

ESTUDIO COMPARATIVO DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y TIPOS DE
CONTRATACION EN UNA EMPRESA COLOMBIANA

Medina, C. Yilda y Rodríguez, H. Pilar.

Morales C. Sandra.*

Facultad de Psicología – Pontificia Universidad Javeriana

Trabajo de Grado

Agosto de 2011

* Directora de Trabajo de Grado, Docente de la Pontificia Universidad Javeriana

Bogotá, Agosto 3 de 2011

Señores

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

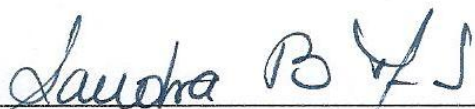
Ciudad.

Ref.: Trabajo de Grado

Buenas tardes y Cordial saludo:

Por medio de la presente, me permito presentar el trabajo de grado titulado **ESTUDIO COMPARATIVO DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y TIPOS DE CONTRATACIÓN EN UNA EMPRESA COLOMBIANA**, elaborado por las estudiantes Yilda Melissa Medina Castillo con C.C No 1.015'405.080 y Pilar Helena Rodríguez Herrera con C.C No. 1.032.411.005, del cual fui directora, este fue sustentado y aprobado el día 18 de febrero del año en curso.

Cordialmente,



Sandra Beatriz Morales Cepeda

C.C. 63.367.975 de Bucaramanga

Tabla de contenido

0.Introducción

0.1 Justificación y planteamiento del problema

0.2 Fundamentación bibliográfica

0.3 Objetivos

0.3.1 *Objetivo general*

0.3.2 *Objetivos específicos*

0.4 Variables o Categorías de estudio

0.4.1 *Variables independientes*

0.4.2 *Variable dependiente*

0.5 Hipótesis

0.5.1 *Hipótesis nula*

0.5.2 *Hipótesis de investigación*

1.Método

1.1 Diseño metodológico

1.2 Participantes

1.3 Instrumento

1.4 Procedimiento

2.Resultados

3.Discusión

4.Referencias bibliográficas

5.Apéndices

Tabla de gráficas

- Gráfica 1. Porcentaje de la muestra que aplicó la EBP y la población no participante
- Gráfica 2. Muestra de trabajadores con contrato indefinido en la procesadora de arroz Montecarlo
- Gráfica 3. Muestra de los trabajadores con contratación por medio de una temporal en la procesadora de arroz Montecarlo
- Gráfica 4. Resultados del bienestar psicológico por tipo de contratación.
- Gráfica 5. Diferencia en la escala de bienestar subjetivo en los trabajadores contratados a término indefinido y los contratados por medio de una temporal
- Gráfica 6. Puntuación de las afirmaciones en la escala de bienestar subjetivo (ítem 1-15)
- Gráfica 7. Puntuación de las afirmaciones en la escala de bienestar subjetivo (ítem 16-30)
- Gráfica 8. Puntuación de las afirmaciones en la escala de bienestar subjetivo en los trabajadores temporales (ítem 1-15)
- Gráfica 9. Puntuación de las afirmaciones en la escala de bienestar subjetivo en los trabajadores temporales (ítem 16-30)
- Gráfica 10. Puntuación de las afirmaciones en la escala de bienestar subjetivo en los trabajadores con contrato indefinido (ítem 1- 15).
- Gráfica 11. Puntuación de las afirmaciones en la escala de bienestar subjetivo en los trabajadores con contrato indefinido (ítem 16- 30).
- Gráfica 12. Diferencia en la escala de bienestar material en los trabajadores contratados a término indefinido y los contratados por medio de una temporal.
- Gráfica 13. Puntuación de las afirmaciones en la escala de bienestar material en los trabajadores de la procesadora de arroz Montecarlo.
- Gráfica 14. Puntuación de las afirmaciones en la escala de bienestar material en los trabajadores contratados por medio de una temporal.
- Gráfica 15. Puntuación de las afirmaciones en la escala de bienestar material en los trabajadores con contrato indefinido.
- Gráfica 16. Diferencia en la escala de bienestar laboral en los trabajadores contratados a término indefinido y los contratados por medio de una temporal.
- Gráfica 17. Puntuación de las afirmaciones en la escala de bienestar laboral en los trabajadores de la procesadora de arroz Montecarlo.
- Gráfica 18. Puntuación de las afirmaciones en la escala de bienestar laboral en los trabajadores contratados por medio de una temporal.

Gráfica 19. Puntuación de las afirmaciones en la escala de bienestar laboral en los trabajadores con contrato a término indefinido.

Gráfica 20. Muestra de los trabajadores agrupados por edades.

Gráfica 21. Bienestar psicológico de los trabajadores con distintas edades.

Gráfica 22. Diferencia en la escala de bienestar subjetivo en los trabajadores con distintos rangos de edad.

Gráfica 23. Diferencia en la escala de bienestar material en los trabajadores con distintos rangos de edad.

Gráfica 24. Diferencia en la escala de bienestar laboral en los trabajadores con distintos rangos de edad.

Gráfica 25. Bienestar psicológico de los trabajadores de sexo femenino y masculino de la procesadora de arroz Montecarlo.

Gráfica 26. Muestra de los trabajadores con sexo femenino vs los trabajadores de sexo masculino.

Gráfica 27. Diferencia en el bienestar psicológico en la muestra de los trabajadores de sexo femenino vs los trabajadores de sexo masculino.

Gráfica 28. Diferenciación de la escala de bienestar subjetivo en los trabajadores femeninos vs los trabajadores masculinos de la procesadora de arroz Montecarlo.

Gráfica 29. Diferencia en el bienestar material en los trabajadores de sexo femenino vs los trabajadores de sexo masculino.

Gráfica 30. Diferencia en el bienestar laboral en los trabajadores de sexo femenino vs los trabajadores de sexo masculino.

Gráfica 31. Muestra de los trabajadores con niveles educativos diferentes.

Gráfica 32. Bienestar psicológico de los trabajadores con niveles educativos diferentes.

Gráfica 33. Diferencia en el bienestar subjetivo en los trabajadores con diferentes niveles educativos.

Gráfica 34. Diferencia en el bienestar material en los trabajadores con diferentes niveles educativos.

Gráfica 35. Diferencia en el bienestar laboral en los trabajadores con diferentes niveles educativos.

Gráfica 36. Diferencia en el bienestar laboral en los trabajadores con diferentes niveles educativos.

Gráfica 37. Muestra de los trabajadores por tipo de cargo.

Gráfica 38. Diferencias en el bienestar subjetivo en los operarios y los administrativos.

Gráfica 40. Bienestar material en los operarios y administrativos.

Tabla de contenido de Tablas

Tabla 1. Población y muestra de la procesadora de arroz Montecarlo

Tabla 2. Diferencia entre Bienestar Psicológico entre tipos de contratación

Tabla 3. Diferencia en el Bienestar Psicológico de acuerdo a la edad de los trabajadores de la procesadora de arroz Montecarlo

Tabla 4. Diferencia en el bienestar psicológico de acuerdo al sexo de los trabajadores de la procesadora de arroz Montecarlo.

Tabla 5. Diferencia en el bienestar psicológico de acuerdo al nivel educativo de los trabajadores de la procesadora de arroz Montecarlo

Tabla 6. Diferencia en el bienestar psicológico de acuerdo al nivel educativo de los trabajadores de la procesadora de arroz Montecarlo.

Tabla de contenido de Apéndices

Apéndice 1. Análisis de confiabilidad del instrumento

Apéndice 1.1. Alfa de Cronbach de todos los elementos

Apéndice 1.2. Estadísticos de fiabilidad de todas las escalas

Apéndice 1.3. Alfa de Cronbach Escala de Bienestar Subjetivo

Apéndice 1.4. Estadísticos de Fiabilidad Escala de Bienestar Subjetivo

Apéndice 1.5. Alfa de Cronbach Escala de Bienestar Material

Apéndice 1.6. Estadísticos de Fiabilidad Escala de Bienestar Material

Apéndice 1.7. Alfa de Cronbach Escala de Bienestar Laboral

Apéndice 1.8. Estadísticos de fiabilidad Escala de Bienestar Laboral

Apéndice 2.

Apéndice 2.1. Varianza total explicada

Apéndice 3. Análisis Descriptivo

Apéndice 3.1. Estadísticos descriptivos

Apéndice 3.2. Gráfica estadísticos descriptivos

Apéndice 4. Análisis Correlacional

Apéndice 4.1. Tabla de correlación de las escalas

Apéndice 5. Cuadernillo y hoja de respuestas de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP)

0. Introducción

La psicología ha buscado dar respuesta a los diferentes cuestionamientos por el ser humano y los contextos en los cuales se desenvuelve. Estas respuestas han cambiado a través de los tiempos, teniendo en cuenta el mismo devenir del ser humano y las constantes transformaciones propias de la especie.

La presente investigación se centra en dar respuesta sobre el bienestar psicológico de los trabajadores a termino indefinido vs los trabajadores contratados por medio de una temporal en una empresa ubicada en la ciudad de Villavicencio. El contexto del cual se parte son las organizaciones, las cuales han tenido grandes cambios en el tiempo, vislumbrándose nuevas formas de producción, trabajo, concepción de los trabajadores y de la misma institución.

De esta manera, fue importante abordar este tema partiendo desde el concepto mismo de organización definido como un conjunto ordenado y estructurado de mandatos superiores impuestos por una jerarquía, por ende, la organización es para quienes la observan desde afuera o desde adentro la puesta en escena de un orden simbólico según Schvarstein (1997).

Cabe resaltar que las organizaciones se han originado por la naturaleza social del ser humano y sus necesidades materiales, estas últimas se han ubicado en un nivel primordial tanto en el contexto organizacional como en la vida de las personas; olvidándose el ser humano así mismo, no solo como lo más esencial, sino lo más importante dentro de todos los contextos.

Es así, como a través de las diferentes fuentes bibliográficas, se hace un recorrido teórico e histórico partiendo desde la organización como institución, atravesada por la historia del trabajo, las teorías clásicas administrativas, el capitalismo, la globalización, la flexibilización laboral, la contratación, tercerización y las teorías de las relaciones humanas.

El último y más importante aspecto a profundizar fue el bienestar psicológico, el cual ha sido explicado con sus dimensiones subjetivas, materiales y laborales, definido según Riff y Singer (2007) como activos encuentros que brindan los desafíos de la vida, es decir, con los inconvenientes y las exigencias de la dialéctica entre dolor y placer, entre lo noble e inspirador y lo que es doloroso, desagradable y que causa desesperanza. Así mismo el bienestar psicológico se definió como parte de la calidad de vida humana y como complemento de lo que realmente significa estar sano.

Se propuso este orden, con el fin de rescatar dentro del marco teórico al ser humano y su importancia dentro del contexto organizacional actual; lo cual, permitió puntualizar algunas formas de regulación del ser humano y de los colectivos que ellas conforman, con el fin de tener una mirada amplia y crítica de los fenómenos actuales

Teniendo en cuenta esto, la investigación comprendió más allá del interés puramente académico, el interés profesional y personal, ligado a la búsqueda constante del bienestar psicológico indiscriminado en los lugares de trabajo. Es así como en el artículo 25 de la constitución política dice el trabajo es un derecho y una obligación social, y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Las condiciones dignas y justas a las cuales hace referencia, no solo indican un espacio laboral físico sino además un ambiente laboral en el cual se vele por los derechos humanos y el bienestar de las personas.

De esta manera, se decidió realizar un estudio comparativo con diseño no experimental que abordara el aspecto de bienestar psicológico en relación a las organizaciones y el mundo flexible en el cual las empresas han creado distintas formas de contratación laboral y de vinculación, es por esto que se indagó en la relación organización-trabajador en los empleados contratados a término indefinido vs los temporales.

El instrumento que se utilizó para el estudio fue la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) que permitió evidenciar el grado en que el sujeto percibe sus propia satisfacción, dicho instrumento fue creado por Sánchez Cánovas (1998), el cual consta de cuatro sub-escalas: bienestar psicológico subjetivo, bienestar material, bienestar laboral y el bienestar en relación a la pareja; la aplicación de las tres primeras sub-escalas permitieron la valoración global del bienestar que experimenta cada sujeto evaluado.

Durante la investigación se tuvieron varios obstáculos, en un comienzo el cambió de tema de investigación que disminuyó el tiempo frente al compromiso con la universidad y con la empresa para la realización de la indagación en el lugar; así mismo, la falta de claridad y experiencia frente a la realización de una investigación.

Estos obstáculos permitieron un crecimiento personal y el surgimiento de nuevas ideas que hicieron de la investigación una barrera difícil pero no imposible de superar. Además de ello, en los resultados emergieron nuevas variables frente al bienestar psicológico en los trabajadores contratados e término indefinido y los trabajadores

contratados por medio de una temporal, que sería interesante no solo indagar sino profundizar para nuevas investigaciones.

Así mismo, se resalta durante el proceso de investigación el compromiso con la empresa que abrió sus puertas, el deseo de seguir sin importar los obstáculos, y la valentía de indagar en relación a dos variables que poco se han estudiado juntas, bienestar psicológico- contratación.

0.1 Justificación y planteamiento del problema

Balditarra(2007) en su segunda carta a Mafalda escribe:

Estamos en manos de un capitalismo delirante que crea productos de los cuales no tenemos necesidad, que para vivir no necesita ninguna ley, no obedece a ninguno, no respeta la ética, el derecho de las personas, un capitalismo que nos gobierna sin principios metafísicos ni religiosos que tiene solo en cuenta las categorías de la demanda y de la oferta, un capitalismo guiado con los parámetros del interés y de la economía (...) No hay reglas fijas, hemos inventados torturas como el 'mobbing' donde se destruye psicológicamente a los trabajadores y todo viene aceptado en el silencio con el tormento de soportar pasivamente la realidad ,sin hacer ningún esfuerzo por cambiarla.

Estas líneas suscitan preguntas por el bienestar en diversos ámbitos, sobre todo en contextos sociales, donde la calidad de vida de las personas es un constructo al que se llega por el aporte de un amplio número de factores que no dependen únicamente del individuo.

Es de allí donde surgen preguntas orientadas al bienestar en escenarios sociales específicos como el mundo del trabajo, en donde los individuos pasan una buena parte de su vida.

Preguntas como: ¿La ruptura de las viejas normas hacen del sujeto humano un ser más libre en el actual mundo globalizado? ¿Al flexibilizar el mundo se abre la posibilidad de movilidad pero se anula la opción de estabilidad? ¿Es el capitalismo el sistema generador del actual caos mundial?

Estas preguntas, claramente hacen una invitación a revisar cuidadosamente el proceso histórico que el mundo ha vivido para llegar al punto en el que hoy nos encontramos, un proceso que parte de años atrás con el surgimiento del trabajo asalariado, con los fluctuantes cambios en el sistema capitalista y globalizado en el que hoy vivimos.

Se debe empezar entonces diciendo que el capitalismo surge a partir de la consolidación y constitución de los mercados interiores de los estados nación y se impone sobre el feudalismo como un único mercado interno mundial que funciona mediante la universalización de la ley del valor; esto suscita una mundialización de la base económica, promoviéndose así, la acumulación del capital, las relaciones estructurales básicas, la articulación entre la elaboración de medios de producción y de consumo y el desarrollo cíclico a nivel mundial tal como lo afirman Vidal y Martínez (1996).

Según Escobar (2008) este sistema de acumulación del capital trajo consigo un importante fenómeno de interacción a escala global que abarca las diversas dinámicas sociales, económicas, culturales de la sociedad y la comunidad; en este sentido es posible afirmar que la Globalización es un producto histórico propio del avance de las formas de

producción capitalistas, su ampliación a casi todos los rincones del mundo y su crecimiento durante el siglo XX han hecho de este, un importante fenómeno.

La Globalización ha tenido importantes efectos en el comportamiento de los empresarios y las diversas estrategias que se emplean en las organizaciones para incrementar su productividad, configurando así un nuevo paradigma económico que sustenta la flexibilización de las relaciones laborales de producción, logrando una mayor autonomía en la gestión de los recursos, según Calderón, Murillo y Torres (2003).

La flexibilización laboral ha propiciado fuertes cambios en el mundo del trabajo. Camejo (2008) dice que el desarrollo de las fuerzas productivas estimula el incremento de la explotación de la fuerza de trabajo y de la productividad, generando nuevas formas de contratación, manejo y despido del personal, desmontando sus garantías y prestaciones; al respecto Díaz (1996) afirma que la flexibilización es sinónimo de ruptura de compromisos sociales en pos de un paradigma competitivo orientado sólo a favorecer la movilidad del capital y someter más al trabajo.

Razón por la cual Calderón et al. (2003) afirman que surgen esquemas de contratación heterogéneos al interior de las empresas, dando a los trabajadores también diversos tipos de vinculación en las mismas, esto implica fuertes transformaciones en las relaciones laborales y grandes cambios en el proceso de formulación del estado de bienestar, por lo que la precarización del empleo, inestabilidad laboral y el creciente esfuerzo por la reducción de costos, inevitablemente afecta el bienestar de los trabajadores.

En América latina entre 1980 y 1989 se redujo la seguridad para los trabajadores en el mercado del trabajo según el Programa Regional del Empleo para América Latina y el

Caribe (PREALC), esto debido al remplazo del empleo a jornada completa por el de jornada parcial y el recurso cada vez mayor de la subcontratación tal como lo afirma Guevara (2003)

Según los trabajos realizados por Echavarría (2001) y Cárdenas (2001) se ha demostrado que Colombia es uno de los países de América Latina con los sistemas de contratación más rígidos de América Latina; aun así los índices son altos, La Organización Internacional del trabajo (OIT) afirma que en Colombia entre el 65% y el 95% de los que trabajan en microempresas carecen de un contrato de trabajo directo según cifras de la (O.I.T. 1.995 citado en Tockman y Klein).

Adicionalmente, ha sido posible evidenciar una disminución del número de ocupados en el sector primario y secundario y un incremento de ellos en el sector de los servicios. El sector primario en 1912 ocupaba el 74.5% de la Población Económicamente Activa (PEA) y que en la actualidad ocupa un 2.5% de dicha población, evidenciándose una reducción de 72% en la participación de dicho sector, en el sector secundario la cifra es un poco menos alarmante ya que este redujo su participación en un 13.7% en el mismo periodo.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado cabe resaltar que según Stiglitz (2001) la flexibilidad del mercado y la liberalización del insumo del capital incrementan el bienestar del capital a costa del bienestar de los trabajadores; por ello, teniendo en cuenta el contexto capitalista en el cual se desarrolla el fenómeno de la globalización y los efectos que dicha apertura tiene sobre el mundo del trabajo, específicamente en el sector de producción primario en Colombia.

Entonces, es preciso entender que la flexibilización laboral que se produce en dicho contexto, ha afectado de manera directa e inevitable el bienestar de los trabajadores; lo cual conlleva a la pregunta de ¿Cómo impactan las diversas modalidades de contratación en el bienestar de los trabajadores de una empresa Colombiana productora de arroz ubicada en la ciudad de Villavicencio?

Teniendo en cuenta que la empresa Colombiana en la cual se desarrolló la presente investigación utiliza únicamente dos modalidades de contratación, la presente investigación busca dar respuesta a la pregunta sobre ¿Qué diferencias existen entre el bienestar psicológico de los trabajadores contratados por la empresa a termino indefinido vs los contratados por medio de una empresa temporal?

Alrededor de la relación entre el bienestar de los trabajadores y las formas de vinculación que estos tienen con la empresa, es posible mencionar que son diferentes factores: sociales, organizacionales e investigativos tanto a nivel disciplinar como multidisciplinar los que alientan dicha pregunta.

En primera instancia entender el contexto histórico y las transformaciones que ha sufrido la sociedad, especialmente en el ámbito del trabajo contribuyen con la comprensión de fenómenos actuales como la flexibilización laboral y propone una reflexión sobre el impacto que dichos fenómenos tienen sobre los sujetos, en este caso sobre los sujetos trabajadores.

Dichas reflexiones no solo hacen eco en el abordaje social que puede hacerse de ellas, sino que impactan la visión del las organizaciones, los trabajadores y el trabajo mismo que se hacen desde diversas disciplinas como la psicología, economía, sociología y

administración empresarial; contribuyendo así al debate disciplinar e interdisciplinar, teniendo en cuenta que la relación entre el bienestar y los tipos de contratación ha sido un tema poco estudiado.

En este orden de ideas, puede afirmarse que el estudio de la relación entre el trabajador y la organización ofrece a diversas disciplinas un interesante aporte: por ejemplo para la administración un mayor conocimiento del mundo organizacional actual y la vinculación del trabajador a este; para la sociología es un importante aporte a la comprensión de las relaciones sociales que se tejen en el mundo del trabajo y de los grupos diferenciales que en este se encuentran inmersos.

Desde el campo de la psicología organizacional se abordó este estudio desde una perspectiva social crítica que permitió comprender mejor el mundo de las organizaciones, partiendo de la comprensión de la economía capitalista y globalizada que ha generado diversos esquemas de contratación en respuesta a la flexibilización laboral, para llegar a una comprensión más profunda acerca del impacto que dicho fenómeno ha generado en el bienestar de los trabajadores.

Este pensamiento capitalista globalizado ha tenido afectación en las empresas colombianas que se han adherido a la economía global en especial las PyMES. Es así como esta investigación ha tenido en cuenta al sector arrocero el cual atraviesa por un momento de tensión, debido al posible TLC que genera una mayor apertura de globalización en las empresas productoras de arroz, de esta manera otorgamos una visión actual de las consecuencias que ha traído los sistemas de flexibilización implementados en los trabajadores.

0.2 Fundamentación bibliográfica

“Podemos comprar el tiempo de las personas; podemos comprar su presencia física en un determinado lugar, podemos incluso comprar algunos de sus movimientos musculares por hora. Sin embargo, no podemos comprar el entusiasmo... no podemos comprar la lealtad, no podemos comprar la devoción de sus corazones. Esto lo debemos ganar.”

Clarence Francis

A lo largo de la historia de la humanidad, han surgido diversas formas de regular las labores de las personas y de los colectivos que ellas conforman, dichas formas de control han cambiado con el paso del tiempo y también han cambiado los fines que se espera alcanzar con ellas; en el transcurso de esta serie de transformaciones han surgido las organizaciones como establecimientos que determinan diversos aspectos de las interacciones sociales y que por medio del intercambio que estas hacen con la fuerza de trabajo, se persigue la ganancia lograda.

La organización es concebida como un conjunto ordenado y estructurado de mandatos superiores impuestos por una jerarquía, por ende, la organización es para quienes la observan desde afuera o desde adentro la puesta en escena de un orden simbólico según Schvarstein (1997).

Para lograr comprender la relación de la persona con la organización es necesario según Schvarstein (1997) comprender los roles que surgen en la forma de comunicarse de las

personas al interior de las organizaciones, de los mensajes explícitos que se dan a conocer en su manera de comportarse, así como de los mensajes no controlables y ocultos que se generan en la actividad organizacional.

A lo largo del desarrollo de las organizaciones se han hecho aproximaciones diversas a la comprensión de las relaciones; desde la teoría clásica de la organización hasta la actual escuela de las relaciones humanas, se han presentado cambios en las formas de producción, los modelos económicos, el concepto de organización, la manera de concebir al trabajador y la labor que desempeña.

Es importante mencionar que según Vidal y Martínez (1996) la organización ha atravesado por una serie de fases tales como: la primera y segunda revolución industrial y la revolución tecnológica; en este punto, es necesario clarificar que para que se produjeran los cambios necesarios en el paso de una fase a la siguiente, fue necesario innovar el sistema productivo y modificar las técnicas de producción, para generar más y mejores materias primas, cambiando las formas de producción de la fuerza de trabajo y adaptando los productos a la necesidad de los consumidores.

En este orden de ideas, es posible decir que la industria cambia cuando los factores contextuales dan apertura a la innovación, teniendo en cuenta que está ligada a una revolución o cambio tecnológico en el modo y medios de producción, buscando así una mayor ganancia por medio del remplazo del trabajo humano por el trabajo mecanizado, según lo dicen Vidal y Martínez (1996)

Según Vidal y Martínez (1996) es importante mencionar que la primera revolución industrial se caracterizó por ser un modelo económico basado en la energía obtenida del

carbón, así, el trabajo para entonces ya asalariado, tenía como base la máquina de vapor y se realizaba en la fábrica o taller donde el capitalista estaba a cargo de la mano de obra o el proletariado. Así, se dio paso a la transformación de trabajadores domésticos a artesanos, empleados o mantenidos por el mercantil fabricante; la condición social de estos trabajadores empezaba a aproximarse cada vez más a la de un trabajador asalariado, tal como lo afirma Dobb (2005).

A partir de la guerra de los cien años Barret (1961) afirma que los artesanos enfrentaron una guerra civil que fomentaba el abandono de los talleres y la disminución de los salarios para los obreros, dicha disminución es atribuida a la acción de las corporaciones que tenían por objeto mantener la estabilidad de los salarios, reteniendo al obrero en su trabajo.

Es posible entonces, ver como la ignorancia y la falta de organización de los obreros permitió que se propiciara cualquier tipo de abuso, en consecuencia de ello, a medida que los industriales se daban cuenta de que sus fortunas se incrementaban con la pobreza y la docilidad de los trabajadores, hallaron formas de mantenerlos en una necesidad constante del trabajo, tal como lo afirma Barret (1961).

En el marco de la segunda revolución industrial y como respuesta a la pregunta por la relación entre el trabajo, la organización y el trabajador, surgió la administración científica; en respuesta a dichos cuestionamientos a finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX Frederick Taylor planteó sus ideas sobre la racionalización del trabajo haciendo hincapié en la necesidad de estructurar las empresas para que la aplicación de los principios teóricos propuestos fuera exitosa tal como lo afirma García (2002).

Dicha administración dio resultados asombrosos, teniendo en cuenta que al hacerse uso del petróleo y la electricidad, se lograron producciones a gran escala, esto fue posible aplicando los modelos taylorista y fordista, donde el trabajador era tomado como un ejecutor de las órdenes provenientes de la dirección tal como lo afirman Vidal y Martínez (1996).

De esta manera, el objetivo principal según Taylor (1987) era asegurar la máxima prosperidad tanto para el patrón, como para cada uno de los empleados, con el firme convencimiento que los verdaderos intereses tanto de unos como de otros eran los mismos, así, Taylor esperaba que ellos estuvieran orientados hacia el incremento de la productividad de la organización.

Es así como Taylor (1987) definió cuatro principios de administración que darían como resultado el cumplimiento de su objetivo, el primer principio hace referencia a la planificación para el cual propone una sustitución del criterio individual del trabajador, por una actuación empírico- práctica basada en los procedimientos científicos de los estudios realizados sobre tiempos y movimientos; el segundo principio consistía en la selección científica de los trabajadores para producir más y mejor, el tercer principio promovía el control del trabajador para asegurar las normas establecidas y el último principio era la asignación y responsabilidad de labores en busca de un trabajo más disciplinado.

Según García (2002) es posible percibir la orientación de Taylor hacia el incremento de la eficiencia del trabajador, teniendo en cuenta que sus principios tienen una clara orientación a la racionalización del comportamiento de los trabajadores y al reemplazo de

la actividad arbitraria y caprichosa de los directivos por procedimientos analíticos, científicos y cuantificables.

Garza (1999) aborda la teoría del posfordismo, que son nuevos modelos productivos a partir de las nuevas tecnologías, el derecho colectivo de trabajo, y bajo el efecto Taylorfordismo, en el cual se concebía al trabajador manual, varón, media edad, como cabeza de familia y con una carrera profesional en la misma empresa y en la misma profesión.

Así mismo los conceptos de trabajador cambian y sus estereotipos también lo hacen, surgió la oportunidad de empleo para las mujeres, se generaron amplias franjas de trabajadores inmigrantes, mayor formación del colectivo asalariado, elementos sociales que han creado una ruptura generacional desde los ochenta tal como lo afirma Falguera (2002)

Es claro que los principios propuestos por Taylor forman parte todavía del pensamiento administrativo, en contraste de este se encuentra la teoría de Henri Fayol, el cual hizo énfasis en el establecimiento de los principios administrativos generales; Fayol (1987) mencionaba que la salud y el buen funcionamiento del cuerpo social dependían de ciertas condiciones que se califican casi indiferentemente del principio de leyes o de reglas.

De esta manera, García (2002) afirma que Fayol partió de la premisa que el conocimiento acerca de las prácticas administrativas puede ser constituido como un cuerpo coherente que permita la transmisión y generalización de las prácticas correctas o efectivas. Así, surgen los catorce principios postulados por Fayol que son: división del trabajo, autoridad y responsabilidad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, subordinación de los intereses individuales, remuneración del personal, centralización,

jerarquía o cadena escalar, orden, equidad, estabilidad y duración, iniciativa, espíritu del equipo.

Además de las teorías clásicas enunciadas con anterioridad, deben resaltarse los postulados de Max Weber que según Galindo (2008) buscaba determinar una forma de organización que diera respuesta a las demandas de la nueva sociedad industrial; propiciando así una nueva organización caracterizada por la división del trabajo, jerarquías definidas con claridad, reglas, regulaciones detalladas y relaciones interpersonales basadas en la autoridad legal.

En este punto, es importante recoger la información brindada afirmando que las teorías clásicas administrativas tienen convergencias en el concepto de organización, teniendo en cuenta que estas conciben la organización como un sistema mecanicista en el cual lo más importante es el aumento de la eficacia por medio de reglas.

Así mismo hay una competencia y una técnica como base, de cada principio pero hay que tener en cuenta que los distintos modelos clásicos no tuvieron presente las influencias del entorno en muchos aspectos internos de importancia según García (2002)

Es de resaltar que según Vidal y Martínez (1996) los procesos de cambio ocurridos durante el paso del feudalismo al capitalismo, constituyeron la capitalización de la base económica mundial, dicho fenómeno tomó cuerpo en las diferentes sociedades europeas y en el Japón.

Entonces, aparentemente las relaciones del trabajo y del capital estaban puestas bajo el signo de la colaboración de la comunidad, pero la realidad era otra, dichas relaciones se caracterizaban por la intransigencia de los patronos para con sus empleados, teniendo en

cuenta que se torcían todos los reglamentos corporativos a su favor tal como lo afirma Barret (1961).

Es posible mencionar, que el capitalismo según Bussier (2005) es más que una ideología, es un sistema de relaciones que nace en el siglo XVI en Europa mediante la sangre y el sudor de los pueblos no europeos conquistados y colonizados. Según Vidal y Martínez (1996) el capitalismo se inicio como una actividad periférica en el seno de sociedades europeas en las que el modo de producción predominante era el feudal y se desarrollo en Inglaterra dentro de la revolución industrial dando cabida a una nueva modalidad financiera.

Así, puede afirmarse que el capitalismo es la primera economía que es incapaz de existir por sí misma, teniendo en cuenta que necesita de otros sistemas económicos como medio y sustrato; por ello se basa ideológica y materialmente en el trabajo libre, la propiedad del trabajador y de su fuerza de trabajo según como lo afirman Hart y Negri (2000).

El capitalismo ha encontrado su desarrollo gracias a la actividad industrial, que Vidal y Martínez (1996) definen como la transformación continúa y a gran escala de materias primas en productos transportables; así la actividad industrial resulta de vital importancia para el modelo capitalista puesto que permite una reproducción y flujo mayor del capital.

Posterior a la constitución de los mercados internos nacionales y la consolidación de los estados nación el capitalismo inicio una fase de expansión exterior que dio lugar a la aparición de diversos tipos de relaciones laborales en todo el mundo.

Es evidente como el paso del tiempo y el avance de las formas de producción trajeron consigo transformaciones que desembocaron en la actual fase tecnocognitiva de desarrollo del capitalismo, dicha fase es la globalización, que se ha instaurado como parte de la lógica de este sistema de producción mundial según Bussier (2005).

Esta fase tecnológica se caracteriza por estar apoyada en los avances en distintos campos científicos como la genética, la micro-electrónica, la informática y las telecomunicaciones, haciendo uso del modelo toyotista el cual se basa en la división de la producción en distintos grupos de trabajo especializados y el uso intensivo de la robotización tal como lo afirman Vidal y Martinez (1996)

Es posible mencionar que el capitalismo ha funcionado siempre como una economía mundial, y por lo tanto, aquellos que buscan la novedad de su actual globalización no han comprendido su historia tal como lo afirman Hart y Negri (2000).

Así pues, la globalización corresponde a una fase del desarrollo del capitalismo y como tal tiene una conducta sistémica que opera por encima de voluntades individuales o colectivas; entonces es posible decir que este no es un concepto ligado a una teoría articulada, pues este término ha sido considerado como una metáfora para describir poderosos procesos universales, de este modo, la globalización reside en las múltiples dialécticas que ella provoca.

Una de dichas dialécticas concibe la globalización como un producto de la revolución de las telecomunicaciones, que ha creado interconexiones globales; es así como el término de globalización hace referencia a la existencia y/o intensificaciones de

interconexiones de alcance planetario que son un fenómeno que todavía se encuentra en desarrollo a pesar de su antigüedad según Giddens (2005).

Al hablar de la historia de la globalización, es posible afirmar que según Guevara (2003) este fenómeno ha tenido importantes cambios ocurridos en la economía mundial en materia de comercio, finanzas e información, los cuales han permitido la integración mundial; dicha integración, ha generado gran impacto en las ideas que se han tenido socialmente sobre identidad, cultura, biodiversidad, sociedad civil y ciudadanía, lo cual ha ocasionado procesos de transformaciones sociales que han sido de gran interés para los investigadores.

Aun así, las transformaciones sociales generadas por la globalización, son vistas para Giddens (2005) como un riesgo social, teniendo en cuenta la amplia posibilidad que tienen los países emergentes o atrasados de caer presa del fundamentalismo y renuncien a liberalizar y democratizar sus instituciones, esto quiere decir que instituciones a todos los niveles realizan importantes cambios en pro de adaptarse a una sociedad global aparentemente dinámica y plena de oportunidades.

Es así como la globalización permite diversas posibilidades referentes a la creación y crecimiento de las instituciones, lo cual ha tenido consecuencias en los empleos, los salarios y los diversos tipos de vinculación que se generan en la relación entre el trabajador y la organización.

Es preciso mencionar que Figueroa (2009) concibe la flexibilización como un fenómeno reciente que es percibido como una estrategia de competitividad a nivel global, el

cual surge con las transformaciones generadas por los mercados de bienes y servicios que obligan a cambiar las estructuras de las relaciones de producción y las relaciones laborales.

La competitividad es un rasgo propio de las empresas rentables, que disponen de estructuras productivas eficientes, de personal calificado, con infraestructura funcional y capacidad de innovación tecnológica, entre otras; esta competitividad se produce en un marco de economía global, en tanto, las empresas ya no producen para mercados específicos, sino para mercados cada vez más globalizados.

Es así, como las relaciones laborales flexibles nacen en un marco de intensificación de la competencia internacional, por la expansión de los mercados y la aceleración del cambio tecnológico; de esta manera las empresas que se inserten en un sistema de relaciones laborales flexibles, tiene mayor posibilidad de ser competitivas tal como lo afirma Figueroa (2009).

Es menester mencionar que la flexibilización del trabajo tiene sus inicios en América Latina en consecuencia del pobre desempeño económico de los años ochenta, argumentándose que la rigidez del mercado del trabajo era uno de los causantes de la difícil situación, por esto se eliminaron una serie de normas y reglamentaciones que obstaculizaron el libre funcionamiento del trabajo debido a que impide que este mercado absorba la oferta de mano de obra y se adapte a las exigencias impuestas por los cambios según lo dice Guevara (2003)

La flexibilización del trabajo es definida por Guevara (2003) como la capacidad de adaptarse a las circunstancias económicas, sociales y tecnológicas, dicha definición es tomada de la organización internacional del trabajo O.I.T (1986); otra definición de

flexibilización la toma Guevara (2003) de la O.C.D.E (1986) que la entiende como un ajuste de todos los costos reales de la mano de obra a las variaciones de las condiciones económicas.

De esta forma, la flexibilización consiste en que la fuerza laboral y las horas de trabajo o la estructura salarial se ajustan a las condiciones económicas inestables y fluctuantes. La PREALC citado por Guevara (2003) afirma que entre 1980 y 1989 el mercado del trabajo se caracteriza por una menor seguridad en el empleo y las razones se encuentran en el cambio de la jornada completa por la jornada parcial y el recurso cada vez mayor de la subcontratación.

Afirman Renteria et al (2008) que en busca del mantenimiento de la creciente flexibilización se permite el abordaje de los aspectos asociados a las exigencias del trabajo, las formas de trabajo atípicas y tradicionales. Esta flexibilidad del mercado del trabajo y la liberación del insumo del capital según Guevara (2003) acarrearán consecuencias muy asimétricas, y ambas sirven para acrecentar el bienestar del capital a expensas de los trabajadores.

Entonces debe aclararse que la flexibilización es el término que ha sido utilizado para hacer referencia a las relaciones laborales en el campo de las organizaciones, alrededor de este término se enlaza la racionalización de la globalización, es así, como se utiliza la flexibilización como un mecanismo social óptimo para la asignación de recursos, distribuidor de recompensas y castigos económicos entre los distintos actores que se relacionan en las organizaciones.

En estos términos la empleabilidad debería ser un factor en crecimiento, teniendo en cuenta que según Casalli et al. (1997) citados por Renteria et al. (2008) esta condición es definida como la preparación para afrontar las demandas inmediatas o futuras del mercado del trabajo; en este orden de ideas es preciso mencionar que según el mismo autor el mantenimiento de las personas en el mundo de las organizaciones empezó a definirse por sus capacidades, productividad y desempeño.

Esta responsabilidad según Renteria et al (2008) activa los procesos de acumulación de capital humano y capital social, que da a la empleabilidad no solamente una relación directa con el termino de empleo sino que además se encuentra ligado a cualquier modalidad de trabajo. Así mismo es posible asumir la empleabilidad en palabras de Renteria et al (2008) como un recurso y estrategia adaptada por la alta administración para transferir la responsabilidad de cualquier tipo de contratación en las organizaciones.

De esta forma, Urrea (1999) dice que la flexibilidad laboral se asume como la mayor disponibilidad de algunos componentes organizacionales como los son: el trabajador, el tiempo, lugar e intensidad de los esfuerzos realizados, para lograr el éxito de un conjunto de tareas del cual los trabajadores se responsabilizan por medio de un contrato laboral.

Restrepo et al (2006) señalan que la ley contempla varias modalidades de contratación que pueden clasificarse según la duración del trabajo y que pueden acordarse de forma verbal o escrita.

Entre dichas modalidades se encuentran el contrato a término fijo, en este tipo de contrato tanto el empleador como el trabajador conocen la fecha de inicio y de terminación, dicho contrato puede ser renovado hasta tres veces. La vinculación con este tipo de contrato

puede ser directamente con la empresa o a través de terceros tal como lo afirma Lizama (2008).

Según Lizama (2008) el contrato a término indefinido promueve estabilidad laboral del trabajador y su fidelidad para con la empresa a la cual presta sus servicios; en esta modalidad de contratación el trabajador está obligado a cumplir las funciones de su trabajo sin fecha límite de contrato.

Del mismo modo, se encuentran en las empresas modalidades de contratación por medio de terceros, como lo son: por medio de las cooperativas de trabajo, las cuales son empresas sin ánimo de lucro que se encargan de vincular el trabajo personal de sus asociados y sus aportes económicos para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios de forma auto gestionada tal como lo menciona Restrepo et al (2006)

Según el mismo autor, es posible encontrar también las agencias temporales, que se encargan de contratar la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, esto quiere decir, que las personas son contratadas directamente por la empresa de servicios temporales

Al respecto afirma Urrea (1999) que con las grandes aglomeraciones industriales y de servicios entre los años 80 y 90 se originaron los outsourcing, palabra que ha sido empleada para referirse a la subcontratación; este tipo de vinculación laboral se ha ido intensificando con el aumento de la competencia internacional en todos los mercados de

bienes y servicios, y que contribuye a la reducción del personal estable y con empleos de por vida en las grandes y medianas empresas

Según Urrea (1999) la contratación ha sido implementada en el mundo laboral como una estrategia empresarial contemporánea de flexibilización, que posiblemente esté ligado a un paradigma liberal para enfrentar la situación de desempleo; de este modo es posible afirmar que estas formas de contratación traen consigo la pérdida de la responsabilidad de los acuerdos establecidos.

Por eso es posible decir que en la dinámica de la globalización capitalista para Beck (1998) es destructora de trabajo, tanto en el número de empleos como en la calidad de los mismos, en consecuencia de dicha situación, la flexibilización laboral oculta las precarias relaciones que se forjan entre los empleados y las organizaciones, pues el volumen del trabajo remunerado está desapareciendo y nos estamos dirigiendo hacia un capitalismo sin trabajo.

De esta manera, Urrea (1999) afirma que el empleo cada vez es menos referido a un proyecto de vida para convertirse en un contrato mercantil del que se busca sacar lo mejor del empleado como del empleador, pues las condiciones de antigüedad y monetarias han perdido el valor y la importancia dentro del mundo laboral; entonces, las nuevas contrataciones se caracterizan por ser desestabilizantes y frustrantes para los trabajadores.

En Colombia se han producido cambios en la estructura del empleo y según Guevara (2003) afirma que se puede registrar cuatro procesos principales: privatización, tercerización, informatización y precarización enmarcada en las nuevas legislaciones

laborales. Dichas políticas de globalización se adoptaron esperando un efecto positivo en el trabajo y en los ingresos.

Primero se espero un aumento en la productividad especialmente en los sectores de bienes transables y en el empleo, del mismo modo, se espero un aumento de los salarios en los sectores exportadores, con un uso menor de la mano de obra no calificada y una reducción en la diferencia de salarios por niveles de capacitación; pero lo cierto es que con la implementación de la flexibilización laboral se ha disminuido el tiempo de los trabajadores y su correspondiente remuneración salarial, además se han repartido los ingresos de los trabajadores bajándoles sus prestaciones sociales según Guevara (2003).

Es necesario mencionar que las organizaciones a lo largo de la historia se han concebido como un sistema que articula lo técnico y lo psicosocial, esto quiere decir que podemos encontrar una estrecha relación entre las condiciones tecnológicas, el comportamiento de los individuos y los grupos. Entender el factor psicosocial según Hernández (2003) implica comprender la relación de la persona con la organización, sus actitudes, expectativas y aspiraciones.

Allaire y Firsirotu citados por Castañeda et al. (2006) nombraban tres elementos que apuntaban a gestionar la innovación, los cuales se han configurado como factores que conforman las organizaciones, dichos elementos son: el sistema socio estructural que se forma por la relación entre los procesos formales de gerencia, el sistema cultural que integra los aspectos expresivos y afectivos en un sistema colectivo de símbolos y por último, el sistema de los empleados que son vistos como individuos con características que les permiten configurar de manera activa el mundo organizacional en que se mueven.

De esta manera dice Hernández (2003) que la cultura organizacional se concibe, a diferencia de valores y principios, como un sistema particular de símbolos, influidos por la sociedad circundante, por la historia de la organización y por los líderes pasados.

Este término de cultura se tuvo en cuenta durante el desarrollo de la escuela de las relaciones humanas, que según Galindo (2008) buscaba incluir el desempeño humano como parte del logro exitoso de las empresas, pues los gerentes comenzaron a comprender que la administración debía buscar métodos estandarizados para generar en el personal satisfacción laboral.

Ramió (1999) afirma que la experiencia que tuvo Mayo en Hawthorne demostró empíricamente que el hombre no solo se mueve por recompensas de carácter económico, mostrando como la motivación y la satisfacción en el trabajo son elementos centrales que explican el comportamiento humano en las organizaciones.

Según Ramió (1999) Likert propuso un método de gestión y dirección con dos tipos de supervisión orientadas al trabajo en las organizaciones, que son el Taylorista y el modelo orientado hacia los miembros de la organización, así, esta teoría pone un mayor énfasis en el ser humano preocupándose más por los objetivos finales que por los métodos; por otro lado según el mismo autor para MacGregor la experiencia y el aprendizaje del hombre son elementos importantes para ir encontrando nuevos procedimientos adaptables a las nuevas situaciones.

Finalmente al hablar de la teoría de las relaciones humanas en las organizaciones y su importancia, es prioritario resaltar la teoría Z que supone que la vida de cualquier obrero es un todo, mitad maquina de nueve a cinco y mitad ser humano en las horas previas y

posteriores tal como lo afirma Ouchi (1981); esta teoría sugiere que las condiciones de trabajo humanizadas no solo aumentan la productividad y las utilidades de la compañía, sino también la autoestimación de los empleados.

Es así como la teoría Z presta bastante atención a las relaciones humanas que surgen dentro del mundo corporativo, creando una cultura que les ofrece a los empleados una atmósfera social estable y llena de sentido su existencia, apuntando a configurar diversos aspectos de su vida; de esta manera Ouchi (1981) afirma que las corporaciones tipo Z, pueden ser una fuerza positiva para fortalecer y permitir que crezcan otros vínculos pertenecientes a la sociedad.

Este concepto tomo fuerza a partir de los trabajos realizados por Ouchi quien retomo las condiciones y los valores como patrones de actividad, que aumentan la productividad y las utilidades de la compañía, además de generar autoestima en los empleados y un mayor bienestar emocional.

Por ello, las organizaciones para generar o incrementar el bienestar de sus trabajadores implementan programas que incluyan beneficios, prestaciones y vacaciones entre algunas otras prebendas, con el fin de mejorar la eficiencia de los trabajadores.

Por medio de otros estudios realizados según Ramio (1999) se probó como el trabajo es la actividad social más relevante, por esta razón se empezó a dar importancia a la psicología y la fisiología del trabajo, teniendo en cuenta que estos son factores claves para mejorar el clima de trabajo, además de ellos es importante tener presente que el reconocimiento de la actividad humana dentro de las organizaciones se manifiesta tanto de

forma individual como a través de grupos, sus relaciones entre ellos y su relación con la organización.

Así, es importante tener en cuenta el termino de representaciones sociales, que según Mato (2007) son producidas por actores sociales como formas de interpretación y representación de aspectos claves de su experiencia social, de esta manera, las percepciones son las encargadas de organizar e interpretar la experiencia humana, de esta manera podemos pensarlas como palabras o imágenes clave dentro de los discursos de los actores sociales, como unidades que dan un sentido.

Dichas unidades de sentido pueden ser representadas de formas verbales, visuales, auditivas etc. Las cuales son susceptibles de ser descritas y analizadas de forma diferencial, de esta forma, las representaciones sociales orientan la manera de actuar en las prácticas sociales de los actores, así mismo estas prácticas inciden en la manera de interpretar las experiencias, las cuales inciden en las representaciones.

La calidad del entorno laboral se ve determinada en la manera en que el personal desarrolla su actividad en la organización. Esto quiere decir que la mayor parte de las personas considera que disfruta de un entorno laboral de alto nivel cuando la organización contribuye con el éxito de una manera significativa, además afirman que el simple hecho de contribuir con el trabajo es con frecuencia insuficiente, si su labor no les permite influir en las decisiones que las afecta.

De esta manera Riff y Singer (2007) afirman que el desempeño conduce a compensaciones y estímulos más altos, y si en la opinión de los empleados la compensación y los estímulos son justos y racionales, aumentará el nivel de satisfacción.

En cualquiera de los dos casos, la satisfacción se convierte en retroalimentación que afecta la imagen propia y la motivación de continuar desempeñándose mejor.

Ahora bien, es importante afirmar que el estudio del ser humano ha sido de gran interés en distintos campos del conocimiento, por lo cual Riff y Singer (2007) mencionan que existe una buena contribución científico-social para comprender el potencial humano; dicho estudio en la era empírica ha conducido a esfuerzos para definir y medir operacionalmente las virtudes humanas.

Algunos de estos esfuerzos han estado encaminados a ampliar el significado de salud para que englobe los rasgos capitales del bienestar como están articulados y estudiados en las ciencias sociales, esto exige ampliación del concepto médico sobre calidad de vida que incluya el bienestar social, psicológico y los rasgos esenciales que se necesitan para estar sano según Riff y Singer (2007).

Es así como, dentro del campo de la psicología se han hecho esfuerzos considerables desde el siglo pasado por comprender las virtudes humanas y el significado del bienestar. De esta manera, William James padre de la psicología norteamericana observó que en todos los tiempos han existido personas que se apasionan por entender las bondades de la vida a pesar de sus propias desgracias según Riff y Singer (2007).

Así mismos, Riff y Singer (2007) afirman que distintos personajes dentro del campo del psicoanálisis buscaron una visión detallada del bienestar humano a través de sus estudios, es así como Jung, Erickson, Bühler, Allport, Maslow y otros autores reconocieron que la salud mental es más que la ausencia de enfermedad mental, y dieron respuestas de rasgos positivos de una mente sana.

Dentro del campo de la psicología positiva hay una tradición duradera y continua por aportar al bienestar humano, en contraposición a los estudios enfocados a los rasgos disfuncionales y negativos de las emociones y el comportamiento humano. Dicho enfoque según Riff y Singer (2007) han aclarado que aspectos positivos como la aceptación al cambio, la alegría de vivir, las relaciones positivas con los otros, son importantes en la comprensión del bienestar humano.

De esta forma, Riff y Singer (2007) nombran algunas dimensiones del bienestar psicológico y afirman que dichos rasgos involucran integralmente al ser humano, en sus potenciales, placeres y la interacción con las demás personas, dichas dimensiones son: El propósito de la vida que la definen como la capacidad para encontrar el significado y dirección de las propias experiencias, el crecimiento personal que es la capacidad para darnos cuenta de nuestro propio potencial y también para conocer el desarrollo de nuevos recursos y fuerzas, el dominio del medio ambiente que incluye el desafío de controlar el mundo que nos rodea, la autonomía, que se constituye como la capacidad de marchar al ritmo de las propias convicciones y creencias personales, y por último las relaciones positivas con los demás.

Es así como estos dos autores, Riff y Singer (2007) muestran una visión de lo que significa el bienestar, como activos encuentros que brindan los desafíos de la vida, es decir, con los inconvenientes y las exigencias de la dialéctica entre dolor y placer, entre lo noble e inspirador y lo que es doloroso, desagradable y que causa desesperanza. Por eso el bienestar humano se basa en la unión de estos dos reinos.

Teniendo en cuenta que las ciencias sociales proporcionan conceptualizaciones y herramientas Riff y Singer (2007), afirman que, si la salud debe ser definida como algo más que la ausencia de enfermedad, el bienestar psicológico y social deben incluirse como rasgos esenciales de la salud a través de sustratos fisiológicos de prosperidad. De esta manera, Riff y Singer (2007) concluyen diciendo que las experiencias positivas y negativas también son esenciales para comprender los mecanismos subyacentes al bienestar humano.

Según Carmen (2000) el estudio del bienestar humano es un tema complejo sobre el cual no se ha logrado consenso en su limitación pero si en cuanto a su conceptualización y medición. Uno de los componentes fundamentales del bienestar es la satisfacción personal con la vida, que surge entre el individuo y su entorno micro y macro social.

El bienestar subjetivo se manifiesta en todas las esferas de la actividad humana. Es así como Carmen (2000) afirma que cuando un individuo se siente bien es más productivo, sociable y creativo, posee una proyección del futuro más positivo, infunde felicidad y la felicidad infunde capacidad de amar, trabajar, relacionarse socialmente y controlar el medio.

De igual forma Cifre (2003) menciona que existe un amplio acuerdo en lo que se refiere a bienestar afectivo de una persona, pues incluye sentimientos de felicidad, satisfacción, alto-autoestima, interés en el ambiente u otras emociones positivas, o ansiedad, tensión, depresión, apatía, sentimientos de desesperanza.

Es claro que para Carmen (2000) existen condiciones materiales de vida que constituyen las condiciones reales en la que los hombre producen y reproducen su existencia social e individual, y que aportan elementos decisivos al bienestar humano,

dichas condiciones de vida son materiales, espirituales y de actividad en la que transcurre la vida de las personas.

Es así como el bienestar laboral está orientado en la mayoría de los casos a crear un ambiente positivo de trabajo, en el cual las relaciones laborales pueden desarrollarse de manera adecuada; en esta medida es importante indagar el tema para sustentar procesos de intervención según Aguilar (2007).

Entonces, es clara la imperiosa necesidad de crear espacios laborales donde se apunte a dar soluciones a los problemas actuales, forjando nuevas alternativas para las nuevas generaciones, haciendo de la flexibilización laboral un aliado más y no un impedimento para el desarrollo de un individuo sano, que tenga estabilidad laboral y especialmente un empleo digno que le brinde satisfacción, realización y crecimiento en todas sus dimensiones.

0.3 Objetivos

0.3.1 *Objetivo general*

Evidenciar las diferencias existentes entre el bienestar de los trabajadores contratados a término indefinido vs los vinculados por medio de una temporal, en una empresa Colombiana productora de arroz ubicada en la ciudad de Villavicencio.

0.3.2 *Objetivos específicos*

- Aplicar a un porcentaje significativo de trabajadores contratados a término indefinido por la empresa y trabajadores contratados por medio de una temporal la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Sánchez Cánovas en la Procesadora de arroz Montecarlo.
- Analizar los resultados obtenidos teniendo en cuenta las sub escalas de Bienestar Subjetivo, Bienestar Material y Bienestar Laboral, con el fin de comparar de manera diferencial dichos resultados según los grupos establecidos.
- Retroalimentar a la empresa sobre los resultados obtenidos con el estudio y análisis realizados a partir de las pruebas aplicadas a los trabajadores, teniendo en cuenta los principios éticos.

0.4 Variables o Categorías de estudio

Las variables que se tendrán en cuenta en el presente estudio serán:

0.4.1 *Variables independientes*

Contrato a término indefinido

Definido por Lizama (2008) como aquel tipo de vinculación que promueve estabilidad laboral del trabajador y su fidelidad para con la empresa a la cual presta sus servicios, es necesario aclarar que según el mismo autor en esta modalidad de contratación el trabajador está obligado a cumplir las funciones de su trabajo sin fecha límite de contrato.

Contrato por medio de una temporal

Definido según Restrepo et al (2006) como aquel tipo de vinculación que se realiza por medio de una agencia; la cual se encarga de contratar la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales.

0.4.2 Variable dependiente

Bienestar psicológico

Definido por Riff y Singer (2007) como activos encuentros que brindan los desafíos de la vida, es decir, con los inconvenientes y las exigencias de la dialéctica entre dolor y placer, entre lo noble e inspirador y lo que es doloroso, desagradable y que causa desesperanza.

0.5 Hipótesis

Las hipótesis de la presente investigación se trabajarán con un nivel de significancia de 0,5 ($\alpha = 0,5$).

A: Mayor bienestar en el grupo de trabajadores con contrato a termino fijo.

B: Mayor bienestar en el grupo de trabajadores temporales.

0.5.1 Hipótesis nula

Ho: No existen diferencias significativas entre el bienestar de los trabajadores contratados a término fijo y los trabajadores temporales.

$$H_0 = X_A = X_B$$

0.5.2 Hipótesis de investigación

H₁: Existen diferencias significativas entre el bienestar de los trabajadores contratados a término fijo y los trabajadores temporales.

$$H_1: X_A \neq X_B$$

1. Método

1.1 Diseño metodológico

El estudio realizado fue de corte comparativo, con diseño no experimental, correlacional-causal teniendo en cuenta que según Hernández et al. (2007) no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza y asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población.

En este orden de ideas, se debe mencionar que al ser un estudio que tuvo como objetivo verificar sus hipótesis por medio de la aplicación de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP), no se intervino en la organización de modo directo, sino que se busco obtener datos por medio de la aplicación realizada.

El plan o estrategia escogidos permitieron una cuantificación de los resultados obtenidos, cuidando que el producto final del estudio realizado tuviera un procedimiento de comparación apropiado para evaluar el bienestar psicológico de los dos grupos de personas con diferente tipo de contratación laboral.

Para sintetizar, es posible decir que se utilizó un diseño de investigación - transeccional o transversal, que tal como lo afirman Hernández et al. (2007) es aquel, en el cual se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único; su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado; además de ello es preciso tener en cuenta que según el mismo autor, los diseños transeccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables de una población.

1.2 Participantes

La aplicación del presente estudio se desarrolló en la procesadora de Arroz Montecarlo que es una empresa con 25 años de trayectoria, la cual se dedica al sector primario o agropecuario que según Vega (2002) está en su mayoría constituido por la agricultura, ganadería e industria extractiva.

Esta empresa ubicada en la ciudad de Villavicencio, cuenta en la actualidad con 61 trabajadores, de los cuales 42 están contratados por la empresa a término indefinido y 19 son trabajadores flexibilizados contratados por medio de una empresa temporal.

Es importante mencionar que los trabajadores de la empresa productora de arroz tienen edades diversas, encontrándose un amplio rango de variación en las mismas, así, se pueden ver trabajadores desde los 18 años hasta algunos que ya están próximos a jubilarse.

Al hablar del perfil ocupacional de los empleados, es posible afirmar que su nivel de formación educativa es amplio, encontrándose personas bachilleres, técnicos, tecnólogos y profesionales; lo mismo ocurre con su experiencia laboral en el sector primario, teniendo en cuenta que algunos cuentan con pocos años de experiencia mientras que otros llevan más de veinte años desempeñando cargos en este sector.

Ahora bien, es preciso decir que la muestra que se llevó a cabo para la presente investigación estuvo constituida por un total de 37 sujetos escogidos aleatoriamente, todos ellos trabajadores pertenecientes a la empresa productora de arroz Montecarlo; así la muestra se dividió en 25 participantes con contrato por la empresa a término indefinido y 12 participantes contratados por una empresa temporal.

1.3 Instrumento

La prueba que se utilizó para la presente investigación fue la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) creada por Sánchez Cánovas (1998), que busca evidenciar el grado en que el sujeto percibe su propia satisfacción, dicho instrumento consta de 65 ítems y cuatro sub-escalas (Bienestar Subjetivo, Bienestar Material, Bienestar laboral y Relaciones con la pareja); estas escalas cuentan con baremos independientes, al igual que la escala combinada y la escala ponderada, los baremos contemplan variables de edad y género para su calificación.

La aplicación habitualmente oscila entre los 20 y los 25 minutos aproximadamente y para su valoración se debe tener en cuenta que una escala de Likert de 5 grados, de tal manera que a mayor puntuación, mayor bienestar psicológico.

Las primeras escalas que corresponden al bienestar subjetivo y bienestar material, van enumeradas correlativamente y han de ser aplicadas siempre para ofrecer una puntuación conjunta, mientras que las otras dos tienen cada una su propia numeración y se aplicarán siempre que el sujeto reúna las circunstancias adecuadas (trabaje, o tenga pareja).

Esta prueba originalmente fue validada en España con una muestra de tipificación, integrada por 1885 sujetos y fue construida a partir de un estudio comparativo de variables y constructos similares de otros instrumentos; en la prueba original los coeficientes de consistencia interna para cada una de las sub-escalas son: la escala de bienestar psicológico subjetivo tiene un alfa de 0.9235, la escala de bienestar laboral tiene un alfa de 0.907 y la escala de bienestar material tiene un alfa de 0.873. Estos valores posibilitan determinar la

fiabilidad de cada una de las sub-escalas y además muestra el grado de precisión con el que fueron medidas cada una de las variables de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP).

La escala de bienestar subjetivo que está conformada por 30 ítems es conceptualizada como un sentimiento de felicidad, afecto positivo o una experiencia grata de la vida que tiene el sujeto respecto a su entorno, así mismo, la escala de bienestar material que consta de 10 ítems se encuentra relacionado como su mismo nombre lo anuncia con los factores de remuneración económica o material pero desde la percepción individual del sujeto.

La escala de mayor interés dentro del estudio que se realizó fue la escala de bienestar laboral la cual consta de 10 ítems, que evalúan al sujeto de acuerdo a la experiencia óptima que se tiene dentro de la empresa en que trabaja.

La última escala evalúa el bienestar del sujeto en correspondencia a las relaciones satisfactorias de pareja, dicha escala está compuesta por 15 ítems y su propio baremo; teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado y que este estudio no propone ahondar en el tema de relación de pareja esta escala no fue utilizada.

1.4 Procedimiento

En el primer proyecto de investigación realizado en (2009) se partió del interés por indagar sobre la comunicación y el lenguaje en las organizaciones, para lo cual se buscó una empresa que permitirá realizar una investigación en el campo de estudio de la psicología.

Una vez la Procesadora de Arroz Montecarlo abrió sus puertas, permitiendo el estudio, se inició realizando un acercamiento a la cultura organizacional, que mostró que en dicha organización existe un índice elevado de rotación horizontal, lo cual impidió la formación

de grupos de trabajos estables, razón por la cual el estudio inicialmente planteado, no era posible; pero esto animo a los investigadores a continuar explorando la organización teniendo en cuenta la gran posibilidad que se tenía, por ello se dio continuidad al acercamiento a la cultura de la organización, privilegiando la oportunidad que dicha empresa otorgaba al permitir un estudio al interior de la empresa.

Con el fin de explorar la relación existente entre el trabajo y el trabajador, que desde un primer momento se mostró como el centro del estudio de los investigadores y debido a las dificultades, se realizó un cambio en la propuesta teórica y metodológica, en miras a conocer la incidencia que tiene el mundo laboral contemporáneo en la configuración de la cultura organizacional y por ende en la percepción de bienestar de los trabajadores, teniendo en cuenta los efectos que ha producido la mundialización de la economía y las nuevas formas de contratación en los trabajadores Colombianos.

De esta manera, se resalta la continuidad en la indagación que se realizó en una empresa de la ciudad de Villavicencio, lo cual aportó elementos al conocimiento de las formas de trabajo y de las organizaciones, recogiendo así conceptos para la psicología de las organizaciones Colombianas y para la comprensión del mundo laboral contemporáneo.

Con el fin de lograr el objetivo propuesto se buscó una prueba que arrojara resultados cuantitativos pertinentes al tema de bienestar, por lo cual se escogió la escala de bienestar psicológico propuesta por Sánchez, Cánovas (1998) la cual permite aportar elementos cuantitativos para el conocimiento del bienestar diferenciado según las formas de trabajo en las organizaciones locales.

Se procedió a la aplicación de la prueba de bienestar a 37 empleados, tomando 23 trabajadores contratados por la empresa a término indefinido y 12 contratados por medio de una empresa temporal.

Para efectos de este estudio se realizó un análisis psicométrico con el Software SPSS, con el fin de determinar la confiabilidad y validez de constructos a partir de los datos obtenidos, que según Hernández et al. (2007) se refiere a la medición exitosa que tiene un instrumento sobre un concepto teórico. Dicha validación no arrojó los resultados esperados, teniendo en cuenta que para este estudio la muestra empleada cubre 1.96 % de la muestra original de validación del EBP. A pesar de esto, es importante aclarar que la muestra obtenida corresponde al 61% del total de trabajadores de la procesadora de Arroz Montecarlo.

De esta manera, el procedimiento de validación del instrumento no afectó los datos y resultados obtenidos por el instrumento, debido a que el objetivo de la investigación, no era la validación de la escala de bienestar psicológico (EBP), sino la descripción de las diferencias existentes en el bienestar de los trabajadores contratados por una temporal y los trabajadores con contrato indefinido.

Seguido a esto, se procedió a la interpretación de los datos adquiridos en la aplicación de la prueba de bienestar (EBP), para esto, se hizo uso del manual permitiendo la localización de los baremos correspondientes, la identificación de las puntuaciones directas y las puntuaciones centiles correspondientes a cada sujeto.

Para el análisis de los datos obtenidos se utilizó un método estadístico de comparación mediante el uso de programas informáticos Microsoft Excel, y el SPSS versión para Microsoft Windows.

Para finalizar, los resultados fueron contrastados con las hipótesis derivadas teóricamente, permitiendo evidenciar las diferencias de los trabajadores con contrato a termino indefinido y los contratados por una temporal.

2. Resultados

Para iniciar se realizó un análisis psicométrico por medio del *Software* SPSS que permitiera determinar la confiabilidad y validez de constructo de dicha prueba y de las escalas del bienestar subjetivo, bienestar material y bienestar laboral.

Los resultados encontrados fueron extraídos de las puntuaciones obtenidas por la población que hizo parte del muestreo en la aplicación de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP), dichos.

El análisis de confiabilidad de todas las escalas del EBP en el *Software* SPSS arrojó un alfa de cronbach del 0,715 que corresponde a las 50 preguntas utilizadas, pertenecientes a las tres primeras escalas, (ver apéndice 1.) para que la prueba tuviese la confiabilidad deseada esta debió haber arrojado un alfa de cronbach de 0.80.

Después de obtener la confiabilidad de todas y cada una de las escalas de la prueba psicológica (EBP), se procedió junto con el software SPSS a encontrar la validez de constructo de dicha prueba; se encontró que hacer el análisis factorial con tres componentes o las tres primeras escalas, se explica el 31,8% de la varianza (ver apéndice 2.).

De esta manera, el análisis de la validación del instrumento en Colombia realizado en el *Software* SPSS, dio como resultado que la Escala de Bienestar Psicológico (EBP), utilizado para la recolección de los datos, no es válida ni confiable.

Dicho resultado se debe a que la muestra de 37 trabajadores utilizada para evidenciar las diferencias existentes entre el bienestar de los trabajadores contratados a termino indefinido vs los vinculados por medio de una temporal en una empresa productora de arroz

ubicada en la ciudad de Villavicencio, no es significativa frente a la muestra inicial de validación del instrumento que fue integrada por 1885 sujetos.

Es necesario resaltar que la muestra tomada para la aplicación del instrumento es significativa para el objetivo del estudio (ver tabla 1), pues cuenta con 61% de la población total de los trabajadores de la procesadora de arroz Montecarlo (ver gráfica1). De igual manera, la muestra cuenta con 60% de los trabajadores contratados a término indefinido y el 63% de los trabajadores contratados por medio de una temporal (ver gráfica 2 y 3).

Tabla 1. Población y muestra de la procesadora de arroz Montecarlo

Muestra EBP	Población no	
	Muestra	participante
Indefinidos	25	17
Temporales	12	7
	37	24
		61

Nota: La tabla 1 muestra la población correspondiente a los trabajadores de la procesadora de arroz Montecarlo, así como la muestra de los sujetos participantes vinculados por medio de los dos tipos de contratación y el número de sujetos no participantes en la prueba psicológica EBP.

Gráfica 1. Porcentaje de la muestra que aplico la EBP y la población no participante



Gráfica 2. Muestra de trabajadores con contrato indefinido en la procesadora de arroz Montecarlo



Nota: En el gráfica 2 se puede observar el 60% de los trabajadores con contrato indefinido que aplicaron la prueba y el 40% de la población que no hizo parte de la aplicación.

Gráfica 3. Muestra de los trabajadores con contratación por medio de una temporal en la procesadora de arroz Montecarlo



Nota: En el gráfica 3 se puede observar el 63% de los trabajadores con contrato por medio de una temporal que aplicaron la prueba y el 40% de la población que no hizo parte de la aplicación.

De esta manera, es importante mencionar que el procedimiento de validación del instrumento no afecta el objetivo del estudio, ni los datos obtenidos en la Escala de bienestar psicológico.

Además, la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) ha sido diseñada con cuestionarios elaborados y sometidos a investigaciones intensivas, que permitieron llevar a cabo una fundamentación teórica y estadística confiable para la medición del bienestar psicológico; como lo afirma Sánchez (2007) más de un centenar de artículos de revistas especializadas y alrededor de unas treinta monografías constituyeron el fondo documental que posibilitó la elaboración de los cuestionarios.

A continuación, se mostrarán los resultados obtenidos por el software SPSS y del programa Microsoft Excel sobre los datos de la aplicación de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) en la muestra de los trabajadores contratados a termino indefinido vs los trabajadores contratados por medio de una temporal en la procesadora de arroz Montecarlo.

Para obtener dichos resultados, se procedió a realizar los estadísticos descriptivos, que permiten determinar el bienestar psicológico de los trabajadores contratados a termino indefinido vs los contratados por medio de una temporal (ver apéndice 3).

El análisis descriptivo de los datos tomados por medio del SPSS, permite apreciar claramente las tendencias de la información recopilada, agrupando e identificando los aspectos característicos de los datos obtenidos en la aplicación de la prueba psicológica (EBP), tomando de la muestra los datos mínimos, máximos, la media y la desviación típica de cada una de las escalas.

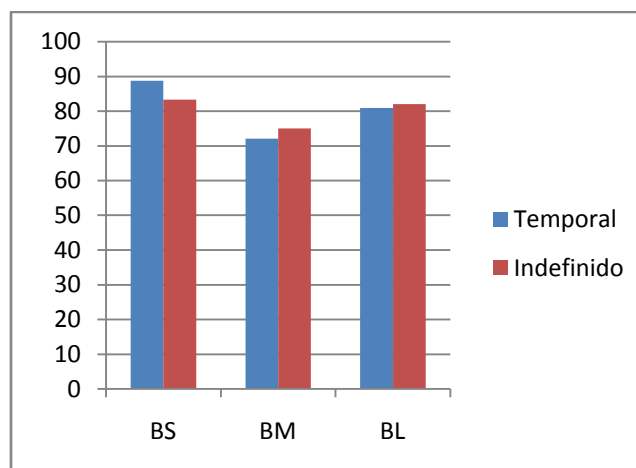
Después, se procedió a realizar el análisis de correlación en el bienestar psicológico de los trabajadores, teniendo en cuenta las tres escalas correspondientes al bienestar subjetivo, bienestar material y el bienestar laboral, en el software SPSS (ver apéndice 4) y en el programa Microsoft Excel (ver tabla 2 y gráfica 4).

Tabla 2. Diferencia del bienestar psicológico en tipos de contratación

Contrato	BS	BM	BL	BPS
Temporal	88,75	72,08	80,9	80,583
Indefinido	83,28	75,04	82	80,107

Nota: En esta tabla encontramos el promedio de las puntuaciones centíles de las escalas de bienestar subjetivo, material y laboral, obtenidas por cada grupo de sujetos, correspondientes a los trabajadores con contrato indefinido y los contratados por medio de una temporal.

Gráfica 4. Resultados del bienestar psicológico por tipo de contratación.

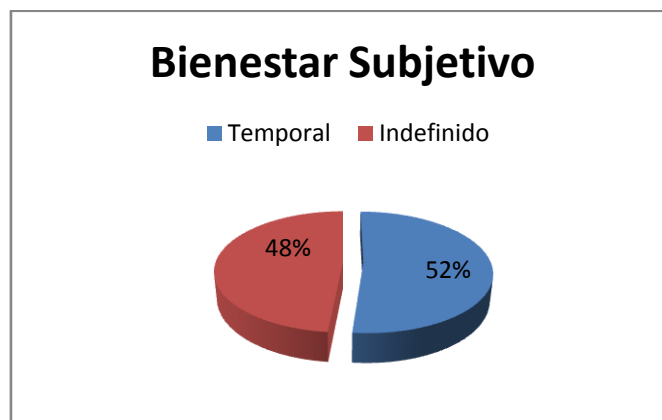


Nota: En esta gráfica se muestra los resultados obtenidos de la aplicación de las escalas de bienestar subjetivo, material y laboral, de los trabajadores contratados a término indefinido y los trabajadores contratados por medio de una temporal.

De dichos análisis, se encontró que no hay una diferencia significativa por tipo de contratación en el bienestar psicológico, debido a que en los resultados obtenidos en el SPSS no se obtuvieron valores de significación mayor o iguales a 0,5 en los trabajadores contratados a término indefinido por la empresa y los contratados por medio de una temporal, pero si hay una tendencia en cada una de las escalas.

Es así como en los resultados obtenidos de la escala de bienestar subjetivo se obtuvo un mayor bienestar en los trabajadores con contrato por medio de una temporal, con un porcentaje correspondiente al 52%, por encima de los trabajadores con contrato indefinido que obtuvieron un porcentaje del 48% (ver gráfica 5).

Gráfica 5. Diferencia en la escala de bienestar subjetivo en los trabajadores contratados a término indefinido y los contratados por medio de una temporal



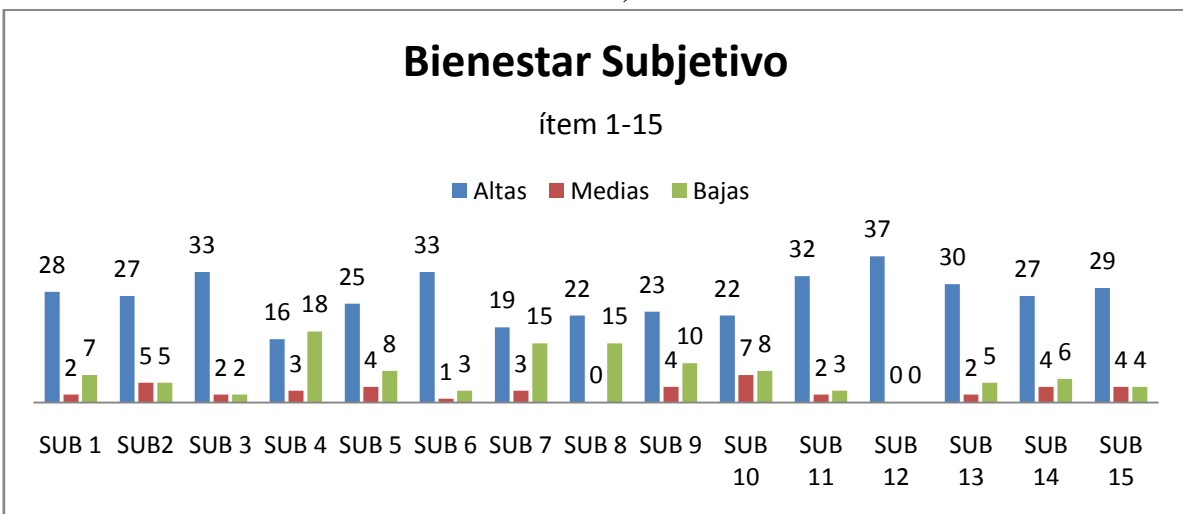
Nota: Estos porcentajes corresponden al promedio de datos obtenidos de bienestar subjetivo para cada tipo de contratación, indefinidos 83,28 y temporales 88, 75.

De esta manera, se puede afirmar que los trabajadores contratados por medio de una temporal tienen un mayor sentimiento de felicidad, afecto positivo y una experiencia grata de vida con respecto a su entorno.

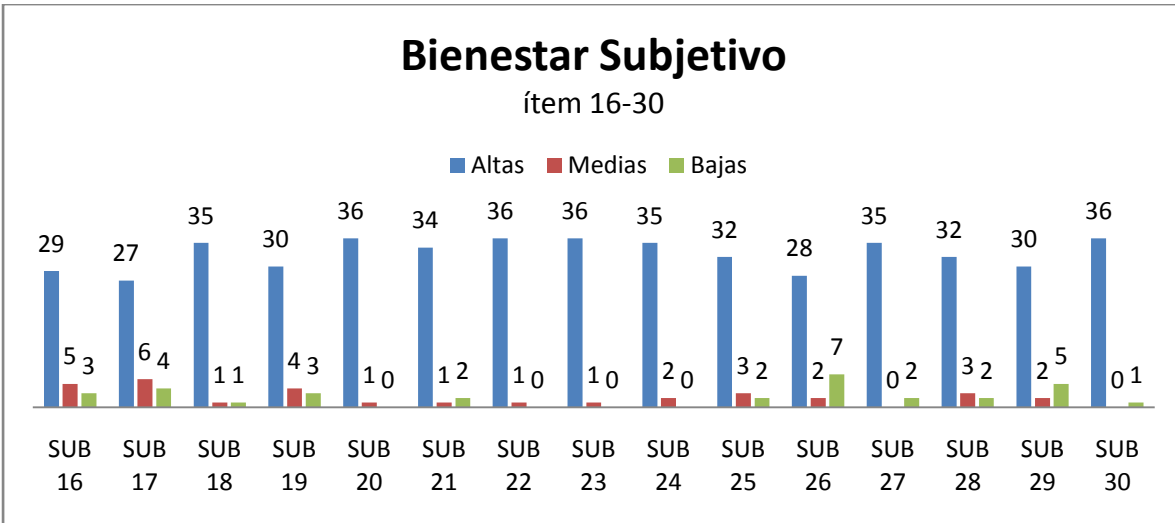
Para complementar se hizo un análisis estadístico de cada uno de los ítems correspondientes a las tres primeras escalas de la prueba de bienestar psicológico; este análisis, permitió encontrar en los trabajadores de la procesadora de arroz Montecarlo un análisis más detallados sobre los sentimientos, condiciones y efectos que experimentan.

De esta manera, se comenzó a realizar el análisis correspondiente a los ítems de la escala de bienestar subjetivo mostrando el número de empleados que tienen una mayor puntuación en cada afirmación (ver gráfica 6 y 7).

Gráfica 6. Puntuación de las afirmaciones en la escala de bienestar subjetivo (ítem 1-15)



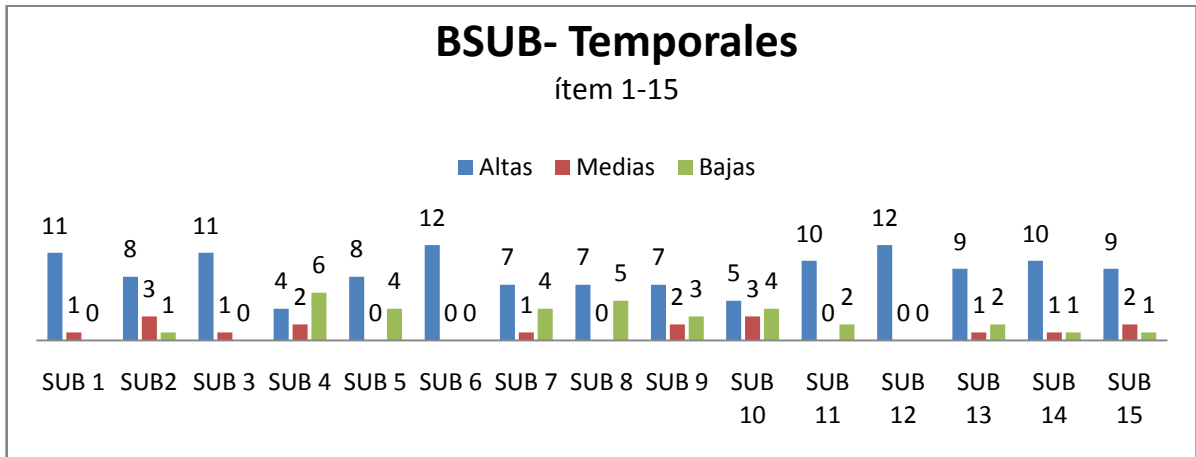
Gráfica 7. Puntuación de las afirmaciones en la escala de bienestar subjetivo (ítem 16-30)



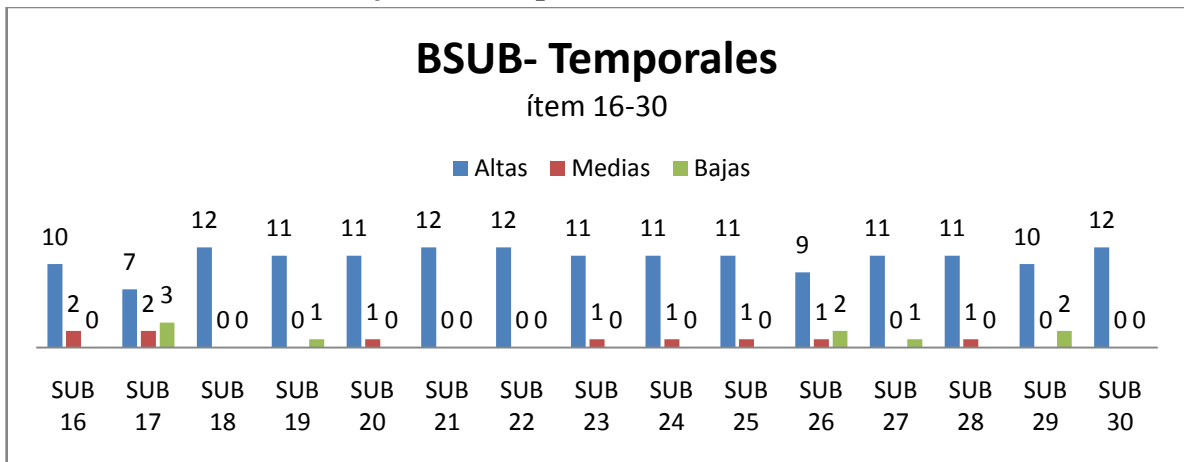
Teniendo en cuenta el análisis realizado en la escala de bienestar subjetivo, se encontró que las afirmaciones con mayor puntaje son: el ítem 12 que pregunta acerca de la capacidad para realizar el trabajo, el ítem 20 que hace referencia al cariño de su familia, el ítem 22 sobre las ganas de vivir, el 23 si se enfrenta al trabajo y a las tareas con buen ánimo y el ítem 30 con la confianza que tienen en sí mismos. Con un menor puntaje la afirmación correspondiente al ítem 4 correspondiente a la afirmación todo me parece interesante.

Así mismo, se tuvo en cuenta los resultados de las puntuaciones altas y bajas del bienestar subjetivo en los trabajadores temporales que corroboran el porcentaje obtenido de las aplicaciones de la prueba. Dentro de este tipo de contratación laboral hay un mayor bienestar de acuerdo a la experiencias vividas de la vida, en especial en las afirmaciones correspondientes a al valor que tienen como personas (ítem 18), a sentirse en forma (ítem 21), a las ganas de vivir (ítem 22), y a la confianza que se tienen consigo mismos (ítem 30) (ver gráfica 8 y 9)

Gráfica 8. Puntuación de las afirmaciones en la escala de bienestar subjetivo en los trabajadores temporales (ítem 1-15)

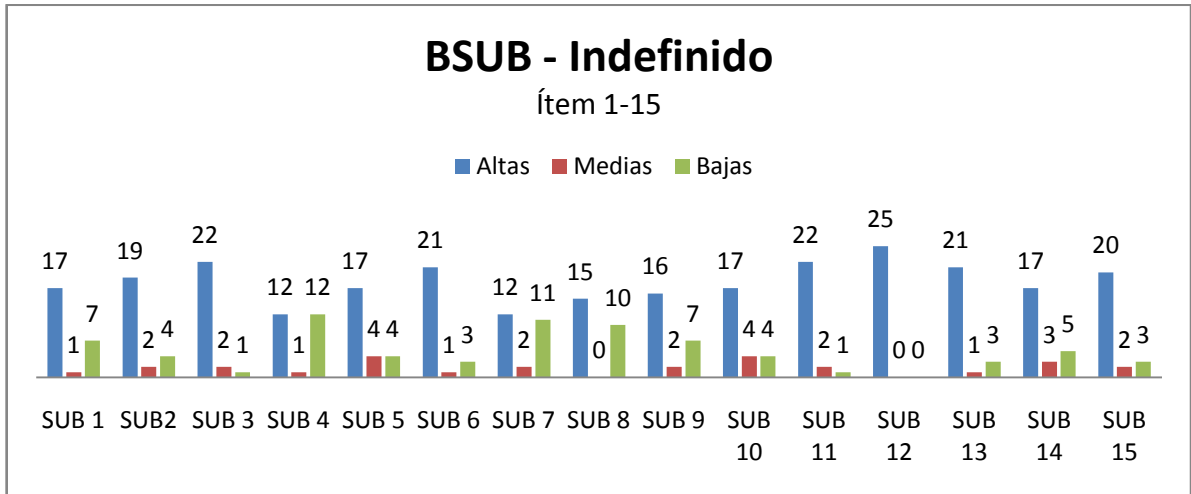


Gráfica 9. Puntuación de las afirmaciones en la escala de bienestar subjetivo en los trabajadores temporales (ítem 16-30)

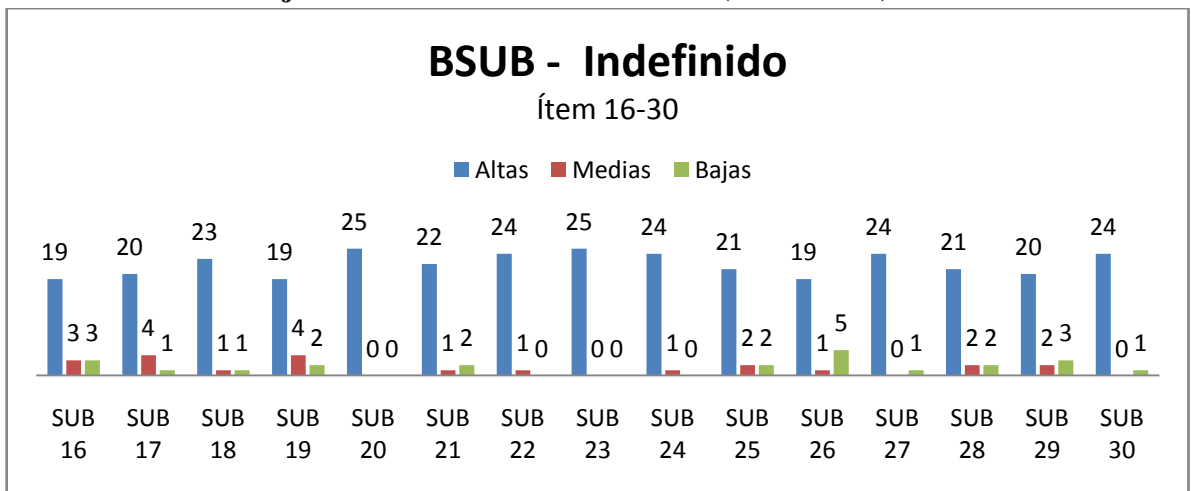


El mismo procedimiento fue utilizado para los trabajadores con contrato indefinido en la procesadora de arroz Montecarlo, la afirmación que tuvo una mayor puntuación, corresponde a la manera positiva con la cual los trabajadores se enfrentan al trabajo y a las tareas correspondientes, y a la experiencia de cariño por parte de sus familias (ver gráfica 10 y 11).

Gráfica 10. Puntuación de las afirmaciones en la escala de bienestar subjetivo en los trabajadores con contrato indefinido (ítem 1- 15).

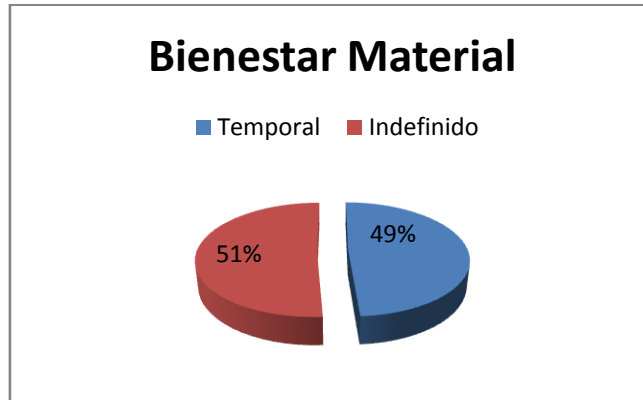


Gráfica 11. Puntuación de las afirmaciones en la escala de bienestar subjetivo en los trabajadores con contrato indefinido (ítem 16- 30).



Así mismo, no se obtuvo una diferencia estadísticamente significativa con respecto al bienestar material, pero si una tendencia mayor en los trabajadores contratados a término indefinido con un 51% y un porcentaje menor en los trabajadores contratados por medio de una temporal con el 49% (ver gráfica 12).

Gráfica 12. Diferencia en la escala de bienestar material en los trabajadores contratados a término indefinido y los contratados por medio de una temporal.

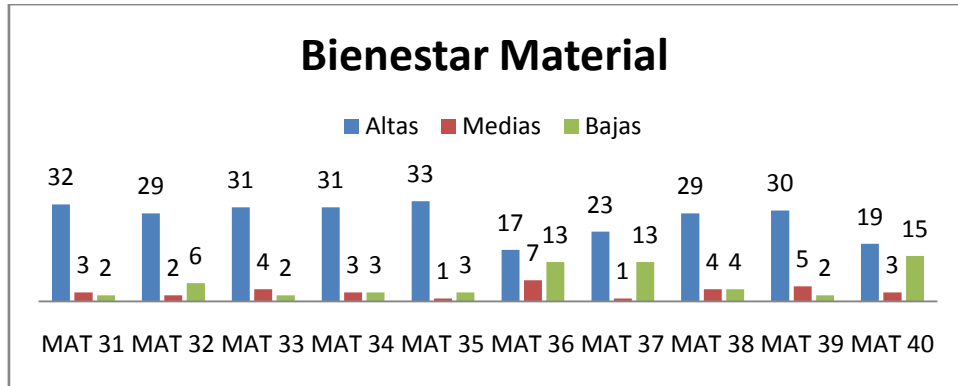


Nota: Estos porcentajes corresponden al promedio de datos obtenidos de bienestar subjetivo para cada tipo de contratación, indefinidos 82 y temporales 80, 917.

Por otro lado, se realizó el análisis de cada uno de los ítems correspondientes a la escala de bienestar material, que evidencian los sentimientos que experimentan los trabajadores con respecto al sustento económico. De esta manera, se encontraron puntuaciones altas en sentimientos tales como: ser afortunados, tener una vida tranquila y tener lo necesario para vivir.

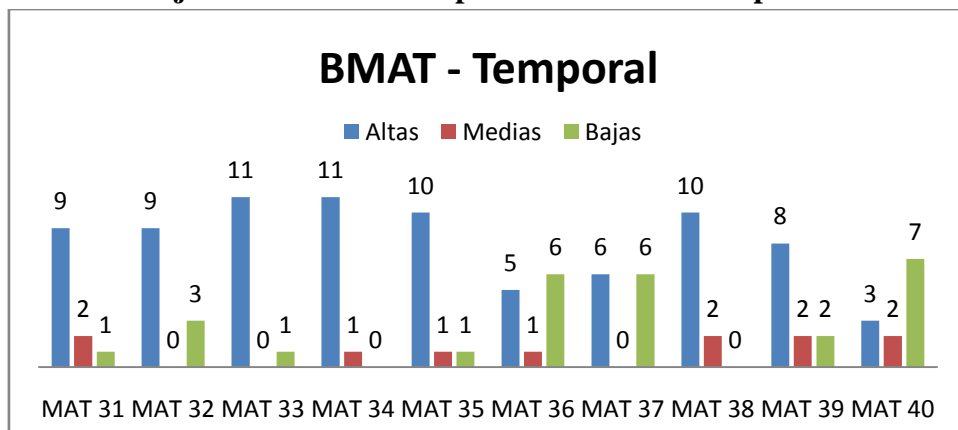
Con una menor puntuación se encuentra que los trabajadores no experimentan una vida asegurada sin grandes riesgos (ítem 36), así como tampoco sienten que poseen lo necesario para vivir cómodamente (ítem 37) y tener una vida tranquilidad con respecto al futuro económico (ítem 40) (ver gráfica 13).

Gráfica 13. Puntuación de las afirmaciones en la escala de bienestar material en los trabajadores de la procesadora de arroz Montecarlo.



Atendiendo al objetivo de investigación, se procedió a ver las diferencias existentes en el bienestar material en los trabajadores contratados a término indefinido y los trabajadores contratados por medio de una temporal. Por consiguiente, se encontró que los trabajadores contratados por medio de una temporal experimentan sentimientos de tranquilidad (ítem 33) y de una percepción de ganancia material con lo necesario para vivir (ítem 34), pero no se encuentran tranquilos sobre su futuro económico (ítem 40) (ver gráfica 14).

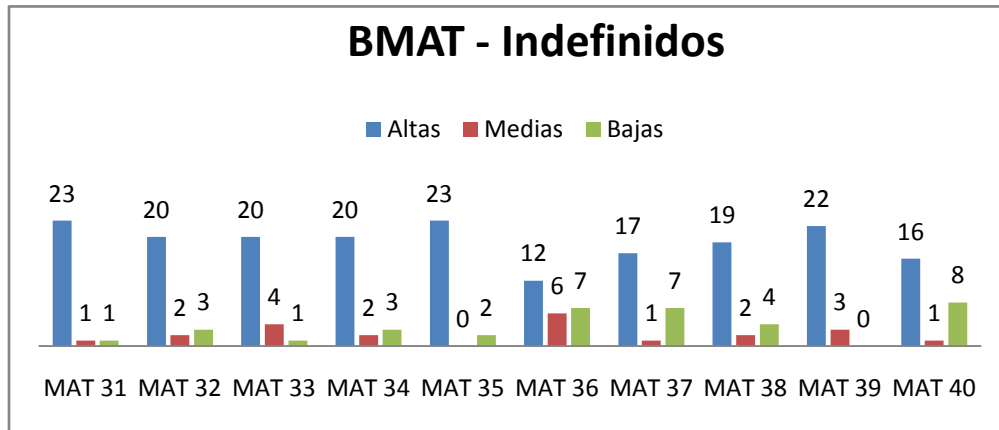
Gráfica 14. Puntuación de las afirmaciones en la escala de bienestar material en los trabajadores contratados por medio de una temporal.



Por otro lado, el bienestar material en los trabajadores con contrato indefinido experimenta sentimientos materiales favorables (ítem 35), se perciben como personas afortunadas (ítem

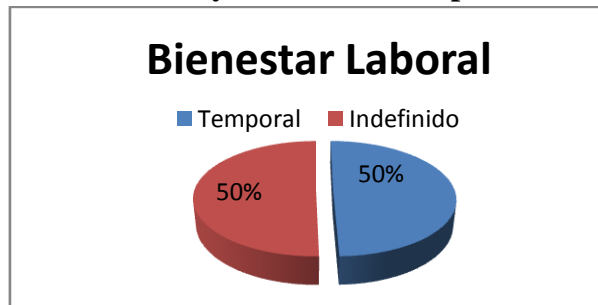
32), que tienen lo necesario para vivir (ítem 34) y que gozan de una situación relativamente prospera (ítem 39) (ver gráfica 15).

Gráfica 15. Puntuación de las afirmaciones en la escala de bienestar material en los trabajadores con contrato indefinido.



Lo mismo ocurre en la escala de bienestar laboral, teniendo en cuenta que no se encontraron diferencias significativas, ni tendencias hacia alguno de los tipos de contratación. De esta manera se obtuvieron porcentajes del 50% para los trabajadores contratados por una temporal y un 50% para los trabajadores con contrato a término indefinido (ver gráfica16).

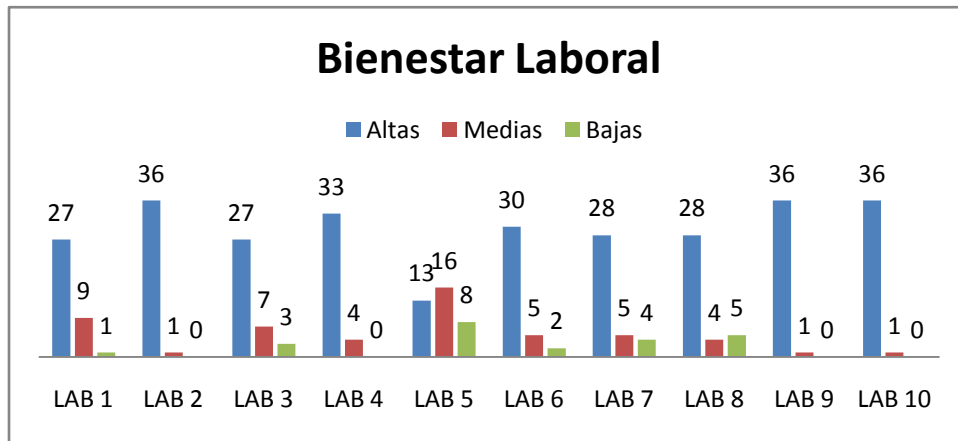
Gráfica 16. Diferencia en la escala de bienestar laboral en los trabajadores contratados a término indefinido y los contratados por medio de una temporal.



Nota: Estos porcentajes corresponden al promedio de datos obtenidos de bienestar subjetivo para cada tipo de contratación, indefinidos 80, 107 y temporales 80, 583.

De acuerdo a los resultados, es preciso mencionar que los trabajadores contratados por medio de una temporal y los trabajadores contratados a término indefinido sienten una misma percepción de bienestar laboral. Los trabajadores en la procesadora de arroz Montecarlo tienen un sentimiento de interés por el trabajo que realizan (ítem 4), el trabajo en los mas importante (ítem 9), y disfrutan de su trabajo (ítem 10). Así mismo, no experimentan un trabajo monótono, rutinario y aburrido (ítem 5) (ver gráfica 17)

Gráfica 17. Puntuación de las afirmaciones en la escala de bienestar laboral en los trabajadores de la procesadora de arroz Montecarlo.

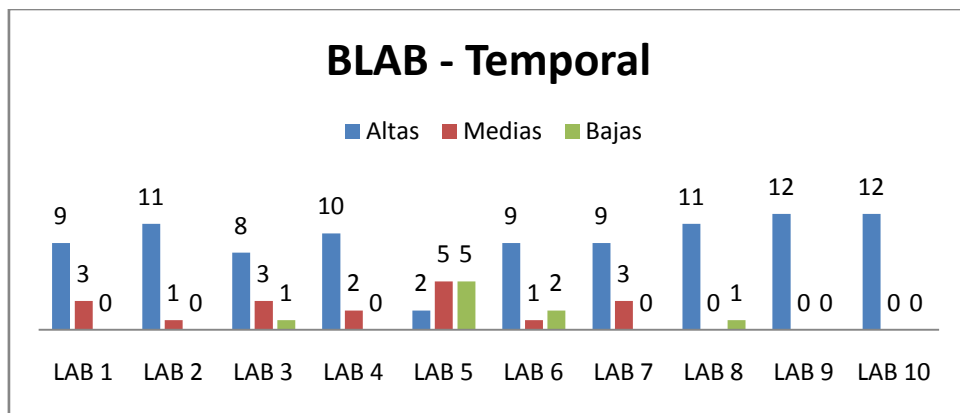


Debido a que la percepción de bienestar laboral es similar en los dos tipos de contratación, se realizó un análisis de la escala de bienestar laboral, en el cual se identificaron las condiciones y efectos que experimentan los trabajadores contratados a término indefinido y

los trabajadores contratados por medio de una temporal en la procesadora de arroz Montecarlo.

Es así como se identificó que en los trabajadores contratados por medio de una temporal el trabajo se ha constituido como un factor importante en sus vidas (ítem 9) y disfrutan con las labores que desempeñan dentro de la empresa (ítem 10) (ver gráfica 18). Así mismo, se tiene en cuenta que el trabajo se ha caracterizado por ser monótono, rutinario y aburrido (ítem 5).

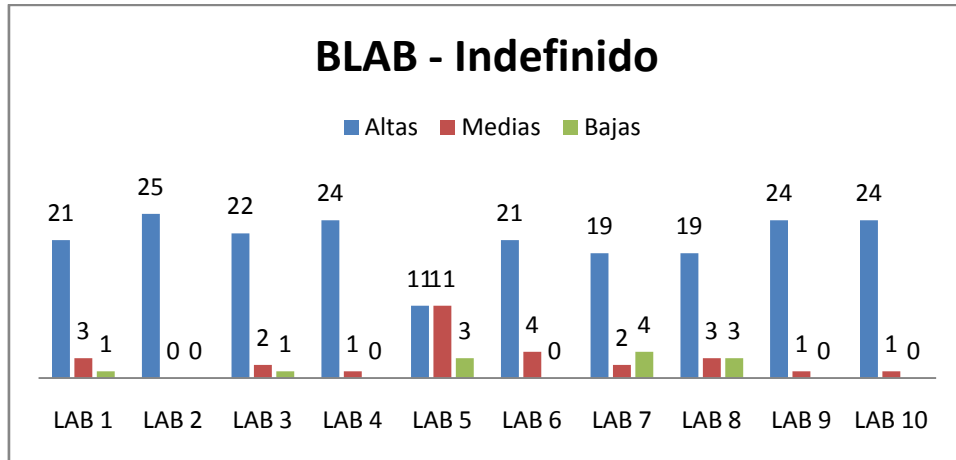
Gráfica 18. Puntuación de las afirmaciones en la escala de bienestar laboral en los trabajadores contratados por medio de una temporal.



Mientras los trabajadores con contrato a término indefinido experimentan sentimientos en el cual el trabajo les da sentido a sus vidas (ítem 2), y se constituye como lo más importante

(ítem 9). Igualmente, los trabajadores contratados a término indefinido puntuaron que disfrutaban con sus labores dentro de la empresa (ítem 10).

Gráfica 19. Puntuación de las afirmaciones en la escala de bienestar laboral en los trabajadores con contrato a término indefinido.

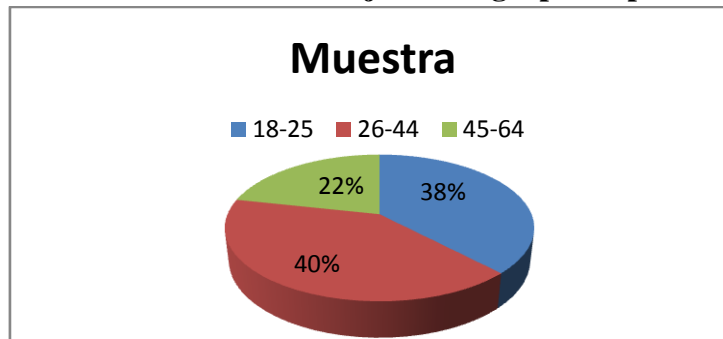


Por otro lado, teniendo en cuenta que en la aplicación de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) se tomaron datos de otras variables de los trabajadores de la procesadora de arroz Montecarlo como el sexo, edad, cargo y nivel educativo, se permitió complementar el estudio sobre las diferencias existentes en el bienestar psicológico de los trabajadores de dicha empresa.

De esta manera, presentamos los resultados obtenidos de las variables emergentes nombradas anteriormente; la primera variable en el estudio que tuvimos en cuenta fue la edad de los trabajadores, agrupada de la siguiente manera: el primero grupo entre edades de los 18 a los 25 años, el segundo de los 26 a los 44 años y por último el grupo de trabajadores entre los 45 y 64 años.

Debido a que la muestra utilizada para obtener las diferencias por edades es la misma muestra que tenía como objetivo identificar las diferencias del bienestar psicológico en los trabajadores con contrato a término indefinido y los trabajadores contratados por medio de una temporal, el porcentaje de la muestra por grupos de edades quedaron de la siguiente manera: 38% con edades entre los 18 y 25 años, el 40% entre los 26 y los 44 años, y un porcentaje del 22% para el grupo comprendido entre los 45 y 64 años (ver gráfica 20).

Gráfica 20. Muestra de los trabajadores agrupados por edades.



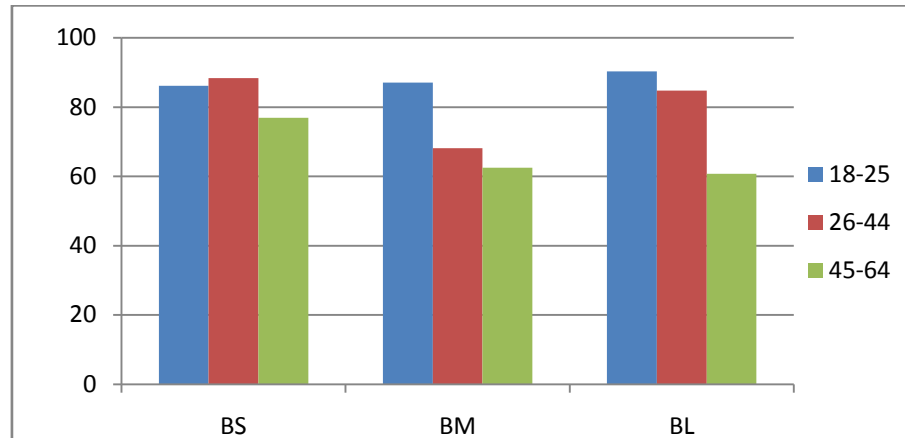
De los datos presentados de acuerdo a la edad de los sujetos que aplicaron la prueba, se obtuvo como resultado una diferencia significativa en el bienestar psicológico. Dicho resultado fue adquirido al promediar los datos de la aplicación (ver tabla 3 y gráfica 21).

Tabla 3. Diferencia del bienestar psicológico de acuerdo a la edad de los trabajadores de la procesadora de arroz Montecarlo.

Edad	BS	BM	BL	BPS
18-25	86,1	87,071	90,3	87,8333333
26-44	88,4	68,133	84,7	80,4222222
45-64	76,9	62,5	60,8	66,7083333

Nota: El promedio del bienestar psicológico en cada grupo se obtuvo promediando los datos de la escala de bienestar subjetivo, bienestar material y bienestar laboral.

Gráfica 21. Bienestar psicológico de los trabajadores con distintas edades.



Nota: Diferencia del bienestar subjetivo, material y laboral en cada grupo de edad.

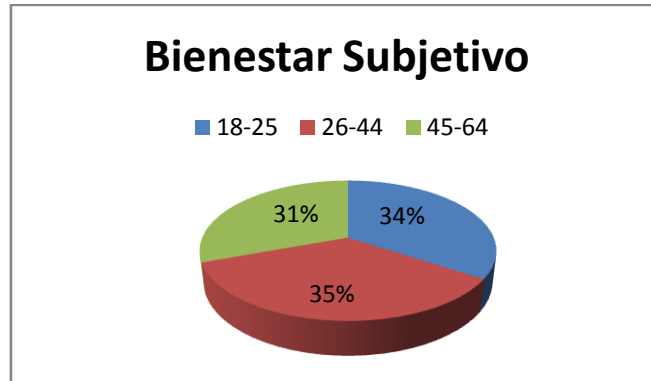
Teniendo en cuenta la gráfica anterior, podemos observar que el bienestar psicológico de los tres grupos por rango de edad, tienen diferencias en el bienestar subjetivo, bienestar material y el bienestar laboral. Para observar de manera más detallada las diferencias en cada una de las escalas de la prueba psicológica (EBP), se promediaron los resultados de cada escala.

En la escala de bienestar subjetivo, se encontró que no hay diferencias significativas pero si hay una tendencia. De esta manera, el grupo comprendido entre los 26 y los 44 años obtuvo un mayor bienestar subjetivo con el 35%, seguido a este, se encuentra el grupo de los 18 a los 25 años con el 34%, y finalmente el grupo de los 45 a los 64 años con el 31%.

Es así como se concluye que aun cuando no hay una diferencia significativa, el grupo que tiene mayor sentimiento de felicidad, afecto positivo y una experiencia grata de vida

con respecto a su entorno, son los trabajadores que tienen un rango de edad entre los 26 y 44 años (ver gráfica 22).

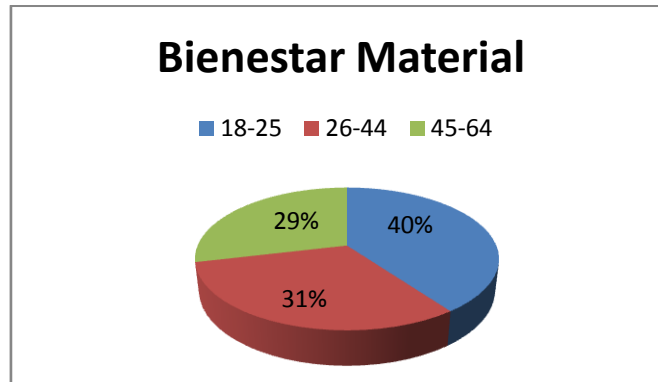
Gráfica 22. Diferencia en la escala de bienestar subjetivo en los trabajadores con distintos rangos de edad.



Así mismo, se analizaron los datos de la escala correspondiente al bienestar material, de los cuales se obtuvo una diferencia mayor en los resultados entre los trabajadores con distintos rangos de edad. De esta manera, el grupo que obtuvo un mayor bienestar material se encuentra comprendido por los trabajadores con un rango de edad entre los 18 y los 25 años con un 40%, seguido del grupo con un rango entre los 26 y 44 años con un 31% y finalmente con un porcentaje menor del 29% en el grupo comprendido entre los 45 y los 64 años.

Teniendo en cuenta los datos mencionados anteriormente, se puede afirmar que los trabajadores que tienen una percepción mayor de los ingresos y de los objetos materiales, son los trabajadores más jóvenes, mientras que los trabajadores con un rango mayor de edad, tiene una percepción menor del bienestar material (ver gráfica 23).

Gráfica 23. Diferencia en la escala de bienestar material en los trabajadores con distintos rangos de edad.

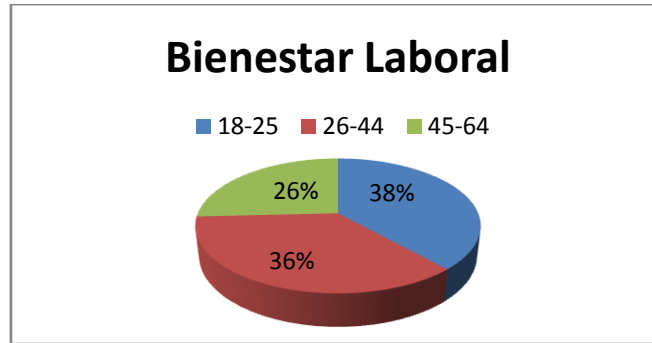


Los últimos resultados que fueron obtenidos de los datos correspondientes a la variable de rangos de edad en los trabajadores de la procesadora de arroz Montecarlo, pertenecen a la escala de bienestar laboral.

En dicha escala no hubo diferencias estadísticamente significativas pero si una tendencia de mayor bienestar laboral en los trabajadores con una rango de edad entre los 18 a los 25 años, con un porcentaje del 38%, seguido a esto, encontramos a los trabajadores entre los 26 a los 44 años de edad con el 36%, y por último los trabajadores entre los 45 y los 64 años con un porcentaje del 26% (ver gráfica 24).

De esta manera, podemos concluir que los trabajadores que tienen una mayor percepción y satisfacción dentro del lugar de trabajo son aquellos que tiene un rango de edad entre los 18 y los 25 años, mientras que los trabajadores con un rango de edad entre los 45 y los 64 años tienen una percepción menor con respecto al bienestar laboral.

Gráfica 24. Diferencia en la escala de bienestar laboral en los trabajadores con distintos rangos de edad.



A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la diferenciación del bienestar psicológico en los trabajadores del sexo femenino vs los trabajadores del sexo masculino de la procesadora de arroz Montecarlo.

Dichos resultados fueron obtenidos del promedio de los datos conseguidos de la aplicación de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP), y cuenta con la misma muestra de trabajadores utilizados para evidenciar la diferencia existente en el bienestar psicológico en los trabajadores con diferente tipo de contratación laboral.

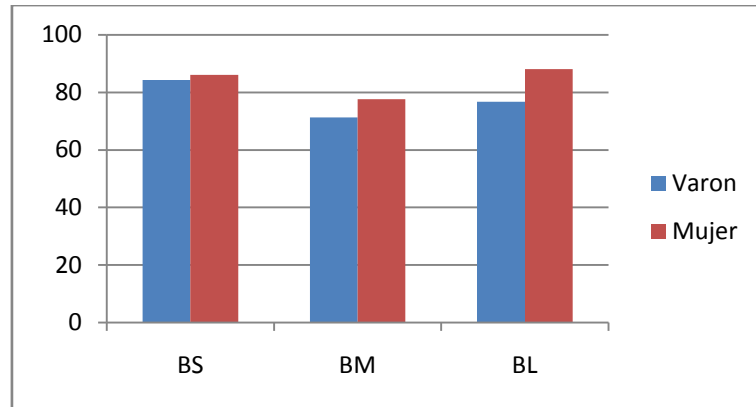
De esta manera, la muestra obtenida para la variable de sexo tiene un porcentaje del 43% para los trabajadores de sexo femenino y del 57% para los trabajadores de sexo masculino (ver tabla 4 y gráfica 25)

Tabla 4. Diferencia en el bienestar psicológico de acuerdo al sexo de los trabajadores de la procesadora de arroz Montecarlo.

Sexo	BS	BM	BL
Varón	84,2857	71,33	76,8
Mujer	86,0625	77,69	88,1

Nota: El promedio del bienestar psicológico en cada grupo se obtuvo promediando los datos de la escala de bienestar subjetivo, bienestar material y bienestar laboral.

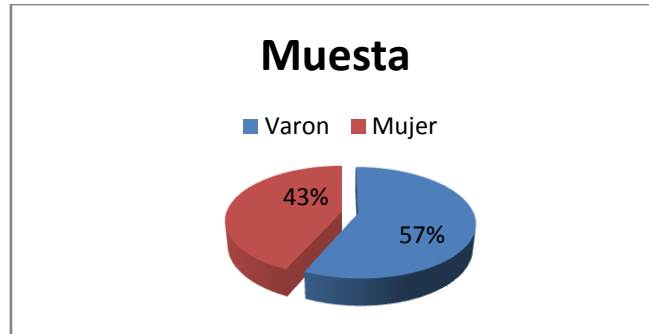
Gráfica 25. Bienestar psicológico de los trabajadores de sexo femenino y masculino de la procesadora de arroz Montecarlo.



Nota: En esta gráfica podemos observar las diferencias del bienestar en las escalas de bienestar subjetivo, material y laboral de la prueba en los trabajadores de sexo femenino vs los trabajadores de sexo masculino.

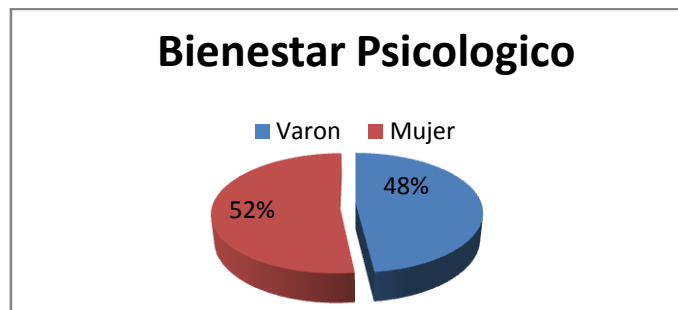
De esta manera, se presentan los resultados obtenidos en cada una de las escalas de la prueba psicológica que corresponde a los datos de la muestra en los trabajadores de sexo femenino vs los trabajadores de sexo masculino (ver gráfica 26).

Gráfica 26. Muestra de los trabajadores con sexo femenino vs los trabajadores de sexo masculino.



Para comenzar, es preciso mencionar que no hubo una diferencia estadísticamente significativa en el bienestar psicológico con respecto al sexo de los trabajadores, pero si una tendencia mayor en los trabajadores de sexo femenino con un 52% y con un 48% correspondiente a los trabajadores de sexo masculino (ver gráfica 27).

Gráfica 27. Diferencia en el bienestar psicológico en la muestra de los trabajadores de sexo femenino vs los trabajadores de sexo masculino.

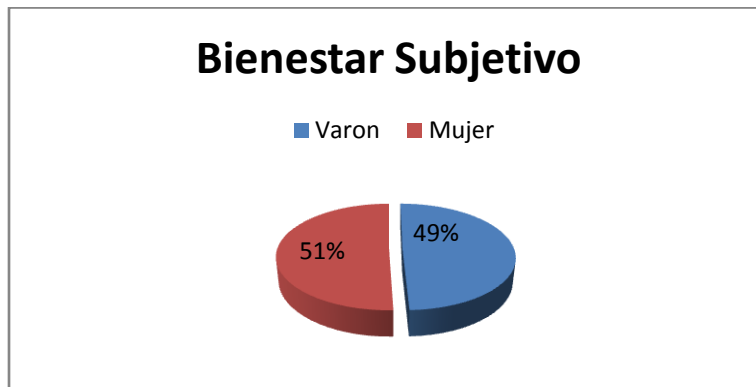


Para comprender mejor el bienestar psicológico en los trabajadores de sexo femenino y a los trabajadores de sexo masculino, se procederá a mostrar los resultados obtenidos en el bienestar psicológico en cada una de las escalas.

Es así como los resultados provenientes de los datos obtenidos en la escala de bienestar subjetivo, se obtuvo un porcentaje del 51% para los trabajadores de sexo femenino y un 49% en los trabajadores de sexo masculino. Teniendo en cuenta los

resultados mencionados anteriormente, se puede afirmar que los trabajadores de sexo femenino tienen una mayor percepción de su entorno y de su etapa de la vida, mientras los hombres en un menor porcentaje (ver gráfica 28).

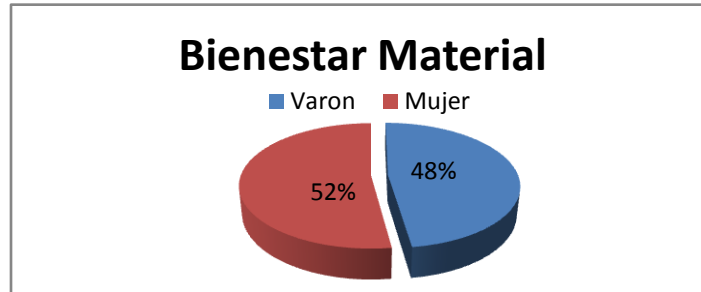
Gráfica 28. Diferenciación de la escala de bienestar subjetivo en los trabajadores femeninos vs los trabajadores masculinos de la procesadora de arroz Montecarlo.



Así mismo, los resultados obtenidos en la escala de bienestar material no mostraron una tendencia estadísticamente significativa en los trabajadores con diferente tipo de sexo. De esta manera, la tendencia se inclinó con un mayor porcentaje en los trabajadores de sexo femenino con el 52% y en un porcentaje menor en los trabajadores de sexo masculino con un 48%.

De esta manera, podemos afirmar que los trabajadores de la procesadora de arroz Montecarlo de sexo femenino, tienen una mayor percepción de los ingresos y de los objetos materiales que los trabajadores del sexo masculino (ver gráfica 29).

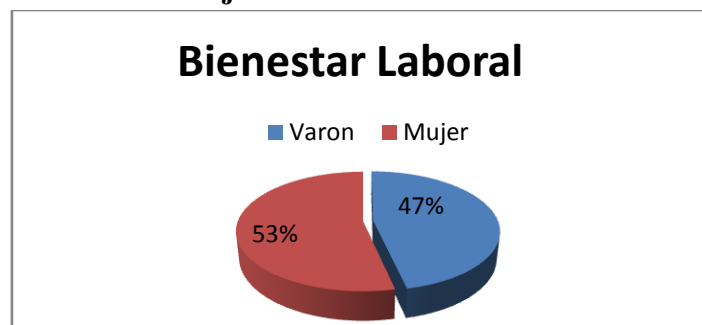
Gráfica 29. Diferencia en el bienestar material en los trabajadores de sexo femenino vs los trabajadores de sexo masculino.



Los datos obtenidos en la escala de bienestar laboral en los trabajadores de la empresa arrojaron como resultado un promedio del 53% para los trabajadores de sexo femenino y el 47% para los trabajadores de sexo masculino. Dicho resultado muestran que no hay una diferencia estadísticamente significativa con respecto a esta escala, pero si una tendencia de mayor bienestar con respecto al 53% del bienestar en las mujeres y con un 47% de los hombres (ver gráfica 30).

Igualmente, podemos afirmar que las mujeres tienen una mejor percepción del lugar de trabajo y de la labor que realizan en la empresa. Así mismo, los resultados expuestos anteriormente muestran que las mujeres tienen un mayor bienestar psicológico en todas las escalas.

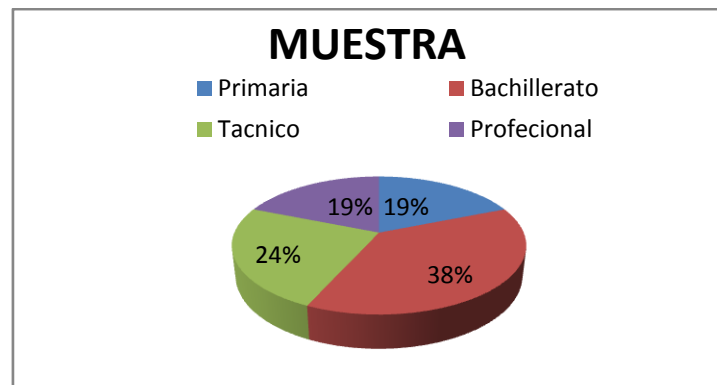
Gráfica 30. Diferencia en el bienestar laboral en los trabajadores de sexo femenino vs los trabajadores de sexo masculino.



Otras de las variables emergentes que han sido utilizadas en el presente estudio para completar las diferencias encontradas en el bienestar psicológico de los trabajadores de la procesadora de arroz Montecarlo, es la variable del nivel educativo.

Esta variable fue organizada en grupos educativos de la siguiente manera: primaria, bachillerato, técnicos y profesionales; teniendo en cuenta que la muestra utilizada para el objetivo inicial cuenta con el 19% de los trabajadores con estudios realizados hasta primaria, el 38% con estudios realizados hasta bachillerato, 24% tienen estudios técnicos, y el 19% con estudios profesionales (ver gráfica 31).

Gráfica 31. Muestra de los trabajadores con niveles educativos diferentes.



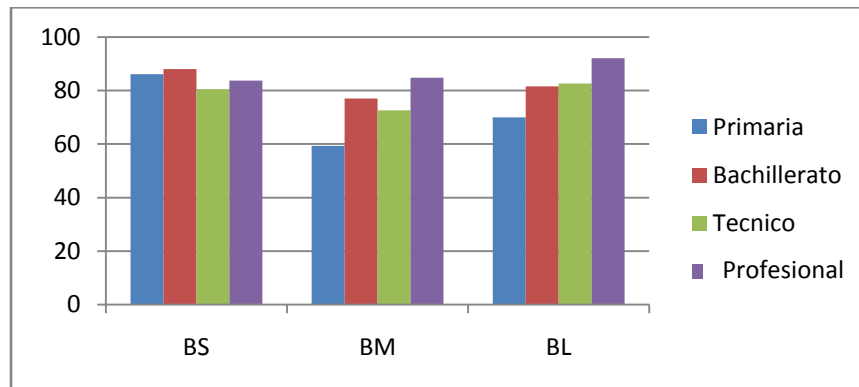
Es preciso mencionar que en la variable correspondiente a los niveles educativos de los trabajadores de la procesadora de arroz Montecarlo, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el bienestar psicológico, pero si algunas tendencias en cada una de las escalas de la prueba de bienestar (EBP) (ver tabla 5 y gráfica 32).

Tabla 5. Diferencia en el bienestar psicológico de acuerdo al nivel educativo de los trabajadores de la procesadora de arroz Montecarlo.

Nivel Educativo	BS	BM	BL	
Primaria	86,14	59,29	70	71,8095238
Bachillerato	88,07	77,07	81,6	82,2380952
Técnico	80,56	72,56	82,7	78,5925926
Profesional	83,71	84,86	92,1	86,9047619

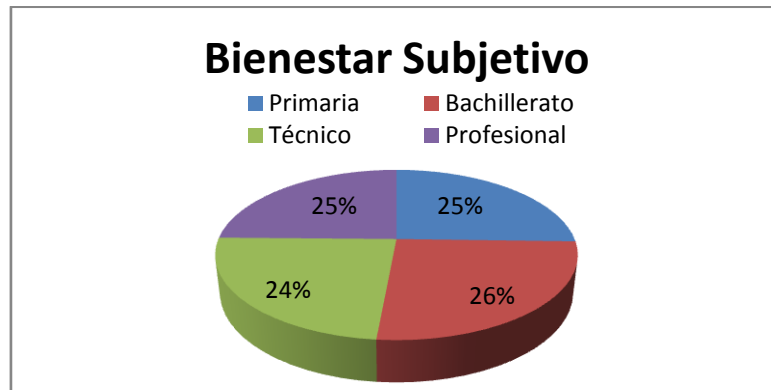
Nota: El promedio del bienestar psicológico en cada grupo se obtuvo promediando los datos de la escala de bienestar subjetivo, bienestar material y bienestar laboral.

Gráfica 32. Bienestar psicológico de los trabajadores con niveles educativos diferentes.



Así mismo, en los resultados correspondientes a la escala de bienestar subjetivo, se encontró que no hay diferencias significativas pero si hay una tendencia de mayor bienestar en los trabajadores bachilleres con el 26%, para los trabajadores con estudios de primaria y profesionales el 25%, y finalmente con un porcentaje menor en los trabajadores con estudios técnicos con el 24% (vergráfica 33).

Gráfica 33. Diferencia en el bienestar subjetivo en los trabajadores con diferentes niveles educativos.

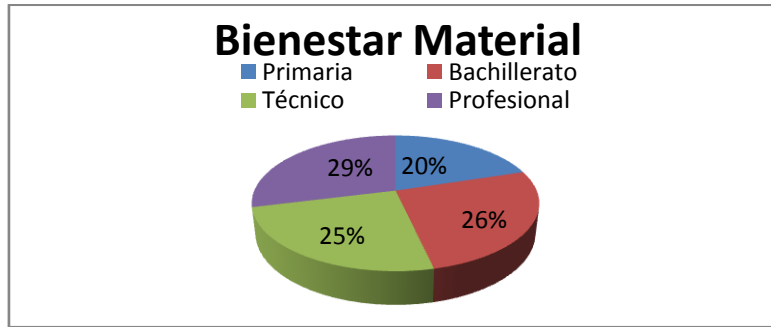


De esta manera, se puede concluir que todos los trabajadores con niveles educativos diferentes tienen percepciones similares acerca de su experiencia grata con la vida, afecto positivo y sentimiento de felicidad.

Por otro lado, se encontraron resultados similares en la escala de bienestar material en los trabajadores con diferentes niveles educativos en la procesadora de arroz Montecarlo, dichos datos permiten afirmar que los trabajadores tienen una misma percepción de bienestar correspondiente a los ingresos económicos y a los objetos materiales.

Los porcentajes obtenidos en la escala de bienestar material son: 20% de los trabajadores con estudios en primaria, 25% con estudios técnicos, 26% son bachilleres y el 29% son profesionales (ver gráfica 34).

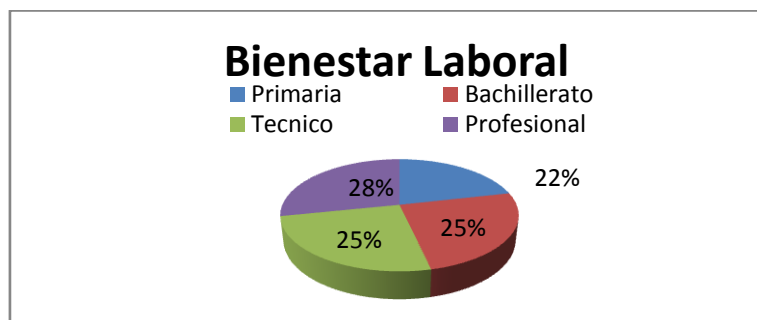
Gráfica 34. Diferencia en el bienestar material en los trabajadores con diferentes niveles educativos.



En los resultados obtenidos en la escala de bienestar laboral, se puede mencionar que tampoco se encontró diferencias estadísticamente significativas pero sí tendencias en los trabajadores con diferente nivel educativo. De esta manera, se encontró que los trabajadores con educación primaria tienen el 22%, los trabajadores con estudios técnicos y los bachilleres tienen el 25%, mientras que los profesionales obtuvieron el 28% (ver gráfica 35).

Así mismo, se puede mencionar que los trabajadores de la procesadora de arroz Montecarlo perciben de manera similar el contexto laboral en el cual se encuentran vinculados, sin importar los niveles educativos que tienen.

Gráfica 35. Diferencia en el bienestar laboral en los trabajadores con diferentes niveles educativos.



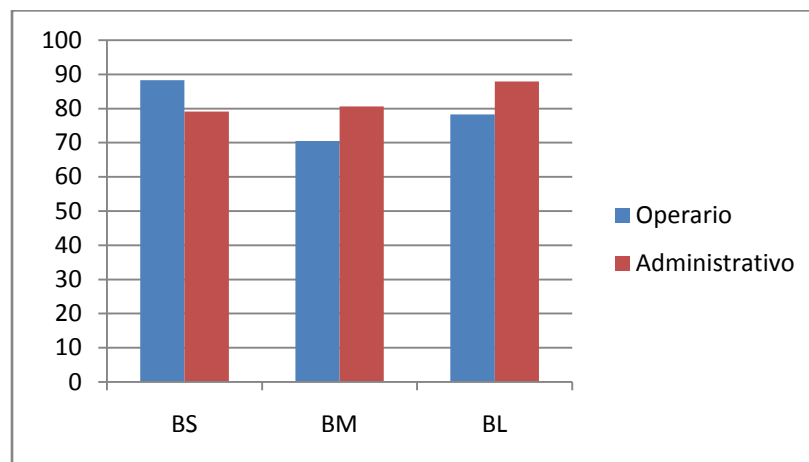
La última variable emergente que se tuvo en cuenta para obtener las diferencias en el bienestar psicológico en los trabajadores de la procesadora de arroz Montecarlo, es el cargo que ocupan los trabajadores dentro de la empresa.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, los resultados obtenidos mostraron que no hay diferencias estadísticamente significativas en el bienestar psicológico pero si tendencias en cada una de las escalas evaluadas (Ver tabla 6 y gráfica 36).

Tabla 6. Diferencia en el bienestar psicológico de acuerdo al nivel educativo de los trabajadores de la procesadora de arroz Montecarlo.

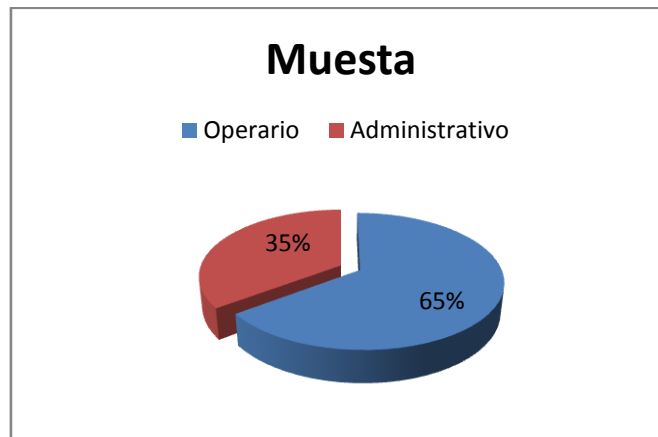
Cargo	BS	BM	BL	BPS
Operario	88,292	70,5	78,25	79,028
Administrativo	79,077	80,6	87,92	82,538

Gráfica 36. Diferencia en el bienestar laboral en los trabajadores con diferentes niveles educativos.



De esta manera, la muestra utilizada para hallar las diferencias por tipo de cargo, estuvo constituida por el 35% de los trabajadores contratados para cargos administrativos y el 64% para operarios (ver gráfico 37).

Gráfica 37. Muestra de los trabajadores por tipo de cargo.



Con los datos que se obtuvieron en la aplicación de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP), se puede decir que con un porcentaje del 53% sobre un porcentaje del 47%, tienen un bienestar subjetivo mayor los trabajadores con cargos operativos (ver grafica 38).

Teniendo en cuenta el resultado anterior, se puede afirmar que hay una mayor percepción de felicidad y de la vida en los trabajadores con cargos operativos en la procesadora de arroz Montecarlo.

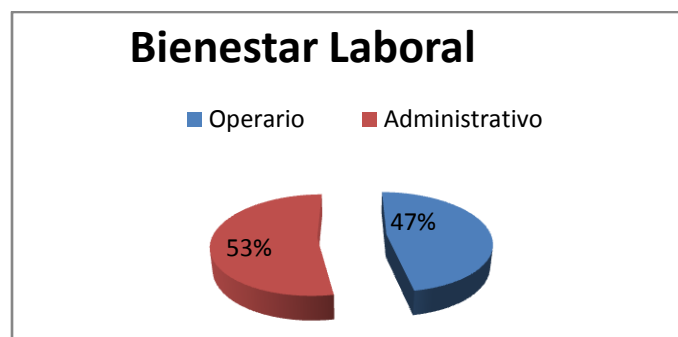
Gráfica 38. Diferencias en el bienestar subjetivo en los operarios y los administrativos.



Por otro lado, los porcentajes presentados en las escalas de bienestar material y laboral, muestran que los administrativos tienen una mayor percepción en los ingresos materiales y del contexto laboral frente a los operarios.

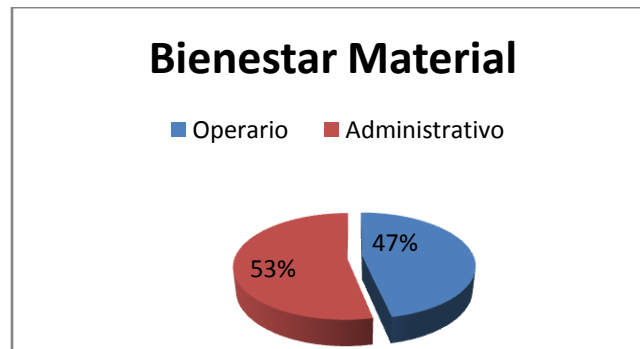
Dicha afirmación surge de los resultados obtenidos en la escala de bienestar laboral, en el cual se percibe un bienestar mayor en los trabajadores con cargos administrativos con un 53% y con un porcentaje menor en los trabajadores con cargos operativos con un 47% (ver gráfica 39 y 40).

Gráfica 39. Bienestar laboral en los operarios y administrativos.



Así mismo, los resultados obtenidos en la escala de bienestar material mostraron un mayor índice de porcentaje en el bienestar en los trabajadores que tienen cargos administrativos con un 53% frente al bienestar de los trabajadores con cargos operativos con un 47%

Gráfica 40. Bienestar material en los operarios y administrativos.



Es preciso mencionar que los resultados de la aplicación de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) en las diferentes variables, fueron tomados de los baremos de dicha prueba. Para una mejor comprensión de los resultados y de los promedios obtenidos de los datos se mostrara la tabla general que contiene la información de los sujetos evaluados por sexo, edad, nivel educativo, ocupación, contrato y los resultados de cada una de las escalas (ver apéndice 5)

3. Discusión

“globalización no es otra cosa que la cutícula externa de una inmensa internacionalización concentradora del capital que tiene su sujeto activo en la Corporación Transnacional”
(GARCÍA M, 2001)

La globalización es un factor que por mucho tiempo ha impactado en el mundo organizacional, generando efectos en las dinámicas que se entretajan al interior de las empresas; es así como, se configuran nuevas estrategias y paradigmas económicos de flexibilización.

La flexibilización laboral ha generado nuevas formas de contratación que según Calderón. H. et al. (2003) brinda a los trabajadores también diversos tipos de vinculación en las mismas, esto implica fuertes transformaciones en las relaciones laborales y grandes cambios en el proceso de formulación del estado de bienestar, por lo que la precarización del empleo, inestabilidad laboral y el creciente esfuerzo por la reducción de costos, inevitablemente afecta el bienestar de los trabajadores.

Teniendo en cuenta dicha afirmación, el estudio realizado abordó el bienestar psicológico como una variable dependiente definida según Riff y Singer (2007) como activos encuentros que brindan los desafíos de la vida, es decir, con los inconvenientes y las exigencias de la dialéctica entre dolor y placer, entre lo noble e inspirador y lo que es doloroso, desagradable y que causa desesperanza. Así mismo el bienestar psicológico se

definió como parte de la calidad de vida humana y como complemento de lo que realmente significa estar sano.

De esta manera, se realizó un estudio comparativo con diseño no experimental que abordo el aspecto de bienestar psicológico en relación a las organizaciones y el mundo flexible. A partir de esto, se respondió por la pregunta sobre las diferencias existentes en el bienestar psicológico en los trabajadores contratados a termino indefinido vs los trabajadores contratados por medio de una empresa temporal en la procesadora de arroz Montecarlo.

Para lograr dicho objetivo fue necesario aplicar una prueba que evaluara el bienestar psicológico de los sujetos, de esta manera se utilizo la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) que fue un instrumento indispensable en el desarrollo de la investigación; teniendo en cuenta que, tal como lo afirma Sánchez (1998) permite evidenciar el grado en el que el sujeto percibe su propia satisfacción

Es preciso mencionar que se realizó un análisis de los resultados obtenidos en cada una de las escalas de la prueba de bienestar psicológico (EBP), teniendo en cuenta las tres primeras escalas correspondientes a la escala de bienestar subjetivo, la escala de bienestar material y la escala de bienestar laboral.

Posteriormente se analizaron los resultados obtenidos de la Escala de Bienestar psicológico como variable integradora, lo cual contribuyó con el hallazgo de conclusiones al respecto; y para finalizar se realizó una reflexión que abre preguntas que podrían ser objeto de estudio de investigaciones futuras.

Es así como, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la aplicación de la prueba de bienestar (EBP) y de cada una de las escalas que la componen; se realizaron una serie de análisis estadísticos que posibilitó obtener conclusiones acerca de las diferencias existentes.

Los resultados obtenidos no evidenciaron una diferencia estadísticamente significativa en el bienestar psicológico de los trabajadores, pero si una diferenciación de mayor bienestar en los trabajadores contratados a término indefinido frente a los trabajadores contratados por medio de una temporal.

Resultados similares fueron encontrados en algunas variables que aunque no fueron objeto de estudio en esta investigación, emergieron de los resultados obtenidos; estas variables emergentes son: el sexo, edad, nivel educativo y cargo.

El análisis de los resultados de la prueba, hizo evidente que los datos obtenidos sobre el Bienestar Psicológico de los trabajadores contratados por medio de un empresa temporal y los trabajadores contratados a término indefinido, son similares debido a que hay un mayor porcentaje de trabajadores contratados a término indefinido que equivalen al 68,8% frente al 31,1% de trabajadores contratados por medio de un temporal. Esto quiere decir que la Procesadora de Arroz Montecarlo aún cuando acoge las nuevas formas de contratación que se han impuesto dentro del mundo contemporáneo, tiene una tendencia importante a mantener el contrato tradicional y por lo tanto a conservar una forma de relación similar con sus trabajadores.

La forma de relación que tiene la Procesadora de Arroz Montecarlo con sus trabajadores provee la estabilidad laboral, sentido de pertenencia y fidelidad de sus

empleados para con la empresa, que según Lizama (2008) son factores que promueve la forma de contrato a término indefinido.

Entonces, para obtener un análisis específico y detallado de las diferencias existentes en el bienestar psicológico, se comenzó por la escala de bienestar subjetivo, que se compone por 30 afirmaciones, respecto algunos sentimientos que experimentan las personas en su vida.

De esta manera, se encontró que los trabajadores contratados por medio de una temporal tienen un mayor bienestar subjetivo con un porcentaje del 52% por encima de los trabajadores con contrato indefinido con el 48%.

Analizando estos resultados, es posible afirmar que tal como lo menciona Carmen (2000) los grupos que tienen mayor bienestar subjetivo manifiestan una mayor satisfacción en todas las esferas de la vida humana, y un mayor, interés en el ambiente u otras emociones positivas.

Teniendo en cuenta esto, y las puntuaciones altas y bajas respecto a la escala de bienestar subjetivo, se puede afirmar que la mayoría de trabajadores contratados a término indefinido y los trabajadores contratados por medio de una temporal, tienen sentimientos positivos respecto a las experiencias de vida.

Es así como los trabajadores temporales experimentan sentimientos juveniles, un buen estado físico, capacidad para realizar su trabajo, buena autoestima y confianza consigo mismos. Mientras que los trabajadores contratados a término indefinido experimentan emociones de ánimo y concentración respecto a su trabajo y a las tareas que les asigna la organización.

De esta manera es posible mencionar que existen diferencias en los motivos o razones que encuentra los trabajadores tanto temporales como contratados a término indefinido en la percepción del Bienestar psicológico, teniendo en cuenta que dicho bienestar provee de fuentes distintas, debido a que para los trabajadores temporales la base de sus bienestar psicológico se encuentra más relacionada con la subjetividad, que con el trabajo; caso contrario a los trabajadores contratados a término indefinido por la empresa.

Igualmente, se evidencia que los trabajadores temporales respecto al bienestar subjetivo tienen una proyección del futuro y experiencias de vida más positivas por fuera de las tareas que realizan en la empresa; posiblemente para que los trabajadores temporales tengan un bienestar psicológico adecuado, es necesario que realicen otro tipo de actividades de mayor gusto.

Teniendo en cuenta esto, se aconseja que los trabajadores temporales dentro de la empresa realicen actividades diferentes en tiempos pequeños, que les permita volver a sus labores con mayor motivación y entusiasmo.

Por el contrario, los trabajadores con contrato indefinido tienen un bienestar subjetivo más enfocado hacia el trabajo y las labores que desempeñan dentro de la procesadora de arroz Montecarlo. Para los trabajadores contratados indefinidamente, el trabajo es la base central de su vida, y la satisfacción diaria, de esta depende su felicidad.

Se puede afirmar que el tipo de contratación es parte del proyecto de vida de las personas, permitiéndoles un manejo del tiempo adecuado y estructurado a la necesidad de cada empleado, de esta manera, los trabajadores que tiene sus intereses en otras actividades diferentes a la laborales, manejan un contrato temporal que les permite tener un bienestar

adecuado, mientras los trabajadores interesados en las actividades laborales tienen su bienestar asegurado.

En cuanto a los resultados encontrados por medio de las variables emergentes, se halló que en la escala de bienestar subjetivo algunos grupos obtuvieron un porcentaje mayor que otros, estos grupos son: los trabajadores con edades entre 26 y 44 años con el 35%, los trabajadores de sexo femenino con el 51%, los trabajadores bachilleres con el 26% y aquellos que tiene un cargo operativo dentro de la empresa con el 53%; cabe resaltar que dichos porcentajes al ser comparados no muestran diferencias estadísticamente significativas, pero con claridad se permite determinar los grupos con mayor bienestar subjetivo.

Igualmente, en el análisis realizado de las puntuaciones respecto a la escala de bienestar subjetivo, se encontró que los trabajadores de la procesadora de arroz Montecarlo se enfrentan a su trabajo siempre con buen ánimo y confianza. Sin embargo, buscan pocos momentos de distracción y de descanso.

El bienestar subjetivo según Carmen (2000) vuelve a los trabajadores más productivos, sociables, creativos, poseen una proyección del futuro más positiva e infunden felicidad; dichas emociones promueven capacidad de amar, trabajar y relacionarse socialmente.

Por otro lado, se realizó un análisis detallado de la escala de bienestar material y de los resultados obtenidos; de esta manera y acorde con las puntuaciones que se obtuvieron en cada afirmación, se puede decir que los trabajadores de la procesadora de arroz Montecarlo se perciben con bienestar, que la vida les ha sido favorable y que tienen lo

necesario para vivir una vida tranquila. Pero sienten que no tienen una vida asegurada y se encuentran intranquilos sobre el futuro económico.

Estos datos nos mostraron las percepciones de la vida y de los proyectos que tienen las personas en los diferentes tipos de contratación laboral, pues por medio de las acciones y de las experiencias puntuadas, logramos obtener los intereses primordiales del bienestar subjetivo.

Así mismo, los resultados obtenidos en la escala de bienestar material en los trabajadores con contrato indefinido mostraron un bienestar del 51% por encima de los trabajadores contratados por una temporal con el 49%. Teniendo en cuenta el resultado de la escala de bienestar material, se pudo concluir que los trabajadores contratados a término indefinido tienen una mayor satisfacción material.

Por consiguiente, se encontró que los trabajadores contratados por medio de una temporal experimentan sentimientos de tranquilidad en el momento, las ganancias les permiten lo necesario para vivir, y tienen incertidumbre frente a su futuro económico. Por el contrario los trabajadores contratados a término indefinido se sienten afortunados, y se perciben con una situación relativamente prospera.

De las variables emergentes se encontraron que, los grupos que obtuvieron un mayor porcentaje en el bienestar material fueron los trabajadores de sexo femenino con un 52% a diferencia de los trabajadores de sexo masculino que obtuvieron el 48%; estos porcentajes muestran un Bienestar material similar entre los dos géneros, lo cual permite afirmar que hay factores de remuneración económica satisfactoria en hombre y mujeres. Pero es importante resaltar que los empleado contratados a término indefinido para ambos géneros

constituyen un porcentaje mayor que los contratados por medio de una empresa temporal; lo cual puede evidenciarse al encontrar que el 68.75% de las mujeres y el 66% de los hombres son trabajadores contratados por la empresa de forma indefinida.

En la variable de nivel educativo hay un mayor bienestar en los trabajadores con estudios universitarios con un porcentaje del 29% por encima del 20% en los trabajadores con educación primaria, del 26% en los bachilleres y con un 25% los técnicos. Finalmente dentro de los resultados del bienestar material, se encontró que los trabajadores que tienen cargo operativo obtuvieron el 53% frente a los operarios con un 47%.

Igualmente, se encontró una diferencia significativa en el bienestar material en los trabajadores que tienen un rango de edad entre los 18 y 25 años con un porcentaje del 40% frente a los trabajadores que tienen un rango de edad entre los 45 y 64 años que obtuvieron un porcentaje del 29%.

De esta manera, encontramos que en los trabajadores de la procesadora de arroz Montecarlo hay una percepción justa de los ingresos económicos y de las posesiones materiales cuantificables, pero no genera en los trabajadores una percepción de seguridad económica frente al futuro y tampoco una comodidad material adecuada que según Carmen (2000) permiten aportar elementos decisivos al bienestar psicológico.

Estos elementos materiales permiten internalizar en los trabajadores sentimientos de tranquilidad, seguridad y comodidad, que son importantes para tener una calidad de vida favorable y por lo tanto un bienestar psicológico óptimo.

Por otro lado, se tuvo en cuenta los resultados obtenidos en la variable edad, donde la percepción de bienestar material es mayor en los trabajadores jóvenes y menor en los trabajadores con un rango de edad mayor.

Porcentajes similares fueron encontrados en la escala de bienestar laboral, teniendo en cuenta que en ella no se encontraron diferencias por tipo de contratación, obteniéndose porcentajes del 50% para los trabajadores contratados a término indefinido y 50% para los trabajadores contratados por medio de una temporal.

Esto quiere decir que el tipo de contratación laboral no influye en el bienestar laboral en la procesadora de arroz Montecarlo, lo cual implica que tanto los trabajadores contratados a término indefinido como los trabajadores contratados por medio de una temporal, se encuentran satisfechos con el entorno laboral y las actividades que desarrollan dentro de estas.

En el análisis de las afirmaciones de la escala de bienestar laboral, se encontró que los trabajadores contratados por medio de una empresa temporal experimentan un mayor sentimiento de monotonía respecto a su trabajo, aun cuando dicho empleo es percibido como un factor importante de su vida. Por otro lado, para los trabajadores con contrato indefinido su trabajo es percibido un poco más variado y estimulante.

De esta manera Riff y Singer (2007) afirman que la calidad del entorno laboral se ve determinada en la manera en que el personal desarrolla su actividad en la organización y la organización conduce a compensaciones y estímulos más altos; sí en la opinión de los empleados la compensación y los estímulos son justos y racionales, aumentará el nivel de satisfacción.

En cualquiera de estos casos, la satisfacción se convierte en retroalimentación que afecta la imagen propia y la motivación de continuar desempeñándose mejor; entonces dicha satisfacción y motivación constituye el bienestar psicológico de los trabajadores de procesadora arroz Montecarlo.

De igual forma Cifre (2003) menciona que existe un amplio acuerdo en lo que se refiere a bienestar afectivo de una persona, pues incluye sentimientos de felicidad, satisfacción, alto-autoestima, interés en el ambiente u otras emociones positivas

Así mismo, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas, pero si tendencias de mayor bienestar laboral en los grupos de trabajadores de sexo femenino con un 53%, en los trabajadores con estudios universitarios con un 28%, y en los trabajadores con cargos administrativos con 53%. La mayor parte de la población en cada variable cuenta con un contrato a término indefinido, lo que permite afirmar que las formas de contratación clásicas influyen para que los trabajadores tengan una experiencia satisfactoria dentro de la empresa.

Por el contrario, se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas, observándose un mayor bienestar laboral en el grupo de trabajadores que tienen un rango de edad entre los 22 y 44 años con un porcentaje del 36% frente al grupo de trabajadores que tienen un rango entre los 45 y 64 años que obtuvieron un porcentaje del 26%.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la escala de bienestar material y en la escala laboral, encontramos que hay una mayor satisfacción laboral en los jóvenes trabajadores que según Aguilar (2007) permiten crear un ambiente positivo de trabajo, en el cual las relaciones laborales pueden desarrollarse de manera adecuada.

Es así como posiblemente las personas con un rango de edad mayor tengan sensaciones de insatisfacción que les impida participar de manera activa en el contexto.

Esta insatisfacción en los trabajadores de mayor edad, posiblemente tenga su origen en el contexto de la empresa, debido a que la mayoría de los trabajadores cuentan con un rango de edad que oscila entre los 26 y los 44 años, seguido de trabajadores jóvenes entre los 18 y los 25 años, siendo el 78% de trabajadores que conforman la empresa.

Debido a que la empresa cuenta en su mayoría con trabajadores jóvenes es posible que aquellos que se encuentran en un rango de edad mayor, tengan algunas dificultades en la comunicación con sus pares dentro de la empresa puesto que tienen intereses y necesidades diferentes.

Para concluir es preciso hablar del bienestar psicológico como una variable integradora de las escalas anteriormente mencionadas y analizadas, se debe mencionar entonces que en los resultados obtenidos se evidencia un bienestar psicológico similar en los trabajadores contratados a término indefinido y los trabajadores con contrato por medio de una temporal.

Como el bienestar psicológico de los empleados de la empresa no solo depende de la organización sino de otros rasgos que involucran al ser humano, como el propósito de la vida que la definen Riff y Singer (2007) como la capacidad para encontrar el significado y dirección de las propias experiencias, el crecimiento personal que es la capacidad para darnos cuenta de nuestro propio potencial y también para conocer el desarrollo de nuevos recursos y fuerzas.

En la actualidad no ha sido aplicada a una muestra que permita su validación y estandarización en Colombia, por lo cual se sugiere dicha validación, dado que no hay una prueba de Bienestar Psicológico en el país, que además permita realizar un estudio susceptible de generalización y análisis de forma detallada sobre el clima organizacional de las empresas locales. Además, esto posibilitaría tener un conocimiento más profundo sobre la relación entre el trabajo y los trabajadores en Colombia.

Sin embargo, para futuras investigaciones se recomienda un estudio mixto que permita un desarrollo más profundo y detallado, que haga posible evidenciar diferencias significativas en otras empresas Colombianas, para así poder llegar a conclusiones que brinden un panorama general del Bienestar Psicológico de los trabajadores locales.

A pesar de los inconvenientes citados anteriormente se logró realizar una investigación que se descentrara de las exigencias del mundo globalizado y el sistema de producción capitalista, volcándose sobre en el sujeto, en este caso en el trabajador visto como una persona con sus propias comprensiones de mundo, con sus propias percepciones de la organización y de lo que ella le brinda.

Además de ello es de resaltar la importancia de entender el bienestar como una categoría amplia que no depende de una única variable y por el contrario integra múltiples aspectos que la integran y modifican.

Mediante esta investigación también es posible aportar al avance de la psicología organizacional, teniendo en cuenta que la concepción de bienestar para las organizaciones debe ser entendida desde la integralidad y la igualdad, con el fin de formar más organizaciones con concepciones integradoras de las relación entre la organización, el

trabajo y el trabajador, tan atípicas como la procesadora de arroz Montecarlo que no discrimina a sus trabajadores y logra proporcionar a ellos herramientas para una percepción del bienestar psicológico sin discriminar su tipo de vinculación

Se concluye que la Procesadora de Arroz Montecarlo es una empresa modelo, que acoge dos diferentes tipos de contratación que le permite adaptarse a las exigencias del mundo contemporáneo, y sin embargo el tipo de contrato no influye en un trato diferencial de la empresa con los trabajadores, de esta manera, la empresa le otorga a sus empleados temporales estabilidad a pesar de su condición, teniendo en cuenta que es importante para la gerencia mantener una permanencia del personal, razón por la cual se exige a la empresa temporal enviar los mismo trabajadores.

Además de esto, cabe resaltar que las pocas diferencias vistas en la investigación, también pudo verse vista afectada por una mayor cantidad de trabajadores contratados a término indefinido dentro de la empresa, teniendo en cuenta que el modelo relacional de unos y otros no es diferencial pudo explicarse los resultados obtenidos.

Por último debe mencionarse que la presente investigación abre las puertas a nuevos interrogantes que permitan una comprensión más rica del mundo de las organizaciones, de los trabajadores y del trabajo como forma de vida.

Surgen así preguntas por la diferencia en la satisfacción laboral en los trabajadores con contrato a término indefinido y aquellos que son contratados por medio de una temporal, debido a que las labores que desempeñan son diferentes; además de ello podrían explorarse las diferencias en el bienestar psicológico en los trabajadores con cultura, religión y etnia distintos.

Referencias bibliográficas

Aguilar, V. (2007). Bienestar social laboral desde la perspectiva de la calidad de vida a partir de la producción escrita y la producción de docentes especialistas. *Revista & retos N 12 octubre de 2007. Pag. 247- 249 Bogotá. Universidad de la Salle.*

Amin, S. (1999) Los desafíos de la mundialización. *Cap.1 Los sistemas regionales antiguosy Cap. 3 El esquema del sistema mundial tributario.* Madrid España: Siglo veintiuno editores. Pág. 3-11 y 22-3

Aragón, R. (2008) Los proceso de integración de América latina en el concierto de la globalización. *Revista papel político Vol. 13 N° 2 Julio- Diciembre de 2008. Pág. 701- 737*

Arango, L & López, C. (1999) *Apertura económica y relaciones industriales en América Latina.* Universidad Nacional de Colombia: Utópica ediciones.

Balditarra, D. (2007) Interpretación del poema me quiero bajar del mundo (inédito).

Barret, F (1961). Historia del trabajo. Cuadernos Eudeba N 36 Buenos Aires.

Beck, U. (1998) La sociedad del riesgo. *Hacia una nueva modernidad.* Barcelona, Paidós.

Bussier, S. (2005)¿Hay espacios para el desarrollo local en la globalización? *Revista de la Cepal. N° 86 Agosto de 2005. Pág. 47-51*

Calderón, H. Murillo, G. y Torres. N (2003) Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de administración Javeriana Vol. 16 N°25 de Enero - Junio 2003. Pág. 117-145*

Camejo, R (2008). Globalización, Tecnología de la información y Flexibilización laboral.

Nómaditas: revista critica de ciencias sociales y jurídicas, N° 19 Pág. 421-442.

Cárdenas, M. (2001). Consideraciones de la demanda en Colombia. En: Memorias del seminario Empleo y Economía. (Marzo, Miguel Urrutia editor. Bogotá: Banco de la República.

Carmen, R.; García, V. yGonzález, I. (2000) La categoría bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Revista cubana de medicina general integral*. Pág. 586-592.

Castañeda, G. (2006) circuito económico, sacado de pensarnuevo.org, 2010.

Cifre, E. García, M. Salanova, M.(2003) Antecedentes afectivos de la auto- eficacia docente: un modelo de relaciones estructurales. *Revista de educación*. Pág. 387-400

Díaz, A. (1996) Flexibilidad productiva en las economías de la región y nuevos modelos de la empresa. *Boletín cintefor N 37 Octubre- diciembre 1996*. Pág. 31- 58.

Dobb, M. (2005) Estudios sobre el desarrollo del capitalismo, México, Buenos Aires, ediciones siglo XXI editores.

Escobar, S. (2008). Globalización del derecho, producción legislativa y transformación del estado. *Revista papel político Vol. 13 N° 2 Julio- Diciembre de 2008*. Pág. 615- 652.

Echavarría, J. y Parra, M. (2001). Empleo, flexibilidad laboral y crecimiento en Colombia. En: Memorias del seminario Empleo y Economía. (Marzo, Miguel Urrutia editor). Bogotá: Banco de la República

Falguera, M (2002) El derecho colectivo del trabajo en el postfordismo. *Revista electrónica de geografía y ciencias políticas*, Vol. VI Núm. 119. Universidad de Barcelona.

Fazio, H. (2007) *El mundo y la globalización en la época de la historia global*. Colombia: siglo del hombre editores

Fedearroz página electrónica www.fedearroz.co/consumo.php

Figuerola, F. (2009) Un modelo para analizar la flexibilización del mercado laboral. En contribuciones a la economía, Junio 2009 (inédito).

Galindo, C. (2008). Marco histórico, referencial y conceptual Cap. 1 Visión empresaria: ECOE ediciones.

García, G. (2002). Teoría de la administración. *Máster en gestión de centros y servicio de salud, modulo 1*, Barcelona España.

Garza, T (1999) Teorías sociales y estudios del trabajo nuevos enfoques. *Revista cuadernos tema de innovación social*. España, Universidad autónoma metropolitana,

Giddens, A. (2005) *Un mundo desbocado. Los efectos de la globalización en nuestras vidas*. Madrid: Pensamiento Taurus. Pág. 189- 192.

Guevara, D. (2003). Globalización y mercado de trabajo en Colombia: Algunas consideraciones en el marco de la flexibilización laboral, derechos humanos y conflicto. *Revista Reflexión política Año 5 No 10 Diciembre de 2003*. Pág. 102-114.

Gamero, C. (2007). Satisfacción laboral y tipo de contrato en España. *Revista investigaciones económicas, Vol. 31*. Pág. 415-444. Universidad de Malaga.

Hardt y Negri, (2000), Imperio, Editorial Paidós, Buenos Aires

Hernández, G. Valencia, J. (2003) Perfil cultural de las empresas innovadoras. Un estudio de caso en empresas metalmecánicas. *Revista cuadernos de administración, Colombia* Julio- diciembre.

Hernández, S. Collado, F. Baptista. L (2003) Metodología de la investigación. México, Editores Mc Graw Hill IV edición.

Lizama (2008) Empleo y condiciones de trabajo en la producción de uva de exportación en el valle del copiado. Centro de estudio para el desarrollo de la mujer.

Mato, D. (2007) Producción transnacional de representaciones sociales y transformaciones sociales en tiempos de globalización. *Revista mensual de economía*. Pág. 127 – 159.

Ouchi, W. (1981), teoría Z, Mexico, editorial norma.

Perez, A. (2003) La mochila y el curriculum. *Revista semanal obtenido el 9 de febrero*.

Ramió, C. (1999) *Teoría de la organización y administración pública, Cap. 1*. Madrid: Tecnos UPF

Rentería, E. & Malvezzi, S. (2008), Empleabilidad, cambio y exigencias psicosociales en el trabajo. *Revista Universitaspsychologica, Vol. 7 N° 2* Pág. 319- 333

Restrepo, J (2006) Informe de auditoría gubernamental con enfoque integral modalidad especial. Dirección de educación, cultura, recreación y deporte.

Riff, C. Singer, B. (2007) El bienestar psicológico definido por asistentes a un servicio de consulta psicológica en Bogotá. *Revista Universitas Psychologica* Vol 5 N 2, Bogotá.

Sánchez, J. (2007) Escala de Bienestar Psicológico. *Manual de Escala de Bienestar Psicológico 2 edición*. España. Tea ediciones

Taylor, F & Fayol, H (1987) *Principios de la administración científica: Administración industrial y general*. Editor: El Ateneo, Edición: 10.ed.

Tokman, V. y Klein, E. (2002). La estratificación social bajo tensión en la era de la globalización. En: Revista de la CEPAL. (Diciembre de 2002).

Urrea, G. (1999) Dinámica del poblamiento y algunas características de los asentamientos populares con población afro colombiana en el oriente de Cali. Pág. 31-39, Colombia (inédito).

Urrea, G. (2002) Globalización y prácticas de flexibilización laboral en grandes empresas: el caso colombiano. *Sociología de trabajo* N° 44 2002. Pág. 41-74

Vidal, V. y Martínez (1996) Economía Mundial *La formación del sistema capitalista mundial* Cap. 7. Pág.77-96. Mac Graw Hill.

Weber, M. (1985) La teoría sociológica. *Revista año 1, N 1*. Pág. 81-85 Trad. Francisco Gill Villegas,

4. Apéndices

Apéndice 1. Análisis de confiabilidad del instrumento

Apéndice 1.1. Alfa de Cronbach de todos los elementos

Alfa de Cronbach	N de elementos
,715	50

Apéndice 1.2. Estadísticos de fiabilidad de todas las escalas

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,540
		N de elementos	25 ^a
	Parte 2	Valor	,744
		N de elementos	25 ^b
	N total de elementos		50
Correlación entre formas			,211
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		,348
	Longitud desigual		,348
Dos mitades de Guttman			,339

Apéndice 1.3. Alfa de Cronbach Escala de Bienestar Subjetivo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,649	30

Apéndice 1.4 Estadísticos de Fiabilidad Escala de Bienestar Subjetivo

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,439
		N de elementos	15 ^a
	Parte 2	Valor	,553
		N de elementos	15 ^b
		N total de elementos	30
Correlación entre formas			,486
Coefficiente de	Longitud igual		,654
Spearman-Brown	Longitud desigual		,654
Dos mitades de Guttman			,644

a. Los elementos son: SUB01, SUB02, SUB03, SUB04, SUB05, SUB06, SUB07, SUB08, SUB09, SUB10, SUB11, SUB12, SUB13, SUB14, SUB15.

b. Los elementos son: SUB16, SUB17, SUB18, SUB19, SUB20, SUB21, SUB22, SUB23, SUB24, SUB25, SUB26, SUB27, SUB28, SUB29, SUB30.

Apéndice 1.5. Alfa de Cronbach Escala de Bienestar Material

Alfa de	N de
Cronbach	elementos
,709	10

Apéndice 1.6. Estadísticos de Fiabilidad Escala de Bienestar Material

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,504
		N de elementos	5 ^a
	Parte 2	Valor	,760
		N de elementos	5 ^b
	N total de elementos		10
Correlación entre formas			,279
Coeficiente de	Longitud igual		,436
Spearman-Brown	Longitud desigual		,436
Dos mitades de Guttman			,408

a. Los elementos son: MAT31, MAT32, MAT33, MAT34, MAT35.

b. Los elementos son: MAT36, MAT37, MAT38, MAT39, MAT40.

Apéndice 1.7. Alfa de Cronbach Escala de Bienestar Laboral

Alfa de	N de
Cronbach	elementos
,618	10

Apéndice 1.8. Estadísticos de Fiabilidad Escala de Bienestar Laboral

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,594
------------------	---------	-------	------

	N de elementos	5 ^a
Parte 2	Valor	,315
	N de elementos	5 ^b
	N total de elementos	10
<hr/>		
	Correlación entre formas	,417
<hr/>		
Coeficiente de	Longitud igual	,588
Spearman-Brown	Longitud desigual	,588
<hr/>		
	Dos mitades de Guttman	,587
<hr/>		

a. Los elementos son: LAB01, LAB02, LAB03, LAB04, LAB05.

b. Los elementos son: LAB06, LAB07, LAB08, LAB09, LAB10.

Apéndice 2. Validez de constructo

Apéndice 2.1. Varianza total Explicada

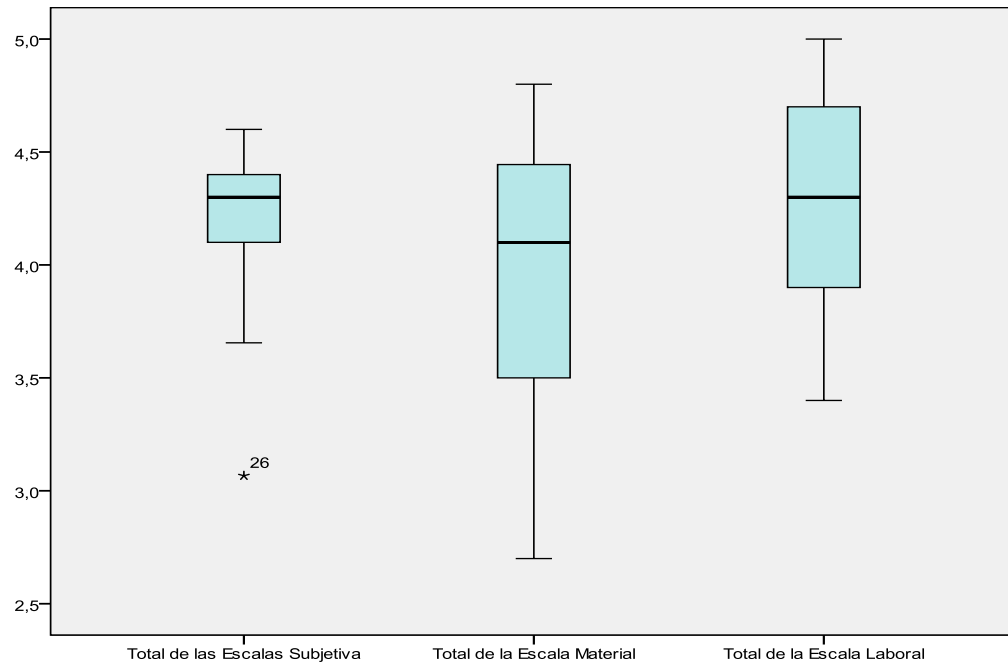
Componente	Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	6,422	12,844	12,844
2	5,315	10,631	23,475
3	4,188	8,376	31,851
4	3,508	7,016	38,866
5	3,095	6,191	45,057
6	2,833	5,667	50,724
7	2,745	5,491	56,215
dime 8	2,481	4,962	61,177
nsion 9	2,041	4,082	65,259
0 10	1,831	3,662	68,921
11	1,697	3,394	72,315
12	1,543	3,085	75,400
13	1,428	2,855	78,256
14	1,318	2,635	80,891
15	1,243	2,486	83,377
16	1,117	2,234	85,612
17	1,018	2,035	87,647

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Apéndice 3.1 Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Total de las Escalas	37	3,07	4,60	4,2306	,30041
Subjetiva					
Total de la Escala	37	2,70	4,80	3,9553	,55561
Material					
Total de la Escala	37	3,40	5,00	4,2568	,44256
Laboral					
N válido (según lista)	37				

Apéndice 3.2 Gráfica estadísticos descriptivos



Apéndice 4. Análisis Correlacional

Apéndice 4.1. Tabla de correlación de las escalas

		Total de las Escalas Subjetiva	Total de la Escala Material	Total de la Escala Laboral
Total de las Escalas Subjetiva	Correlación de Pearson	1	,370*	-,055
	Sig. (bilateral)		,024	,746
	N	37	37	37
Total de la Escala Material	Correlación de Pearson			,269
	Sig. (bilateral)			,107
	N			37
Total de la Escala Laboral	Correlación de Pearson			
	Sig. (bilateral)			
	N			

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

Apéndice 5. Cuadernillo de aplicación y Hoja de repuestas de la Escala de Bienestar

Psicológico (EBP)