), 9-23. <https://doi.org/10.7440/histcrit78.2020.02>

Pallarès, Sara, & Selva, Clara. (2016). La gestión del contrato psicológico en una empresa multinacional de alimentos española. *Psicoperspectivas*, 15(2), 40-52. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol15-Issue2-fulltext-685>