

CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPLEADOS TEMPORALES DEL VALLE DE ABURRÁ - COLOMBIA¹

QUALITY OF WORKING LIFE IN TEMPORARY EMPLOYEES ABURRÁ VALLEY - COLOMBIA

MARÍA ALEJANDRA GÓMEZ VÉLEZ

Psicóloga y Magister en Ciencias Sociales de la Universidad de Antioquia. Especialista en Psicología Organizacional de la Universidad de San Buenaventura. Doctoranda en Psicología de la Universidad Católica de Argentina -UCA. Docente de la Facultad de Psicología de la Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín- Colombia. Miembro de la Red Iberoamericana de Riesgos Psicosociales Laborales -RIPSOL-. Correo electrónico: alejandra.gomez@upb.edu.co

Artículo recibido el 27 de mayo de 2010 y aprobado para su publicación el 2 de noviembre de 2010.

RESUMEN

Con el fin de responder a las necesidades de un medio laboral cada vez más exigente y que corre el gran riesgo de deshumanizar sus relaciones por una competitividad concebida para alcanzar resultados inmediatos, se busca conocer la apreciación que tienen los empleados temporales del Valle de Aburrá frente a la calidad de vida laboral lograda en su trabajo. Es una investigación cuantitativa y de enfoque empírico- analítico. Se trabajó con una muestra de doscientos (200) hombres y mujeres. Como herramienta de evaluación se utilizó el instrumento de calidad de vida laboral de GOHISALO.

De los resultados se puede decir que los empleados temporales refieren una mediana satisfacción frente a necesidades fisiológicas, de seguridad y afiliación; e insatisfacción en las necesidades de autorrealización, reconocimiento, creatividad y necesidades de descanso. Los resultados muestran un panorama sombrío sobre la calidad de vida laboral que obtiene este tipo de empleados, los cuales hacen parte del fenómeno al que se refiere por primera vez la OIT, en 1974: precariedad laboral.

Palabras clave: precarización laboral, flexibilización laboral, empleado temporal, calidad de vida laboral.

1 Esta investigación contó con la participación de las auxiliares de investigación, las estudiantes de psicología Carla Cristina Botero Álvarez, Laura Fuentes Serna y Luz María Piedrahíta Aguirre.

ABSTRACT

In order to meet the needs of a working environment increasingly demanding and runs the great risk of dehumanizing a competitive relationships designed to achieve immediate results, are looking to be enjoyed by the temporary employees compared Bore Valley the quality of working life achieved in their work. It is a quantitative and analytical empirical approach. We worked with a sample of two hundred (200) men and women. As an assessment tool was used as the instrument of GOHISALO working life.

From the results we can say that the temporary employees referred a median satisfaction with physiological needs, security and affiliation, and dissatisfaction on the needs of self-realization, recognition, creativity and needs rest. The results show a bleak picture about the quality of working life to get this type of employees who are part of the phenomenon referred to the ILO for the first time in 1974: job insecurity.

Key words: precarious labor, labor flexibility, temporary employment, quality of working life.

Introducción

El estudio de la calidad de vida laboral constituye uno de los retos más importantes dentro de las organizaciones debido a que ésta es un elemento que garantiza la productividad de todo tipo de empresas. Así pues, la calidad de vida laboral puede ser definida como:

Un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre (González, Hidalgo, Salazar & Preciado, 2009).

Esta investigación se ha propuesto estudiar cómo los empleados temporales, dados las condiciones de precariedad laboral, perciben la calidad de vida laboral que logran a través de su trabajo. La precarización laboral la definió la OIT como aquella que se caracteriza por su inestabilidad, por la inexistencia de contrato, o la falta de un contrato de carácter indefinido (Pok, 2007).

El empleo temporal como reflejo de la flexibilidad laboral, tiene por finalidad implementar un modelo eficiente de productividad, el cual las empresas comenzaron a utilizar bajo un modelo de producción *taylorista*. Este último consiste en la aplicación de métodos científicos de orientación positivista y mecanicista al estudio de la relación entre el obrero y las técnicas modernas de producción industrial. (Beck, 1998). Es decir, es un modelo que basado en la productividad busca controlar los tiempos de producción aprovechando al máximo el potencial productivo de la industria y reduciendo los costos de producción. Cabe señalar que en la flexibilidad laboral, la disminución de costos en los recursos humanos, es una prioridad.

Es desde esta concepción de empresa-trabajador de donde surge la flexibilización laboral como una nueva forma de pensar la organización fortaleciendo la administración empresarial, al controlar tiempos y calidad del servicio brindado por cada trabajador. Basándose en este control de variables y con la creencia de que un mayor grado de especialización conduce a una mayor eficiencia y productividad empresarial, comienzan a implementarse servicios en el mercado que satisfagan las nuevas demandas empresariales. Es así que, centradas en estas demandas y con el propósito de satisfacer tanto necesidades empresariales de producción como personal de supervivencia, se crean las empresas temporales.

Antecedentes y origen de la calidad de vida laboral

Para hablar de los orígenes del concepto de calidad de vida laboral es de vital importancia enunciar los trabajos del Instituto Tavistock de relaciones humanas de Londres. El primer enfoque que se dio a este concepto en dicho instituto fue desde una apreciación sociopsicológica a partir de la cual surge el desarrollo sociotécnico en este campo.

Según Emery (Peiró et al., 1996), para la teoría sociotécnica la empresa es concebida como un sistema abierto compuesto de un subsistema social y otro técnico. Su objetivo es el desarrollo de sistemas de trabajo en los que los aspectos sociales y técnicos están integrados y se apoyan mutuamente. Hace referencia a que la empresa tenga en cuenta el hecho de que el empleado tiene necesidades personales y de que el sistema socio tecnológico que brinda la empresa ejerce un alto nivel de importancia para el desarrollo del mismo. Se propone, desde el modelo anterior, un rediseño de los puestos de trabajo en los que el empleado pueda utilizar sus destrezas y habilidades para el desarrollo y efectivo cumplimiento de sus labores, y además para el desarrollo personal. Todas las propuestas realizadas desde la teoría sociotécnica se concretan en el movimiento de la Democracia Industrial en los países Escandinavos. A partir de ello se busca un cambio en la concepción de organización de trabajo, pasando de una organización jerarquizada a una más flexible, donde el trabajador sea un agente activo y contribuyente al cumplimiento de objetivos institucionales.

En paralelo con el movimiento anterior, surge en Estados Unidos el movimiento de desarrollo organizacional con el que se busca una mejora en la eficacia y en la eficiencia organizacional a partir del bienestar del trabajador. Por otra parte, y

teniendo en cuenta los objetivos planteados en los diferentes movimientos que contribuyen al actual interés por la calidad de vida laboral, es relevante el citar el desarrollo humano como elemento central referente al respeto de la persona, de su dignidad humana, del desarrollo del trabajador a través de su participación activa en las decisiones que lo afectan, en la persecución de cambios tecnológicos para mayor efectividad en los lugares de trabajo, en el desarrollo estructural que busca el desarrollo de competencias en el trabajador a partir de la caracterización de las personas de determinada organización, entre otras.

Hablar de calidad de vida laboral, es últimamente uno de los temas de coyuntura internacional debido a que la situación laboral a nivel mundial está pasando por un momento de crisis, donde el nivel de precariedad va en aumento y el logro de condiciones laborales que se habían obtenido en los últimos dos siglos ha disminuido, en gran parte por el capitalismo global (Navarrete, 2005).

El término “calidad de vida laboral” fue acuñado por Louis Davis en 1970, y por medio de él pretendía describir la preocupación que debía suscitar en toda organización el bienestar y la salud de todos sus empleados para que estos desempeñasen óptimamente sus tareas. Actualmente dicho término incluye también aspectos físicos, ambientales y psicológicos del lugar de trabajo implicando con ello un profundo respeto por la comodidad de las personas, por su satisfacción, y por su motivación (Chiavenato, 2004).

Según Chiavenato (2004), la calidad de vida laboral asimila dos posiciones antagónicas: por un lado, la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por el otro, el interés de las organizaciones por sus efectos en la productividad y la calidad de

vida, es decir, las organizaciones deben preocuparse indiscutiblemente por el recurso humano que propicia la satisfacción de sus objetivos ya que mientras mejores recursos se le provea al empleado mejor rendimiento se va a lograr a nivel empresarial.

Como enuncia Chiavenato (2004), la calidad de vida laboral incluye múltiples factores: satisfacción con el trabajo ejecutado, posibilidades de tener futuro en la organización, reconocimiento en los resultados alcanzados, salario percibido, beneficios alcanzados, relaciones humanas con el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad y responsabilidad de decidir, y posibilidades de participar.

Las diferentes teorías que intentan abordar la calidad de vida laboral apuntan al hecho de que si la calidad de vida laboral es pobre, habrá insatisfacción, reducción de la productividad, ausentismo, rotación, milicia sindical, entre otros; por el contrario, si la anterior es adecuada traerá como consecuencias un incremento en la productividad al mejorar la satisfacción y la motivación de los empleados.

El primer modelo que trata de explicar las características anteriormente citadas es el de Nadler y Lawler (Chiavenato, 2004), según los cuales la calidad de vida laboral está fundamentada en cuatro aspectos: la participación activa de los empleados en los asuntos laborales, la innovación en el sistema de recompensas de trabajo, el mejoramiento de las condiciones de trabajo, y la reestructuración de tareas delimitando las responsabilidades y roles de cada empleado. A medida que las anteriores se incrementan, se mejorara la calidad de vida laboral. Por el contrario, Hackman y Oldhan (Chiavenato, 2004) proponen un modelo basado en el diseño de cargos, los cuales producen

efectos psicológicos que conducen a determinados resultados y que afectan la productividad de la persona. Las dimensiones de los cargos son: variedad de habilidades (habilidades, competencias y conocimiento que se tenga para el cargo); identidad de la tarea (responsabilidad que la persona tenga para con sus tareas y con la percepción de los resultados); autonomía (la persona debe ser responsable con las acciones que debe desempeñar, debe saber planear y ejecutar las diferentes acciones); interrelaciones (la ejecución de las tareas debe permitir la óptima relación con los demás empleados).

Según los autores, las dimensiones del cargo son determinantes de la calidad de vida laboral, pues producen recompensas intrínsecas que satisfacen y automotivan a las personas en su trabajo (Chiavenato, 2004).

Como señala Peiró y otros (1996), el movimiento de calidad de vida laboral tiene como objetivo el logro de una mayor calidad de la vida humana en el lugar de trabajo, y se diferencia de los movimientos anteriormente citados por la prioridad que le otorga a este objetivo. Este enfoque pone mayor énfasis en la mejora de la calidad de vida laboral que en la eficiencia y eficacia que se pueda obtener de los trabajadores en la empresa. Por otra parte, es importante señalar que la calidad del entorno laboral en la que se desempeña el trabajador influye significativamente en la calidad de vida psicológica del mismo. Las características de la organización que influyen significativamente en la percepción que el trabajador tiene de su trabajo y en el cambio de cultura organizacional que persigue la calidad de vida laboral son: las oportunidades de promoción humana y crecimiento personal, el pago, la seguridad social, las prestaciones flexibles, la buena comunicación, entre otros.

La actividad laboral generalmente se lleva a cabo en un contexto determinado que tiene en cuenta una serie de pautas y planes de trabajo. La forma en la que dichos factores se hallen determinados es un elemento fundamental al momento de evaluar la calidad de vida laboral. Dichos elementos hacen referencia a aspectos como el contenido del puesto de trabajo, la tecnología, el personal, la supervisión y los estilos de dirección, las políticas y prácticas de dirección; además de factores internos de la organización, la calidad de vida laboral puede estar determinada por factores intrínsecos y extrínsecos propios de la persona (Peiro et al., 1996).

El mejorar las condiciones laborales de las personas ha venido disminuyendo riesgos dentro de las empresas, pero también el tener en cuenta el comportamiento humano crea prácticas más seguras que conllevan a una mejor calidad de vida laboral. En muchas empresas no se preocupan por la estabilidad laboral, participación, autonomía, condiciones de seguridad o por las oportunidades de crecimiento para los mismos empleados; esto no beneficia a los empleados ni tampoco a la organización: es importante tener en cuenta que a mayor satisfacción de un empleado en su entorno laboral, se espera mejor desempeño dentro de la organización y como resultado habrá una mayor productividad para la empresa (Navarrete, 2005).

Como conclusión de todo lo anterior, se puede decir que la calidad de vida laboral ha sido utilizada como indicador de las experiencias humanas en el sitio de trabajo y el grado de satisfacción de las personas que lo desempeñan. Las organizaciones requieren personas motivadas que participen activamente en los trabajos que ejecutan, que sean recompensadas adecuadamente por sus contribuciones, y que su calidad de vida sea un reflejo real del aporte a las personas y a la sociedad de la cual hacen parte.

La flexibilización laboral: una realidad duradera

El concepto de la flexibilización laboral comenzó como debate en Europa occidental a principios de los ochenta; identificándose con mecanismos jurídicos, con reformas y con estrategias, cuyo objetivo se centraba en quitar rigidez a la legislación laboral, todo con el fin de permitir que el trabajo se acomodara y se adaptara fácilmente a las necesidades y conveniencias del sistema productivo.

Se define la flexibilización laboral (Yáñez, 1999), en términos generales, como la capacidad de adaptación a situaciones cambiantes internas y externas a la empresa. Bajo flexibilización productiva y laboral se entiende, a su vez, el conjunto de las medidas adoptadas para que las empresas puedan responder al constante proceso de cambio dando una respuesta en forma oportuna en tiempo, calidad y costo, con el objetivo de aumentar la eficiencia económica.

La flexibilización laboral accede a un fácil ajuste de las relaciones en el trabajo ya que dicho fenómeno nace por la necesidad de acomodar las diferentes variaciones de la producción en un mercado que constantemente está cambiando y que es bastante dinámico, donde se puede satisfacer las exigencias que se imponen en el marco de una economía mundial globalizada.

Battistini y Montes (2000) definieron, de acuerdo con lo propuesto por varios autores, la flexibilidad laboral. Plantearon la diferencia entre varios tipos de flexibilidad en la organización: flexibilidad numérica, que permite a las empresas adaptar el número de trabajadores, o el número de horas de trabajo, a los cambios de la demanda; flexibilidad funcional, como la capacidad de las empresas para reorganizar los puestos de trabajo

de forma tal que los empleados puedan ejercer sus calificaciones realizando un mayor número de tareas; flexibilidad del distanciamiento, el cual hace referencia a las subcontrataciones; y las distintas formas de movilidad del colectivo de trabajo (geográfico, profesional y del empleo). Entonces, de lo anterior, se podría decir que la flexibilidad es un concepto que agrupa diferentes aspectos que hacen de la organización un lugar ordenado, planeado, competitivo y adherido a la normatividad internacional y nacional que garantiza la estabilidad social, económica y productiva del trabajador y la organización en general.

Los avances tecnológicos y de la informática requieren a su vez una capacitación más constante por parte del personal, lo que crea un mercado competitivo al interior de la empresa ya que todos los trabajadores no poseen el mismo recurso económico para llevar a cabo un proceso de educación formal. La flexibilización del mercado de trabajo está generando una empresa virtual en la que el proceso de trabajo se organiza en distintos espacios geográficos y con empleadores diferentes; es decir, no se tiene una estabilidad laboral como en el modelo *taylorista*; el mercado de hoy necesita de personal cada vez más capacitado y competitivo, con mayor capacidad de creatividad para dar solución a los problemas de la cotidianidad. Como señala Romero (Añez, 2005), el proceso de globalización obliga a prepararse ante las nuevas dinámicas del mercado moderno para competir y desarrollar ventajas comparativas y competitivas para no ser excluidos del mercado nacional e internacional.

De esta manera se empezaron a dar cambios en las organizaciones del trabajo, específicamente en las relaciones laborales que apuntaron a la reducción del tamaño de las empresas, donde las organizaciones tienen procesos flexibles que conllevan a la eliminación de trabajadores, nuevas

formas de contratación y de condiciones laborales. Dice Romero (Añez, 2005) que ineludiblemente la transformación económica que se lleva a cabo en la mayor parte de los países, supone la incorporación de nuevas tecnologías, la transformación de los procesos productivos y organizacionales que afecta significativamente la naturaleza y el contenido de las relaciones laborales. Aparecen nuevas formas de contrato con la finalidad de instaurar la polivalencia, eliminando los beneficios sociales. La reducción de costos laborales y la flexibilización del trabajo son el único camino que facilita la adaptación de la empresa a un entorno cambiante y competitivo. De lo anterior se puede inferir que la globalización delimita las relaciones laborales en el sentido de que apunta a una disminución del trabajo, lo que implica utilizar una mano de obra más flexible, contratada por un límite de tiempo, sin protección alguna.

El trabajador concebido a partir de lo mencionado sería un ser capaz de asumir multiplicidad de tareas, requiriéndose que realice un trabajo complejo, capaz de responder con precisión a las expectativas de la empresa frente a la producción, y siempre por un mismo costo, visualizándose así una precariedad laboral que lleva al empleado a trabajar simplemente por obtener la satisfacción de sus necesidades básicas sin brindar nivel alguno de satisfacción o calidad de vida laboral.

La fase inicial de los cambios que dirigen a una nueva visión del trabajo, establece la desaparición de tareas repetitivas y fijadas por la empresa. Las nuevas exigencias organizacionales tienen como objetivo la innovación, la gestión del conocimiento y el capital intelectual conformado por el factor humano de la organización el cual representa el conocimiento, la habilidad y la capacidad empresarial (Añez, 2005).

Con lo anterior la economía se propone crear organizaciones inteligentes basadas en el conocimiento del trabajador, el cual genera efectividad, eficiencia y productividad para la empresa. Pero desconocer y no querer pensar en las necesidades sociales y psicológicas de los trabajadores, así como en las consecuencias sociales que este tipo de relación, cada vez más extendida, acarrea, es un descalabro para la sociedad y las múltiples funciones que tiene el trabajo.

Método

Tipo de investigación: El diseño que se implementó para esta investigación es de carácter cuantitativo y descriptivo. Las dimensiones evaluadas fueron: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador, y administración del tiempo libre.

Participantes: la muestra estuvo compuesta por doscientos hombres y mujeres que se encuentran laborando actualmente bajo la modalidad de contratación temporal y que llevaban laborando más de 6 meses en esta modalidad de contrato. Son empleados de diversas empresas de servicios temporales del Valle de Aburrá.

Instrumentos: se utilizó el cuestionario de calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO elaborado por los autores Raquel González Baltazar, Gustavo Hidalgo Santacruz, José Guadalupe Salazar Estrada y María Lourdes Preciado Serrano, en el Instituto de investigación en salud ocupacional de México. Este cuestionario apuntaba a la evaluación de la apreciación que el empleado tiene frente a la calidad de vida lograda a través de su trabajo por medio de 7 dimensiones y 30 subdimensiones, por medio de 74 ítems como se muestra en las tablas que se presentan en la Tabla 1 (página siguiente).

El instrumento se adaptó para el contexto de aplicación por medio de la revisión semántica ítem por ítem de la encuesta, con el fin de que fuera comprensible para la muestra. Se realizó una revisión por expertos. La encuesta fue aplicada a 200 empleados con contratación temporal y fue analizada por medio del SPSS versión 15.

Procedimiento: Para el desarrollo de la presente investigación se establecieron cuatro (4) fases descritas a continuación:

- *Fase I:* Revisión teórica. Se realizó la revisión bibliográfica sobre el tema de calidad de vida laboral, flexibilidad laboral y empleo temporal.
- *Fase II:* Validación del instrumento. Se revisó el instrumento de medición de Calidad de vida laboral GOHISALO, con tres expertos. A partir de las observaciones se realizaron ajustes a los ítems para adecuarlos al contexto.
- *Fase III:* Acercamiento a la población y recolección de la información. Se aplicó la encuesta en organizaciones que cuentan con personal temporal.
- *Fase IV:* Análisis de datos. Se realizó el análisis de datos a través de SPSS versión 15.

Resultados

A continuación se presentan los resultados totales obtenidos de la aplicación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo CVT - GOHISALO, el cual se aplicó a una muestra de 200 empleados de varias empresas temporales que prestan sus servicios en el Valle del Aburrá.

Del análisis de la muestra de un total de 200 personas se encontró que está representada por mujeres con un porcentaje del 51.50%, y hombres un 48.50%. Así mismo el 68.89% labora en

Tabla 1. Convenciones y definiciones de las dimensiones (o Escalas) evaluadas por el instrumento Calidad de Vida para el Trabajo

Critério y convención	Definición
Soporte institucional para el trabajo - SIT	Elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución como estructura que da forma y soporta el empleo, agrupando sus indicadores en las subdimensiones de procesos de trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores, evaluación del trabajo y oportunidades de promoción.
Seguridad en el trabajo - ST	Características del empleo que se relacionan con las condiciones que brindan al trabajador firmeza en su relación con la institución e incluye (subdimensiones) la satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos de trabajo, ingresos o salarios, los insumos para la realización del trabajo, los derechos contractuales de los trabajadores y el crecimiento de sus capacidades individuales a través de la capacitación.
Integración al puesto de trabajo - IPT	Inserción del trabajador en el trabajo como una de sus partes, en total correspondencia; e incluye aspectos (subdimensiones) de pertinencia, motivación y ambiente de trabajo.
Satisfacción por el trabajo - SAT	Se entiende como la sensación global de agrado o gusto que el trabajador tenga con respecto a su empleo, e incluye indicadores agrupados en los siguientes tipos (subdimensiones): dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo, autonomía (entendida como uso de habilidades y creatividad en el trabajo), reconocimiento y autovaloración.
Bienestar logrado a través del trabajo - BLT	Se entiende como el estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir, incluyendo el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la actividad laboral. Sus subdimensiones son: identificación con la organización, beneficios del trabajo del ocupado por otros, satisfacción por la vivienda, evaluación de la salud general y evaluación de la nutrición.
Desarrollo personal del trabajador - DP	Proceso de incremento de aspectos personales relacionados con su actividad laboral; se valora a través de las siguientes subdimensiones: logros, expectativas de mejora y seguridad personal.
Administración del tiempo libre - ATL	Definido como la forma en que se disfruta de la vida en el horario en que no se realizan actividades laborales. Evalúa las subdimensiones de planificación del tiempo libre, y equilibrio entre trabajo y vida familiar.

organizaciones privadas, mientras que el 31.11%, en públicas.

A continuación se presentan unas graficas que dan cuenta de otros aspectos importantes tenidos en cuenta en el estudio:

En la **Figura 1**, se observa que el mayor rango de edades está representado por el 26.40%, que corresponden a las edades entre los 30-35 años, el segundo rango fue de 23.35% que está entre los 24 y 29 años, las puntuaciones menores corresponden al 4.06% que datan edades entre los 48 y 53 años, y el 1.52% que comprende edades de los 54 años en adelante.

En la **Figura 2** se observa que el 28.27% lleva trabajando bajo la modalidad de contratación temporal dos (2) años, seguida del 26.70%, que

lleva un (1) año, y 23,04% con tres (3) años; por el contrario los porcentajes más bajos se encontraron en personas que llevan laborando cuatro (4) o cinco (5) y más años como temporales, con porcentajes correspondientes al 6.28%, 4.71% y 10.99%, respectivamente.

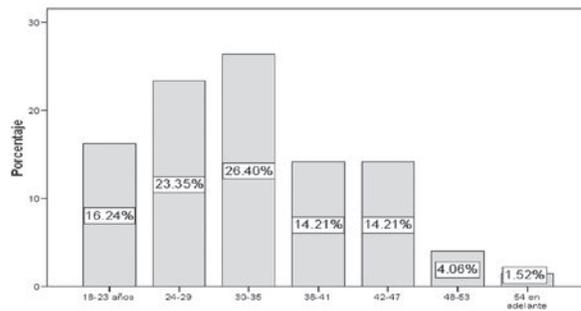
En la **Figura 3** el 38,27% tienen un nivel de estudio de secundaria, seguido de un porcentaje del 27.55% con estudios técnicos; le sigue 20.41% de básica primaria, y el porcentaje más bajo de personas que laboran bajo contratación temporal se encontró en los tecnólogos con un porcentaje del 7.65% y los profesionales con un porcentaje del 6.12%.

En la **Figura 4**, el 51.28% labora en horario diurno y nocturno; el 44.62% en el horario diurno, y el 1.54% en horario diurno incluyendo sábados, do-

mingos y festivos. Los horarios en los que menos laboran este tipo de trabajadores corresponden al nocturno (únicamente), con un porcentaje del

1.03%, y el sábado, el domingo y el festivo (únicamente), correspondiente al 0.51%.

Figura 1. Edad



En la **Figura 5** se observa que el mayor porcentaje está constituido por empleados solteros, correspondiendo al 41.62%; le siguen los casados con 27.92%; continúa con los que viven en unión libre, con un 22.34%; y el menor porcentaje lo constituyen los trabajadores viudos con 6.09% y los divorciados, con un 2.03%.

En la **Figura 6** se observan las respuestas obtenidas de la totalidad de la muestra para cada dimensión de calidad de vida laboral que evalúa el instrumento CVT - GOHISALO.

Figura 2. Tiempo en el cargo

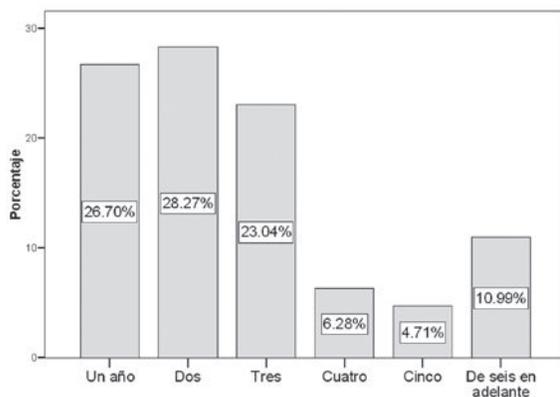


Figura 4. Turno de trabajo

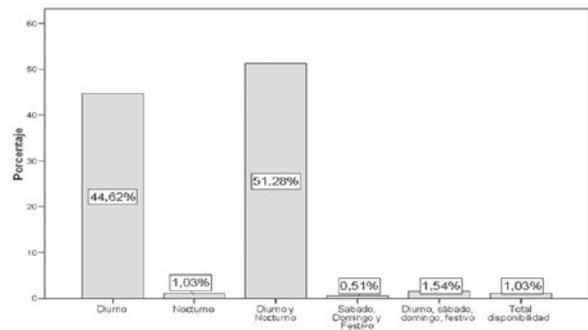


Figura 3. Nivel de formación

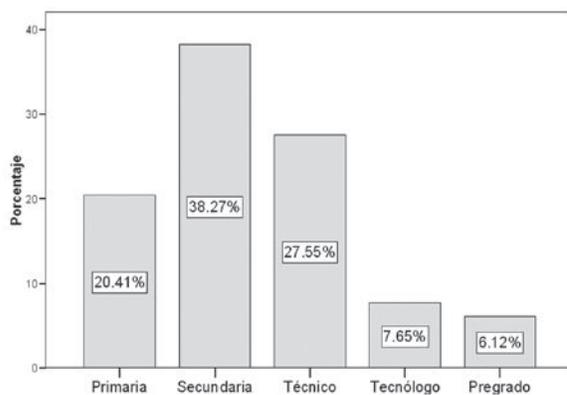


Figura 5. Estado civil

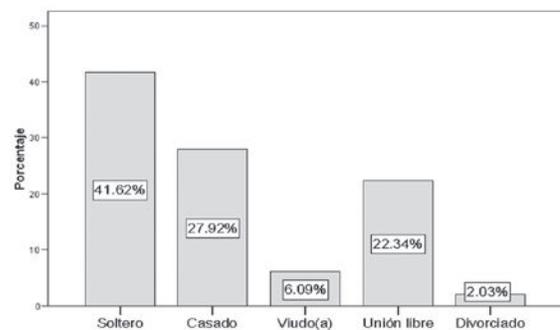
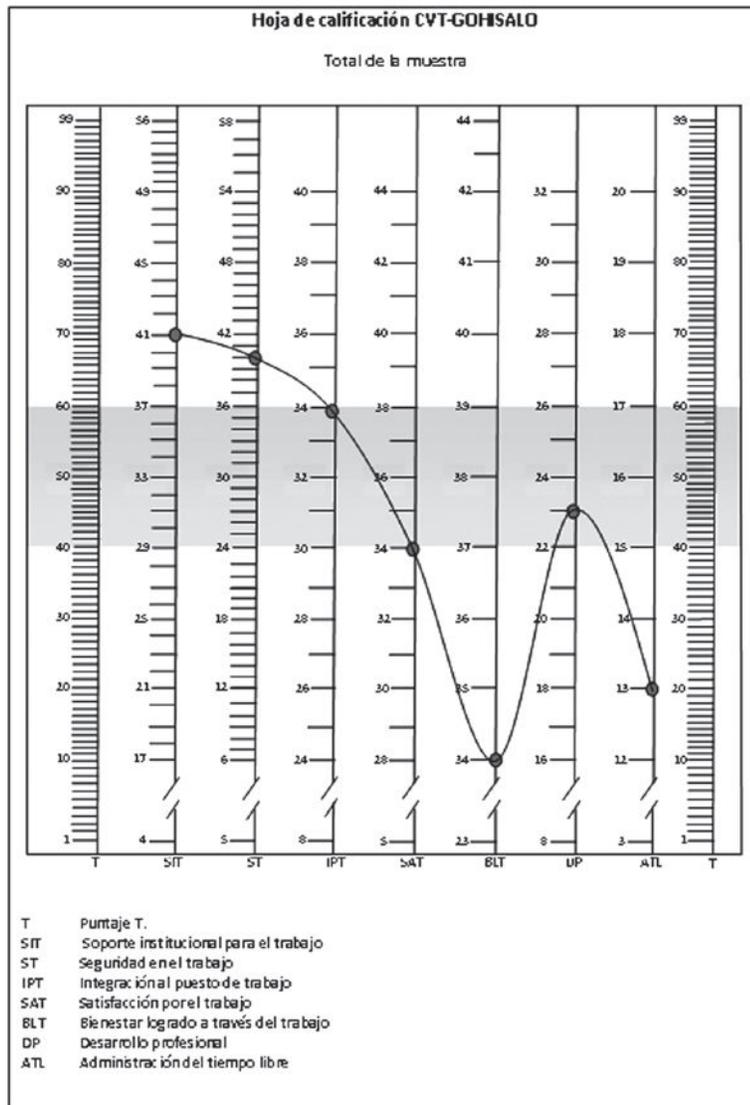


Figura 6. Puntuación obtenida: Total de la muestra



En el análisis descriptivo se aprecia que:

El soporte institucional y la seguridad en el trabajo son las dimensiones que superan la media normal, lo que significa que estas producen mayor satisfacción en los empleados temporales. Estos consideran que los procesos y procedimientos de trabajo están establecidos y les son comunicados, reciben apoyo de los supervisores, se realizan

evaluaciones sobre su trabajo, reciben insumos para realizar su trabajo, se da cumplimiento de los derechos básicos contractuales y de la seguridad social.

En relación con la integración al puesto de trabajo, se observa que el puntaje obtenido está en la media normal. Esto plantea que encuentran unas condiciones medianas de trabajo en equipo, de disposición y motivación para el trabajo, de resolución de conflictos, de preparación académica y de apoyo de compañeros y supervisores.

Las dimensiones de satisfacción por el trabajo y desarrollo personal se encuentran en la media normal, pero con una preocupante tendencia a la baja. Esto plantea una limitada satisfacción: por la modalidad de contratación, duración de la jornada de trabajo, cantidad de trabajo, funciones desempeñadas, uso de habilidades, potencial y creatividad, reconocimiento y sentimiento de orgullo por trabajar en esa organización.

Las dimensiones de bienestar logrado a través del trabajo y administración del tiempo libre, plantean que los empleados se sienten insatisfechos con su percepción de utilidad, disfrute de la actividad laboral, características de su vivienda, evaluación de la salud en general, evaluación de su nutrición, así como el equilibrio entre su trabajo y vida familiar, y la planificación de su tiempo libre.

Discusión

Actualmente se da un alto uso de la contratación temporal en la sociedad y esta tiende a incrementarse, incluso con profesionales y personal más calificado. Esto se da porque las organizaciones, para mantenerse vigentes y obtener ganancias, optan cada vez más por esta modalidad de contratación puesto que les disminuye los compromisos económicos y les ofrece mayor flexibilidad en la toma de decisiones con relación al tamaño de la plantilla de personal a un menor costo. Esta opción es accesible a las organizaciones por la legislación laboral actual para que en los momentos de mayor productividad y de necesidades de personal producidas por calamidades y licencias de maternidad puedan cubrir dichos requerimientos con menor detrimento.

A su vez, las personas, cada vez más, se ven obligadas a acceder a esta forma de contratación porque poco a poco se va situando como la forma predominante para ofrecer trabajo al personal con poca preparación educativa, pero que con el paso del tiempo se va extendiendo como forma de contratación también para personal más calificado.

La utilización de esta modalidad de trabajo tiene riesgos en relación con la calidad de vida de las personas porque precariza el trabajo y se basa en disminuirles costos a las organizaciones en detrimento de la estabilidad laboral, la calidad del trabajo, y con beneficios inequitativos para los trabajadores.

Se puede concluir que el término “calidad de vida laboral” describe la preocupación existente en torno al bienestar y la salud de todos los empleados para que estos desempeñen óptimamente sus tareas y obtengan un equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar. Actualmente dicho término incluye también aspectos físicos, ambientales y psicológicos del lugar de trabajo.

Por otra parte, y teniendo como base los resultados obtenidos a partir del análisis de datos y las dimensiones evaluadas en el instrumento CVT-GOHISALO, se puede concluir que es importante analizar los riesgos que asumen las organizaciones cuando se contratan empleados bajo la modalidad comercial de contrato temporal, un riesgo que limita la adhesión, identificación e integración de empleados con los objetivos organizacionales, ya que existe una percepción de injusticia social; injusticia que se ve incrementada cuando en una misma organización convergen empleados con distintos tipos de contrato y que según el que tengan van a acceder a los medios para lograr la satisfacción a las múltiples necesidades, incluida la de cierta certidumbre.

Es importante que las organizaciones trabajen por la calidad de vida laboral si se proponen lograr gente motivada y comprometida que impacte la calidad empresarial. Asimismo cabe señalar que, en tiempos donde las organizaciones se dicen responsables socialmente, es necesario estudiar los resultados que este tipo de contrataciones generan no solo financieramente en el mediano plazo sino en el social y motivacional desde el corto plazo. Si bien es cierto que la modalidad de contratación laboral temporal se utiliza para los picos de producción y otros imprevistos, la realidad en Colombia muestra que lo que se ha venido presentando es el uso de esta figura legal para cargos que son de carácter continuo y permanente en la organización, y no sólo para circunstancias fortuitas. Esta es una realidad que amerita ser estudiada y regulada.

Es importante observar cómo la calidad de vida laboral de los empleados temporales, con base en los resultados obtenidos, deja mucho que desear y presenta una necesidad urgente de estudiar los efectos que genera la precariedad laboral tanto para el empleado como para la urgente competitividad de las organizaciones.

Referencias

- Añez, C. (2005). El capital intelectual: Nuevo enfoque de la flexibilización laboral. *Revista Venezolana de Gerencia* 10 (30), 312-315.
- Batissini, O. (2000). Flexibilización laboral en Argentina; Un cambio hacia la precarización y la desocupación. *Revista Venezolana de gerencia* 5 (10).
- Beck, U. (1998). *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós.
- Chiavenato, I. (2004). Calidad de vida laboral. En *Gestión del talento humano*. Colombia: McGraw Hill.
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. & Preciado, M. L. (2009). Fundamentos teóricos de la calidad de vida laboral. En *Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT- GOHISALO*. México.
- Navarrete, F. (2005). Calidad de vida laboral. *Revista de la Universidad del Valle de Atemajac* 19 (51).
- Peiró, J. M.; Prieto, F. (1996). Calidad de vida laboral. En *Tratado de psicología del trabajo* Vol II: aspectos psicosociales del trabajo. Madrid: Síntesis.
- Pok, Lorenzetti A. (2007). El abordaje conceptual-metodológico de la informalidad. *Laboratorio* 8 (20), 5-15.
- Yáñez, S. (1999). Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina. Consideraciones sobre flexibilización laboral planteadas desde una mirada de género. Colombia. Ensignia, J. y S. Yáñez, editores. Fundación Friedrich Ebert (Representación Chile) y Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago de Chile.