

"Revista Virtual Universidad Católica del Norte". No. 33, (mayo-agosto de 2011, Colombia), acceso: [<http://revistavirtual.ucn.edu.co/>], ISSN 0124-5821 - Indexada Publindex-Colciencias (B), Latindex, EBSCO Information Services, Redalyc, Dialnet, DOAJ, Actualidad Iberoamericana, Índice de Revistas de Educación Superior e Investigación Educativa (IRESIE) de la Universidad Autónoma de México. [pp. 101 – 116]

## **Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional<sup>1</sup>**

## **Influence du type de contrat sur la qualité de vie au travail : manifestations du capitalisme organisationnel**

## **Influence of the Type of Contracting on the Quality of Working Life: Signs of the Organizational Capitalism**

### **Ana Fernanda Uribe-Rodríguez**

Doctora en Psicología Clínica y de la Salud, Universidad de Granada-España  
Profesora Asociada y Directora de la Facultad de Psicología de la Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga  
Grupo de Investigación, Productividad y Competitividad de la Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga.  
Correo: ana.uribe@gmail.com ; anafernanda.uribe@upb.edu.co

### **Johanna Garrido-Pinzón**

Psicóloga  
Especialista en Planeación, Gestión y Control del Desarrollo Social.  
Grupos de Investigaciones:  
Trabalho no contexto atual: estudos críticos em Psicologia Social da Pontificia Universidade Católica de Campinas, Brasil  
Productividad y Competitividad de la Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga  
Correo: Johannagarrido28@gmail.com

### **Ana María Rodríguez**

Psicóloga, Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga.  
Grupo de Investigación, Productividad y Competitividad de la Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga.  
Correo: ana.rodriguez@upb.edu.co

---

<sup>1</sup> *El capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial. Resultados Santander, Colombia.* Proyecto financiado por la Dirección General de Investigación -DGI- de la Universidad Pontificia Bolivariana, código 062-11-08-3100. Línea de investigación en Desarrollo Organizacional del Grupo de Productividad y Competitividad. (2009-2010).

"Revista Virtual Universidad Católica del Norte". No. 33, (mayo-agosto de 2011, Colombia), acceso: [<http://revistavirtual.ucn.edu.co/>], ISSN 0124-5821 - Indexada Publindex-Colciencias (B), Latindex, EBSCO Information Services, Redalyc, Dialnet, DOAJ, Actualidad Iberoamericana, Índice de Revistas de Educación Superior e Investigación Educativa (IRESIE) de la Universidad Autónoma de México. [pp. 101 – 116]

**Tipo de artículo:** Investigación científica y tecnológica.  
**Recepción:** 2011-04-11  
**Revisión:** 2011-05-09  
**Aprobación:** 2011-05-16

---

## Contenido

1. Introducción
2. Metodología
3. Resultados
4. Discusión
5. Conclusiones
6. Lista de referencias

### Resumen

La presente investigación pretende analizar la influencia que tiene el tipo de contratación en la calidad de vida laboral, atendiendo en especial, a los factores de riesgo psicosociales generados por las diferentes modalidades contractuales en funcionarios santandereanos. Se realizó un estudio exploratorio de tipo descriptivo a 221 trabajadores pertenecientes a diferentes instituciones santandereanas. La información se recogió mediante la aplicación del *Cuestionario de Calidad de Vida Laboral*. Los resultados muestran diferencias significativas entre el tipo de contratación y las escalas condiciones de trabajo (CT), clima social de trabajo (CST), política organizativa (PO) y efectos colaterales del trabajo (ECT). Como conclusión se identifican mejores condiciones de trabajo, mejor clima social del trabajo, menos efectos colaterales para el contrato estable y condiciones de trabajo menos favorables para el contrato a término fijo, además de una mayor influencia de la política organizativa en los trabajadores con contrato temporal.

### Palabras clave

Calidad de vida laboral, Capitalismo organizacional, Riesgo psicosocial, Tipo de contratación.

### Abstract

This research analyzes the influence of the type of employment contract on the quality of working life; it is particularly centered on psychosocial risk factors generated from the different contract types of Santander (Colombia) employees. We performed a descriptive-exploratory study of 221 workers belonging to different institutions of Santander. The

"Revista Virtual Universidad Católica del Norte". No. 33, (mayo-agosto de 2011, Colombia), acceso: [<http://revistavirtual.ucn.edu.co/>], ISSN 0124-5821 - Indexada Publindex-Colciencias (B), Latindex, EBSCO Information Services, Redalyc, Dialnet, DOAJ, Actualidad Iberoamericana, Índice de Revistas de Educación Superior e Investigación Educativa (IRESIE) de la Universidad Autónoma de México. [pp. 101 – 116]

information was collected by applying the questionnaire *Calidad de Vida Laboral*. The results show significant differences between contract types and the scales: working conditions (WC), social work environment (SWE), organizational politics (OP) and collateral effects of work (CEW). As a conclusion, we identify better work conditions and social work environment, fewer collateral effects on workers with stable contract than for those having fixed-term contract; also we have found a greater influence of the organizational policy on workers with temporal contract.

### **Keywords**

Quality of working life, Type of contracting, Psycho-social risk and Organizational capitalism.

### **Résumé**

Le propos de cette recherche est d'analyser l'influence qui a le type de contrat sur la qualité de vie au travail, en s'occupant des facteurs de risque psychosociaux que sont causés par les différentes modalités du contrats des fonctionnaires de Santander (Colombie). On a réalisé une étude exploratoire de type descriptif avec 221 travailleurs des différentes institutions de Santander. L'information a été réunie au moyen de l'application de l'enquête de « Qualité de vie du travail ». Les résultats nous montrent des différences significatives entre les types de contrats et les échelles : conditions de travail (CT), climat social du travail (CST), politique organisationnel (PO) et effets collatéraux du travail (ECT). En guise de conclusion on identifie meilleurs conditions du travail, un meilleur climat social du travail, moins effets collatéraux pour le contrat stable et conditions de travail moins favorables pour le contrat à terme fixe, en plus de une influence plus grande de la politique organisationnel dans les travailleurs qui ont des contrats temporaires.

### **Mots-clés**

Qualité de vie au travail, Type de contrat, Risque psychosocial et Capitalisme organisationnel.

## **1. Introducción**

La historia de la humanidad ha estado influida por circunstancias específicas que marcan la diferencia entre un periodo y otro. Durante el siglo XXI el fenómeno de la globalización se ha desarrollado trayendo consigo marcadas consecuencias a nivel económico, social, político, cultural y tecnológico, los cuales han dado lugar a un mundo más tecnificado, mercantilista y competitivo. Es este el contexto actual donde el ser humano y las instituciones han tenido que adoptar diversas estrategias para abordar dicho fenómeno, intentado alcanzar permanentemente

"Revista Virtual Universidad Católica del Norte". No. 33, (mayo-agosto de 2011, Colombia), acceso: [<http://revistavirtual.ucn.edu.co/>], ISSN 0124-5821 - Indexada Publindex-Colciencias (B), Latindex, EBSCO Information Services, Redalyc, Dialnet, DOAJ, Actualidad Iberoamericana, Índice de Revistas de Educación Superior e Investigación Educativa (IRESIE) de la Universidad Autónoma de México. [pp. 101 – 116]

una adaptación a las condiciones cambiantes del mercado (Antunes & Alves, 2004; Barattini, 2009; Blanch, 2003, 2008b; Bourdieu, 2000; Espinosa & Morris, 2002; Useche, 2002).

El trabajo es una actividad indispensable para el ser humano, constituye la principal fuente de ingresos para la mayoría de las personas, facilita la consolidación del desarrollo personal y profesional del trabajador y también su supervivencia socioeconómica (Castillo, 2006). El trabajo también, indudablemente, ha sufrido constantes mudanzas a lo largo del tiempo, especialmente durante los últimos años. Éstos cambios refieren principalmente a la incorporación de nuevas tecnologías de la información y la comunicación al mundo laboral, nuevas formas de organización del trabajo, cambios en los sistemas de producción, el desarrollo de la globalización económica y social, alteraciones que han ido transformando la realidad laboral, social e individual de los trabajadores (Antunes, 1995, 2005; Antunes & Alves, 2004; Bauman, 1999; Beck, 2002; Bernardo, 2009; Blanch, 2003, 2008b; Castells, 2000; Espinosa & Morris, 2002; Peiró & Prieto, 1996; Recio, 1997; Sennet, 2000, 2001, 2006).

Dadas las condiciones anteriormente mencionadas, las instituciones en su afán de ser competitivas frente a un mercado que va cambiando aceleradamente, están obligadas a desarrollar estrategias de adaptación como opciones para garantizar su permanencia en el mercado y la evolución en el mismo. En este sentido, las instituciones han tenido que establecer ciertos cambios relacionados con las condiciones laborales, algunos de estos refieren al uso masivo de equipamientos tecnológicos, flexibilidad del horario laboral, incremento de la actividad mental y cambios en la naturaleza de las tareas (Peiró & Prieto, 1996; Jiménez, 2007; Castillo, 2006), los cuales han dado lugar a la aparición de nuevos problemas para la salud y bienestar de los empleados afectando significativamente su calidad de vida en el entorno laboral (Barrios Casas, & Paravic Kliin, 2006).

La calidad de vida laboral se puede entender como la percepción que tienen los empleados de la organización de las condiciones del trabajo, del ambiente laboral y de la sinergia entre la vida laboral, personal y familiar (Espinosa & Morris, 2002). Según, De la Poza y Prior (1988) citados por González, Peiró y Bravo (1996), la calidad de vida laboral "da cuenta de la forma en que se produce la experiencia laboral tanto en sus condiciones objetivas (seguridad, higiene salario, etc.) como en sus condiciones subjetivas (la forma como vive el trabajador)" (p.162). Dadas las condiciones la calidad de vida laboral refiere a un concepto multidimensional que requiere la integración de los aspectos objetivos y subjetivos con el propósito de obtener un conocimiento no sesgado de la situación real de trabajo que podría

"Revista Virtual Universidad Católica del Norte". No. 33, (mayo-agosto de 2011, Colombia), acceso: [<http://revistavirtual.ucn.edu.co/>], ISSN 0124-5821 - Indexada Publindex-Colciencias (B), Latindex, EBSCO Information Services, Redalyc, Dialnet, DOAJ, Actualidad Iberoamericana, Índice de Revistas de Educación Superior e Investigación Educativa (IRESIE) de la Universidad Autónoma de México. [pp. 101 – 116]

derivarse de la consideración de estos aspectos por separado (Peiró & Prieto, 1996; Espinosa & Morris, 2002).

Según Segurado y Agulló (2002) la calidad de vida laboral depende de todos aquellos elementos que constituyen el medio ambiente de trabajo; por tanto, depende de la naturaleza de las características de las condiciones de trabajo, de la dimensión subjetiva, que es el conjunto de percepciones y de experiencias laborales que de manera individual y colectiva originan realidades características dentro de un mismo contexto organizacional. Es así como la calidad de vida en el trabajo representa un elemento constitutivo para toda institución, en la medida en que existe una adecuada relación entre la satisfacción de los trabajadores con las labores realizadas, de esta forma su calidad de vida será superior (Peiró & Prieto, 1996). Ahora bien, la valoración de la calidad de vida laboral que se ofrece al interior de una institución, está sujeta a los trabajadores de la misma, quienes son los que determinan a partir de sus propias experiencias, la calidad de ese estado (Peiró & Prieto, 1996; Espinosa & Morris, 2002).

En la actualidad las condiciones laborales no ofrecen suficientes beneficios a los trabajadores a cambio de los servicios prestados por ellos, por el contrario, son las instituciones las que reciben un mayor beneficio de sus trabajadores (Bernardo, 2009). Peiró y Prieto (1996) afirman que la realidad laboral está impregnada de incertidumbre, inestabilidad e injusticia, ya que las condiciones actuales de trabajo presentan suficientes privaciones que distan de un cubrimiento básico de las necesidades de los trabajadores, como: seguridad, estabilidad, protección, bienestar y proyección. Según Blanch (2008b) este desarrollo del entorno organizacional es creado como un marco de referencia que propicia la flexibilización organizacional del trabajo dando como resultado la implantación del capitalismo organizacional, es decir, el establecimiento del paradigma empresarial en instituciones que ofrecen servicios de carácter social. Su referencia es sustentada por las mudanzas del contexto socioeconómico, esto es, por el incremento de beneficios, por la generación constante de la productividad y por la mercantilización de todos los servicios de naturaleza social del mercado.

Estas actuales formas de organización del trabajo permeadas por nuevos modelos de desarrollo laboral que impone el trabajo individualizado y sectorizado, cambios en los modos de empleo, llevados a la subcontratación y al trabajo temporal; nuevas normas en el horario laboral de acuerdo a su fuerte demanda socioeconómica, dan lugar a una recreación de las formas de concepción del trabajo y de la actividad laboral (Antunes, 1995, 2005; Antunes & Alves, 2004; Bauman, 1999, 2006; Beck, 2002; Bernardo, 2009; Blanch, 2003, 2008b; Castells, 2000; Recio, 1997; Sennet, 2000, 2001, 2006).

"Revista Virtual Universidad Católica del Norte". No. 33, (mayo-agosto de 2011, Colombia), acceso: [<http://revistavirtual.ucn.edu.co/>], ISSN 0124-5821 - Indexada Publindex-Colciencias (B), Latindex, EBSCO Information Services, Redalyc, Dialnet, DOAJ, Actualidad Iberoamericana, Índice de Revistas de Educación Superior e Investigación Educativa (IRESIE) de la Universidad Autónoma de México. [pp. 101 – 116]

Las instituciones han aumentado las cargas laborales de sus trabajadores, modificando sus relaciones contractuales como estrategias para mantenerse dentro del mercado actual (Blanch, 2008b). Asimismo, es preciso señalar los planteamientos de Peiró y Prieto (1996) quienes estiman que hay una transición de la sociedad del empleo hacia la sociedad del subempleo, o de la sociedad del salario a la sociedad del subsalario. Trillo (2009) afirma que anteriormente la sociedad del empleo estaba constituida por la duración de la relación contractual de tipo indefinido, la jornada a tiempo completo, la subordinación del sujeto, la remuneración acordada y las prestaciones sociales totales; reconfigurándose a otra caracterizada por condiciones precarias para los trabajadores, determinadas por formas de trabajo atípicas en las que se distingue el ingreso masivo al mercado laboral de jóvenes y mujeres, la flexibilidad laboral y la abolición de los tipos de contratación estables, dando paso a los inestables. Estos son algunos de los aspectos que han dado lugar a la precariedad del mercado de trabajo, puesto que no refieren a beneficiar las condiciones objetivas del mismo, por el contrario las menoscaban, logrando un detrimento que genera, entre otras consecuencias, inestabilidad contractual y baja remuneración por el trabajo realizado, afectando indistintamente a trabajadores en diversas condiciones (Blanch, 2008b; Martins, 2006; Recio, 1997).

Blanch (2003) define el subempleo como una situación donde la persona desempeña una función laboral de nivel inferior al de su categoría profesional socialmente reconocida; y/o bien en un régimen de dedicación (media jornada, contrato temporal) de menor duración que la deseada; y/o bajo unas condiciones contractuales de menor calidad que la que caracteriza la norma socialmente establecida; y/o a cambio de un salario inferior a la calidad de su trabajo y al que podría percibir en circunstancias normales del mercado laboral. Todos y cada uno de los elementos del trabajo representan aspectos constitutivos en la satisfacción del trabajador. Es por esto que se deben considerar los procesos de remuneración y contratación como factores fundamentales que influyen directamente en la calidad de vida laboral.

Teniendo en cuenta por una parte que, los riesgos de carácter psicosocial han evolucionado de acuerdo a los aspectos cambiantes del mundo actual, encaminados claramente por la globalización, tal como se ha expuesto anteriormente y, por otra, que el propósito de toda institución es buscar y proteger la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a su entorno laboral y permitiendo el mejoramiento constante de su calidad de vida en el trabajo; hoy día se desarrollan estudios que tienen como objetivo favorecer condiciones deseables de trabajo, a fin de estimar igualmente, la atención de las

"Revista Virtual Universidad Católica del Norte". No. 33, (mayo-agosto de 2011, Colombia), acceso: [<http://revistavirtual.ucn.edu.co/>], ISSN 0124-5821 - Indexada Publindex-Colciencias (B), Latindex, EBSCO Information Services, Redalyc, Dialnet, DOAJ, Actualidad Iberoamericana, Índice de Revistas de Educación Superior e Investigación Educativa (IRESIE) de la Universidad Autónoma de México. [pp. 101 – 116]

necesidades de los trabajadores orientadas a la disminución de factores de riesgo psicosociales. Estos generalmente se definen como las condiciones en las que se desenvuelve el individuo cuando se relaciona con el medio, las cuales tienen la potencialidad de provocar deterioro para la salud del individuo (Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe & Mejía, 2009; Peiró, 2004).

Son estas las razones que sustentan la pertinencia de llevar a cabo en esta investigación, un análisis de la influencia que tiene el tipo de contratación en la calidad de vida laboral, centrándose particularmente en los factores de riesgo psicosociales generados por las diversas modalidades contractuales establecidas en la actualidad, las cuales se reflejan como manifestaciones del capitalismo organizacional. Gracias a este cuestionamiento sería posible adquirir un nivel de comprensión necesario para descubrir los lineamientos esenciales que visibilizan, en nuestro contexto, la influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral.

## **2. Metodología**

### **Diseño**

El estudio corresponde a un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo transversal.

### **Población y muestra**

La población del estudio está compuesta por el conjunto de los trabajadores de instituciones santandereanas. Los criterios de inclusión definidos para la muestra fueron: empleados de instituciones públicas y privadas, funcionarios con contrato de trabajo temporal, fijo o indefinido y de género masculino o femenino.

La muestra estuvo conformada por 221 funcionarios de instituciones de salud (63.3%), de educación superior (9.5%) y entidades gubernamentales (27.1). La media de edad es de 39.35 y una desviación estándar de 10.8 años. La distribución de la muestra por sexo corresponde a un 26.7% al sexo masculino y un 73.3% al sexo femenino. Con una antigüedad en la institución de 7.3 años.

### **Instrumento**

Para la medición se aplicó el Cuestionario de Calidad de vida Laboral, diseñado y validado por Blanch (2008a), el instrumento consta de dos partes: la primera está conformada por 14 escalas numéricas: condiciones de trabajo (CT), clima social de trabajo (CST), política organizativa (PO), satisfacción con la organización (SO), adaptación a la organización (AO), ideología gerencialista (IG), bienestar laboral

"Revista Virtual Universidad Católica del Norte". No. 33, (mayo-agosto de 2011, Colombia), acceso: [<http://revistavirtual.ucn.edu.co/>], ISSN 0124-5821 - Indexada Publindex-Colciencias (B), Latindex, EBSCO Information Services, Redalyc, Dialnet, DOAJ, Actualidad Iberoamericana, Índice de Revistas de Educación Superior e Investigación Educativa (IRESIE) de la Universidad Autónoma de México. [pp. 101 – 116]

(BL), valores personales (VP), evolución laboral (EL), afrontamiento (A), sueños (S), identidad (ID), violencia (V) y por último efectos colaterales del trabajo (ECT); con rangos de calificación de 0 a 10 y de 1 a 7. Cabe señalar, que las escalas de afrontamiento (A), sueños (S) y violencia (V) no se tendrán en cuenta para el análisis de los datos, debido a que están conformadas por un solo ítem, impidiendo su inclusión para el actual análisis estadístico. La segunda parte del instrumento corresponde a los datos censales de los participantes, tales como: género, edad, convivencia actual, número de personas dependientes a cargo, nivel de responsabilidad en las tareas domésticas, sustento familiar, nivel de vida, cargo actual, nivel jerárquico del cargo actual, antigüedad en el cargo, antigüedad en la institución, carácter de la institución, tipo de contratación y responsabilidades directivas actuales. El análisis factorial realizado confirma la estructura de la escala y un análisis de confiabilidad con un alfa de cronbach 0,981 para el instrumento.

### **Procedimiento**

La investigación se desarrolló a través de la realización de las siguientes etapas: socialización y vinculación formal de las diferentes instituciones que participaron en el proyecto. Selección de la muestra para el estudio. Aplicación del instrumento de evaluación a la muestra que participó del estudio por voluntad propia. Tabulación de la información recolectada y procesamiento de los datos con el programa estadístico SPSS. Finalmente se realizó el análisis, obteniendo como resultados medidas de tendencia central y la relación entre las escalas y los datos censales. De acuerdo con la naturaleza de la presente investigación se halló conveniente llevar a cabo un análisis inferencial de variables por medio del test de ANOVA, en lugar de desarrollar un estudio de correlación.

## **3. Resultados**

En relación al análisis univariado se presentan las medias y desviaciones típicas de las escalas evaluadas en función del tipo de contratación. El análisis realizado indica diferencias significativas en función del tipo de contratación para las siguientes cuatro escalas: condiciones de trabajo (CT), clima social de trabajo (CST), política organizativa (PO) y efectos colaterales del trabajo (ECT), mostrando que las restantes siete escalas no presentaron diferencias significativas, lo cual no permite establecer un análisis confiable para la discusión. Las medias y las desviaciones típicas de las escalas medidas que arrojaron diferencias significativas en función del tipo de contratación se recogen en la Tabla 1. El análisis realizado indica diferencias significativas en función del tipo de contratación en las condiciones de trabajo (CT)  $F(2,218)=14,936$ ;  $MSE=3,078$ ;  $p<0,000$ , clima social de trabajo (CST)  $F(2,218)=11,736$ ;  $MSE=3,076$ ;  $p<0,000$ , política organizativa (PO)



"Revista Virtual Universidad Católica del Norte". No. 33, (mayo-agosto de 2011, Colombia), acceso: [<http://revistavirtual.ucn.edu.co/>], ISSN 0124-5821 - Indexada Publindex-Colciencias (B), Latindex, EBSCO Information Services, Redalyc, Dialnet, DOAJ, Actualidad Iberoamericana, Índice de Revistas de Educación Superior e Investigación Educativa (IRESIE) de la Universidad Autónoma de México. [pp. 101 – 116]

$F(2,218)=5,446$ ;  $MSE=2,051$ ;  $p<0,005$  y efectos colaterales del trabajo (ECT)  $F(2,218)=5,423$ ;  $MSE=1,728$ ;  $p<0,005$  (véase Tabla 2). El análisis de comparación post-hoc mediante la prueba DSM permite encontrar diferencias mínimas significativas entre el contrato indefinido (estable) y el contrato fijo (inestable), así como también en el contrato fijo (inestable) y el contrato temporal (inestable), siendo mejores las condiciones de trabajo, el clima social del trabajo y efectos colaterales para el contrato indefinido (estable). Los trabajadores con un contrato a término fijo (inestable) presentan las condiciones de trabajo menos favorables (véase Tabla 1). El análisis realizado indica diferencias significativas en función del tipo de contratación en la política organizativa (PO)  $F(2,218)=5,446$ ;  $MSE=2,051$ ;  $p<0,005$  entre el contrato fijo y el contrato temporal siendo la política organizativa mejor en el contrato temporal.

**Tabla 1.** Medias y desviaciones estándar de las escalas del Cuestionario de Calidad de Vida Laboral en función del tipo de contratación.

Escala	Tipo de contratación					
	Indefinido (Estable)		Fijo (Inestable)		Temporal (Inestable)	
	M	D.T	M	D.T	M	D.T
CT GLOBAL	7,26	1,68	5,98	2,05	7,33	1,28
CST GLOBAL	7,81	1,48	6,70	2,18	7,94	1,26
PO GLOBAL	7,81	1,42	7,37	1,50	8,15	1,32
SO GLOBAL	5,54	1,31	5,20	1,43	5,78	1,06
AO GLOBAL	6,14	0,83	6,14	0,84	6,32	0,78
IG GLOBAL	4,55	1,32	4,80	1,06	4,89	0,97
BL GLOBAL	5,94	1,15	7,73	1,25	6,19	0,97
VP GLOBAL	7,33	1,35	7,17	1,29	7,44	1,24
EL GLOBAL	5,79	1,09	5,53	1,19	6,02	0,92
ID GLOBAL	5,72	1,20	5,67	1,18	5,78	1,32
ECT GLOBAL	3,45	1,30	3,49	1,35	2,82	1,27

"Revista Virtual Universidad Católica del Norte". No. 33, (mayo-agosto de 2011, Colombia), acceso: [<http://revistavirtual.ucn.edu.co/>], ISSN 0124-5821 - Indexada Publindex-Colciencias (B), Latindex, EBSCO Information Services, Redalyc, Dialnet, DOAJ, Actualidad Iberoamericana, Índice de Revistas de Educación Superior e Investigación Educativa (IRESIE) de la Universidad Autónoma de México. [pp. 101 – 116]

**Tabla 2.** Grados de libertad, media cuadrática, F y nivel significancia de las escalas del cuestionario de calidad de vida laboral según el tipo de contratación.

Escalas	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
CT GLOBAL	2	45,974 (3,078)	14,936	0,000
CST GLOBAL	2	36,104 (3,076)	11,736	0,000
PO GLOBAL	2	11,170 (2,051)	5,446	0,005
SO GLOBAL	2	6,245 (1,712)	3,647	0,028
AO GLOBAL	2	0,725 (0,681)	1,065	0,347
IG GLOBAL	2	2,073 (1,294)	1,602	0,204
BL GLOBAL	2	3,764 (1,327)	2,836	0,061
VP GLOBAL	2	1,367 (1,697)	0,806	0,448
EL GLOBAL	2	4,276 (1,196)	3,574	0,030
ID GLOBAL	2	0,200 (1,515)	0,132	0,876
ECT GLOBAL	2	9,373 (1,728)	5,423	0,005

#### 4. Discusión

Este artículo aborda el estudio de la influencia que tiene el tipo de contratación en la calidad de vida laboral, atendiendo en especial, a los factores de riesgo psicosociales generados por las diferentes modalidades contractuales en funcionarios santandereanos. Las estimaciones presentadas muestran, en primer lugar, que en las escalas de condiciones de trabajo (CT) y clima social de trabajo (CST) se encuentran diferencias, específicamente entre el tipo de contrato indefinido (estable) y el fijo (inestable), al igual que entre el tipo de contrato fijo (inestable) y temporal (inestable); siendo más favorable el contrato indefinido (estable). Lo anterior se traduce en, que a mayor estabilidad en el contrato (indefinido), existen mejores condiciones de trabajo, generando un ambiente laboral satisfactorio para los empleados. En segundo lugar, los resultados empíricos apuntan también a que, para el colectivo de los trabajadores con contratos temporales, existe una mayor influencia de los principios de rentabilidad, calidad, competitividad, productividad, ética del servicio, eficiencia y espíritu de negocio privado; principios que gobiernan las políticas de las organizaciones actuales (PO).

"Revista Virtual Universidad Católica del Norte". No. 33, (mayo-agosto de 2011, Colombia), acceso: [<http://revistavirtual.ucn.edu.co/>], ISSN 0124-5821 - Indexada Publindex-Colciencias (B), Latindex, EBSCO Information Services, Redalyc, Dialnet, DOAJ, Actualidad Iberoamericana, Índice de Revistas de Educación Superior e Investigación Educativa (IRESIE) de la Universidad Autónoma de México. [pp. 101 – 116]

Por último se encontraron diferencias en el tipo de contrato indefinido (estable) y el tipo de contrato temporal (inestable); así como también en el tipo de contrato fijo (inestable) y el temporal (inestable), obteniéndose una menor puntuación en los trabajadores con una contratación temporal (inestable).

Estos resultados señalan lo que otros estudios relacionados con las variables acá presentadas han confirmado (Álvarez & Miles, 2006; Añez & Bonomie, 2007; Barattini, 2009; Benedito, Bonavia & Llinares, 2008; Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe & Mejía, 2009; Gamero, 2007; Leguizamón & Gómez, 2001; Mañas, Salvador, Boada, González & Agulló, 2007; Martínez & Preciado, 2009; Segurado & Agulló, 2002; Tomás, Taboada & Toledo, 2004; Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar & Giraldo, 2006), y es el hecho de que la contratación temporal y fija (ésta última no solo de forma discontinua) poseen efectos significativos para los trabajadores, en discordancia con su satisfacción laboral. Asimismo, confirman un detrimento en la calidad de vida de los empleados sujetos a estos tipos de contratación que son caracterizados por su condición de precariedad. Esto se debe en gran medida a las políticas neoliberales, las cuales han impactado a la sociedad en su conjunto, y en particular, los trabajadores han tenido que enfrentarse a numerosos y diversos cambios en sus condiciones de trabajo (Useche, 2002). Las políticas de ajuste que se han asentado en las instituciones de trabajo, y que ahora delimitan su rumbo, tienden a incrementar cada vez más la carga laboral, la intensificación y prolongación de la jornada de trabajo, y la precarización de las situaciones ambientales en que se desenvuelven la actual fuerza laboral (Antunes, 1995, 2005; Bauman, 1999; Beck, 2002; Blanch, 2003, 2008b; Recio, 1997; Sennet, 2000, 2001, 2006).

Todo lo anterior, insta los propósitos de las instituciones encaminados a perpetuar su vigencia en el mercado. Para lo cual, se han visto abocadas a llevar a cabo acciones tendientes a la privación de recursos, a la reconfiguración e incorporación permanente de discursos, prácticas y modelos empresariales contingentes que buscan la adaptación a las diversas exigencias de todos sus elementos pertenecientes, en especial, a sus trabajadores (Bernardo, 2009). Estos mecanismos se tornan progresivamente perjudiciales en los aspectos objetivos y subjetivos que constituyen la calidad de vida de los trabajadores (Espinosa & Morris, 2002; Peiró, 2004; Peiro & Prieto, 1996). Hoy por hoy son cada vez menos las instituciones que cuentan con sistemas organizativos del trabajo que brindan condiciones laborales deseables e influyentes para el incremento de la calidad de vida laboral. Escenarios absorbidos por la inestabilidad, incertidumbre e inseguridad social, son los más frecuentes en nuestro contexto actual del trabajo laboral (Recio, 1997; Sennet, 2000, 2001, 2006).

"Revista Virtual Universidad Católica del Norte". No. 33, (mayo-agosto de 2011, Colombia), acceso: [<http://revistavirtual.ucn.edu.co/>], ISSN 0124-5821 - Indexada Publindex-Colciencias (B), Latindex, EBSCO Information Services, Redalyc, Dialnet, DOAJ, Actualidad Iberoamericana, Índice de Revistas de Educación Superior e Investigación Educativa (IRESIE) de la Universidad Autónoma de México. [pp. 101 – 116]

Ahora bien, es importante enfatizar en el señalamiento que hace el presente estudio con relación a los resultados arrojados por el grupo de los trabajadores con contratos temporales. En dichos resultados se mencionan la gran influencia encontrada de los principios de rentabilidad, calidad, competitividad, productividad, ética del servicio, eficiencia y espíritu de negocio privado, en el grupo de trabajadores con contratos temporales. Tal y como lo afirma Blanch (2008b) son precisamente estos los principios que gobiernan las políticas de las organizaciones actuales en su modelo empresarial, principios que rigen igualmente al capitalismo organizacional; lo cual refleja una consistencia entre la relación de la condición de precariedad (contratos inestables) y las exigencias continuas de la incorporación de los principios del capitalismo organizacional. Lo anterior solventado por la organización flexible del trabajo (Blanch, 2008b; Castillo, 2006; Martins, 2006; Recio, 1997; Trillo, 2009).

Resulta fundamental identificar que, bajo el terreno erigido por el capitalismo organizacional, la condición contractual influye considerablemente en la calidad de vida del trabajador, convirtiéndose en un factor de riesgo psicosocial (Álvarez & Miles, 2006; Gamero, 2007; Mañas, Salvador, Boada, González & Agulló, 2007). Al respecto cabe mencionar los planteamientos de Recio (1997) acerca de que las formas de vinculación laboral en el panorama actual carecen de los estándares de protección característicos de épocas anteriores (por ejemplo, años setentas) y están ideadas para generar un alto grado de subordinación y una particular adecuación de los trabajadores a las necesidades del capital. En este esquema, el discurso empresarial incita a la discriminación de clases y a la competencia entre miembros de un mismo grupo socioeconómico, propiciando una ruptura entre los trabajadores y, en consecuencia, un detrimento en su ambiente relacionado con variables, como su satisfacción, condiciones, clima, bienestar, identidad, adaptación, valores, ideología, desarrollo, compromiso y proyección laboral; generando cada vez más panoramas desalentadores para su salud. Esto es, para el incremento y el establecimiento de mayores factores de riesgo psicosociales en los trabajadores apoyados por las mudanzas evidenciadas en la actividad laboral, traducidas en la creación de formas de trabajo atípicas, la flexibilidad laboral (Antunes, 2005; Bernardo, 2009; Blanch, 2003, 2008b; Recio, 1997; Trillo, 2009).

Resultados como los mostrados en el presente estudio, son de vital importancia para evidenciar la crisis que actualmente experimenta un gran número de trabajadores, a causa de la instauración del capitalismo organizacional, tal como lo señala esta investigación con los efectos producidos en la calidad de vida laboral por el detrimento de sus condiciones contractuales. Es por esto, que se debe dar inicio al incentivo de la creación de estrategias encaminadas a socavar los correspondientes riesgos psicosociales generados en este proceso. Esto debe

"Revista Virtual Universidad Católica del Norte". No. 33, (mayo-agosto de 2011, Colombia), acceso: [<http://revistavirtual.ucn.edu.co/>], ISSN 0124-5821 - Indexada Publindex-Colciencias (B), Latindex, EBSCO Information Services, Redalyc, Dialnet, DOAJ, Actualidad Iberoamericana, Índice de Revistas de Educación Superior e Investigación Educativa (IRESIE) de la Universidad Autónoma de México. [pp. 101 – 116]

pensarse desde la perspectiva de que el trabajo y las demás esferas de la vida no son mundos aislados, sino que obedecen a una continua retroalimentación, y por tanto, las secuelas inducidas desde el terreno laboral pueden menoscabar la salud mental y física del individuo como sujeto social.

## 5. Conclusiones

Con los hallazgos del actual estudio se logra concluir que el tipo de contratación influye directamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores pertenecientes a las instituciones santandereanas, debido al establecimiento del capitalismo organizacional en nuestro actual orden socioeconómico, convirtiéndose así, en un factor de riesgo psicosocial. Esto fundamentado en los resultados obtenidos en la investigación, lo cuales señalan en primer lugar que para los trabajadores con una contratación estable (contrato indefinido) existen mejores condiciones laborales, poseen un mejor ambiente social de trabajo y tienen menos efectos colaterales producto de su actividad laboral. En segundo lugar, que para el grupo de trabajadores con un contrato a término fijo (inestable) existen condiciones de trabajo menos favorables. Y por último que, para el colectivo de trabajadores con una contratación temporal (inestable) se evidencia un mayor dominio de las políticas organizacionales.

Las estimaciones presentadas posibilitan la comprensión de los principios que imperan en nuestro actual contexto laboral. Esta investigación tiene relevancia en la medida en que se dan a conocer algunas de las manifestaciones producidas por las diferentes transformaciones del mercado laboral, en especial, por la afectación que éstas han desencadenado en la calidad de vida de los trabajadores. Ahora, aunque los resultados obtenidos en este estudio solo competen a la población santandereana, podrían extrapolarse a una escala mayor, ya que reflejan fielmente las características del capitalismo organizacional, un fenómeno ampliamente generalizado.

## 6. Lista de referencias

Álvarez, G. y Miles, D. (2006). El papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores temporales. *Revista Galega de Economía*, 15 (2), 1-20.

Antunes, R. (1995). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. Campinas: Cortez.

"Revista Virtual Universidad Católica del Norte". No. 33, (mayo-agosto de 2011, Colombia), acceso: [<http://revistavirtual.ucn.edu.co/>], ISSN 0124-5821 - Indexada Publindex-Colciencias (B), Latindex, EBSCO Information Services, Redalyc, Dialnet, DOAJ, Actualidad Iberoamericana, Índice de Revistas de Educación Superior e Investigación Educativa (IRESIE) de la Universidad Autónoma de México. [pp. 101 - 116]

Antunes, R. (2005), *Los sentidos del trabajo. Ensayos sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Buenos Aires: Herramienta ediciones y TEL.

Antunes, R. y Alves, G. (2004). As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educação & Sociedade*, 25 (87), 335-351.

Añez, C. y Bonomie, M. (2007) Relaciones laborales y sindicatos en el contexto adverso de la globalización. *Revista Venezolana de Gerencia*, 12 (37), 50-65.

Barattini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización? *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, 8 (24), 1-14.

Barrios Casas, S. y Paravic Kliin, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14 (1), 136-141.

Bauman, Z. (1999). *La globalización. Consecuencias humanas*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.

Beck, U. (2002). *La Sociedad del Riesgo Global*. Madrid: Siglo XXI.

Benedito, M., Bonavia, T. y Llinares, L. (2008). Relación entre las prioridades de valor y la satisfacción laboral. *Revista Colombiana de Psicología*, 17, 59-73.

Bernardo, M. H. (2009). *Trabalho duro, discurso flexível: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores*. São Paulo: Editora Expressão Popular.

Blanch, J. M. (2003) (Coord.). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Barcelona: Editorial UOC.

Blanch, J. M. (2008a). *Cuestionario de Calidad de Vida Laboral*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.

Blanch, J. M. (2008b). La doble cara (organizacional y personal) de la Flexibilización del Trabajo. Desafíos, responsabilidad y agenda de la Psicología del Trabajo y de la Organización. *Perspectivas en Psicología*, 11, 11-26.

Bourdieu, P. (2000). *Contrafuegos: reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*. Barcelona: Anagrama.

Castells, M. (2000). *La Era de la Información Volumen I: La Sociedad Red*. Madrid: Alianza.

Castillo, M. (2006). *Metamorfosis laboral y experiencia del trabajo en el contexto Mexicano*. Tesis de doctorado no publicado, Universidad Autónoma de Barcelona, España.

"Revista Virtual Universidad Católica del Norte". No. 33, (mayo-agosto de 2011, Colombia), acceso: [<http://revistavirtual.ucn.edu.co/>], ISSN 0124-5821 - Indexada Publindex-Colciencias (B), Latindex, EBSCO Information Services, Redalyc, Dialnet, DOAJ, Actualidad Iberoamericana, Índice de Revistas de Educación Superior e Investigación Educativa (IRESIE) de la Universidad Autónoma de México. [pp. 101 – 116]

Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A. y Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo. *Acta Colombiana de Psicología*, 12 (2), 13-26.

Espinosa, M. y Morris, P. (2002). *Calidad de vida en el trabajo: Percepciones de los trabajadores*. Chile: Dirección del trabajo Departamento de estudios.

Gamero, C. (2007). Satisfacción laboral y tipo de contrato en España. *Investigaciones Económicas*, 31 (3), 415-444.

González, P., Peiró, J. M. y Bravo, M. J. (1996). Calidad de vida laboral. En: J. M. Peiró y F. Prieto. *Tratado de Psicología del Trabajo Volumen II: Aspectos Psicosociales del Trabajo*. (p.p 161-186). Madrid: Editorial Síntesis S.A.

Jiménez, M. (2007). *La subjetivación de la experiencia laboral en trabajadores Mexicanos*. Tesis de doctorado no publicado. Universidad Autónoma de Barcelona, España.

Leguizamón, L. C. y Gómez V. (2001). Condiciones laborales y de salud en enfermeras de Santafé de Bogotá. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 2, 173-182.

Mañas, M. A., Salvador, C., Boada, J., González, E. y Agulló E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso laboral. *Psicothema*, 19 (3), 395-400.

Martins, P. (2006). *Trabajar en el nuevo capitalismo: Cultura y experiencia del trabajo en el Brasil Contemporáneo*. Tesis de doctorado no publicada. Universidad Autónoma de Barcelona, España.

Martínez, S. y Preciado, M. L. (2009). Consecuencias de las políticas neoliberales sobre el trabajo y la salud de académicos universitarios: el burnout como fenómeno emergente. *Psicología y Salud*, 19 (2), 197-206.

Peiró, J. M. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 3 (2), 179-186.

Recio, A. (1997). Trabajo, personas, mercados. *Cuaderno de economía laboral*. Icaria: España.

Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14 (4), 828-836.

Sennet, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

"Revista Virtual Universidad Católica del Norte". No. 33, (mayo-agosto de 2011, Colombia), acceso: [<http://revistavirtual.ucn.edu.co/>], ISSN 0124-5821 - Indexada Publindex-Colciencias (B), Latindex, EBSCO Information Services, Redalyc, Dialnet, DOAJ, Actualidad Iberoamericana, Índice de Revistas de Educación Superior e Investigación Educativa (IRESIE) de la Universidad Autónoma de México. [pp. 101 – 116]

Sennet, R. (2001). *La flexibilidad: aparato ideológico y dispositivo disciplinario*. Archipiélago, 48, 29-36.

Sennett, R. (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

Tomás, M. M., Taboada, M. A. y Toledo, M. D. (2004). Las condiciones y medio ambiente de trabajo en empresas estatales y sus efectos sobre la salud de la población. *Cuadernos de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales*, 22, 339-357.

Trillo, M. (2009). Los contratos temporales y a tiempo parcial como formas de trabajo atípicas. Especial referencia a su régimen de seguridad social. *Revista Gaceta Laboral*, 15 (1), 101-130.

Useche, M. C. (2002). La organización del trabajo en el marco de la globalización. *Gaceta Laboral*, 8, 67-78.

Vega, D., Arévalo A., Sandoval, J., Aguilar, M.C. y Giraldo, J. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994–2005). *Diversitas*, 2 (2), 329-349.